

**PONENCIA PARA EL CONGRESO IDEOLÓGICO COOMEVA
2012**

AUTOR: CARLOS VIRGILIO CONTRERAS

**COOMEVA
REGIONAL PALMIRA**

Palmira, agosto 31 de 2012

SUBTEMA 1: LOCALISMO: SINERGIA Y AUTONOMÍA EN EL
ORDEN LOCAL

SUBTEMA 2: MANTENIMIENTO DEL ESQUEMA ACTUAL DE LAS
REGIONALES

AUTOR: CARLOS VIRGILIO CONTRERAS

PROFESIÓN: ABOGADO Y EMPRESARIO

REGIONAL PALMIRA

CORREO ELECTRÓNICO: agrofinca2009@hotmail.com

TELÉFONOS : (2) 272 4222, 315 528 12 36

EJE TEMÁTICO:

MODELO COOMEVA Y SU GRUPO EMPRESARIAL COOPERATIVO.

SUBTEMA 1 AUTONOMÍA Y SINERGIA EN EL ORDEN LOCAL
SUBTEMA 2: MANTENIMIENTO DEL ESQUEMA ACTUAL DE LAS
REGIONALES

INTRODUCCIÓN

Dentro la reglamentación estatutaria, Coomeva mantiene un espíritu democrático y participativo enfocado a mantener su filosofía cooperativa a través de las diferentes instancias que van desde lo local, hasta las estructuras de gobierno centrales. Esta forma participativa de gobierno se refleja en el modelo administrativo que adelanta la cooperativa en la actualidad, apoyada en los Comités de Vigilancia, El consejo de Administración y la Asamblea General de Asociados.

Esta ponencia está enfocada en promover la participación de todos y cada uno de los asociados de la cooperativa en todos los programas que adelanta la organización a nivel nacional, regional y zonal, hacia el mantenimiento de la autonomía propia en el orden local y en la creación y/o reorganización de nuevas regionales.

LOCALISMO: “Definición. Se define como un área geográfica determinada con vocablos, costumbres y expresiones propias bien definidas, que hacen de una región una cultura particular”.¹

INTRODUCCIÓN

LOCALISMO

Traemos a colación la definición que antecede por cuanto “localismo significa liberar el compromiso dando a la gente libertad de actuar, poner a prueba sus propias ideas y ser responsable de los resultados”², es apartarse de la organización jerárquica tradicional, dando participación activa a los miembros que conforman el cuerpo de asociados, incluyendo desde luego desde los que hacen parte de la dirigencia, hasta los profesionales que cada día ingresan los cuales vienen con ideales nuevos y dispuestos a dar lo mejor de sí.

JUSTIFICACIÓN DESDE LO FINANCIERO: Las estadísticas demuestran que el sector local, esto es, las regionales y zonales que están ubicadas en las diferentes regiones contribuyen cada día con sus excedentes financieros en el crecimiento de la organización. Tal afirmación puede comprobarse en los resultados obtenidos en los Estados financieros de la Cooperativa. Pues es palmariamente claro que el músculo financiero de la organización, está nutrido con los resultados obtenidos en cada ejercicio por las unidades zonales y las regionales ubicadas a lo largo y ancho del País. Por manera que, si dichas regiones

¹ Enciclopedia virtual Wikipedia

² Enciclopedia virtual Wikipedia

son de gran importancia para la organización, por contribuir al sostenimiento y crecimiento de las diferentes Empresas del grupo, no hay razón para restarles importancia y no hacerlas parte integral de las decisiones importantes que tienen su origen, se discuten y se toman en el poder central. Esta ponencia considera que la figura de los delegados, si bien es cierto que simplifica los mecanismos conducentes a la toma de decisiones, también lo es, que pretermite tener una participación activa y directa por parte de cada uno de los asociados.

Nos encontramos frente a una organización, cuyo propósito filosófico que reposa en los estatutos es del orden cooperativo. En tal sentido, cabe agregar, que cada una de las regionales debe mantener su propia autonomía de orden local, sin que esto vaya en contravía por lo dispuesto en la Asamblea General, órgano éste donde se promueven, y se llevan a feliz término las decisiones que marcan los destinos de la organización. Sin embargo, las decisiones tomadas en las Asambleas, deben ser acatadas por las diferentes seccionales y zonales, lo cual deja en evidencia que en el interior de la organización las decisiones se tomen por jerarquías. Este modelo corporativo que dirige la organización, deja de lado el impulso que desde las diferentes regiones puedan darle los asociados y en general la dirigencia. Por cuanto la voz de los delegados no es la voz de todos los asociados. En consecuencia el modelo amerita que se busque la manera de celebrar Asambleas o pre Asambleas si el término lo permite, en cada una de las regiones, con el fin de dar participación a un gran número de asociados que no tienen la oportunidad de participar y aportar un sinnúmero de ideas que pueden incidir directamente en el crecimiento, desarrollo y prestación de servicios de la organización y en el mejoramiento y bienestar de cada uno de los asociados.

También es muy frecuente, que en las áreas locales, sus directivos se ven permanentemente enfrentados con los problemas propios de cada región. Esto conduce de manera significativa al estancamiento de esas áreas que se ven enfrentados a situaciones de crecimiento precario.

DESARROLLO DEL TEMA

La experiencia nos demuestra, que las organizaciones inteligentes son aquellas donde el pensamiento del individuo se pone en libertad de actuar bajo los criterios de responsabilidad y de los resultados obtenidos. Bajo este esquema, cada individuo por separado dispone de información más eficiente sobre las preferencias de un grupo de asociados, dando lugar a la apertura de nuevas oportunidades de mercados. Poseen información sobre temas relacionados con los competidores, lo que hace mejor posible

la realización de una labor más eficiente en el manejo de las políticas y planes que vaya desarrollando la organización. Esa sinergia o unión de fuerzas individuales se hace indispensable y pone en movimiento a los individuos para obtener resultados potencialmente favorables. En este orden de ideas, sin mayores esfuerzos podemos concluir que por estar en permanente contacto con el entorno, el individuo que se encuentra desarrollando actividades en el área local, se enfrenta a nuevos retos, que probablemente no podrían ser descubiertos y desarrollados por individuos que se encuentren desarrollando actividades los sistemas jerárquicos o centrales y hacen parte de las administraciones tradicionales.

Digamos pues, que para un pequeño grupo de individuos que trabajan dentro de una organización, y bajo esquemas jerárquicos tradicionales, puede originarse un sentido de animadversión, manteniendo un marcado arraigo en la toma de decisiones. En sentido contrario está demostrado que las organizaciones locales obtienen coordinadamente planteamientos y asumen programas que contribuyen muy efectivamente en los resultados que se han propuesto las organizaciones desde los ámbitos centrales.

Lo anterior no quiere decir que desde el centralismo se va incubando un clima que apunta a perder fuerzas; pues las decisiones que se tomen en las organizaciones grandes, guardan un equilibrio entre lo central y lo local, procurando mantener los “beneficios de la autonomía local sin renunciar al control central”³. Este ambiente debe mantenerse siempre, evitando caer en competencias inocuas y manteniendo un clima permanente y una dinámica que permita a los individuos mantenerse en un ambiente con estímulo emocional que les permita optimizar sus capacidades, trabajar en equipo y desarrollar competencias para resolver situaciones complejas.

Existe una gran diferencia entre impartir órdenes y ejercer el control. El poder puede estar en el gobierno central, pero los objetivos se cumplen cuando en todo el ámbito de operaciones se propicia un clima de sinergia y entusiasmo. El resultado de esas fuerzas conduce a obtener el resultado propuesto. Se concluye pues, que no siempre quien logre los objetivos propuestos en una organización ejerce poder.

Cuando se presente una crisis en una organización importante, las estructuras locales se atrofian, las personas se bloquean, la infraestructura se deteriora desde lo central hasta lo local. Es por lo anterior, que una organización que se encuentra en esta situación, descarga su sinergia en la Administración central, con resultados seguramente muy adversos, porque en una crisis se carece del apalancamiento intelectual

³ Programa saber Coomeva

del talento humano que se halla ubicado en las regiones. Es por eso que una organización deteriorada, es imposible controlarla desde el poder central.

LO QUE SE PRETENDE

Un modelo de gobierno y desarrollo: Para una organización como Coomeva, es de suma importancia mantener autonomía local en cada una de sus regionales, con el fin de mantener una visión clara de sus propósitos en las diferentes provincias, cuyo potencial de asociados, dirigentes, empleados y usuarios, siendo parte de la organización, contribuyen cada uno con los respectivos aportes necesarios para que esta se mantenga en permanente evolución y desarrollo. Esa Autonomía local a su vez se torna en control local, cuando a través de procesos bien enderezados se obtenga por parte del asociado un clima de compromiso hacia la organización. Esto garantiza la construcción de una red con fortalezas, tanto en el nivel de visión, como en el nivel administrativo, manteniendo una autonomía y responsabilidad local, sin perder de vista que debe permanecer en un permanente empalme con la administración central.

En la administración moderna, los individuos con visión y metas bien definidas, tienen proscrita la creencia de que el mundo debe aceptarse “tal y como es”. Esa concepción ha ido tomando visos diferentes; pues son los individuos uno a uno, quienes deben ser protagonistas de los acontecimientos en una sociedad. Por ello, en el área local, no debemos desaprovechar este potencial humano que significa para la organización uno de nuestros valores fundamentales para lograr ser cada día más eficiente. Este aporte humano, no solo se ve reflejado en la provincia, sino en toda la organización.

VISIÓN COMPARTIDA:

La sinergia producto de los esfuerzos individuales, con una visión compartida, con un propósito permanente de mejoramiento individual, donde se afiance un proceso cultural de compromiso, tanto en las unidades locales, como en las regionales y en el poder central, interactuando de manera continua y permanente, con una administración disciplinada con modelos mentales bien definidos, conformarán la combinación ideal: **misión, visión y valores.** Esta combinación de presupuestos es indispensable para que el asociado con identidad común ponga sus esfuerzos en la misma dirección. Esta conexión de muchos individuos con identidad de propósitos, harán de la organización un ente inalcanzable frente a otros donde la gente mantenga sus esfuerzos dispersos.

“Las estrategias son producto de una visión del mundo. Cuando el mundo cambia, los administradores tienen que compartir una visión común del mundo nuevo. De lo contrario, las decisiones estratégicas descentralizadas derivan en la anarquía administrativa”.⁴

Aspectos similares han sido materia de discusión de manera tangencial en anteriores ocasiones. Al respecto me permito traer a colación unos apartes de las recomendaciones hechas en la declaración de Calima:

DECLARACIÓN DE CALIMA: “Reconocemos que una de las grandes fortalezas de Coomeva es su presencia local, con ello se ha asegurado la identidad y el compromiso de sus asociados y la cercanía a la solución de sus necesidades. Por ello, dirigencia y administración, debemos empeñarnos para que la Cooperativa llegue a todas las regiones y zonas, de forma que el asociado sienta que le pertenece a todos”.⁵

En igual sentido, me permito transcribir las recomendaciones que fueron objeto de discusión en la asamblea de Delegados que se llevó a cabo el 25 de marzo de 2011:

RECOMENDACIONES DE LA XLVII ASAMBLEA DE DELEGADOS marzo 25 de 2011:

“El consejo de Administración, debe incluir en su agenda como tema prioritario la **revisión del modelo centralista** el análisis y el seguimiento de la articulación de los procesos institucionales tanto en lo relacionado con los niveles nacionales, regionales y zonales como en la articulación de las diferentes Unidades de Negocio y sectores del grupo empresarial. Lo anterior, como expresión del concepto definido como presencia local en el plan estratégico, en función de reducir restricciones en los procesos institucionales que de manera evidente generan insatisfacción a los asociados. Solicitamos una comisión permanente de seguimiento por parte del consejo de administración para estos procesos con el fin de garantizar el localismo como esencia del modelo Cooperativo de Coomeva”⁶. (Negrillas fuera de texto).

MANTENIMIENTO DEL ESQUEMA ACTUAL DE LAS REGIONALES

⁴ Programa Saber Coomeva

⁵ Declaración de Calima

⁶ Declaración de Calima

Reorganización de unas Regionales: Con el fin de facilitar el acceso a los servicios, para que el asociado pueda interactuar en términos de cultura y costumbres. Esto crea una sinergia que redonda no solo en su bienestar, sino en el desarrollo regional de cada una de las Empresas que conforman el grupo. Además el Asociado como elemento fundamental de la Cooperativa puede mantener un contacto de manera más expedita y directa con la organización, además de minimizar costos de logística y transporte.

Esto nos facilita de una parte economía de tiempo por trayectos, integración de los asociados por regionales, cercanía de acceso para los asociados, mayor cobertura en cada regional, posibilidad de vinculación de un mayor número de asociados, potencializando el desarrollo local.

BIBLIOGRAFÍA:

- 1 Biblioteca virtual de ciencias cosiales. www.cholonautas.edu.pe
- 2 Enciclopedia libre “wikipedia”
- 3 Programa Saber Coomeva 2011.
- 4 Lexico derecho- justicia Política. Mariano Arnal
- 5 Foro Enciclopédico de Localismos
- 6 Retóricas.com
- 7 Santos Boaventura de Souasa. 1998.
- 8 Salgado Judith 2005.
- 9 Vargas Alberto: Globalización Vs. Derechos Humanos.
- 10 Estatutos de la Cooperativa Coomeva.