

Construcción del modelo educativo de cooperativismo en la cooperativa Coogranada.

Isabel Cristina Arredondo Valencia y Verónica Villa Orrego

Universidad Católica Luis Amigo - Gerencia del Talento Humano

Trabajo de Grado

2024 - 06 - 05

Título

Construcción del modelo educativo de cooperativismo en la cooperativa Coogranada.

Problema:

Falta de capacitación del personal en cooperativismo.

Pregunta problematizadora:

¿Cómo diseñar el modelo educativo de cooperativismo para los empleados de Coogranada?

Objetivo General

Construir el modelo educativo en cooperativismo para los empleados de Coogranada que garanticen su crecimiento personal y profesional.

Objetivos específicos:

- Identificar las falencias en cooperativismo que tienen los empleados de Coogranada.
- Analizar el entorno educativo y solidario para aplicarlo a la cooperativa.
- Estructurar un modelo educativo dentro de la cooperativa.

Comentado [JALG1]: Cambiar por el

Introducción.

La globalización y los avances tecnológicos han transformado el entorno laboral, haciendo imprescindible que las organizaciones inviertan en la formación continua de sus empleados, en el caso específico de las cooperativas, donde la colaboración y el compromiso de todos los miembros son esenciales, esta necesidad es aún más crítica, siendo conscientes de estos desafíos se decide implementar un modelo educativo que potencie las habilidades y conocimientos del personal, garantizando así su competitividad y sostenibilidad a largo plazo, este proyecto se centrará en la publicación mensual de videos educativos acompañados de actividades prácticas para asimilación y aplicación de los contenidos.

Coogranada es una cooperativa con una larga trayectoria en el sector solidario, destacándose por su compromiso con la comunidad y la calidad de sus servicios, sin embargo, en un entorno competitivo y de constantes cambios, es crucial que sus empleados estén equipados con las habilidades y conocimientos necesarios para afrontar los desafíos actuales y futuros, es ahí donde la educación continua se convierte en una herramienta estratégica para el crecimiento y la innovación dentro de la cooperativa.

En este contexto, se ha estructurado un modelo educativo que busca proporcionar formación continua a los empleados de Coogranada, mediante la publicación de videos educativos y actividades de seguimiento; esta metodología, no solo asegura que los empleados adquieran

nuevos conocimientos, sino que también promueve la aplicación práctica de estos, fortaleciendo su desempeño y contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales.

La implementación de un modelo educativo representa una inversión estratégica para Coogranada, destinada a mejorar las competencias y habilidades de sus empleados, fortalecer la cultura organizacional y garantizar la competitividad y sostenibilidad de la cooperativa a largo plazo; este proyecto no solo beneficiará a los empleados, sino que también contribuirá al éxito global de Coogranada, alineándose con su misión de desarrollo económico y social de la comunidad.

Justificación:

Al estructurar un modelo educativo para los empleados de la Red Coogranada, se logra fortalecer los conocimientos que cada uno tiene acerca del cooperativismo o sector solidario.

Comentado [JALG2]: Cambiar por el

La capacitación garantiza una mejoría en los procesos internos de la organización, además de un crecimiento personal y profesional de los colaboradores que dedican la mayor parte de su tiempo a prestar sus servicios a la entidad. La capacitación beneficia tanto a los individuos como a las organizaciones al mejorar la eficiencia, la productividad y la satisfacción laboral. Además, contribuye al desarrollo de una fuerza laboral calificada y adaptada a las demandas cambiantes del mercado.

La educación, en general, y el aprendizaje, en particular, es mucho más que recolectar conocimientos, o construirlos, debe abocarse a proponer respuestas a los problemas y a las necesidades que enfrentamos en las nuevas condiciones en que vivimos, por lo que se requiere movilizar toda la experiencia acumulada, los saberes de los distintos dominios de conocimiento, de las capacidades de acción, de interacción, para generar un modelo que integre saberes, acciones, de interacción social y de autoconocimiento, desde una perspectiva integral, holística, dinámica. De ahí la necesidad de un nuevo modelo educativo basado en competencias (García, 2011).

Comentado [JALG3]: Falta la página.

Cabe resaltar que este tipo de enseñanza es muy importante en las entidades del sector cooperativo, pues con esto se busca potenciar y fortalecer el sentido de pertenencia de sus colaboradores, en Coogranada surgió esta iniciativa después de identificar la falta de conocimiento del sector solidario principalmente de los empleados más nuevos; con este modelo educativo se reitera el compromiso que tiene Coogranada con el crecimiento de cada uno de sus empleados, por ello se establece el modelo educativo que permite cada vez más crecimiento personal.

Una de las razones principales para implementar el modelo educativo en la cooperativa, fue aumentar el sentido de pertenencia en los empleados, esto se logra por medio de la información que van a recibir sobre el sector cooperativo y así identificar cada una de los beneficios que se tiene solamente por pertenecer a dicho sector.

Como se ha señalado, la generación de empleo y riqueza en la comunidad es uno de los principales beneficios que aporta el cooperativismo. Las cooperativas promueven la creación de empleo estable y de calidad, contribuyendo a la disminución del desempleo y la precariedad laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo, OIT, las cooperativas son capaces de crear más empleos que las empresas tradicionales. Además, dichos empleos suelen tener una mayor estabilidad y un salario más justo y equitativo.

Otro de los beneficios importantes es que las cooperativas fomentan el emprendimiento y la autogestión, lo que a su vez contribuye al desarrollo socioeconómico de la comunidad. Al promover la participación activa en la empresa, los trabajadores se convierten en dueños y gestores de esta, permitiéndoles el acceso a recursos y herramientas que les permiten mejorar su calidad de vida. Confecoop Antioquia (2023).

Planteamiento del problema:

Implementar una metodología didáctica de forma que se pueda garantizar la efectividad del proceso de formación y se alcancen los objetivos deseados.

La construcción de un modelo educativo en cooperativismo dentro de una cooperativa puede ser una estrategia valiosa para fortalecer la comprensión y el compromiso de los miembros con los principios cooperativos. Al invertir en la educación cooperativa, una cooperativa puede fortalecer la comprensión de sus miembros sobre los principios y valores cooperativos, promoviendo así una cultura sólida y sostenible dentro de la organización.

La creación de un modelo educativo en una cooperativa puede ser beneficiosa por varias razones. Un modelo educativo proporciona una estructura y dirección para las actividades de aprendizaje dentro de la cooperativa, contribuyendo al desarrollo y el crecimiento tanto de los miembros como de la organización en sí. Aquí hay algunas razones para crear un modelo educativo en una cooperativa:

Desarrollo de habilidades y competencias: Un modelo educativo puede identificar las habilidades y competencias clave que son relevantes para los miembros de la cooperativa. Al proporcionar programas de formación y desarrollo, la cooperativa puede contribuir al crecimiento profesional y personal de sus miembros.

Fomento del aprendizaje continuo: La educación continua es esencial en un entorno empresarial en constante cambio. Un modelo educativo promueve el aprendizaje continuo y la adaptabilidad, permitiendo a los miembros mantenerse actualizados en las tendencias, tecnologías y prácticas relevantes para su sector.

Fortalecimiento de la comunidad y la colaboración: Un modelo educativo puede incluir actividades que fomenten la colaboración y el trabajo en equipo entre los miembros de la cooperativa. Esto puede fortalecer la comunidad interna y mejorar la eficacia de la cooperativa en su conjunto.

Mejora del rendimiento y la productividad: Al proporcionar capacitación y desarrollo, la cooperativa puede mejorar el rendimiento y la productividad de sus miembros. La adquisición de nuevas habilidades y conocimientos puede llevar a una mayor eficiencia en las operaciones y contribuir al éxito general de la cooperativa.

Cumplimiento de objetivos organizativos: Un modelo educativo puede alinearse con los objetivos y valores de la cooperativa. La formación puede centrarse en áreas específicas que sean relevantes para el logro de metas a largo plazo y el cumplimiento de la misión de la cooperativa.

Atracción y retención de talento: La existencia de un modelo educativo sólido puede hacer que la cooperativa sea más atractiva para posibles miembros y empleados. Además, puede aumentar la retención de talento al demostrar un compromiso con el desarrollo y el crecimiento personal y profesional de los miembros.

Adaptación a cambios en el entorno empresarial: Un modelo educativo flexible permite a la cooperativa adaptarse a cambios en el entorno empresarial y abordar nuevas oportunidades y desafíos de manera proactiva.

Al implementar un modelo educativo en una cooperativa, se espera un perfil particular de sus empleados en cuanto a los conocimientos y actitudes básicos que deben tener en común, por ejemplo:

- En su personalidad debe tener un equilibrio ser activo, propositivo, amable y dinámico respetando siempre el espacio del otro.
- Conocer, entender y promover el modelo cooperativo.
- Disposición y actitud de aprendizaje.
- Autonomía responsable (ejecución de sus tareas sin supervisión constante).
- Capacidad de promover el modelo solidario y la cooperativa.
- Respetuoso.
- Consumo responsable.
- Excelencia en el servicio.
- Que conozca y practique el modelo de redes de colaboración solidaria.
- Que conozcan el programa de desarrollo rural solidario.

En resumen, la creación de un modelo educativo en una cooperativa puede ser una estrategia efectiva para fomentar el desarrollo de los miembros, fortalecer la cooperativa como entidad y mejorar su capacidad para enfrentar los desafíos en un mundo empresarial en constante evolución.

La Red Coogranada nació en el año 1963 en el municipio de Granada – Antioquia, es una cooperativa que ofrece servicios de ahorro y crédito, pero transversal a ello se tienen las diferentes unidades de negocios tales como: Agencia de seguros, fundación social, almacén, turismo, club deportivo, farmacia y centro médico; esto con el fin de tener múltiples soluciones para sus asociados.

Actualmente Coogranada cuenta con 23 oficinas ubicadas a nivel nacional en ciudades como Medellín, Bogotá, Cali, Barranquilla y Cartagena; de la mano de este crecimiento a nivel empresa, se amplía cada vez más la planta de personal donde surgió la necesidad de implementar un modelo educativo que permita fortalecer los conocimientos de los empleados en cuanto al sector cooperativo.

Misión.

Trabajamos en Red practicando el modelo cooperativo, promoviendo el cambio positivo de la sociedad y mejorando el buen vivir de sus asociados.

Visión.

En el año 2025 seremos reconocidos a nivel nacional como la red cooperativa que impulsa la conexión de los recursos financieros con el consumo.

Centro de servicios compartidos.

Es una estructura organizativa que está al servicio de varias empresas o unidades estratégicas de una misma red empresarial (UER), estandarizando, integrando y centralizando procesos comunes, actividades y estructuras que están distribuidas y duplicadas en las distintas unidades, para facilitar y asegurar su control.

Valores Cooperativos:

1. Ayuda Mutua: Como individuo, se está limitado en lo que puede hacerse o en lo que puede lograrse. Por medio de la acción conjunta y la responsabilidad mutua, puede lograrse más, especialmente al aumentar la influencia colectiva en el mercado y ante los gobiernos.
2. Responsabilidad propia: Las personas asociadas asumen la responsabilidad para con su cooperativa, para su creación y vitalidad continua. Así, los asociados son los responsables para garantizar que su cooperativa mantenga su independencia de otras organizaciones públicas y privadas.
3. Democracia: Es la necesidad de participación activa y consciente por parte de las personas asociadas en la toma de decisiones y en los procesos de gobernabilidad de sus cooperativas como instancias para asegurar los mecanismos que ofrece el cooperativismo.
4. Igualdad: Las personas asociadas tienen derecho a participar, ser informados, escuchados e involucrados en la toma de decisiones.
5. Equidad: Se refiere a la forma en que se trata a los miembros dentro de la cooperativa, a la hora de retribuirles su participación en la entidad. Es el mecanismo de distribución de los excedentes con base en la participación y no en el lucro.
6. Solidaridad: Las cooperativas son más que asociaciones de individuos, son afirmaciones de la fuerza colectiva y de la responsabilidad mutua. La solidaridad significa que cooperativistas y cooperativas se mantienen juntos. Aspiran a crear un movimiento cooperativo unido, local, nacional, regional e internacional.

Marco Teórico

En un sentido simbólico, el término construcción puede referirse a la creación, desarrollo o establecimiento de algo, no necesariamente físico, sino conceptual o abstracto. La construcción simbólica implica la idea de crear, formar o desarrollar algo intangible, ya sea en el ámbito personal, social o conceptual. Este enfoque simbólico amplía el concepto más allá de la construcción física de edificaciones para abordar la creación y evolución de aspectos más abstractos de la vida humana.

En este caso, el concepto construcción estará enfocado a las estrategias implementadas para lograr un modelo educativo dentro de la cooperativa.

Puede considerarse al modelo, en términos generales, como representación de la realidad, explicación de un fenómeno, ideal digno de imitarse, paradigma, canon, patrón o guía de acción; idealización de la realidad; arquetipo, prototipo, uno entre una serie de objetos similares, un conjunto de elementos esenciales o los supuestos teóricos de un sistema social (Caracheo, 2002, p. 55).

Cuando se habla de la implementación de un modelo educativo dentro de una cooperativa, se hace referencia a brindar herramientas a sus empleados que deben tener como preparación, en este sentido, como lo indica Unigarro, M. (2017) Educar para el Mundo de la vida supone, en tono con lo anterior, que los alumnos se apropien del sentido de las ciencias naturales, de las humanidades y de las ciencias sociales, que puedan conversar a partir del reconocimiento de los discursos lógicos, estéticos y éticos. Educar para el Mundo de la vida es educar para la objetividad, la subjetividad y la intersubjetividad. Cada uno de esos constitutivos de ese mundo es abordado por un cuerpo disciplinario específico: las ciencias empíricas, analíticas, las histórico-hermenéuticas y las crítico – sociales. Y la mejor estrategia para hacer que los alumnos transiten esos tres espacios y así lograr una educación integral es, sin duda la interdisciplinariedad.

Comentado [JALG4]: Falta la página.

El término "modelo educativo" se refiere a la estructura y enfoque general que una institución educativa o un sistema educativo adopta para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Este modelo abarca diversos aspectos, como la filosofía educativa, los métodos pedagógicos, las estrategias de evaluación, y las metas y objetivos educativos.

Entre los principales precursores del pensamiento cooperativista se encuentra Owen (1771-1858), pionero de esta temática, quien implementó en su empresa la reducción de la jornada laboral, aumentó los salarios, prohibió la contratación de trabajadores menores de edad e impulsó programas de vivienda a bajo costo. De acuerdo con Lanfranco (2013), estas medidas contribuyeron a la elaboración de programas de reformas sociales. Por su parte, el Conde de Saint-Simón (1760-1825) propuso la idea de una sociedad colectiva y planificada, sin luchas de clase, que pudiera trabajar en armonía al tener un interés común.

Comentado [JALG5]: Falta la página

Autores como Imen (2019, pp. 177-178) sostienen que "el fenómeno cooperativo es directamente proporcional a la experiencia colectiva de la humanidad, (...). Los hombres como seres sociales históricamente han buscado diversas formas asociativas a partir de sus propias condiciones, la multiplicidad de caminos, de creaciones y de luchas".

Como forma asociativa, la cooperativa tiene dos elementos básicos que definen su funcionamiento. El primero es de tipo social, identificado con el grupo de individuos que se asocian para satisfacer necesidades propias y el segundo, de tipo económico, identificado con la actividad empresarial que servirá de canal para solventar esas necesidades (Mendoza Pérez et al., 2018).

La actividad cooperativa se desarrolla sobre la base de principios que garantizan la cooperación y responsabilidad de sus miembros. Se sostiene en consecuencia que el "cooperativismo es un modelo socioeconómico que, desde la historia de los Pioneros de Rochdale, ha considerado la educación como un principio fundamental para su desarrollo". (Figarella García, 2019, p. 162)

El cooperativismo es un modelo económico y social que se basa en la cooperación y la participación voluntaria de sus miembros para satisfacer sus necesidades y aspiraciones comunes. Las cooperativas son organizaciones autónomas de personas que se unen de forma voluntaria para formar una empresa con el propósito de satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales de manera colectiva.

Algunos principios fundamentales del cooperativismo incluyen:

- Adhesión voluntaria y abierta: Las personas son libres de unirse a una cooperativa y pueden abandonarla en cualquier momento.
- Control democrático por parte de los miembros: Las decisiones son tomadas de manera democrática, con un voto por persona, independientemente de la cantidad de participación financiera.
- Participación económica de los miembros: Los miembros contribuyen económicamente a la cooperativa y tienen derecho a participar en los excedentes generados.
- Autonomía e independencia: Las cooperativas son organizaciones autónomas que operan de forma independiente.
- Educación, formación e información: Las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus miembros y a la comunidad en general.
- Cooperación entre cooperativas: Las cooperativas trabajan juntas para fortalecer el movimiento cooperativo a nivel local, nacional e internacional.
- Compromiso con la comunidad: Las cooperativas trabajan para el desarrollo sostenible de sus comunidades a través de políticas aprobadas por sus miembros.

Existen diferentes tipos de cooperativas, que pueden abarcar diversos sectores, como la agricultura, la vivienda, el consumo, el crédito, la educación, entre otros. El cooperativismo ha demostrado ser una forma exitosa de organización en muchos lugares del mundo, proporcionando beneficios económicos y sociales a sus miembros y contribuyendo al desarrollo sostenible.

Las cooperativas tienen una larga historia y son parte del presente de los países de América Latina, generando ingresos para sus miembros y fuentes de empleo, y contribuyendo con importantes aportes al desarrollo económico y social de cada país. El porcentaje de la población que integra de manera directa o indirecta el sector cooperativo demuestra que el cooperativismo es parte de la cultura económica y social de la mayoría de estos países,

constituyendo sin duda un modelo empresarial que contribuye al bienestar de los habitantes. Sin embargo, existe en varios países de la región una doble visión contradictoria sobre el sector cooperativo. Muchos consideran que las cooperativas han fracasado y tienen poca posibilidad de desarrollo en las actuales economías de libre mercado. De la misma manera, muchos opositores al cooperativismo resaltan el uso abusivo de las cooperativas de organización del trabajo para flexibilizar las relaciones laborales. En cambio, otros actores defensores del cooperativismo evalúan el sector cooperativista y de la economía social y solidaria como un modelo alternativo de desarrollo empresarial equilibrando el capital con el trabajo, con enormes posibilidades de desarrollo. La realidad del sector cooperativo se sitúa, ciertamente, entre estas dos visiones. Campos, J. (2003).

Comentado [JALG6]: Falta la página

La capacitación se refiere al proceso de adquirir conocimientos, habilidades y competencias específicas con el objetivo de mejorar el desempeño laboral o personal. La capacitación puede ser proporcionada por empleadores, instituciones educativas, organismos gubernamentales o entidades especializadas, y puede abordar una variedad de temas relacionados con el trabajo, la tecnología, las habilidades sociales, entre otros.

Un empleado es una persona que trabaja para un empleador o empleadora en virtud de un contrato laboral. Esta relación laboral implica que el empleado presta sus servicios al empleador a cambio de una remuneración o salario. Los empleados desempeñan diversas funciones en organizaciones, empresas o instituciones, y pueden tener una variedad de roles y responsabilidades según la naturaleza del trabajo y la estructura de la entidad empleadora. Los empleados desempeñan un papel crucial en el funcionamiento y el éxito de una organización, contribuyendo con su trabajo y habilidades para alcanzar los objetivos establecidos.

Los empleados desempeñan un papel fundamental en el éxito y la efectividad de una cooperativa. Algunas razones que destacan la importancia de los empleados en una cooperativa:

Operación Diaria:

- Los empleados son responsables de llevar a cabo las operaciones diarias de la cooperativa. Esto incluye la producción, distribución, ventas y otros aspectos clave del negocio.

Conocimiento Especializado:

- Los empleados aportan conocimientos especializados en diversas áreas, lo que contribuye al crecimiento y la eficiencia de la cooperativa. Su experiencia es esencial para enfrentar desafíos específicos del sector.

Atención al Cliente:

- Los empleados son la cara de la cooperativa para los clientes. Proporcionan servicios y atención al cliente, creando relaciones positivas que son fundamentales para la retención y la expansión del negocio.

Innovación y Mejora Continua:

- Los empleados aportan ideas innovadoras y sugieren mejoras continuas en los procesos y productos de la cooperativa. Este impulso hacia la innovación es esencial para mantener la competitividad en el mercado.

Cohesión y Trabajo en Equipo:

- Un equipo cohesionado y colaborativo es esencial para el funcionamiento eficiente de una cooperativa. Los empleados desempeñan un papel crucial en la construcción de un ambiente de trabajo positivo y en fomentar la colaboración entre los miembros.

Representación de la Cooperativa:

- Los empleados representan la cooperativa en diversas situaciones, como reuniones con clientes, proveedores y otras partes interesadas. Su comportamiento y desempeño afectan directamente la reputación de la cooperativa.

Compromiso y Participación:

- Los empleados comprometidos y participativos son fundamentales para el éxito a largo plazo de una cooperativa. Su dedicación influye en la productividad y la calidad del trabajo realizado.

Adhesión a los Valores Cooperativos:

- Los empleados son los encargados de encarnar y promover los valores cooperativos, como la democracia, la equidad y la solidaridad. Su compromiso con estos principios fundamentales fortalece la identidad y la misión de la cooperativa.

En resumen, los empleados son activos vitales para el funcionamiento de una cooperativa, contribuyendo no solo a las operaciones diarias sino también a la cultura, la innovación y la sostenibilidad a largo plazo de la entidad.

Uno de los obstáculos y barreras que presentan las cooperativas, según CONFECOOP Antioquia (2023), se relaciona con la falta de formación en gestión y administración. Las cooperativas necesitan contar con profesionales capacitados para llevar adelante la gestión y administración empresarial. La carencia de capacitación en este ámbito limita su capacidad de toma de decisiones, lo que puede generar deficiencias en su desempeño y en su capacidad de crecimiento.

La educación cooperativa, decía Fernández Peiso, «no es un gasto más del proceso humano; es una inversión para perfeccionar, engrandecer y ascender ese proceso; con ella se perfeccionan los que la reciben a través de la transmisión y aprendizaje de los procesos tecnológicos, culturales y de comportamiento personal, societario y medioambiental; con ello el ser humano alcanza maduración y plenitud, o al menos aprende y aprehende las metas y métodos para lograrlas» (Fernández Peiso 2018).

Las cooperativas y los bancos son dos tipos de instituciones financieras, pero tienen diferencias significativas en su estructura, objetivos y operaciones. Aquí hay algunas de las diferencias clave entre cooperativas y bancos:

1. Propiedad y estructura:

- Cooperativa: Las cooperativas son entidades de propiedad colectiva. Los miembros de una cooperativa son también propietarios y tienen voz en la toma de decisiones.

Comentado [JALG7]: Falta la página

Cada miembro generalmente tiene un voto, independientemente de la cantidad de dinero que haya invertido o depositado en la cooperativa.

- Banco: Los bancos suelen ser entidades con estructuras de propiedad más tradicionales, en las que los accionistas poseen acciones en la institución y tienen derecho a votar de acuerdo con la cantidad de acciones que poseen.

2. Objetivos y misión:

- Cooperativa: Las cooperativas a menudo tienen una misión centrada en satisfacer las necesidades financieras y sociales de sus miembros. El objetivo principal puede ser proporcionar servicios financieros asequibles y de calidad.
- Banco: Los bancos, por lo general, buscan maximizar las ganancias para sus accionistas. Su enfoque puede estar más orientado hacia la rentabilidad financiera.

3. Servicios ofrecidos:

- Cooperativa: Las cooperativas de ahorro y crédito, por ejemplo, pueden ofrecer una variedad de servicios financieros, incluyendo cuentas de ahorro, préstamos y otros servicios, con un enfoque en el beneficio mutuo de los miembros.
- Banco: Los bancos también ofrecen servicios financieros, pero suelen tener una gama más amplia de productos, que pueden incluir cuentas de ahorro, cuentas corrientes, préstamos, tarjetas de crédito, inversiones, entre otros.

4. Beneficios y distribución de excedentes:

- Cooperativa: Los excedentes o beneficios generados por una cooperativa pueden distribuirse entre los miembros en forma de dividendos, mejoras en los servicios o tasas de interés más favorables.
- Banco: Los beneficios de un banco se distribuyen entre los accionistas en forma de dividendos y pueden ser reinvertidos para el crecimiento y la expansión del banco.

5. Regulación:

- Cooperativa: Las cooperativas están reguladas, pero las regulaciones pueden variar según el tipo de cooperativa y la jurisdicción.
- Banco: Los bancos están sujetos a regulaciones más estrictas y son supervisados por organismos gubernamentales financieros, como la autoridad bancaria central.

Es importante tener en cuenta que estas diferencias pueden variar según la ubicación geográfica y la jurisdicción específica. Además, existen diferentes tipos de cooperativas y bancos con estructuras y objetivos específicos.

Las cooperativas en el sector bancario son instituciones financieras que operan bajo el principio cooperativo, lo que significa que son propiedad y están controladas por sus miembros. A diferencia de los bancos tradicionales, donde los accionistas buscan maximizar sus beneficios, las cooperativas financieras buscan satisfacer las necesidades financieras de sus miembros.

Aquí hay algunas características clave de las cooperativas en el sector bancario:

- Propiedad y control por parte de los miembros: Los miembros de una cooperativa bancaria son también sus propietarios. Cada miembro tiene una voz igualitaria en las decisiones importantes, independientemente de la cantidad de dinero que tengan invertido o depositado.
- Objetivo de satisfacer las necesidades de los miembros: A diferencia de los bancos comerciales, cuyo objetivo principal es maximizar las ganancias para los accionistas, las cooperativas financieras tienen como objetivo satisfacer las necesidades financieras de sus miembros. Esto puede traducirse en tasas de interés más favorables, tarifas más bajas y una mayor atención personalizada.
- Participación activa de los miembros: Los miembros de una cooperativa bancaria suelen tener la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones a través de asambleas generales y la elección de representantes. Esto fomenta un sentido de comunidad y responsabilidad compartida.
- Servicios financieros variados: Al igual que los bancos convencionales, las cooperativas financieras ofrecen una amplia gama de servicios financieros, que pueden incluir cuentas de ahorro, cuentas corrientes, préstamos, tarjetas de crédito y otros productos.
- Énfasis en la educación financiera: Las cooperativas a menudo ponen un énfasis especial en la educación financiera de sus miembros. Esto puede incluir programas para mejorar la comprensión de los aspectos financieros y promover prácticas financieras saludables.
- Responsabilidad social y ética: Las cooperativas financieras a menudo destacan su compromiso con la responsabilidad social y la ética en sus operaciones. Pueden tener políticas que reflejen la preocupación por el impacto social y ambiental de sus actividades.

Es importante señalar que las regulaciones y estructuras específicas de las cooperativas bancarias pueden variar según el país. En algunos lugares, las cooperativas pueden estar sujetas a regulaciones bancarias similares a las de los bancos tradicionales, mientras que en otros casos pueden tener un marco regulatorio específico para las cooperativas.

La evidencia muestra que el desarrollo financiero está estrechamente correlacionado con el crecimiento económico y la reducción de la pobreza (Roubini y Bilodeau, 2008). Asimismo, un creciente número de estudios apuntan a que los bancos cooperativos tienen un impacto mayor y diferencial en el crecimiento económico regional con respecto a la banca tradicional (Ayadi et al., 2010).

Comentado [JALG8]: Falta la página

Comentado [JALG9]: Igual comentario anterior

Las entidades de crédito juegan un papel activo en el desarrollo económico y social de los países, ya que cuentan con la capacidad de seleccionar proyectos de inversión, gestionar riesgos y decidir quién accede al capital y qué actividades se financian (De La Cuesta González, 2006, p 157)

La construcción de un modelo educativo en cooperativismo implica diseñar un plan integral que fomente la comprensión de los principios cooperativos, promueva habilidades de trabajo en equipo, desarrolle la responsabilidad social y prepare a los participantes para contribuir

eficazmente en una cooperativa. Aquí hay algunos pasos clave para la construcción de un modelo educativo en cooperativismo:

Identificación de Objetivos Educativos:

- Definir los objetivos específicos del modelo educativo en cooperativismo. Esto podría incluir la comprensión de los principios cooperativos, el fomento del espíritu emprendedor cooperativo, la promoción de la ética y los valores cooperativos, etc.

Diseño del Plan de Estudios:

- Desarrollar un plan de estudios que abarque temas clave, como la historia del cooperativismo, los principios fundamentales, la estructura y operación de las cooperativas, la toma de decisiones democráticas, la responsabilidad social y otros temas relevantes.

Metodologías de Enseñanza Participativas:

- Utilizar metodologías educativas participativas que fomenten la participación activa, el diálogo y la colaboración entre los participantes. El aprendizaje experiencial, los estudios de caso y las actividades prácticas pueden ser herramientas efectivas.

Desarrollo de Recursos Educativos:

- Crear materiales educativos, como manuales, presentaciones, videos y recursos multimedia que faciliten la comprensión de los conceptos cooperativos. Estos recursos deben ser accesibles y adaptados al público objetivo.

Formación en Habilidades Prácticas:

- Incorporar la formación en habilidades prácticas relacionadas con la gestión y operación de cooperativas, como la planificación financiera, la toma de decisiones colectivas, la resolución de conflictos y la comunicación efectiva.

Inclusión de Experiencias Prácticas:

- Facilitar experiencias prácticas, como visitas a cooperativas locales, proyectos colaborativos y actividades de servicio comunitario que permitan a los participantes aplicar los conceptos aprendidos en un contexto real.

Evaluación y Retroalimentación:

- Implementar un sistema de evaluación que permita medir el progreso de los participantes en relación con los objetivos educativos. Recopilar retroalimentación para mejorar continuamente el modelo educativo.

Enfoque en la Responsabilidad Social:

- Destacar la importancia de la responsabilidad social y el impacto positivo en la comunidad. Incluir elementos que fomenten prácticas sostenibles y éticas dentro de las cooperativas.

Adaptación a Diferentes Públicos:

- Considerar las necesidades y características específicas del público objetivo, adaptando el modelo educativo para diferentes grupos, como estudiantes, miembros de cooperativas, empresarios y líderes comunitarios.

Promoción de Redes y Colaboración:

- Facilitar oportunidades para que los participantes se conecten entre sí y establezcan redes dentro del movimiento cooperativo. La colaboración y el intercambio de experiencias pueden fortalecer el aprendizaje.

Al construir un modelo educativo en cooperativismo, es fundamental reconocer la importancia de la participación activa, la construcción de habilidades prácticas y la promoción de valores cooperativos para crear una base sólida en el entendimiento y la aplicación efectiva de los principios cooperativos.

Filosofía del modelo:

Cuando se propone un modelo educativo se refiere a un marco general de cómo se conceptualiza y qué se entiende por educación; así, partimos de un grupo de reflexiones sobre la pedagogía y el propósito es la construcción de un acervo lingüístico y filosófico que permita poner un marco de discusión para nuestras prácticas. Una pregunta relevante que aplica en este caso es: ¿cuál es el concepto de egresado o de hombre que esperamos sea el resultado del encuentro de aprendizaje? Es decir, ¿Qué esperas que pase con el estudiante?

Estas reflexiones ayudan a pensar como institución, también a definir cómo se ejecutan los programas y finalmente cómo ha de ser la persona que facilita los programas; como texto reflexivo y bajo esta propuesta es un texto necesariamente incompleto.

Un modelo educativo debería responder claramente a las cuestiones mencionadas en el párrafo anterior; se propone no hacerlo como un recetario, más bien que se pueda construir en cada encuentro y tener solo algunas premisas básicas.

Se entiende la educación como una forma de historización del sujeto; aprender a biografiarse, a contar su historia, a decir su palabra. Es decir, parte del objetivo es que los empleados que participen en el proceso formativo tengan algo suyo que decir, y sean los actores y actrices principales de su historia.

Método: Educación basada en problemas (ABP): (Fernández Martínez et al, 2005.)

Es mucho más fácil que comprenda un fenómeno si puede relacionarlo con sus propias experiencias o si puede concretarlo en acciones cotidianas.

El método que se sigue del modelo propuesto parte de un planteamiento constructivista; proponemos el aprendizaje basado en problemas (ABP); entre las características del ABP (Fernández Martínez et al, 2005.) están:

- El foco está centrado en el estudiante.
- Se utilizan situaciones reales.
- Busca el desarrollo de aprendizajes duraderos.
- Más que conocimientos, la medición está centrada en las habilidades desarrolladas por el estudiante al solucionar los problemas.

Asimismo, proponen algunos autores (Perrenet, 2000. Como se citó en Fernández Martínez et al, 2005) un ciclo que se debe tener en cuenta:

- Reflexión cooperativa sobre la situación problema inicial y las necesidades de aprendizaje.
- Estudio individual auto dirigido.

- Aplicación en grupo de los conocimientos/habilidades adquiridas y síntesis de lo aprendido.

Metodología didáctica:

Respecto de la metodología/didáctica se propone como línea de acción el aprendizaje cooperativo y por lo tanto el trabajo cooperativo; esta metodología implica la realización de actividades en pequeños grupos, que trabajan de modo cooperativo para cumplir los objetivos propuestos; se ayudan unos a otros, se preguntan y resuelven dudas entre ellos (Donaire Castillo, I Gallardo Arrebola y Macías Aguado, 2006, p, 2.); por lo tanto, el fruto del aprendizaje se da en la interacción mutua de saberes y la mayoría de las veces trasciende los objetivos puntuales de formación.

Esta metodología, en consonancia con lo que se ha venido proponiendo como método, coincide en que el rol de quien guía el encuentro ha de ser facilitador, promotor o motivador de saberes; no monopoliza la palabra, no invalida los saberes de los aprendices, no busca imponer una posición vertical de saber. Sin embargo, bajo su responsabilidad recae la organización, guía, desarrollo y evaluación del encuentro formativo.

Evaluación.

Cuando se evalúa al estudiante al final no solo le evaluamos a él, sino que además se está evaluando el facilitador y sus prácticas; También es importante que la evaluación esté en consonancia con el método propuesto, es decir que los ejercicios de evaluación sean problemas en sí.

Hacer un ejercicio que le permita al facilitador identificar el efecto de su formación, en tanto que el estudiante pueda dar cuenta de los saberes construidos y que al final su éxito o fracaso no habla solo del estudiante sino del facilitador, esto nos permite entender que tanto facilitador como estudiante son responsables

Materialización del modelo.

- Modalidad: educación virtual.
- Aspectos para la construcción:

Características del facilitador:

- Conocimiento del tema.
- Capacidad para enseñar.
- Características de personalidad (persona con autorregulación, socialmente segura y amable)

Perfil del facilitador

- Poseer un discurso cercano y cotidiano.
- Promover un modelo constructivo del saber más que catedrático.
- Generar espacios de formación interactivos.

- Propiciar una relación horizontal con los participantes del espacio de formación.
- El facilitador no debe ser el centro de atracción de la clase, ha de compartir el espacio con sus interlocutores.
- Relacionar el discurso con el ejercicio práctico.
- En algunos cursos promover pares como facilitadores.
- Enviar cápsulas antes del ejercicio.

Perfil del empleado Coogranada:

- En su personalidad debe ser tener un equilibrio: ser activo, propositivo, amable, dinámico y respetando siempre el espacio del otro.
- Conocer, entender y promover el modelo cooperativo.
- Disposición y actitud de aprendizaje.
- Autonomía responsable (ejecución de sus tareas sin supervisión constante).
- Capacidad de promover el modelo solidario y la cooperativa.
- Respetuoso.
- Amable.
- Consumo responsable.
- Excelencia en el servicio.
- Que conozca y practique el modelo de redes de colaboración solidaria.
- Que conozcan el programa de desarrollo rural solidario.

Metodología utilizada

El diseño del modelo educativo para los empleados de la Red Coogranada requiere una comprensión detallada de sus necesidades formativas, preferencias de aprendizaje y percepciones actuales. Para lograr este objetivo, se utilizará una encuesta como instrumento principal de recolección de datos. Este método permite una evaluación cuantitativa y cualitativa eficaz de las variables de interés a través de una muestra representativa de la población de empleados.

Se escogió el método de la encuesta, debido a que se evidencia mayor eficiencia en la recolección de datos de la población de manera sistemática y adicional su capacidad para producir resultados que son objetivos y cuantificables.

La herramienta principal para la recolección de datos será un cuestionario cerrado, el cual contiene adicionalmente unas preguntas abiertas para profundizar en los aspectos específicos de las necesidades de capacitación. Las preguntas cerradas contarán con opciones múltiples que facilitarán el análisis cuantitativo, mientras que las preguntas abiertas permitirán a los empleados expresar sus opiniones y sugerencias más detalladamente.

Las encuestas serán distribuidas vía correo electrónico y WhatsApp, asegurando así una amplia participación de la planta de personal; se eligió este formato digital debido a la facilidad para acceder tanto a las preguntas como a las respuestas recopiladas.

Población y Muestra

La metodología utilizada para la recolección de información es cuantitativa, por medio de la encuesta, con el fin de obtener las bases para implementar un modelo educativo en la Red Coogranada, esto se hace con el fin de definir los puntos principales de la misma con la participación de la planta de personal.

Para el desarrollo e implementación del modelo educativo, se identificó como población objetivo a los 305 empleados de la cooperativa Coogranada de la cual se sacó una muestra de 171 empleados, los cuales representan una diversidad de roles y responsabilidades dentro de la organización, lo que permite obtener una visión integral de las necesidades formativas y del impacto del programa educativo. La encuesta fue distribuida electrónicamente a todos los empleados, asegurando la participación voluntaria y la confidencialidad de sus respuestas.

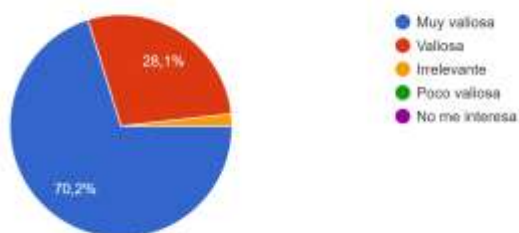
Los resultados de la encuesta fueron fundamentales para la fase de diseño del contenido del modelo educativo; Además, permitieron identificar las herramientas y estrategias más adecuadas para garantizar un alto nivel de participación y compromiso de los empleados en dicho modelo.

Aplicación de la encuesta

Pregunta 1

¿Qué tan valiosa es para ti la oportunidad de capacitarte dentro de la compañía?

171 respuestas



Interpretación.

La capacitación interna es altamente valorada por los empleados de la Red Coogranada, esto se debe a que la mayoría de empleados encuestados reconocen el gran valor de la capacitación para su desarrollo tanto profesional como personal dentro de la cooperativa.

Un grupo significativo de empleados no le otorga la máxima importancia, siguen viendo la capacitación como una ventaja significativa.

Pregunta 2:

¿Cuáles conocimientos te gustaría reforzar?

Las respuestas más comunes fueron:

- Cooperativismo
- Herramientas ofimáticas
- Educación financiera
- Liderazgo
- Comunicación asertiva
- Mercadeo
- Habilidades blandas
- Trabajo en equipo
- Atención al asociado
- Herramientas de productividad

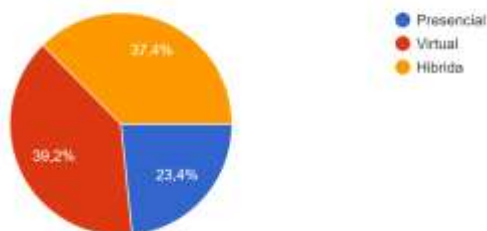
Interpretación:

Al ser una pregunta abierta se evidencia la diversidad de gustos en cuanto al conocimiento que desean adquirir los empleados de Coogranada, en su gran mayoría optaron por capacitaciones relacionadas al cooperativismo, Excel y herramientas ofimáticas, no sin dejar de lado capacitaciones en finanzas que también tuvo buen porcentaje de interés por parte de los empleados, todo esto deja un gran campo de acción para abarcar mediante el modelo educativo, pues se pueden establecer varias líneas de trabajo o enfoques para brindar suficiente conocimiento a los empleados..

Comentado [JALG10]: ¿Cuánto es el porcentaje?

Pregunta 3

¿De qué manera preferirías capacitarte?
171 respuestas



Interpretación

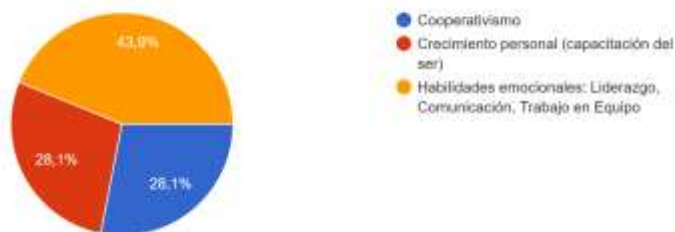
Los intereses de los empleados de Coogranada se encuentran enfocados principalmente en recibir más capacitación de forma virtual, pues piensan en tener más herramientas a la mano y puede facilitarles el proceso, ya que bajo esta modalidad se tiene mayor flexibilidad, accesibilidad y la posibilidad de compaginar mejor las responsabilidades laborales y personales.

Con un porcentaje similar prefieren la metodología híbrida, es decir, combinar la metodología presencial con la virtual, este porcentaje es muy similar al de la capacitación virtual, pues de esta forma se combina lo mejor de las dos modalidades: la flexibilidad del aprendizaje en línea con las ventajas del contacto presencial.

Pregunta 4

¿Cual línea de conocimiento te llama más la atención?

171 respuestas



Interpretación.

Los intereses de los empleados se encuentran enfocados en fortalecer las habilidades emocionales.

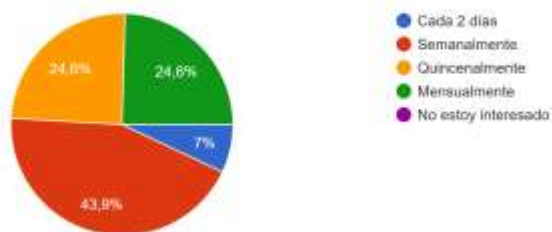
Es muy valioso que tomen en cuenta la importancia de trabajar en estos factores para mejorar sus relaciones laborales y su desempeño en el trabajo.

Por otro lado, se evidencia un interés similar entre capacitación sobre cooperativismo y crecimiento personal, lo que indica que muchos empleados están interesados en comprender mejor los principios y las prácticas de la organización y también desean mejorar los aspectos individuales que pueden influir tanto en su bienestar como en su desempeño laboral.

Pregunta 5

¿Con qué frecuencia preferiría participar en actividades de capacitación?

171 respuestas



Interpretación.

Se evidencia el interés de los empleados de Coogranada por capacitarse semanalmente, esto con el fin de tener un tiempo prudente para absorber y aplicar nuevos conocimientos sin ser abrumador, por otro lado, se encuentra similitud en los intereses de capacitarse quincenal y mensualmente, esto con el fin de evitar la saturación.

El pequeño grupo que prefiere capacitarse cada 2 días, refleja la alta motivación que presentan los empleados para el aprendizaje continuo o necesidades específicas de desarrollo intensivo.

Pregunta 6

¿En cuál jornada prefieres recibir capacitación?
171 respuestas



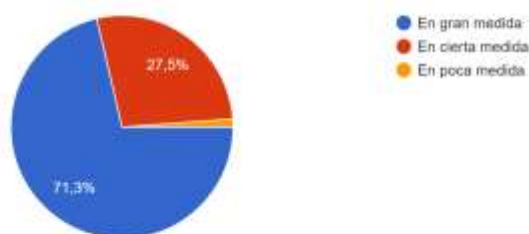
Interpretación.

Se tiene una preferencia mayor por la capacitación en horas de la mañana, esto puede deberse a que los empleados se sienten más frescos y receptivos a nuevas formaciones en la primera hora del día, además, recibir capacitación por la mañana permite aplicar lo aprendido durante la jornada laboral.

Pregunta 7

¿En qué medida considera que la comprensión y aplicación de los principios cooperativos pueden influir en el ambiente laboral de la Red Coogranada?

171 respuestas



Interpretación.

Una gran mayoría de los empleados sugieren que valoran mucho los principios cooperativos y perciben que su correcta aplicación puede mejorar sustancialmente la cultura y clima organizacional.

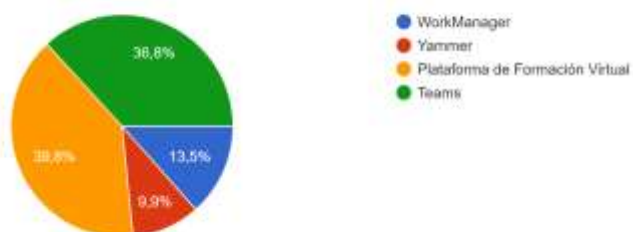
Un segmento considerable todavía considera que estos principios cooperativos influyen positivamente, aunque tal vez con menos convicción sobre su impacto en sus labores o clima organizacional.

Comentado [JALG11]: ¿de cuanto es el segmento?

Pregunta 8

¿Cual aplicativo interno cree que se debería utilizar para desarrollar los módulos del modelo educativo?

171 respuestas



Interpretación.

La mayor parte de los empleados indicaron que el mejor aplicativo donde reposará la información del modelo educativo, es la Plataforma de Formación Virtual, esto debido a que se tiene más familiaridad con este aplicativo al momento de recibir alguna capacitación o conocimiento de algún tema en particular.

Modelo Educativo.

El modelo Educativo EduCoop, se concretará en un conjunto de materiales y recursos diseñados específicamente para los empleados de Coogranada, a continuación, se describen los elementos clave que conforman el entregable:



Nombre: EduCoop

Este nombre surge de la articulación de “Educación” y la sigla principal del cooperativismo “Coop”, reflejando el propósito principal del modelo educativo, que es proporcionar formación continua a los empleados de la cooperativa Coogranada; este nombre destaca la importancia de la educación como una herramienta para el desarrollo personal y profesional dentro del ámbito cooperativo.

Eslogan: Formación en Red

El eslogan “Formación en Red” encapsula la esencia de EduCoop, destacando 2 aspectos clave:

Formación: El compromiso con el desarrollo continuo de habilidades y conocimientos de los empleados.

En Red: la creación de una comunidad de aprendizaje interconectada, donde los empleados pueden compartir conocimientos y experiencias, fortaleciendo así el sentido de pertenencia a la cooperativa.

Objetivo: Desarrollar un modelo educativo dinámico y accesible que permita a los empleados de la cooperativa Coogranada adquirir y mejorar continuamente sus conocimientos y habilidades mediante la visualización de vídeos mensuales y la realización de actividades de seguimiento.

Estructura de la implementación:

Después de haber analizado las respuestas a las preguntas realizadas en la encuesta a 171 empleados de Coogranada, se define la siguiente estructura para la implementación de EduCoop:

- Se estudiará un tema por mes: Se presenta un video explicativo corto (no más de 5 minutos), con un formato y tema específico, este video se publicará cada mes en el aplicativo interno: "plataforma de formación virtual".
- Se propone una actividad que se desarrolla durante el mes de manera autónoma con un objetivo específico, se plantea que sea una actividad sencilla donde los empleados no tengan que invertir demasiado tiempo, pero que si quede la constancia del conocimiento obtenido.
- Se realizará una reunión mensual para compartir conocimientos sobre la temática vista, los grupos los conforman las áreas y las oficinas.
- En diciembre se presentará un informe audiovisual por parte del equipo de educación de gestión humana, esto con el fin de visibilizar el esfuerzo de cada grupo por cumplir con las actividades propuestas.
- El equipo coordinador de EduCoop se reunirá trimestralmente para definir las actividades de los meses siguientes, también para estar todos al tanto de la participación por parte de los grupos con las actividades.
- Duración: ciclo propedéutico de 11 meses, comprendido entre los meses enero y noviembre, esto con el fin de descansar durante el mes de diciembre debido a la cantidad de operatividad que tienen los empleados durante dicho mes.

Selección de temas.

En el proceso de estructuración del modelo educativo, se realizan diversas reuniones para identificar los aspectos que se deben fortalecer en la cooperativa Coogranada, se toman en cuenta las respuestas a la encuesta implementada, pues fue ahí donde se identificaron los gustos y preferencias de los empleados, los cuales son los principales actores dentro de la implementación del modelo educativo.

Los temas seleccionados para implementar el aprendizaje de EduCoop son:

Mes 1: Manejo y uso del tiempo.

Mes 2: Consumo responsable.

Mes 3: Expresión oral.

Mes 4: Redes de colaboración solidaria.

Mes 5: Cultura de mercadeo.

Mes 6: Comercio justo.

Mes 7: Clínica de ventas y manejo de objeciones.

Mes 8: Excelencia en el servicio.

Mes 9: Economía del cuidado.

Mes 10: Desarrollo local y endógeno.

Mes 11: Economía solidaria básica.

Producción de videos.

Cada video tendrá una duración máxima de 5 minutos, presentado en un formato de alta definición (HD), para la realización de los videos se deben tener en cuenta los siguientes pasos:

- Guionización y planificación del contenido.
- Grabación y edición de los videos.
- Incluir ejemplos prácticos y casos de estudio relevantes para Coogranada.

Plataforma de implementación

La herramienta utilizada para proyectar los videos es la "Plataforma de Formación Virtual" pues por este medio se podrá compartir los videos educativos, adicionalmente es posible la integración de funcionalidades para el seguimiento y evaluación de los empleados.

Diagnóstico

La cooperativa Coogranada, es líder en el sector solidario, pues ha sido reconocida por los beneficios que ofrece a la comunidad.

A pesar de ser una compañía que a lo largo de su historia estuvo en cabeza de una sola persona, se lograban generar estrategias solidarias que permitían permanecer y conservarse en el mercado. Aun así, es necesario generar estrategias y esfuerzos adicionales que vayan encaminados al crecimiento organizacional, como es el caso de la implementación del modelo educativo, ya que se realizaban capacitaciones o formaciones, quizá no muy bien establecidas o que se convertían en algo efímero para los empleados.

La implementación del modelo educativo brinda una posibilidad de trabajar de forma articulada para el cumplimiento de los objetivos, no solo de la organización, sino también de los empleados, ya que cumplen objetivos personales y profesionales y esto les permite alcanzar su autorrealización dentro de la organización.

Al invertir en el desarrollo de habilidades y conocimientos, la cooperativa no solo fortalece su posición en el mercado, sino que también fomenta un ambiente de trabajo más enriquecedor y satisfactorio para su equipo.

Es importante que la implementación del modelo educativo se realice de manera integral y sostenible.

Análisis

Algunas de las principales fuentes de ventaja competitiva para entidades del sector solidario son:

Participación y propiedad de los miembros: La participación activa de los miembros en la toma de decisiones y la propiedad compartida de la cooperativa pueden generar un sentido de pertenencia y compromiso que no se encuentra en otras estructuras empresariales. Esto puede traducirse en una mayor lealtad de los miembros y una conexión más profunda con la comunidad.

Enfoque en valores sociales y comunitarios: Las cooperativas suelen tener un fuerte compromiso con la comunidad y pueden destacarse al enfocarse en la responsabilidad social empresarial, la sostenibilidad ambiental y el impacto social positivo. Este enfoque puede atraer a consumidores que valoran estas cuestiones y diferenciar a la cooperativa en el mercado.

Distribución equitativa de beneficios: Las cooperativas están diseñadas para distribuir equitativamente los beneficios entre sus miembros en lugar de maximizar las ganancias para los propietarios. Esto puede generar lealtad y satisfacción entre los miembros y contribuir a una mayor estabilidad a largo plazo.

Redes y colaboraciones: Las cooperativas pueden aprovechar su estructura colaborativa para establecer redes sólidas y colaboraciones con otras cooperativas, organizaciones sin fines de lucro, instituciones gubernamentales y empresas sociales. Estas asociaciones pueden proporcionar acceso a recursos, conocimientos y oportunidades que beneficien a la cooperativa y a sus miembros.

Capacidad de adaptación: La estructura democrática de las cooperativas puede facilitar la toma de decisiones ágiles y adaptativas, lo que les permite responder rápidamente a las necesidades cambiantes de los miembros y del mercado.

Educación y capacitación: Las cooperativas pueden diferenciarse al ofrecer programas de educación y capacitación para sus miembros, lo que les permite desarrollar habilidades empresariales y fortalecer sus capacidades para contribuir al éxito de la cooperativa.

Transparencia y democracia: La transparencia en la toma de decisiones y la democracia interna pueden generar confianza y legitimidad entre los miembros, así como en la comunidad en general. Esto puede ser especialmente valioso en entornos donde la confianza en las empresas tradicionales es baja.

Recomendaciones.

Sensibilizar a los empleados sobre la importancia de los procesos de capacitación continua.

Priorizar las actividades relacionadas con el modelo educativo, de forma que se convierta en parte de la cultura organizacional de la cooperativa y todos los stakeholders puedan ser partícipes de ello.

Realizar retroalimentación continua sobre los procesos de aprendizaje y su impacto en la organización.

Encaminar los objetivos organizacionales a las actividades académicas ofrecidas como parte del modelo educativo.

Analizar el costo-beneficio de la implementación del modelo educativo en la cooperativa, permitiendo conocer los principales beneficios en temas de liquidez y rentabilidad.

Conclusiones

Podemos rescatar que el modelo educativo es una buena estrategia para mantener en el tiempo dentro de la cooperativa, ya que da cuenta de la importancia de la formación para los empleados, pues fomenta su desarrollo laboral y también personal, potenciando sus capacidades para que puedan ser aprovechadas al máximo durante la ejecución de sus labores en la empresa.

Se deben realizar procesos de evaluación **constante**, de forma que se puedan identificar a tiempo las principales falencias que poseen los trabajadores y generar planes de acción para intervenir a tiempo y poder mitigar posibles riesgos que puedan surgir derivados de cualquier deficiencia.

Es importante generar estrategias de benchmarking, realizar estudios de mercado que faciliten a la compañía estar a la vanguardia de lo que sucede en el entorno del sector solidario.

Es valioso para la compañía, conservar el modelo educativo creado, adaptándolo anualmente a las necesidades organizacionales y del entorno, de forma que se pueda garantizar su aplicabilidad a la cooperativa y que sean adecuados los conocimientos ofrecidos.

El conocimiento es un intangible vital de cualquier organización, por lo cual, si se gestiona adecuadamente, se convierte en fuente de ventaja competitiva para cualquier organización, lo que hace que Coogranada se posicione y sea un modelo a seguir.

Comentado [JALG12]: Muy genérico surge la pregunta ¿Cuánto tiempo es constante?

Referencias Bibliográficas

Caracheo, F. (2002). Modelo educativo (propuesta de diseño). Dirección General de Institutos Tecnológicos. Coordinación Sectorial de Normatividad Académica. México: CIDET.

FERNÁNDEZ PEISO, Avelino. 2018. «El asunto cooperativo en Cuba. Perspectivas». En Apuntes de Derecho Cooperativo para Cuba, coordinado por Orestes Rodríguez Musa y Orisel Hernández Aguilar, 63-79. Pinar del Río: Ediciones Loynaz.

García, J. (2011). MODELO EDUCATIVO BASADO EN COMPETENCIAS: IMPORTANCIA Y NECESIDAD Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", vol. 11, núm. 3, septiembre-diciembre, 2011, pp. 1-24.

Imen, P. (2019). Simón Rodríguez y el cooperativismo. Revista Idelcoop, (229), 170- 188. <https://www.idelcoop.org.ar/revista/229/simon-rodriguez-ycooperativismo>

Mendoza Pérez, J. C., Alonso Betancourt, E. de la C., Londres Osorio, M. D., Matos Rey, I., & Hechavarría Castillo, R. (2018). Análisis legislativo del régimen económico y social de las cooperativas no agropecuarias en Cuba. Revista Caribeña de Ciencias Sociales. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/01/regimen-economico-social.html>

Figarella García, F. (2019). Educación cooperativista: Cinco principios pedagógicos para una experiencia educativa coherente y significativa. Revista Idelcoop, (229), 158-169. <https://www.idelcoop.org.ar/revista/229/educacioncooperativista-cinco-principios-pedagogicos-una-experiencia-educativa>

Lanfranco, M. F. (2013). La teoría sobre la naturaleza del hombre y la sociedad en el pensamiento de Robert Owen como base del socialismo británico (1813- 1816). Historia Crítica, (50), 213-236.

Unigarro, M. (2017). Un modelo educativo crítico con enfoque de competencias, Vicerrectoría académica, Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia, N° 03. doi: <http://dx.doi.org/10.16925/greylit.1833>

Confecoop Antioquia (2023). el papel de las cooperativas en la economía local <https://www.confecoopantioquia.coop/articulo/3036/el-papel-de-las-cooperativas-en-la-economia-local#:~:text=Generaci%C3%B3n%20de%20empleo%20y%20riqueza%20en%20la%20comunidad&text=Adem%C3%A1s%20dichos%20empleos%20suelen%20tener%20desarrollo%20socioecon%C3%B3mico%20de%20la%20comunidad.>

ROUBINI, N. & BILODEAU, J. (2008): "The Financial Development Index: Assessing the World's Financial Systems", The Financial Development Report 2008, World Economic Forum, Geneva, Switzerland.

AYADI, R., FERRI, G. & PESIC, V. (2018): "Does Business Model Instability Imperil Banks' Soundness. Evidence from Europe", *Bancaria*, 74(7/8), 22-47.

De La Cuesta González, M.; Muñoz Torres, M. J. y Fernández Izquierdo, M. (2006) Analysis of social performance in the Spanish financial industry through public data. A proposal, Journal of Business Ethics, Vol. 69, Nº 3, pp. 289-304.

Campos, J. L. M. (2003). El cooperativismo en la historia de la literatura económica. *CIRIEC-ESPAÑA, Revista de economía pública, social y cooperativa*, (44).

Anexos



Enlace encuesta realizada:

https://docs.google.com/forms/d/1xnU0wodf17pOucg8iAPb6GrkbEL1TPKpUfF_A6uB0g/edit