

A IMPORTANCIA DA FORMACIÓN NA EMPRESA COOPERATIVA¹

Arcadí VILERT

Xerente de ECCOGRUPO

As cooperativas deben atender ás necesidades de formación como unha necesidade estratéxica, ademais de se-la formación un principio cooperativo importante. Unha triple necesidade de formación: como socio, como profesional e como emprendedor. É necesario, ademais, ensaiar metodoloxías de formación útiles e atractivas, adaptadas ás posibilidades e necesidades dos socios con horarios laborais: intercambios de experiencias, visitas a realidades máis consolidadas, reunión interactivas, etc.

Falar da importancia da formación é un tema recorrente. É case imposible non estar de acordo. Nembargantes esta aparente falla de controversia pode promover efectos perversos: pasar sen pena nin gloria nos debates estratéxicos da empresa.

E isto é grave. Tanto polas consecuencias directas dunha mala ou nula formación, como porque non introduci-lo tema como elemento estratéxico significa un grave erro de análise. E se hai unha análise incorrecta, é difícil atopala solución precisa.

¿Por qué un erro de análise? Explicareime. A empresa moderna debe desenvolverse, e cada vez máis, nun mercado moi aberto. Mercado para vender e tamén para comprar. É dicir, a tendencia é que case tódolos "inputs" estarán, máis ou menos, ó dipor de tódolos compradores. Será difícil establece-la diferenza de competitividade entre empresas polos materiais, a tecnoloxía de proceso, os recursos financeiros, a rede comercial ou mesmo polo deseño. Todo isto pódese comprar ou alugar. En realidade unha das poucas cousas que cada empresa ten que tomar do territorio, que non pode facerse transferible dende outra parte, é a calidade dos traballadores. E, que dúbida cabe, que na crecente esixencia de habilidade profesional, a empresa que teña o seu "capital humano" máis preparado estará en clara avantaxe sobre as demais.

Penso que xa vai sendo hora, pois, de que o tema da formación non sexa un lastre ou peaxe inútil da lexislación cooperativa. Esta atípica obriga estatutaria

1. Recibido en Marzo de 1994.

pode, e debe, transformarse no elemento anovador, en elemento clave que marque a diferenza a medio prazo entre as empresas cooperativas e as demais.

Pero cando no cooperativismo falamos de formación, na realidade ¿de qué estamos a falar?. Vamos profundizar nisto.

O socio-traballador dunha cooperativa ten que atender, polo menos, tres ámbitos de esixencia: como socio, como profesional e como emprendedor. E para cubrir ben estas tres gamas de responsabilidade debe formarse en cada unha delas.

Como socio, como peza dun entramado societario, debe coñecer-los seus dereitos e deberes, coa correspondente metodoloxía de concreción dos mesmos, e convenlle estar metido de cheo no que se ven en chamar a "cultura" da empresa. É dicir, coñecer-los procesos de toma de decisións, mesmo dende os momentos previos nos que se vai configurando o eixo dos consensos. Democracia non é só votar e asumir-la votación, senón, sobretudo, lograr que as propostas sexan xa dende o inicio maioritarias. Ser un bo socio require, pois, dispoñer duns datos e experiencias que dificilmente se aprenden de maneira espontánea e aillada do colectivo. A cooperativa debe ter un programa de animación cultural e formación cívico-societaria onde os seus socios practiquen, e se formen, nesta tarefa.

Como profesional, que dúbida cabe, o socio-traballador debe estar continuamente formándose. Non soamente é moi probable que ó longo da vida laboral deba cambiar varias veces de oficio, senón que un mesmo oficio irá evolucionando ata parecer un oficio novo. Coñecer-los novos materiais, as novas linguaxes tecnolóxicas que, á súa vez, irán sistematicamente facéndose obsoletas... se algo está deixando claro este portentoso proceso de cambios que estamos vivindo é que xa nunca existirá a palabra xamais. En realidade calquera cousa poderá ser posible e deberemos saber desenvolvela profesionalmente. É obvia a necesidade acuciante de formación permanente se non queremos ser neutralizados polo vértigo dos cambios.

Nembargantes, tamén o socio dunha cooperativa debe forma-la súa dimensión emprendedora. Sen prexuízo de que a xestión diaria estea profesionalizada, mesmo contratando técnicos ou xerentes externos, a cooperativa non pode renunciar ó inmenso potencial de creatividade que existe na autoxestión. Os socios deben saber entenda-la marcha da empresa. Por dúas razóns; unha é para evita-las suspicacias e vaguidades cando os técnicos explican os datos nas asembleas, fonte de malentendidos e disfuncións sociais totalmente evitables. A outra razón é tipicamente autoxestionaria: cando se coñece o contexto empresarial no que se inscribe o propio traballo, éste cobra máis sentido e, consecuentemente, motívase a xeración de microiniciativas que melloran as condicións e métodos do mesmo. É dicir, mellórase a calidade e produtividade. Mesmo determinados sacrificios son mellor asumidos cando se coñece o "para qué" dos mesmos, e non só o "por qué".

Polo tanto, formación, formación e formación, como socio, como profesional e como empresario.

Nembargantes, debo aínda clarificar unha idea máis. E é referente ó que entendo por programa de formación. Hai un tipo de formación que non exclúe unha metodoloxía clásica: profesor que ensina, alumnos que aprenden, aula, horario.... Pero non debemos encasillarnos nesta única versión. En realidade, nunha cooperativa, onde habitualmente se trata de formar a adultos, que xa cubren a súa xornada laboral, que ademais como persoas teñen máis obrigas, etc... é moi recomendable ensaiar outras metodoloxías se se quere unha formación útil e atractiva. Só como suxerencia, gustaríame insistir na carga altamente formativa que existe no intercambio de experiencias. Xa sexa en reunións interactivas, entre profesionais, xerentes, presidentes... segundo o tema a tratar, ou en contactos máis unidireccionais como por exemplo, a asistencia a feiras técnicas ou a realidade máis consolidadas.

En calquera caso, a formación non debe ser nin unha frivolidade retórica, nin unha xustificación de partida subvencionada, nin un desgaste inútil de tempo e recursos. A formación, nas súas múltiples e imaxinativas versións, debe ser un obxectivo estratéxico para calquera empresa que pretenda estar no futuro. E se esta empresa é unha cooperativa, permítome engadir que se non o fai está malversando un dos seus bens máis preciosos: a rendibilidade do seu capital humano.

SUMMARY

Co-operatives should attend the needs for training as a strategic necessity, taking into account moreover the fact that professional development is an important principle of co-operativism. There is a triple training need: as member, as professional and as promoter. It is necessary also to try out training methodologies that are useful, attractive and adapted to the possibilities, necessities and work timetables of the members: exchanges of experiences, visits to ventures that are more consolidated, interactive reunions, etc.

