PROGRAMA "SABER COOMEVA" – DIRIGENTES COOPERATIVOS
MÓDULOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

MÓDULO "GARANTÍA DE LA ADMINISTRACIÓN DE COOMEVA"

Unidad de Aprendizaje 1 (UA1): GARANTÍA DE LA ADMINISTRACIÓN DE COOMEVA.
Entes: Asamblea General de Delegados (1), Juntas Regionales de Delegados y Juntas Zonales de Representantes (2), Consejo de Administración (3), Comités Regionales y Zonales de Administración (4), Tribunal de Elecciones y Escrutinios (8), Comisiones Electorales y Comités Auxiliares de Elecciones (9).

Unidad de Aprendizaje 2 (UA2): DEFINICIÓN DE MEDIDAS DE ASEGURAMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN
Entes: Asamblea General de Delegados (1), Juntas Regionales de Delegados y Juntas Zonales de Representantes (2).

Unidad de Aprendizaje 3 (UA3): IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE ASEGURAMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN
Ente: Consejo de Administración (3).

Unidad de Aprendizaje 4 (UA4): APLICACIÓN DE MEDIDAS ADMINISTRATIVAS Y DE SEGUIMIENTO DE RESULTADOS EN LOS ÓRDENES REGIONAL Y ZONAL
Ente: Comités Regionales y Zonales de Administración (4).

Unidad de Aprendizaje 5 (UA5): ADMINISTRACIÓN DE LOS PROCESOS ELECTORALES
Entes: Tribunal de Elecciones y Escrutinios (8), Comisiones Electorales y Comités Auxiliares de Elecciones (9).

PARTICIPAR COMO DIRIGENTE EN COOMEVA ES LA MÁS ALTA EXPRESIÓN DE GESTIÓN SOLIDARIA. EL TRABAJO DIRIGENCIAL ES VOLUNTARIO Y DEMANDA MUCHA RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO.

CASO

De igual manera a como se ha procedido en el Módulo "ROL DEL DIRIGENTE DE COOMEVA" la estrategia para la ejecución del presente módulo es desarrollarlo a través de un CASO, lo que implica el desarrollo de actividades de las Unidades de Aprendizaje buscando cohesión e integración de los resultados de las mismas.

La elaboración del CASO permitirá el cumplimiento de los objetivos del módulo profesional.

En este sentido, el desarrollo del CASO tiene como propósitos:

- ✓ La sistematización de experiencias individuales y colectivas y la reflexión sobre ellas.

- ✓ El estudio crítico y reflexivo de los marcos conceptuales y metodológicos propuestos con el fin de analizar y solucionar las "situaciones" o "problemáticas" objeto de estudio de cada una de las Unidades de Aprendizaje.
- ✓ El estudio crítico y reflexivo de la realidad concreta de Coomeva y su historia.

¿En qué consiste el **CASO** para este módulo?

Antecedentes:

Recordemos que los CASOS son aplicaciones prácticas concretas sustentadas en consideraciones contextuales, conceptuales y metodológicas del objeto de estudio del módulo y de las Unidades de Aprendizaje. Estas aplicaciones deben hacerse en las condiciones y ambientes específicos de cada participante, tomando como un insumo esencial sus propios conocimientos y experiencias.

El CASO tiene como eje y elemento primordial a "**MI (YO) como DIRIGENTE DE COOMEVA**", o sea que "mi ejercicio, como Dirigente, de las subfunciones específicas relacionadas con la garantía de la administración de Coomeva a través de la Asamblea General, las Juntas Regionales de Delegados, las Juntas Zonales de Representantes, el Consejo de Administración, los Comités Regionales y Zonales de Administración, el Tribunal de Elecciones y Escrutinios, las Comisiones Electorales y los Comités Auxiliares de Elecciones es el objeto de estudio de este módulo; por eso, es necesario tener siempre una mirada hacia "MI", en todo el recorrido del módulo, reconociendo que "YO" soy el factor o elemento más importante para mi propio aprendizaje y para mejorar mi vida profesional como Dirigente, lo mismo que mi vida personal y social, tomando siempre como referencia principal mis experiencias como Dirigente de Coomeva, mis percepciones, mis creencias, mis conocimientos….

Recordemos también que en los módulos "ROL DEL DIRIGENTE DE COOMEVA (Periodo 1 y Periodo 2) desarrollamos los tópicos relacionados con:

- ✓ La ubicación del Dirigente en la estructura organizativa de Coomeva (entorno organizativo y jurídico).
- ✓ Lo que debe saber hacer el Dirigente (análisis funcional).
- ✓ Las competencias genéricas del Dirigente (perfil de desempeño):
  - Gestión de información,
  - Comunicación oral y escrita,
  - Liderazgo colectivo.
  - El Sistema de Gestión de la Dirigencia de Coomeva (SGD).

…. y que en forma progresiva socializamos los resultados de nuestros trabajos sobre cada una de las Unidades de Aprendizaje a través de informes y presentaciones en los talleres y foros, con el convencimiento de que colaboramos en la realimentación de nuestros colegas a nivel zonal, regional y nacional, al igual que también nos beneficiamos de dicha socialización con sus resultados, por cuanto tenemos una misma agenda y las mismas referencias y herramientas académicas.

Al término de esos módulos los Dirigentes quedamos "ubicados", identificando los distintos entes de la Dirigencia, entendiendo las relaciones organizacionales entre ellos y manejando la información normativa pertinente, hicimos una caracterización del entorno organizacional y jurídico del área de desempeño de la Dirigencia en nuestra respectiva región.

Ya "ubicados", nos centramos en el estudio de la **funcionalidad** de los entes de la Dirigencia de Coomeva y de nuestro desempeño en particular, o sea, de nuestra contribución individual y colectiva en el logro del propósito clave de la Dirigencia, a través de los entes a los cuales pertenecemos.

Analizamos en primera instancia "LO QUE SE ESTÁ HACIENDO" en cada ente y "LO QUE YO HAGO"; y "SI SE HACE LO QUE SE DEBE HACER"; tomando como referencia el conjunto de todos los entes, es decir, el sistema en su totalidad, en forma integral, y de acuerdo a las normas estatutarias establecidas.

Posteriormente definimos el perfil de desempeño con base en el análisis funcional que se sintetiza en el mapa funcional, teniendo en cuenta que el perfil integral del Dirigente no sólo lo determinan sus competencias específicas de tipo funcional, sino también aquellas competencias que se derivan del tipo de organización que se quiere y se construye en Coomeva. En virtud de dichas consideraciones nos planteamos una hipótesis de trabajo que constituyó la orientación estratégica para desarrollar el CASO correspondiente.

La **hipótesis de trabajo** fue la siguiente:

"Coomeva ha venido construyéndose como una organización inteligente. Parte de nuestras responsabilidades como Dirigentes es contribuir significativamente en el desarrollo de este proceso.

Para ello requerimos:

- ✓ El desarrollo y consolidación de un conjunto de aptitudes o competencias indispensables para construir una organización de dicha naturaleza.
- ✓ Un marco conceptual y metodológico -para desplegarlas- fundamentado en las cinco disciplinas del aprendizaje y liderazgo colectivo y en dos disciplinas de competencias genéricas (gestión de información y comunicación oral y escrita).
- ✓ Un genuino ambiente de apertura y confianza mutua que permita mayores niveles de entendimiento".

Se hizo también la consideración de que un Dirigente de Coomeva es un líder que aprende individual y colectivamente.

Como remate y síntesis se trabajó el Sistema de Gestión de la Dirigencia (SGD), uno de los resultados más importantes de la Dirigencia, para lograr un excelente comportamiento como Dirigentes.

Teniendo en cuenta estos antecedentes para cada módulo profesional desarrollaremos de nuevo la metodología aplicada, pasaremos por cada uno de los procesos: vivenciar, reflexionar, descubrir, visualizar, aplicar e integrar.

Es conveniente en este momento, volver a comentar que el modelo de aprendizaje que se ha venido aplicando en la ejecución del Programa busca la construcción de conocimientos a partir de nuestras propias experiencias, aspecto que requiere retomar resultados de actividades de aprendizaje que ya hemos realizado en los módulos introductorios. Debemos tener en cuenta que esta característica no constituye una debilidad sino, por el contrario, una ventaja que nos permite optimizar nuestro proceso de aprendizaje utilizando resultados y productos ya elaborados por nosotros mismos. Hay que construir sobre lo construido.

Proceder de esta manera tiene el propósito de "alistar nuestras estructuras semánticas" (redes mentales, mapas conceptuales, propios de cada persona) para que sobre ellas se "anclen" los nuevos conocimientos estableciendo nuevas relaciones, fortaleciendo nuestra red mental con nuevos "nudos" y nuevos "lazos" que permiten "tejer" y ampliar la red de una manera más interrelacionada, más "densa", en la que "pesquemos" mejor los nuevos conocimientos y las nuevas relaciones.

De allí nuestro llamado de tener la paciencia de retomar y revisar de nuevo nuestros resultados para que sobre ellos avancemos en el estudio y aprendizaje de nuevos conceptos y métodos.

Características específicas para el desarrollo del CASO de éste módulo:

Pueden sintetizarse en los siguientes puntos:

- Se requiere el estudio teórico y metodológico de las temáticas propuestas en las 4 Unidades de Aprendizaje que le corresponde a cada ente considerado anteriormente.
- Implica la consulta, generación y sistematización de información.
- Los informes sobre los avances de los CASOS deben ser continuos y entregados para la realimentación del facilitador, mediante la revisión de los mismos, con las sugerencias de ajustes y complementaciones.

El paso por las sucesivas Unidades de Aprendizaje implica un proceso paulatino de especificación de los análisis.

La información de tipo teórico y procedimental que se necesita para estudiar y desarrollar el CASO se presenta en el material disponible en los multimedias, en cada Unidad de Aprendizaje en las secciones tituladas "Temáticas".

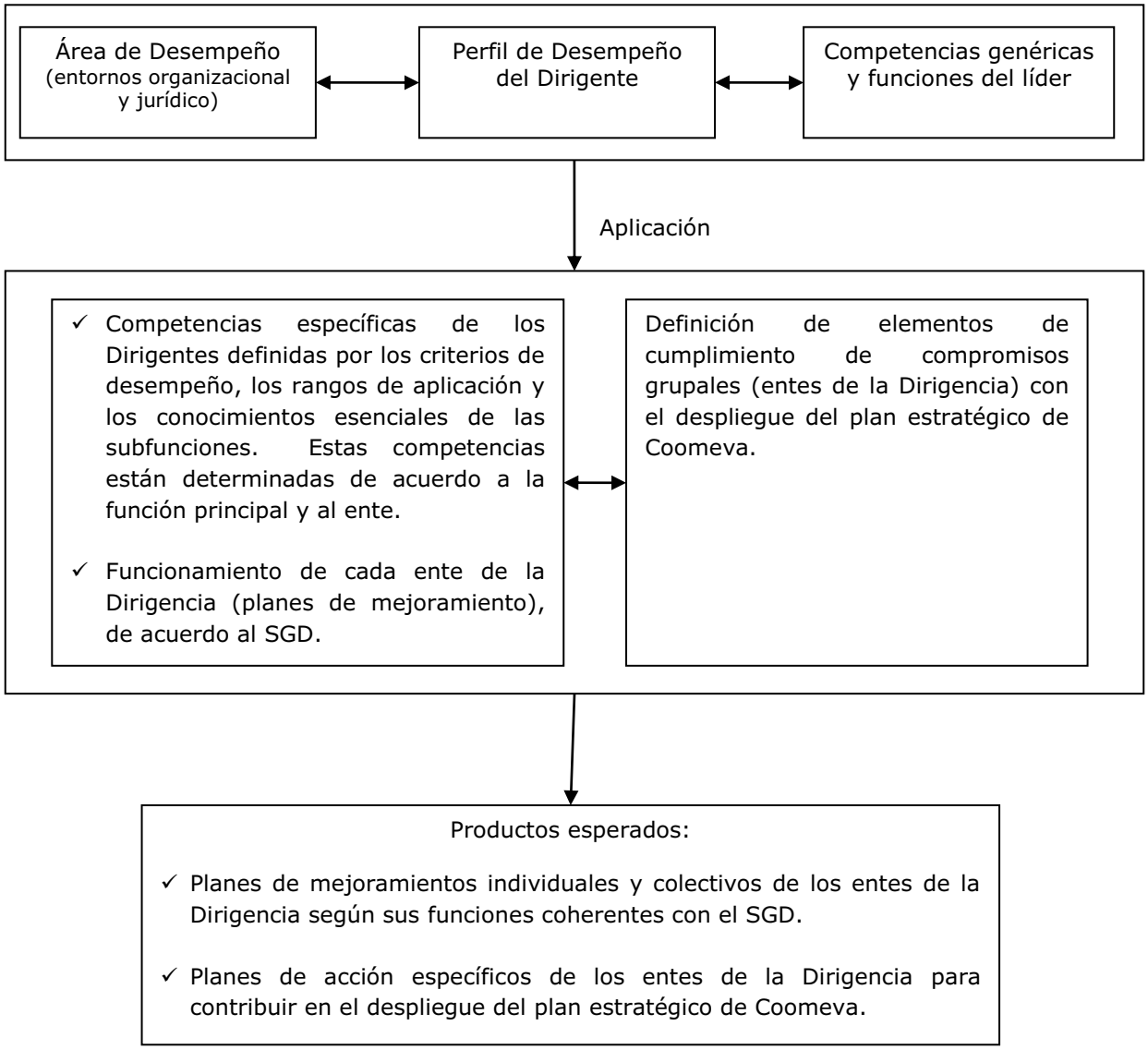
En la descripción de las Actividades de Aprendizaje se precisan y detallan los puntos anteriores.

El eje clave para el desarrollo del CASO:

Tiene en cuenta los tres elementos que se consideran en el diseño curricular de los módulos profesionales:

1. La estructura funcional del área de desempeño de la Dirigencia.
2. El funcionamiento de cada ente de la Dirigencia a través de las subfunciones y los planes de mejoramiento y el cumplimiento de responsabilidades de acuerdo al Sistema de Gestión de la Dirigencia (SGD).
3. El plan estratégico de Coomeva, como un importante elemento de contexto

El siguiente diagrama permite una aproximación visual de las relaciones entre estos tres elementos, la aplicación de conocimientos adquiridos y consolidados en los dos módulos introductorios y los productos esperados:



El CASO consiste, entonces, en desplegar en forma sistemática este diagrama, focalizándose en su aplicación para lograr los productos señalados. La guía para este proceso se da a través de las Actividades de Aprendizaje.

Los CASOS se diferenciarán para cada ente según sus subfunciones específicas.

Debemos recordar, para la aplicación del CASO, las características propias del ambiente de trabajo de la Dirigencia (Actividad de Aprendizaje 17, instructivo 23, Unidad de Aprendizaje "Perfil del Dirigente" del módulo "Rol del Dirigente Coomeva"), en el que consideramos los insumos, las actividades que se ejecutan y los correspondientes productos y resultados, destacándose que el Dirigente realiza

principalmente procesos de elaboraciones abstractas y para los cuales su principal insumo es información de distinta naturaleza, y sus resultados y productos son decisiones que se concretan en diferentes tipos de documentos (actas, acuerdos, resoluciones, informes, propuestas etc).

Por ello, la principal práctica del Dirigente en el Programa "Saber Coomeva" radica en consolidar las características de este ambiente de trabajo: saber utilizar la información disponible, saber realizar actividades de abstracción y saber tomar las decisiones que se plasman en nueva información a través de diferentes tipos de documentos.

El gran reto en estos CASOS es la integración de las competencias y conocimientos que se han venido complementando y adquiriendo en las distintas Unidades de Aprendizaje, retomando en forma sistemática y oportuna los resultados de las actividades de aprendizaje, base real de la construcción de los propios conocimientos.

Tengamos también en cuenta que los multimedias son herramientas de gestión o del ejercicio concreto y cotidiano de los diferentes entes, requiriéndose, para el desarrollo del CASO, que los participantes apropien estas herramientas y hagan entrenamiento en el uso y aplicación de las mismas.

Por último, debe señalarse que la contribución de la Dirigencia con el despliegue del plan estratégico de Coomeva, a través de planes de acción de cada ente, es una dimensión de contexto clave para el desarrollo de los CASOS.

Con estos lineamientos se enfocan y plantean las actividades para cada una de las Unidades de Aprendizaje, buscando mantener una acción integral sobre las competencias y conocimientos específicos que se estudian en el módulo con los ya estudiados en los módulos introductorios.

Mensaje

Mis competencias como Dirigente de Coomeva debo evidenciarlas en la práctica a través de todas las Actividades de Aprendizaje del desarrollo del Programa de Formación (reconociéndome, corrigiéndome, perfeccionándome) ajustando, adquiriendo, completando y perfeccionando conocimientos conceptuales y metodológicos.

Mensaje

LA COMUNICACIÓN ENTRE LOS ACTORES DEBE SER VERAZ, HONESTA, COMPRENSIVA Y CORRECTA, EN CONTRAPOSICIÓN A UNA COMUNICACIÓN INTERESADA, INDIVIDUAL Y MANIPULADORA. LA PARTICIPACIÓN EN GAES Y EN PLENARIAS, DE CADA UNO DE LOS ACTORES DEBE SER ACTIVA, RESPETUOSA, INTELIGENTE Y DIALOGADA.