

# NECESIDADES DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN EN LAS COOPERATIVAS FORMADAS POR POLITICAS PÚBLICAS

**Universidad Nacional de La Plata**

**Facultad de Ciencias Económicas**

**Carrera: Técnico en Cooperativas**

**Profesora Adjunta Interina: Téc. En Coop. Viviana  
Coppini**

**Ayudante Diplomada: Téc. En Coop. María  
Guadalupe Biedma**

***“LA UNIÓN HACE LA FUERZA COOPERATIVA  
LIMITADA”***

Segundo  
cuatrimestre 2013

**Alumnas:**

Bonetto, Ana Sol. Legajo: 66451/9

[solb19@msn.com](mailto:solb19@msn.com)

D'Ángelo, María Eugenia. Legajo: 75410/5

[eugeniadangelo@hotmail.com](mailto:eugeniadangelo@hotmail.com)

Di Nezio, Ana Clara. Legajo: 75466/3

[anita.dinezio@hotmail.com](mailto:anita.dinezio@hotmail.com)

Yané Cintia. Legajo: 73659/2

[cintia\\_791@hotmail.com](mailto:cintia_791@hotmail.com)



## Índice

INTRODUCCIÓN.....	2
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	3
METODOLOGÍA A DESARROLLAR .....	6
DESARROLLO.....	7
CONCLUSIÓN .....	23
RECOMENDACIONES .....	25
BIBLIOGRAFÍA .....	26
ANEXOS .....	27



## INTRODUCCIÓN

En este trabajo de campo realizamos una investigación en la “Cooperativa La Unión Hace La Fuerza Limitada” formada por trabajadores del ramo albañilería, plomería y gas en general, que forma parte de uno de los programas sociales promovidos por el gobierno como política pública para las cooperativas de trabajo.

El objetivo es la detección de necesidades en este tipo particular de empresas, especialmente las referidas a educación y capacitación cooperativa, para poder presentar un Plan de Capacitación teniendo en cuenta los antecedentes históricos de la empresa, sus propósitos, la actividad que desarrolla, sus relaciones con otras entidades y con el Estado, etc. Este plan tiene la finalidad de fortalecer la formación en cooperativismo de los asociados, para que de este modo se genere un valor agregado para los mismos; y se sustenta en las prácticas de la educación popular utilizando diferentes técnicas participativas que estimulen la participación activa de los asociados.

El tiempo de desarrollo del trabajo está estipulado para un periodo de dos meses aproximadamente, constando de entre cuatro y seis visitas a la entidad. En cada una de ellas ya teníamos preestablecidas las metas específicas para la búsqueda de información necesaria para realizar el plan de acción, adaptado a sus necesidades y características puntuales.

Una vez obtenida la información de las sucesivas visitas, procedimos a diseñar una capacitación interactiva e instructiva pero a su vez sencilla, para todos los miembros, teniendo en cuenta su disponibilidad horaria y su predisposición. Cabe mencionar que no fue fácil encontrar un curso de acción adecuado y oportuno por las características especiales que presenta la empresa. Tuvimos una serie de obstáculos que nos condicionaban el accionar que nosotras considerábamos efectivo para satisfacer sus necesidades educativas.

Después de superados dichos obstáculos, esperamos que las mencionadas actividades de capacitación propuestas puedan ser llevadas a cabo satisfactoriamente y sean de gran ayuda para los cooperativistas.



## MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Para una mayor comprensión desarrollaremos a continuación algunos conceptos teóricos sobre los cuales basamos nuestro trabajo.

### Educación cooperativa

El quinto principio cooperativo de Educación, Capacitación e información establece que “Las cooperativas brindan educación y capacitación a sus socios, representantes elegidos, administradores y empleados, de manera que puedan contribuir efectivamente al desarrollo de ellas. Informan al público en general, particularmente a los jóvenes y a los líderes de opinión, acerca de la naturaleza y los beneficios de la cooperación”.<sup>1</sup>

La educación pretende perfeccionar al hombre, para lo cual debe asumir ciertos valores hacia los cuales dirigir el proceso perfeccionador. El movimiento cooperativo tiene una concepción del hombre, del mundo y de la historia sobre los que sustenta un plan concreto de acción, en donde la educación aparece como un medio fundamental. El cooperativismo no solo pretende lograr un cambio de actitud en los hombres, sino también un desarrollo integral de la educación y de la persona humana.

La formación y capacitación cooperativa constituyen el mejor medio para vencer el principal obstáculo: el desconocimiento acerca de los verdaderos beneficios del accionar cooperativo, así como de los valores y principios cooperativos.

La educación significa más que la mera difusión de información o promoción de patrocinio; significa comprometer la mente de los socios, dirigentes elegidos, administradores y empleados para que comprendan plenamente la complejidad y riqueza del pensamiento y acción cooperativos.

En cuanto a la capacitación, esta se refiere a asegurar que todos aquellos que están asociados tienen la pericia necesaria para hacer frente efectivamente a sus responsabilidades. Además ofrece importantes oportunidades por donde los dirigentes pueden comprender las necesidades de sus socios.

El Estado no ha estado ajeno a la Educación Cooperativa, ya que existe un amplio marco legal donde se refleja la importancia de la misma en todos los niveles de la educación.

---

<sup>1</sup> *Declaración de Identidad Cooperativa* aprobada por la Alianza Cooperativa Internacional en el Congreso de Manchester, 1995.



Las cooperativas tienen la obligación de destinar recursos a la educación y capacitación cooperativa (establecido en el artículo 42 inc. 3° de la ley 20.337/73 y en la Resolución N° 577/84, que establece el destino que se le debe dar a dichos fondos), sin embargo en la actualidad podemos ver que muchas de ellas desvirtúan su destino, ya que lo aplican a distintas actividades que no cumplen con la finalidad para el cual fue creado, lo acumulan o en algunos casos directamente no se forma.

El Estado además suele intervenir a través de diversas políticas sociales, culturales y económicas que repercuten en estas empresas de la Economía Social.

### Políticas Públicas <sup>2</sup>

Las políticas públicas, como su nombre lo indica, son públicas y se sancionan desde el aparato público, sin embargo, deben conjugar todos los intereses en juego antes de la sanción definitiva de cualquiera de ellas.

La cooperación Estado-Sociedad Civil se ha caracterizado por modalidades de carácter restrictivo. En la formación e implementación de las políticas públicas hace muy poco tiempo que se ha asumido la necesidad de incorporar a la sociedad civil como un espacio legítimo de determinación de intereses colectivos. Desde la perspectiva de la participación, podría pensarse que una política gubernamental ideal, en una sociedad democrática, sería aquella que tomara en cuenta los intereses de todos los segmentos de la sociedad, a satisfacción de todos ellos; así respondería a esos intereses, identificando a los portadores de intereses que son los sujetos sociales que tienen un legítimo interés. “Se supone” que detrás de una política adoptada por un gobierno ha habido un proceso de negociaciones con las fuerzas y actores afectados, pero ese proceso muy rara vez llega a conocerse.

Debemos establecer que cuando hablamos de “las políticas públicas” incluimos a todas aquellas medidas que, - teniendo en cuenta la especial naturaleza de las empresas cooperativas y respetando su independencia y autonomía con relación al Estado-, se dirigen al fomento, la promoción, el registro y la fiscalización y/o supervisión de las entidades.

Consideramos el concepto de política pública como un comportamiento propositivo, intencional, planeado, no simplemente reactivo o casual, con la decisión de alcanzar ciertos objetivos que es generar condiciones adecuadas para el desarrollo de las organizaciones cooperativas.

---

<sup>2</sup> Basañes, Carlos. (2007). *Políticas Públicas en Materia de Cooperativas*. RECM. Intercoop Editora Cooperativa Limitada.



### Programa Argentina Trabaja

Los objetivos del Programa Argentina Trabaja son la generación de empleo y la ejecución de trabajos en beneficio de la comunidad para llegar a los sectores más postergados de la sociedad y darles herramientas para lograr su inserción, a través del trabajo en cooperativas con capacitación en obra. El ministerio de Desarrollo Social de la Nación inscribe al beneficiario como monotributista social y paga mensualmente el monotributo, además de hacerse cargo de la obra social y del seguro por accidente personal. A su vez, otorga un subsidio mensual de 1.200 pesos por mes. Los beneficiarios se encargan de realizar tareas de limpieza, desmalezamiento y parquización, como así también reparación y pintura de edificios, entre otras.

Para ingresar al programa, los beneficiarios deben cumplir con ciertos requisitos: ser mayores de 18 años y el grupo familiar no deberá tener ingresos, salvo el Plan Alimentario o la Asignación Universal.



## **METODOLOGÍA A DESARROLLAR**

En el transcurso del trabajo utilizamos un enfoque basado en métodos cuantitativos y cualitativos. Los instrumentos que utilizamos fueron:

- Lo primero que realizamos con la información que contábamos de los asociados, fue caracterizarlos según edad, sexo, estudios primarios, secundarios y terciario, su experiencia laboral, etc. Luego tabulamos los datos, calculamos porcentajes y los volcamos en gráficos de torta.
- En el primer encuentro con la Cooperativa usamos técnicas participativas para promover la participación de todos los miembros. Estas consistieron en comenzar por nuestra presentación ante los asociados y contarles cuales eran los motivos de nuestra presencia, para luego darles el espacio para que ellos pudieran presentarse y comentarnos sus inquietudes, y de este modo crear un clima más distendido e informal.
- En los encuentros siguientes realizamos entrevistas a los asociados para lograr captar información acerca de sus necesidades de educación y capacitación cooperativa.
- Como consecuencia de lo recabado en las entrevistas y a pedido de los mismos asociados, el instrumento oportuno para el plan de acción consiste en realizar una charla informativa para los mismos, acerca de los conocimientos básicos cooperativos y funciones de los cargos sociales. Como complemento aplicamos otras actividades creativas, interactivas y educativas.

En cuanto a la metodología de investigación utilizamos el tipo explicativo y exploratorio. La investigación exploratoria porque consideramos que nuestro objeto de estudio (cooperativas formadas por políticas públicas y sus necesidades de educación) es desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimiento. Con la explicativa buscamos el por qué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. Los estudios explicativos nos ayudaron a determinar tanto las causas como los efectos mediante las técnicas cuantitativas y cualitativas. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos.



## DESARROLLO

### Presentación de la Cooperativa

A continuación explicaremos brevemente las principales características de la cooperativa objeto de estudio: cómo se formó, cantidad de asociados al inicio y en la actualidad, su distribución por edad, sexo, experiencia laboral y nivel educativo.

### Cooperativa La Unión hace la Fuerza Ltda.

Esta cooperativa se conformó en el mes de mayo de 2012, pero el grupo venía realizando tarea desde el mes de abril del mismo año. Fue fundada a partir del Programa “Argentina Con Mas y Mejor Empleo” impulsado por el gobierno argentino para promover la inserción laboral de trabajadores desocupados en empleos de calidad.

Esta cooperativa forma parte de las 30 empresas cooperativas de trabajo a cargo de la Universidad Nacional de La Plata, algunas de las cuales realizan trabajos en los organismos dependientes. Por lo cual cuentan con el acompañamiento de trabajadores sociales pertenecientes a la UNLP que asisten periódicamente a los asociados de dichas empresas.

Pertenece a espacios de capacitación vinculados a las tareas de albañilería en la Facultad de Ingeniería y la colocación de rejas de la misma entidad. El proyecto inicial consistió en el desarrollo de actividades de albañilería en rotación con otra cooperativa integrante del mismo programa, aunque en la actualidad esto último todavía no está llevándose a cabo.

La cooperativa está conformada por 30 asociados de los cuales en la actualidad se encuentran efectivos en obra realizando tarea 18 personas. Dichos asociados en su mayoría no se conocían entre sí, pero en algunos casos sí ya que eran vecinos de la misma zona.

Con respecto a los órganos sociales, la entidad está formada por un presidente, un vocal y un vocal suplente del Consejo de Administración, un síndico y un síndico suplente.

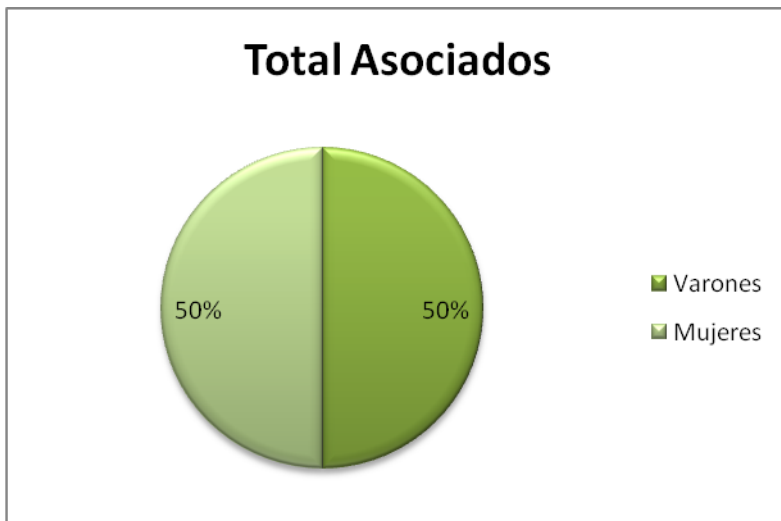
El nombre de la cooperativa, el cual hace referencia a una canción popular que dice “la unión hace la fuerza”, fue elegido de modo democrático por todos los asociados.





*Distribución por género:*

En cuanto a la distribución por género de la conformación original de 30 asociados, 15 son mujeres (50%) y 15 varones (50%).



*Fuente: elaboración propia*

De los efectivos en obra que son 18 cooperativistas 10 son mujeres (55,55%) y 8 son varones (44,45%).



*Fuente: elaboración propia*



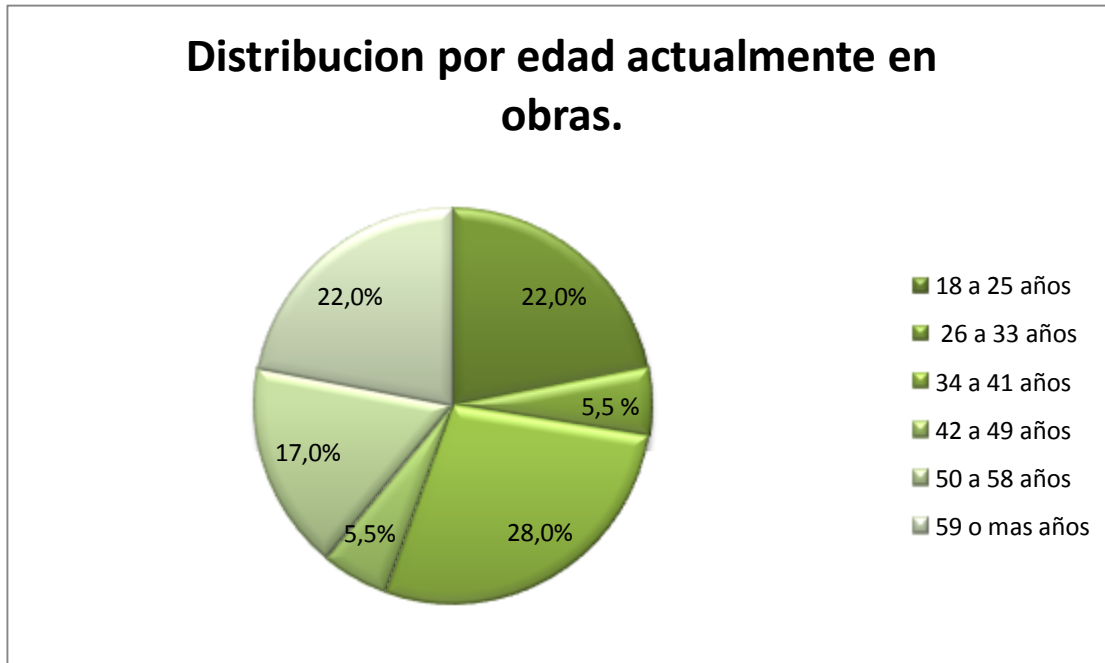
*Distribución por edad:*

Teniendo en cuenta el rango por edad de la conformación original 8 cooperativistas (27%) están en el fragmento de 18 a 25 años, 3 cooperativistas (10%) tienen entre 26 y 33 años, 6 cooperativistas (20%) entre 34 y 41 años, 4 cooperativistas (13%) entre 42 y 49 años, 3 cooperativistas (10%) entre 50 y 58 años y 6 cooperativistas (20%) 59 años o más.



*Fuente: elaboración propia*

La distribución por edad del grupo que efectivamente se encuentra realizando obra es: de 18 a 25 años 4 (22%) personas, de 26 a 33 años 1 (5,5%), de 34 a 41 años 5 (28%), de 42 a 49 años 1 (5,5%), de 50 a 58 años 3 (17%) y de 59 años o más 4 (22%).



*Fuente: elaboración propia*

**Nivel educativo:**

Teniendo en cuenta el nivel educativo se tienen datos de 25 de los 30 asociados, de los cuales 23 (92%) tienen el primario o E.G.B. completo, y 2 (8%) no concluyeron dicho nivel. En cuanto al nivel secundario o polimodal 5 cooperativistas (21,73%) lo completaron, 13 (56,54%) lo iniciaron pero no continuaron y 5 (21,73%) se encuentran en la actualidad cursando para concluir sus estudios, 3 de los cuales lo hacen mediante el plan Fines con el acuerdo hecho con la UNLP para el programa y 2 lo están realizando en sus barrios con el mismo plan. En tanto al nivel terciario 2 cooperativistas lo iniciaron y no lo concluyeron, lo mismo para el nivel universitario.

**Experiencia laboral, evaluación y acreditación:**

Tomando en cuenta la experiencia laboral previa al ingreso a realizar tarea de albañilería en la UNLP, podemos decir que 7 (23,34%) cooperativistas realizaban tarea de albañilería, 7 (23,34%) de pintura, 5 (16,66%) plomería y gas. Por otro lado 11 (36,66%) de las cooperativistas habían realizado tareas de limpieza o cuidado de personas previamente a ingresar al programa. El año pasado se realizó un proceso de evaluación para certificar, tanto



los conocimientos previos como los adquiridos en los meses de realización de actividad, para lo cual fueron entrevistados 16 cooperativistas de los cuales 12 fueron evaluados y se acreditaron 5 como albañiles y 7 como auxiliares de albañil.



*Fuente: elaboración propia*

### Proceso del trabajo

Seguidamente contaremos nuestra experiencia en los sucesivos encuentros con los cooperativistas y las cuestiones que fuimos observando al buscar cumplir con los objetivos propuestos.

#### *Primer encuentro:*

El día 9 de octubre realizamos la primera visita a la Cooperativa. Como técnica de participación, decidimos desencadenar una charla abierta y espontánea y concurrimos al lugar con mate y facturas.

El encuentro se extendió durante un tiempo considerable, en el cual al hablar con los asociados vimos que el mismo resultó positivo, ya que al ser una charla desestructurada, ellos tuvieron la oportunidad y el espacio para desenvolverse según su comodidad y necesidad. A partir de esto, pudimos observar que mostraron total predisposición para contarnos y brindarnos todo tipo de



información referida a su trabajo y a la cooperativa, lo que nos resultó muy útil para desarrollar el trabajo de campo.

A continuación haremos un resumen de lo que recabamos de este encuentro, tanto acerca de los aspectos de organización y desenvolvimiento dentro de la cooperativa por parte de los asociados, como de la falta de conocimiento sobre temas de educación y capacitación cooperativa, que ellos mismos reconocen.

Al iniciarse, los asociados no se sometieron el curso obligatorio de capacitación cooperativa pero sí se les impartió un curso técnico para aprender a llevar a cabo las tareas, y gracias a ello se pudieron especializar en el oficio.

Dentro de sus 18 asociados, (la mayoría mujeres), pudimos observar la distinción entre dos “grupos”: hay quienes están dispuestos a trabajar y a capacitarse para llevar adelante una gestión correcta y basada en los principios y valores cooperativos, y de esta manera llegar a cumplir sus necesidades y expectativas dignamente; y por otro lado existen aquellos que sólo asisten al establecimiento para cumplir el horario de trabajo y recibir mes a mes su anticipo, impulsados únicamente por los motivos económicos del programa social. Esto último se corresponde a que al principio ellos eran 30 fundadores, pero poco a poco fueron abandonando la empresa al descubrir que cuando faltaban, el sueldo se reducía por la falta de presentismo, y otros por falta de interés o por haber encontrado otra fuente laboral.

Entre ellos se notó un buen compañerismo, tanto es así que se autodenominaron como una “familia”.

Uno de los asociados manifestó claramente que muchos de ellos aspiran en formarse como una verdadera cooperativa y que quieren capacitarse. Asimismo, no negó que cada uno también tiene intereses particulares y expectativas personales que desea cumplir, y que cuentan con la empresa como un medio posible para poder lograrlo.

El presidente de la cooperativa tiene un comportamiento muy particular. Se comporta en forma muy individual, imparte órdenes sin corresponderle y no comparte información con los demás dueños, de ningún tipo ni en ningún momento. No responde a los requerimientos de los asociados cuando quieren saber sobre alguna situación particular de la cooperativa. Por ejemplo, la misma se encuentra en la etapa constitutiva, todavía en trámite, pero los asociados



no saben en qué parte exacta se encuentra el mismo y no tienen acceso a la información ni respuesta por parte del presidente. Éste llegó al cargo al momento de elegirlos en asamblea, porque nadie daba la iniciativa, es decir, que fue elegido en forma democrática, pero en la actualidad los asociados no están conformes con su desempeño como tal y quieren elegir a un reemplazante.

Las necesidades que percibimos son muchas y muy amplias. Tienen necesidades tanto de educación como de integración, representación, y de organización.

Ningún asociado tiene presente los derechos y obligaciones que tienen como dueños-trabajadores, no saben que pueden gestionarse ellos mismos, es decir, tienen el concepto erróneo de que la presidencia es un cargo mayor que ejerce la tarea de jefatura y de la toma de decisiones. Hasta el momento en que nos encontramos con ellos, no sabían que tenían la potestad de remover al presidente si éste no cumple su cometido o ejerce actividades incorrectas. Tampoco tenían información de que las irregularidades que estaban detectando, podían ser denunciadas ante el síndico, quien es el defensor de los intereses de los asociados.

Tampoco saben qué tareas exactas deben desarrollar los demás consejeros y el síndico, pero se notó un gran interés y predisposición en saber las funciones que desempeñan y las formas en que las tienen que llevar a cabo, tanto es así que ese mismo día nos solicitaron información de los derechos y deberes de cada cargo, por escrito, para entregarles en la próxima visita.

Tienen mucha expectativa de recibir capacitación acerca del tipo de organización de la que forman parte, cuáles son sus valores y principios, cómo se organiza, que órganos integra, cómo son los aspectos legales, en qué se diferencia de las demás empresas. De esta forma quieren llegar a formarse tanto técnica como cooperativamente, en la forma en que debe hacerse, y poder volcar esos conocimientos en una administración genuina que los ayude a conseguir sus metas y objetivos.

Los asociados no están acostumbrados a gestionar ellos mismos el lugar en donde trabajan. Este tipo de organización es muy nueva para ellos, una novedad de la que no tienen conocimiento alguno. Por lo tanto, vemos que la tarea de autogestionarse todavía resulta difícil para ellos. A todo lo antedicho se suma el hecho de que se sienten muy desprotegidos, no reciben control ni ayuda de ningún tipo, nadie responde a sus requerimientos ni necesidades.



Quiéren contar con alguien que los guíe y se encargue de las gestiones, pero siempre respetando la autonomía e independencia que les corresponde.

Por último, muy importante, nos contaron que sienten la necesidad de ser representados, de contar con una figura de paternalismo, lo que fue interpretado por nosotras como una necesidad de integración federativa.

Vimos que tienen muchas ganas de trabajar y esforzarse, instruirse, reunir información para contar con mayor poder y control de su empresa. Piensan y proyectan mucho hacia el futuro, saben que no pueden depender siempre del gobierno de turno, de los planes vigentes ni de los “jefes”. Su aspiración es seguir trabajando en un buen ambiente y con la mejor gestión posible, independiente, y el miedo a ser expulsados o a ser disuelta la cooperativa, hace que se esmeren tanto en remediar sus privaciones.

*Segundo y tercer encuentro:*

En esta etapa la propuesta era confeccionar encuestas y/o entrevistas a los asociados a fin de obtener información sobre la cooperativa y los mismos, así como datos necesarios para la realización de actividades de capacitación y para realizar este trabajo de investigación.

Como consecuencia de ello, armamos una encuesta basándonos en algunos modelos orientativos proporcionados por el seminario. Consistía en 10 preguntas para responder de manera direccionada (con opciones de sí, no, no sabe, muy bueno, bueno, regular, etc.), las cuales hacían referencia al conocimiento sobre el cooperativismo, como valores, principios, cargos y funciones de los mismos, capacitación y formación cooperativa y técnica, tipo de información que se les brindaba dentro de la empresa, etc.; y a las relaciones entre este tipo de cooperativas y el Estado.

El paso a paso de cada encuentro con la cooperativa debía ser informado a las Licenciadas en Trabajo Social que acompañan a las cooperativas con el objeto de que pudiera ser aprobado por ellas.

Al cumplir con el envío del instrumento diseñado, obtuvimos de la directora una respuesta negativa, creyendo que no era conveniente que la lleváramos a cabo, porque ya contábamos de antemano con la información que queríamos recabar si revisábamos la historia, caracterizaciones y el marco particular de creación de las cooperativas, y que eran preguntas



con respuestas muy cerradas que anticipaban de alguna forma el resultado. A lo cual creyó interesante orientar el instrumento con algunas preguntas más abiertas en donde sean ellos los que expresaran sus necesidades educativas sobre cooperativismo.

Como consecuencia, decidimos cambiar de instrumento reemplazando las encuestas por una entrevista y llevamos a cabo el diseño con 18 preguntas. Una de ellas apuntaba a saber si los asociados se encontraban conformes con la ayuda brindada por el Estado a este tipo de cooperativas, pero no la pudimos implementar por rechazo por parte de la directora. Sin embargo la información que podríamos haber obtenido a partir de esa interrogación podría habernos sido de valiosa utilidad.

Finalmente pudimos llevar a la práctica la realización de las entrevistas a 9 de los asociados de la cooperativa. Esto permitió obtener respuestas más libres de parte de los asociados, lo que no se hubiera logrado con las encuestas direccionadas.

Para contar la información que pudimos obtener y las conclusiones, a continuación expondremos el análisis de cada pregunta de la encuesta por separado.

Con respecto a la antigüedad en la empresa y a las tareas a las que se dedican los asociados, nos respondieron que todos forman parte de la misma desde el comienzo, no habiendo nuevos ingresos pero sí egresos. Se iniciaron realizando tareas de albañilería, las que mantienen hasta la actualidad, con lo que se deduce que no se efectúan tareas rotativas con otras cooperativas del mismo programa.

Antes del ingreso a la realización del trabajo en la empresa, la mayoría realizaba tareas de albañilería, plomería, mantenimiento y cuidado de personas. Como casos puntuales tenemos a un asociado que realizó trabajos de mantenimiento de desagües en la Municipalidad de La Plata, otro trabajó en el Ferrocarril y otro en el Servicio Penitenciario.

Luego preguntamos si alguna vez existió el deseo de abandonar la entidad y los que respondieron positivamente, manifestaron, además, sus motivos. Siete de los nueve entrevistados desearon irse y las razones fueron: para superarse como trabajadores; en el caso de las mujeres se excusaron diciendo que las tareas son pesadas y más adecuadas para el sexo masculino; otros por el mal clima laboral, falta del compromiso de los compañeros; por el temor de que la cooperativa no perdure en el tiempo y razones personales. El presidente,





particularmente, expresó que quería abandonar al grupo para cambiar de cooperativa por no llevarse bien con sus compañeros. La trabajadora Social a cargo manifestó la denegatoria sin razón fundada.

La siguiente pregunta referente a la preferencia al trabajo individual o grupal, la mayoría eligió trabajar en equipo debido al compañerismo; al aprendizaje de los demás; por la ayuda mutua; otro asociado dijo que de ese modo transcurría más rápida y más amena la jornada laboral que trabajando solo. El presidente fue el único asociado que optó por el desempeño de las tareas por sí solo, ya que cada uno tiene su tarea específica asignada y que de ese modo el rendimiento es mayor.

Con respecto a las expectativas de cada uno al trabajar en la entidad, varios expresaron su deseo de desarrollarse con un trabajo digno y suficiente para mantenerse, a ellos y a sus familias; otros esperan ser independientes de los programas sociales; otros que en el futuro la cooperativa sea una cooperativa de verdad, se mantenga y prospere, mejore, ya que la consideran como un espacio de contención para las personas excluidas y que si se aporta compromiso entre todos, se puede prosperar.

La pregunta siguiente fue muy importante, ya que se pretendió recabar si los asociados podían o no discernir entre este tipo de empresa con otras formas jurídicas, y qué ventajas observaban al trabajar en ella. Aquí todas las respuestas fueron muy diversas, pero casi todas se orientaron al desconocimiento total del modo organizativo y de los beneficios de pertenecer a estas empresas de la Economía Social en lugar de otras. Por tal motivo, expondremos en forma textual algunas respuestas que consideramos más destacadas:

“Sí, me gusta trabajar acá, es lo que hay”

“Me es indiferente, me gusta cualquier cosa”

“Me gusta trabajar en la cooperativa porque me gusta la albañilería”

“Me gusta el modelo cooperativo porque cada uno tiene su tarea y me gusta trabajar solo”

“Me gusta el clima que se arma”

“Me gusta porque aprendí a trabajar acá, por mi enfermedad pensé que no iba a poder trabajar más. Entre el compañerismo se ayudan”



Vemos que las últimas dos respuestas podrían estar más encaminadas a una idea acertada acerca de la superioridad del hombre por sobre el lucro como valor cooperativo primordial y a las diferencias que una persona puede encontrar entre los servicios prestados por una cooperativa y los prestados por otro tipo de sociedades.

De los asociados con algún cargo en la empresa, entrevistamos sólo al presidente, vocal suplente y síndico suplente. El primero creyó saber que sus funciones específicas como presidente se relacionaban con la realización de las tareas cotidianas del oficio. Luego agregó que se dedicaba a hacer todos los trámites y papelería de la empresa pero no pudo especificarlos. Los últimos dos asociados directamente no tenían conocimiento acerca de sus labores particulares.

En los momentos de ocio, todos respondieron que pasaban su tiempo junto a sus familias, paseos, descanso, estudio.

Trato entre los compañeros: en todos los casos, menos el del presidente, se manifestó que en general las relaciones con sus pares son buenas pero que siempre existen diferencias con algunos sobre cuestiones particulares, principalmente con el presidente, quien, a su vez, respondió que el trato con los demás no era bueno y por tal motivo es que quería irse. Claramente aquí identificamos un rechazo general contra el asociado presidente, a quien hoy en día todos los demás quieren revocar, pero la Trabajadora Social nuevamente desaprueba esta medida.

Con respecto a las asambleas, a uno solo de los entrevistados no le gusta participar en ellas porque no se realizan como él cree que deberían hacerse. Expresó que en las mismas se discutían problemas personales y no se trataba ningún problema específico de la gestión cooperativa. Los demás están de acuerdo en que se desarrolle una asamblea para tener la posibilidad de actuar, exteriorizar los asuntos cotidianos que se ven en la cooperativa, debatir, etc. Hubo una respuesta particular de un asociado que expresó que prefería participar pero sin voz, ya que estas reuniones, para él, siempre se efectuaron con una connotación política.

A la hora de solicitar ayuda ante un problema particular, casi todos acuden a la Trabajadora Social a cargo. Observamos la poca capacidad de los asociados para resolver cuestiones conflictivas por ellos mismos, por lo cual manifiestan su necesidad de paternalismo.



En cuanto a los cursos de cooperativismo, la mayoría no participó nunca de algún curso o charla de cooperativismo pero sí les gustaría formar parte de alguno en el futuro, aunque en el menor de los casos existe desinterés. La escasa cantidad que tuvo la oportunidad de concurrir al curso de capacitación al momento de la fundación de la empresa, no mostró demasiada importancia por mantenerse formados y educados en la temática cooperativa.

*Cuarto encuentro:*

Esta instancia comprende la puesta en práctica de un curso de acción determinado y previamente confeccionado, dirigido a subsanar o remediar, en la medida de nuestras posibilidades, la falta de educación cooperativa que pudimos analizar y estudiar a partir de los datos obtenidos de los encuentros anteriores.

Detallaremos cuál era nuestro plan de acción original, en qué consiste el definitivo y la forma en que pensamos llevarlo a cabo dentro de la cooperativa, así como las trabas y problemas que tuvimos que sobrellevar a medida que íbamos diseñando diferentes alternativas que tuvimos que ir modificando y adaptando según los requerimientos de la directora.

Plan original:

En base a las necesidades tan amplias de educación, integración, representación y organización que tienen los miembros, decidimos realizar un plan de capacitación concreto utilizando técnicas participativas para los asociados de la cooperativa objeto de estudio; y además desarrollar una actividad creativa realizada en conjunto con los asociados de otra cooperativa (El Futuro), también perteneciente al mismo programa y que está siendo investigada por otro grupo de alumnos del seminario (grupo 2).

En la primera etapa del curso de acción, se llevarían a cabo tres actividades en conjunto con el grupo Nro. 2, con el objetivo de trabajar el marco conceptual de los “valores cooperativos”. Estas actividades consistían en una serie de “juegos educativos” desafiando a los asociados, como interpretar extracciones del libro “El Principito” y dibujar, ordenar todos los valores cooperativos según sus preferencias, expresar el significado de cada valor, etc.

En la segunda etapa llevaríamos a cabo un plan de capacitación a los asociados de la cooperativa, el que se plasmaría en una charla informativa sobre aspectos básicos,



organización cooperativa, principios cooperativos, importancia de la educación y de la participación, etc.

En la tercera y última etapa, habíamos proyectado efectuar junto con el grupo Nro. 2 una pintura en un mural, en la que participarían todos los asociados y capacitadores. Cada uno podría de este modo, expresar sus ideas, conceptos aprendidos y aspiraciones futuras por formar parte de una empresa de trabajadores.

Tal como veníamos respetando, elevamos el proyecto a la consideración de la Directora de Diseño e Implementación de Políticas Públicas, pero sugirió reforzar el proyecto pensando en que cada propuesta de actividad debe estar basada en términos de la pertinencia para su desarrollo en grupos de personas con las características como las de los asociados.

Puntualmente para la actividad 1, manifestó que “El Principito” era un material de lectura con un nivel elevado de abstracción o sin una familiaridad para el grupo, lo que sesgaría negativamente la tarea no sólo para los capacitadores sino que expondría además a los cooperativistas, lo mismo que tener los ojos vendados, dibujar, pintar, etc.

También remarcó que ella por su parte estaba organizando procesos de capacitación, en los cuales se podía trabajar aspectos que hacen a la organización del trabajo diario adaptándose a las proyecciones que los asociados podían ir teniendo y ella pueda reforzar como estrategia de salida del programa.

La directora estuvo de acuerdo en que las necesidades eran muchas y amplias pero sugirió trabajar con técnicas más clásicas en donde se hiciera foco en los valores cooperativos, y, de acuerdo al tiempo disponible, con las que se pudiera indagar en el contenido de los mismos, sobre todo con terminología e imágenes cotidianas para los socios; de lo contrario no iba a ser un aporte ni un medio que ellos pudieran capitalizar.

Por último, aconsejó que debido a los tiempos reducidos, lo mejor sería el diagnóstico directo del grupo en donde identificara y fundamentara con un marco teórico proporcionado por el seminario las necesidades de estos grupos.

Como consecuencia, debíamos pensar en un nuevo proyecto o readecuar el existente para que resultara aprobado y pudiera implementarse dentro de la cooperativa.



Pensamos en readecuar la capacitación aplicándole técnicas tanto auditivas (charla) como visuales (videos reflexivos) ya que según el material estudiado, aportan siempre elementos de información adicional para que el grupo que lo está recibiendo enriquezca su reflexión o análisis sobre el tema en cuestión; y además respeta los requerimientos de ser una propuesta sencilla y clara, de fácil entendimiento, que dinamiza las actividades y ello permite aportar al proceso de aprendizaje.

Complementando lo antedicho, no pudimos implementar otras técnicas participativas que hubieran resultado más didácticas para los asociados, ya que se necesitaba de una participación de más de 30 personas para que sean efectivas, y nosotras siempre pudimos contar con la colaboración de 10 asociados en promedio, en cada visita. Igualmente estas técnicas requieren de una disponibilidad horaria bastante amplia por parte de los asociados, quienes no pueden permanecer mucho tiempo fuera de sus tareas laborales.

Finalmente este nuevo plan de acción fue aprobado por la dirección y podrá ser implementado en la cooperativa.

Aquí se muestran unas fotografías tomadas en la cooperativa junto a los asociados, mientras se desarrollaba nuestra primera visita.



*Fuente: Trabajadora Social.*



*Fuente: Trabajadora Social.*



## CONCLUSIÓN

A lo largo de este trabajo y al estar en contacto directo con la cooperativa y con sus asociados, pudimos observar, en primer lugar, que la realidad dista mucho de la teoría de este tipo de organizaciones.

En particular, las cooperativas formadas por políticas públicas presentan características muy específicas. Estos programas sociales del gobierno, según nuestro parecer, se presentan como una buena oportunidad para generar empleo a aquellas personas que no podrían acceder al mercado laboral de otra forma. Los trabajadores aprenden oficios y a realizar tareas en beneficio del bienestar social. Por ello, estas entidades están controladas, además del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social, por el gobierno nacional; y esto muchas veces desvirtúa la esencia cooperativa. En primer lugar, los trabajadores están muy alejados de ser verdaderos cooperativistas, entendiendo a éstos aquellos que tienen espíritu cooperativo, conocen los principios y valores y los aplican en la práctica a través de una gestión cooperativa apropiada. Esto se corresponde con el primer principio cooperativo, adhesión voluntaria y abierta, el cual se ve debilitado, ya que las personas no deciden formar una cooperativa por convencimiento propio de ser el mejor tipo societario que satisface sus necesidades, sino por una cuestión político-económica y como única alternativa.

La autonomía e independencia directamente no las podemos encontrar dentro de estas empresas. El Estado es quien les asegura el sustento económico y muchas veces los utiliza como promotores de su propia política. Los trabajadores dan cuenta de que están subordinados y nos manifestaron en varias oportunidades su deseo de independizarse y lograr continuar con su cooperativa.

En cuanto a la educación, capacitación e información vimos una gran falencia. Muy pocos recibieron la capacitación inicial obligatoria y sin embargo esto no impidió la conformación de la cooperativa. Tampoco se realizaron ni se proyecta realizar ningún tipo de curso, jornada o charla sobre las prácticas cooperativas en el transcurso de la vida de la entidad. Como consecuencia de esto se aprecian las fallas en el desenvolvimiento de los asociados, no tienen la pericia necesaria para hacer frente en forma efectiva a sus responsabilidades. El programa solo se enfoca en brindar capacitación técnica descuidando la educación cooperativa, por lo que no se consigue un equilibrio.





Los demás principios se ven afectados por los motivos expuestos. Las asambleas son deficientes, los cargos no se desarrollan correctamente, no hay democracia ni participación. Si estas situaciones no se subsanan, vemos muy difícil que el deseo de los trabajadores de desarrollarse en forma autónoma pueda concretarse en la realidad, la gente no apreciará ni apoyara aquello que no comprende.

En conclusión y como ya mencionamos, el programa social resulta apropiado para satisfacer la necesidad laboral, pero a nuestro entender no respeta la doctrina cooperativa.



## RECOMENDACIONES

Luego del análisis realizado les daremos a los asociados las siguientes recomendaciones que creemos ayudarán a su mejor desempeño:

- Aumentar su participación e involucramiento para lograr un mayor compromiso con la cooperativa y obtener así un mejor desarrollo.
- Disponer de todas las acciones necesarias para decidir cada acción relevante en forma democrática.
- Concurrir a cursos de educación cooperativa para una mejor gestión y poder sustentarse incluso si desaparece el programa.
- Promover la unión, tanto horizontal como vertical, con otras cooperativas para reunir mayor fuerza, representación y asesoramiento.
- Tomar la iniciativa para llevar a cabo los proyectos que creen convenientes sin esperar una figura paternalista.
- Aumentar la información dentro de la cooperativa.
- Mejorar los canales de comunicación entre los asociados y dirigentes.
- Afianzar las relaciones interpersonales.
- Captar los beneficios del esfuerzo propio y la ayuda mutua.

Todas estas recomendaciones podrán implementarse mediante un adecuado plan de capacitación y formación para todos los miembros.



## BIBLIOGRAFÍA

RESSEL Alicia, MONTES Verónica, PIRIZ CARRILLO María E. y SILVA Noelia. (2004). *Lecturas cruzadas en formación y capacitación*, Red Unircoop.

Alianza Cooperativa Internacional. (1998). *Declaración sobre la identidad y los principios cooperativos*.

*Ley de Cooperativas Nro. 20337/73.*

TISSOCO, Fabián (2008). *Cooperativas sin cooperativistas: el desafío de la educación cooperativa para el desarrollo de una verdadera cultura asociativa*. Cap. 5 del libro *Iniciativas Asociativas y Cooperativas en el MERCOSUR. I y II Seminario PROCOAS*

BASAÑES *Políticas públicas en materia cooperativa*

<http://www.trabajo.gov.ar/masymejor/index.asp>

KHISTELLER Isabel *Técnicas participativas para la educación popular*.

Material elaborado para Círculo solidario. El Salvador *Técnicas participativas, herramientas para la Educación Popular*.

HVMANITAS VARGAS VARGAS Laura y BUSTILLOS Graciela (1997). *Técnicas participativas para la educación popular*. Tomo II. Editorial Lumen.



# ANEXOS



### **ANEXO 1: ENCUESTA**

Al momento de formar parte de la cooperativa ¿qué grado de conocimiento tenia sobre los derechos y obligaciones que ello implica?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- No sabe

¿ Como califica su conocimiento hoy en día de los derechos y obligaciones que tiene como asociado?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- No sabe

¿ Sabe lo que es una asamblea?

- Si
- No

¿ Participa en las asambleas?

- Siempre
- A veces
- Nunca



¿ La cooperativa hace capacitación sobre cooperativismo además de la capacitación de las actividades que realizan?

- Si
- No

¿ Qué tipo de capacitación les brindaron?

- Charlas
- Cursos
- Libros
- Videos
- Ninguno

¿ Conoce los principios y valores cooperativos?

- Todos
- Algunos
- Ninguno

¿ Conoce la bandera cooperativa?

- Si
- No

¿ Qué tipo de capacitación cooperativa les gustaría recibir?



¿ Saben el triple rol que cumplen en la cooperativa de trabajo?

- Si
- No



## **ANEXO 2: PRIMERA ENTREVISTA**

1. Femenino- Masculino (esto no es para preguntar, desde ya)
2. Edad.
3. Estado civil.
4. ¿Cómo se formó la cooperativa? ¿Por qué?
5. ¿Qué hacía antes?
6. ¿En algún momento quiso irse? ¿Por qué?
7. ¿Prefieren trabajar en grupo o solos? ¿Por qué?
8. ¿Qué esperas de trabajar acá?
9. ¿Le gusta trabajar en una cooperativa? ¿o prefiere otro tipo de empresa? ¿Por qué?
10. ¿Tiene algún cargo en la cooperativa? ¿Cuál? ¿Para ello que actividades realiza?
11. ¿Le gusta el trabajo que realiza en la cooperativa? (nos referimos a lo técnico)
12. ¿Qué le gusta hacer en sus ratos libres? (afuera de la cooperativa)
13. ¿Cuál es el trato entre los compañeros?
14. ¿Les gusta participar en las asambleas?
15. ¿Qué aprendiste desde que entraste acá?
16. ¿Qué opina de la ayuda que les brinda el Estado?
17. ¿Qué opina de ser solidario dentro de un grupo?
18. Si surge un problema dentro de la cooperativa ¿qué haría?





### **ANEXO 3: ENTREVISTA REALIZADA**

Propuesta de entrevista para los asociados de la Cooperativa la unión hace a la fuerza Ltda.

1. Femenino- Masculino
2. Edad.
3. Estado civil.
4. ¿Desde hace cuánto que está trabajando en la cooperativa? ¿Qué comenzó haciendo? ¿Qué hace ahora?
5. ¿Qué hacía antes de trabajar en la cooperativa?
6. ¿En algún momento quiso irse? ¿Por qué?
7. ¿Prefieren trabajar en grupo o solos? ¿Por qué?
8. ¿Qué esperas de trabajar acá?
9. ¿Le gusta trabajar en una cooperativa? ¿Por qué?
10. ¿Tiene algún cargo en la cooperativa? ¿Cuál? ¿Para ello que actividades realiza?
11. ¿Qué le gusta hacer en sus ratos libres? (afuera de la cooperativa)
12. ¿Cuál es el trato entre los compañeros?
13. ¿Les gusta participar en las asambleas?
14. Si surge un problema dentro de la cooperativa ¿A quién se dirigiría?
15. ¿Participó de algún curso sobre cooperativismo? ¿Le gustó? ¿Le gustaría seguir participando de ese tipo de cursos?



#### **ANEXO 4: PRIMER PLAN DE ACCION**

##### **CURSO DE ACCIÓN**

En base a los distintos encuentros con los asociados de la cooperativa, observamos que las necesidades son muchas y muy amplias.

Dentro de las mismas destacamos a las de integración, representación, organización y por último la de educación, la cual los asociados consideran de suma importancia al demostrar gran interés por capacitarse.

Esto último se fundamenta mayormente en las expectativas de los asociados de poder realizar actividades fuera de las 4 horas que comprende el programa social; como así también aspiran a recibir capacitación para poder funcionar como una cooperativa independiente cuando finalice el proyecto “Argentina Trabaja”.

Por lo mencionado anteriormente, decidimos realizar un plan de capacitación concreto utilizando técnicas participativas para los asociados de nuestra cooperativa; y además desarrollar una actividad creativa realizada en conjunto con el grupo N°2, en la que participarán también los asociados de la cooperativa “El Futuro”.

##### **PRIMER ENCUENTRO: CAPACITACIÓN COOPERATIVA (EN CONJUNTO CON EL GRUPO NRO 2).**

En este encuentro llevaremos a cabo tres actividades con el objetivo de trabajar el marco conceptual de los “valores cooperativos”. Como se detalló anteriormente, dichos valores son valores que los asociados ya traen consigo, lo que se pretende es que puedan aplicarlos a la construcción de la cooperativa de la que forman parte.

Las tres actividades tendrán como apoyo la historia de Saint-Exupery “El Principito”, el cual contiene ciertas ideas de ética moral y valores para la vida cotidiana. Creemos que las frases disparadoras de este libro pueden despertar buenas prácticas dentro de la cooperativa.

##### **ACTIVIDAD NÚMERO 1**

La primera actividad consiste en vendar los ojos a cada asociado, repartir papel y lapicera y leerles una frase extraída del libro, para que ellos se dibujen a sí mismos representando lo que esa frase les significa. El recupero de la actividad se desarrolla a través de una puesta en común en donde se deberán identificar y resaltar las características de los dibujos de manera colectiva.



## **ACTIVIDAD NÚMERO 2**

La segunda actividad consiste en entregar a los asociados una lista de 25 valores, y ellos deberán ordenarlos según sus prioridades. Entre esos valores estarán los cooperativos. Al finalizar la actividad, se hará una puesta en común y nosotros, en calidad de capacitadores, separaremos los valores cooperativos en el orden en que cada asociado los ha priorizado, y analizaremos entre todos las coincidencias y discrepancias.

Aquí analizaremos el concepto previo que cada asociado tenía de los valores en juego y hablaremos del significado de cada valor cooperativo según la Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional de 1995.

La lista contendrá:

### **Valores Cooperativos**

Autoayuda

Autorresponsabilidad

Democracia

Igualdad

Equidad

Solidaridad

Honestidad

Apertura

Responsabilidad social

Preocupación por los demás

### **Otros valores**

Trabajo en equipo

Transparencia

Ayuda mutua



### **ACTIVIDAD NÚMERO 3**

La tercera actividad consiste en que cuatro capacitadores se deberán colocar un cartel a la vista de todos con un valor cooperativo. Los asociados deberán darle pistas a cada uno, sin mencionar el valor, para que el capacitador lo adivine. El recupero será analizar entre todos las características con las cuales los asociados definen los valores.

### **PLAN DE CAPACITACIÓN (ACTIVIDAD LLEVADA A CABO SÓLO POR GRUPO NRO 1).**

Para los asociados de la cooperativa “La Unión Hace la Fuerza” llevaremos a cabo una charla sobre algunos aspectos cooperativos básicos, con la finalidad de informar a los asociados sobre los mismos. La modalidad será una charla participativa en la que se repartirá a cada uno el material de lectura que incluirá los siguientes puntos:

- Conocimientos básicos a saber al momento de constituir una cooperativa.
- Órganos sociales que componen la organización.
- Cargos a desempeñar y funciones que implica cada uno.
- Importancia de la educación cooperativa, de la participación y del ejercicio de la democracia.

Esto se realizara según la técnica participativa “lluvia de ideas”: antes de desarrollar cada concepto, invitaremos a los asociados a expresar sus propias ideas y conocimientos previos. A partir de sus intervenciones, llevaremos a cabo la explicación teórica de cada punto expuesto anteriormente, para que luego, una vez conocidos los temas, entre todos podamos arribar a las conclusiones finales.

### **SEGUNDO ENCUENTRO: MURAL PARTICIPATIVO (EN CONJUNTO CON EL GRUPO NRO 2).**

Aquí pintaremos entre todos los participantes un mural que se realizará con la técnica de murales participativos colectivos.

Herramientas de trabajo: Cada asociado dispondrá de un azulejo en el cual expresará sus expectativas con todo lo que ha aprendido. Para ello dispondrán de un pincel y distintos colores de pintura. Cuando todos hayan terminado, se juntarán los distintos azulejos para formar un gran mural.



## **ANEXO 5: PLAN DE ACCION A REALIZAR**

### **CURSO DE ACCIÓN**

Decidimos realizar un plan de capacitación concreto utilizando técnicas participativas tanto auditivas (charla) como visuales (dos video reflexivos) para los asociados de nuestra cooperativa.

### **PLAN DE CAPACITACIÓN**

**OBJETIVO GENERAL:** Trabajar con los asociados el concepto de cooperativa y la importancia de formar parte de ella, poniendo énfasis en los valores que deben defender para el fortalecimiento del trabajo en grupo.

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Al brindarles información básica sobre el cooperativismo, nos proponemos que los asociados comprendan que forman parte de una empresa, y que a su vez es “cooperativa”; con las ventajas que ello conlleva.

Para los asociados de la cooperativa “La Unión Hace la Fuerza” llevaremos a cabo una charla sobre algunos aspectos cooperativos básicos, con la finalidad de informar a los asociados sobre los mismos. La modalidad será una charla participativa en la que se repartirá a cada uno el material de lectura que incluirá los siguientes puntos:

- Conocimientos básicos a saber al momento de constituir una cooperativa.
- Órganos sociales que componen la organización.
- Cargos a desempeñar y funciones que implica cada uno.

Esto se realizará según la técnica participativa “lluvia de ideas”: antes de desarrollar cada concepto, invitaremos a los asociados a expresar sus propias ideas y conocimientos previos. A partir de sus intervenciones, llevaremos a cabo la explicación teórica de cada punto expuesto anteriormente.



Informe presentado a los asociados:

## **ASAMBLEA**

Se reconocen dos clases de asambleas:

- Ordinarias: se realizan anualmente dentro de los cuatro meses del cierre del ejercicio, se considera toda la documentación que el consejo de administración presenta a los asociados, informando de las tareas realizadas en su gestión. También en esta oportunidad serán elegidos los miembros del consejo de administración y síndicos de acuerdo a lo que el estatuto establece.
- Extraordinaria: no tienen una fecha fija de reunión y su convocatoria obedece a algunos motivos específicos los cuales necesitan de una solución inmediata.

**ARTICULO 58.-** Es de competencia exclusiva de la asamblea, siempre que el asunto figure en el orden del día, la consideración de:

- 1º. Memoria, balance general, estado de resultados y demás cuadros anexos;
- 2º. Informes del síndico y del auditor;
- 3º. Distribución de excedentes;
- 4º. Fusión o incorporación;
- 5º. Disolución;
- 6º. Cambio del objeto social;
- 7º. Participación de personas jurídicas de carácter público, entes descentralizados y empresas del Estado en los términos del último párrafo del artículo 19;
- 8º. Asociación con personas de otro carácter jurídico.

Reserva del estatuto: El estatuto puede disponer que otras resoluciones, además de las indicadas, queden reservadas a la competencia exclusiva de la asamblea.

En la asamblea ordinaria se suelen considerar los primeros tres puntos y en las asambleas extraordinarias los que restan.

### Convocatoria.

Las asambleas deben ser convocadas con quince días de anticipación por lo menos, en la forma prevista por el estatuto. Esta convocatoria incluirá:

- Orden del día a considerar.



- Día y hora.
- Lugar en donde se realizara la asamblea.

La convocatoria puede realizarse según prevea el estatuto mediante:

- Comunicaciones remitidas al domicilio de cada asociado.
- Publicación en órganos de prensa.
- Carteles murales.
- Medios de difusión oral.

#### ¿Quiénes pueden pedir la convocatoria?

- El sindico previo requerimiento al consejo de administración, a asamblea extraordinaria cuando los juzgue necesario; y a asamblea ordinaria cuando omitiera hacerlo el consejo de administración una vez vencido el plazo de la ley.
- Los asociados en número por lo menos del 10%, salvo que el estatuto exija un porcentaje menor

#### Orden del día.

Es nula toda decisión sobre materias que no están incluidas en el orden del día, exceptuando la designación de los encargados de suscribir el acta y la remoción de consejeros y síndicos si es consecuencia directa de asuntos incluidos en el orden del día.

La consideración de la memoria y balance y sus anexos respectivos debe ser previa a la elección o reelección de autoridades.

#### Quórum

Las asambleas se realizan válidamente sin importar el número de asistentes luego de una hora de la fijada en la convocatoria. A menos que se hubiera reunido la mitad mas uno de los asociados antes de dicha hora.

#### Mayoría.

Las resoluciones se adoptan por simple mayoría de votos, salvo las excepciones previstas por la ley y el estatuto para decisiones que requieran de mayor numero. Se necesita la mayoría de dos tercios de asociados presentes para resolver sobre: cambio del objeto social; fusión con otra cooperativa; incorporación a otra cooperativa; disolución y reforma del estatuto.

#### Impugnación de las decisiones de asamblea.

Las resoluciones de asamblea que violen la ley, el estatuto o el reglamento pueden ser impugnadas de nulidad por: consejeros; síndicos; autoridad de aplicación (INAES); órgano local competente (Secretaria de Participación Ciudadana); asociados presentes que votaron en contra, asociados ausentes.



### Actas.

De cada asamblea debe constar en actas lo discutido y resuelto de cada punto del orden del día. Dicha acta debe ser firmada por el presidente, secretario y dos fedatarios (asociados) designados al inicio de la asamblea como primer punto del orden del día.

## **CONSEJO DE ADMINISTRACION**

**ARTICULO 68:** Se considera funciones del Consejo de Administración, la dirección de las operaciones sociales, dentro de los límites que establezca el estatuto, siendo aplicables las normas del mandato. En cuanto a las facultades y atribuciones, el mismo artículo establece que son explícitamente las que asigna el estatuto y las indicadas para la realización del objeto social, e implícitamente las que la ley y el estatuto, no hayan reservado expresamente a la asamblea.

### Funciones y facultades de orden general:

- Atender la marcha de la cooperativa.
- Cumplir el estatuto, los reglamentos, sus propias decisiones y las resoluciones de las asambleas.
- Resolver sobre todo lo concerniente a la cooperativa que no esté previsto en el estatuto, salvo aquello que este reservado a la competencia de la asamblea.

### Duración del cargo:

La duración del cargo de consejero no puede exceder de tres ejercicios anuales, lo que no excluye la reelección.

### Re elegibilidad:

Los consejeros son reelegibles, salvo cuando el estatuto lo prohíbe expresamente.

### Reemplazo de los consejeros:

Si el estatuto ha establecido la elección de suplentes para solucionar la falta de consejeros y salvo disposición contraria, el cargo de los suplentes que pasan a reemplazar a los titulares durara hasta la primera asamblea ordinaria.

Cuando el estatuto no prevé la elección de suplentes o en el caso eventual de que hubiera cargos vacantes por no quedar suplentes para cubrirlos, el sindico designara los reemplazantes hasta la reunión de la próxima asamblea.





### Renuncia:

La renuncia de los consejeros debe ser presentada al Consejo de Administración, quien puede aceptarla siempre que no afecte su normal funcionamiento.

### Quórum:

El quórum necesario para sesionar debe ser de más de la mitad de los consejeros por lo menos.

### Responsabilidad de los consejeros:

Los consejeros son responsables por la violación de la ley, el estatuto o el reglamento. Solo los libera de responsabilidad la prueba de no haber concurrido a la reunión en que se adoptó la resolución impugnada o la constancia en acta de su voto en contra.

### El presidente.

Representante legal de la cooperativa en todos los actos.

La presidencia debe cuidar con la colaboración de todos los consejeros, que en las asambleas:

- Se consideren los temas de acuerdo al orden del día.
- Se concluya la consideración de cada asunto antes de comenzar con otro.
- Que cada miembro que intervenga se limite a hablar sobre ese asunto.
- Que se pida la palabra en todos los casos.
- Se escuche al que está hablando.
- Se eviten los diálogos.
- Respeto mutuo.

### Funciones y atribuciones:

- Cumplir y vigilar el fiel cumplimiento del estatuto, reglamento, resoluciones del consejo de administración y asambleas.
- Presidir las asambleas.
- Presidir las reuniones del consejo de administración.
- Vigilar las operaciones sociales y el funcionamiento de la cooperativa.
- Resolver los asuntos de carácter urgente dando cuenta al consejo en la primera reunión que se celebre.
- Firmar con el secretario y tesorero los documentos previamente autorizados por el consejo de administración que importen obligación de pago o contrato que obligue a la cooperativa, así como cheques y demás documentación bancaria.
- Firmar con el secretario y tesorero las memorias, balances y estados de resultados.
- Firmar con el tesorero y el síndico las acciones representativas de las cuotas sociales.



### El secretario.

El secretario trabaja en íntima colaboración con el presidente. Sus funciones y atribuciones:

- Citar a reunión a los miembros del consejo de administración cuando lo disponga el presidente.
- Citar a los asociados a asamblea cuando corresponda.
- Colaborar con el presidente en la conducción de las reuniones con el consejo de administración y asambleas.
- Redactar las actas de reuniones del consejo de administración y asambleas.
- Firmar con el presidente dichas actas.
- Firmar con el presidente y tesorero documentos, obligaciones, contratos, memorias, balances, estados de resultados, cheques y demás documentación bancaria, debidamente autorizados por el consejo de administración.

### El tesorero.

Es el custodio de los fondos y bienes de la entidad y responsable de ellos antes el consejo y la asamblea. Sus funciones principales son:

- Controlar los ingresos de la cooperativa y su depósito en las cuentas bancarias respectivas.
- Firmar cheques y demás documentación bancaria.
- Informar al consejo de administración sobre el movimiento de fondos y la disponibilidad de recursos.
- Disponer el pago de sueldos, remuneraciones, obligaciones y compromisos con proveedores y demás egresos, previa autorización del consejo de administración cuando corresponda.
- Firmar con el secretario y presidente la memoria, balances y estados de resultados.
- Firmar con el secretario y el presidente los documentos que autorice el consejo de administración.
- Firmar con el síndico y el presidente las acciones representativas de las cuotas sociales de capital.

## **FISCALIZACION PRIVADA: LA SINDICATURA.**

En las cooperativas es tradicional la existencia de la sindicatura, que es un órgano que puede ser unipersonal, integrado por un síndico designado por la asamblea (Sindicatura), o plural, integrado por más de dos síndicos (Comisión Fiscalizadora). Se le asigna el carácter de representante de los asociados, actúa con independencia del Consejo de Administración porque sus funciones internas son fiscalizar y controlar a este Consejo. Deben controlar la administración y la gestión que se lleva a cabo en la cooperativa, en lo referente a los derechos



de los asociados, al cumplimiento de la ley, del estatuto, de los reglamentos y de las resoluciones de las asambleas.

El síndico debe ser asociado y no necesariamente debe ser profesional.

Funciones y facultades. Art 79. Ley 20337/73

1º. Fiscalizar la administración, a cuyo efecto examinará los libros y documentos siempre que lo juzgue conveniente;

2º. Convocar, previo requerimiento al consejo de administración, a asamblea extraordinaria cuando lo juzgue necesario; y a asamblea ordinaria cuando omitiera hacerlo dicho órgano una vez vencido el plazo de ley;

3º. Verificar periódicamente el estado de caja y la existencia de títulos y valores de todo especie;

4º. Asistir con voz a las reuniones del consejo de administración;

5º. Verificar y facilitar el ejercicio de los derechos de los asociados;

6º. Informar por escrito sobre todos los documentos presentados por el consejo de administración a la asamblea ordinaria;

7º. Hacer incluir en el orden del día de la asamblea los puntos que considere procedentes;

8º. Designar consejeros en los casos previstos en el último párrafo del artículo 65;

9º. Vigilar las operaciones de liquidación;

10º.- En general, velar por que el consejo de administración cumpla la ley, el estatuto, el reglamento y las resoluciones asamblearias.

Forma en que ejercerá sus funciones y facultades. Art 79 y 80. Ley 20337/73.

El órgano de fiscalización privada o sindicatura debe ser un factor de equilibrio de poder dentro de la cooperativa, y para ello la ley señala la forma en que debe ejercer sus funciones y facultades:

- ✓ De modo que no entorpezca la regularidad de la administración social.
- ✓ La función de fiscalización se limita al derecho de observación cuando las decisiones significaran, en su concepto, infracción a la ley, el estatuto o el reglamento.
- ✓ Para que la impugnación sea procedente debe especificar concretamente en cada caso las disposiciones que considere transgredidas.
- ✓ Debe documentar sus observaciones o requerimientos.



- ✓ Agotada la gestión interna, informara de los hechos a la autoridad de aplicación y al órgano local competente.
- ✓ La constancia de dicho informe cubre la responsabilidad de fiscalización.

Los síndicos deben intervenir en forma personal y metódica en el control administrativo y de gestión de las cooperativas, ejerciendo realmente las funciones y facultades que les corresponden.

Solo así podrán emitir un juicio a conciencia sobre la labor del consejo, ya sea para aprobarla o desaprobala.

#### Características principales Art 76. Ley 23337/73.

- ✓ Estará a cargo de uno o más síndicos elegidos por la asamblea.
- ✓ Se elegirá un número no menor de suplentes.
- ✓ Cuando el estatuto prevea más de un síndico, debe fijar un número impar.
- ✓ Si se crea una Comisión Fiscalizadora, el estatuto debe regular su constitución y funcionamiento
- ✓ La comisión fiscalizadora debe llevar un libro de actas.

#### Duración del cargo. Art 76. Ley 20337/73.

No puede exceder de tres ejercicios

#### Re-elegibilidad. Art 76. Ley 20337/73.

Sólo si lo autoriza el estatuto.

#### Quienes no pueden ser síndicos. Art 77. Ley 20337/73.

1º. Quienes se hallen inhabilitados para ser miembros del Consejo de Administración;

2º. Los cónyuges y los parientes de los consejeros y gerentes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive.

#### Incompatibilidades. Art 78 Ley 20337/73.

- ✓ No pueden intervenir en asuntos en los que tengan un interés contrario al de la cooperativa
- ✓ No pueden efectuar por cuenta propia o de terceros operaciones en las cuales entren en competencia con la cooperativa.



Responsabilidad. Art 80. Ley 20337/73.

Responden por el cumplimiento de las obligaciones que les imponen la ley y el estatuto.

Agotada la gestión interna debidamente documentada, la constancia de su informe documentando sus observaciones ante la Autoridad de Aplicación (INAES) y el Órgano Local Competente (SPC), cubre la responsabilidad de los síndicos.

Uso de los servicios sociales. Art 78. Ley 20337/73.

Los síndicos pueden ser uso de los servicios sociales en igualdad de condiciones que para los asociados.

Suplentes.

El síndico suplente reemplazará a los titulares en caso de ausencia transitoria o vacancia del cargo, hasta la próxima asamblea.



Seguidamente reproduciremos dos videos ilustrativos de los principios y valores cooperativos que encontramos en la web, con el objetivo de que relacionen las imágenes con los conceptos aprendidos.

<http://www.youtube.com/watch?v=p1TQ27mxk7Y> (video sobre valores)

<http://www.youtube.com/watch?v=O2fsE2WU8v0> (video sobre principios)

Por último, daremos por finalizado el curso de acción con la lectura del cuento “La Unión Hace La Fuerza” a modo de reflexión con la moraleja que aporta.

### Cuento “La Unión Hace La Fuerza”

Los hijos de un labrador no hacían más que pelearse. Peleaban por cosas sin importancia, como quién era el mejor montando a caballo. Para ponerle fin a esta situación, el labrador decidió darles una buena lección.

–Junten palitos y tráiganlos aquí –les ordenó.

Los muchachos obedecieron a regañadientes y cuando estuvieron nuevamente ante su padre, éste les dijo:

–Junten todos los palitos y atenlos fuertemente con esta cuerda.

Los muchachos hicieron lo que su padre les pidió.

–Veamos ahora quién es el más fuerte de los dos. Traten de partir este grupo de palitos.

Los hijos del labrador se dedicaron a ello con mucho empeño, poniendo los pies sobre él los palitos y usando todas sus fuerzas, primero por turnos y luego los dos juntos, y no pudieron partirlos por más que lo intentaron. Derrotados, le declararon a su padre que esto era imposible.

–Desaten los palitos y traten ahora de partirlos uno por uno –les pidió.

No les costó mucho trabajo cumplir esta orden. A los pocos minutos todos los palitos estaban partidos.

–Lo mismo que les acaba de pasar a estos débiles palitos le puede pasar a cualquiera de nosotros si nos separamos. La pelea no conviene cuando se trabaja por una misma causa. Si nos unimos, en cambio, seremos muy fuertes y resistentes y nadie podrá hacernos daño con facilidad –sentenció el labrador, con una sonrisa de satisfacción en los labios.