

Por
María Rita Valencia
Directora Nacional
de Educación

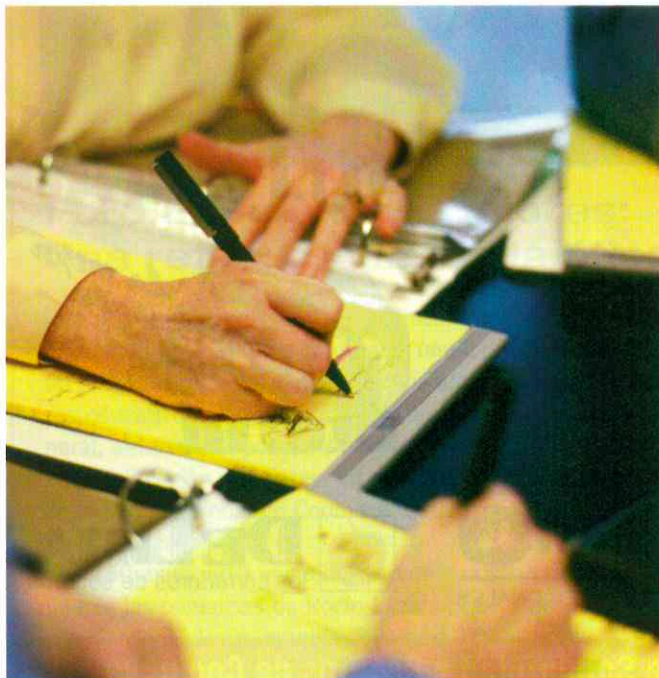
Ser dirigente: Toda una carrera de servicio

Ante la necesidad de contar con líderes que promuevan el desarrollo futuro del sector, en el Encuentro Nacional de Educación se analizaron las metodologías propuestas para crear un programa de formación integral con este fin.

Cartago fue sede del VI Taller Nacional de Educación realizado en el pasado mes de agosto, un espacio donde se abordó y evaluó el tema de los indicadores educativos y se efectuó un diagnóstico sobre la necesi-

dad que actualmente tiene Coomeva de crear una carrera dirigencial.

En esta oportunidad, los planteamientos estuvieron a cargo de Víctor Manuel Quintero Uribe, director del Centro de Investigaciones de la



La Cooperativa se propone fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad, así como el deseo de superación personal y profesional de sus asociados, con el objetivo de transformarlos en personas cada vez más competitivas.

Universidad de San Buenaventura y Miguel Antonio Caro Gómez, consultor de empresas. El evento contó con la presencia de representantes del Comité Nacional de Educación, de los Comités Regionales y Zonales de Educación y personal administrativo de la Cooperativa, vinculado al área de educación.

Al concluir el trabajo de análisis sobre estos dos temas, que se desarrolló en grupos, se procedió a la tabulación de las propuestas y soluciones a los diferentes problemas planteados, con lo cual se procederá a elaborar los próximos planes de educación.

Eficiencia y eficacia

Desde las perspectivas del profesor Drucker, citadas en el Taller, el éxito se puede medir desde dos categorías fundamentales, la eficiencia y la eficacia. Existe el éxito hacia fuera, que es hacer las cosas, y el éxito hacia adentro,



Participantes del VI Taller Nacional de Educación.

que es la forma como cada uno hace las cosas.

Se definió la eficacia como hacer las cosas que hay que hacer. En el caso específico del área educativa de Coomeva, es hacer las cosas que el programa educativo debe hacer. En términos generales, ser eficaz es cumplir. Mientras que eficiencia es hacer las cosas de la forma que hay que hacerlas. Eso tiene que ver hacia fuera y hacia adentro. Para poder medir, observar, evaluar y aprender de estos planteamientos, es preciso utilizar los indicadores de logro y de gestión.

Los indicadores de logro, también llamados indicadores de resultado, giran en torno al producto obtenido para

medirlo. Es este el caso específico que trató el VI Taller, un programa educativo eficiente y eficaz.

Los indicadores de gestión están directamente relacionados con los procesos que permiten alcanzar los resultados o logros. Ambos tipos de indicadores están apoyados en los conceptos de información para administrar, en este caso, un programa educativo. Para un programa de educación, es indispensable contar con un sistema de datos y opiniones, direccionados hacia la misión, visión, las estrategias y los objetivos del plan que se quiere desarrollar.

El esquema de los indicadores permite definirlos co-

mo unos elementos concretos y preestablecidos que brindan desde el comienzo orientación clara sobre la ruta que se sigue. No son elementos rígidos, sino que pertenecen a modelos de construcción del conocimiento sobre el programa educativo que se trabaja. En su ejercicio, los indicadores se mueven en busca de información gerencial que permite hacer ajustes y aprender del programa en el que se gerencia o participa.

De acuerdo con los planteamientos del Banco Mundial, los logros de los indicadores de resultado se miden en tres niveles: productos que el programa entrega, efectos que genera e impacto de un programa. Por su parte, los

indicadores de gestión son los que miden los procesos, actividades y tareas. Estos además de gestionar procesos, gestionan recursos como el talento humano, recursos físicos y recursos financieros.

Los indicadores deben ser cuantitativos y cualitativos, porque la cantidad es fundamental para trabajar en la administración y planeación de programas educativos. Asimismo, los elementos cualitativos son fundamentales para el seguimiento de dichos programas. Se dice con frecuencia que un indicador es más válido, mientras más universal sea.

El primer aspecto para hacer una medición es tener muy clara la necesidad y el

problema o situación. Este es el punto de partida y el éxito está en resolver el problema, en modificar la situación o en generar un elemento positivo a la necesidad.

El segundo aspecto a tener en cuenta en la formulación de planes, programas y proyectos, es el objetivo, que se considera como el antiproyecto en los planes educativos. El tercer aspecto es el indicador o medidor.

La ruta metodológica de la investigación es: situación-objetivo-indicador y necesidad-objetivo-medidor, para resolver los problemas, es decir, llegar a los objetivos que se habían planteado.

En los procesos de investigación no sólo se puede establecer el problema, sino que es preciso encontrar las causas y establecer las consecuencias. Desde cualquier metodología que se trabaje, hay que establecer el concepto de problema-objetivo, y luego hay que construir el medidor o indicador.

Si el proyecto entrega un producto, también arroja un efecto, pero hay una relación directa y fuerte entre el efecto del proyecto y el producto del programa. Es decir, que los proyectos se hacen para que los programas entreguen productos, manteniendo una relación estrecha entre el proyecto y el producto. De la misma forma los efectos que genera el programa están íntimamente relacionados con los productos institucionales, con la misión y con la visión.

Es importante que constantemente se realice un proceso de evaluación con el fin de mantener la retroalimenta-



Lo más importante para el asociado que desea asumir una misión cooperativa es que sea capaz de fijar metas altas y alcanzables, y que tenga la posición y capacidad para asumir responsabilidades. También cuentan factores como su formación y experiencia.

ción. Dentro de estos procesos, las instituciones no se deben casar con una metodología, sino crear un lenguaje propio. Un proceso educativo es un conjunto de acciones

pedagógicas que conducen a formar gente. Los indicadores de procesos son simplemente un mecanismo que ayuda a establecer las principales acciones para capacitar, en el caso de Coomeva, a los asociados.

Planeación y carrera dirigencial

La Unidad de Apoyo de Educación tiene como misión desarrollar procesos permanentes de formación, capacitación y educación para los asociados y empleados. Todo esto está dirigido a desarrollar la cultura de la solidaridad y del servicio, como valores organizacionales e implementar programas de educación continuada para el fortalecimiento profesional.

El programa que se busca conformar está encaminado a formar dirigentes cooperativos.

Para establecer la carrera dirigencial al interior de Coomeva, es preciso conocer sus necesidades. En estos momentos la Cooperativa requiere de dirigentes cooperativos automotivados y en continuo crecimiento; que estén en consonancia con la misión, visión y los valores de Coomeva y aumentando su gestión; es preciso que los dirigentes formulen respuestas para desarrollar los niveles de madurez de los dirigentes, requiriéndose una mejor relación entre los beneficios y los costos invertidos en la formación.

Ante estas necesidades, se ha planteado un programa integral de desarrollo para los dirigentes cooperativos y una metodología. Se tiene una propuesta para que Coomeva instaure un programa de educación no formal, que permita que cada persona se vincule en el nivel de desarrollo y área de perfil requeridos. La Cooperativa se propone fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad, así como el deseo de superación personal y profesional, con el objetivo de transformar a sus asociados en personas altamente competitivas.

Lo más importante para el asociado que desea asumir una misión cooperativa es que sea capaz de fijar metas altas y alcanzables, y que tenga la posición y capacidad para asumir responsabilidades. También cuentan factores como su formación y experiencia.

El desarrollo de la formación de los dirigentes cooperativos estará apoyado en la retroalimentación que posibiliten los indicadores. Estos asociados deberán mover su gestión en las áreas de competencias personales, motivacionales, de conocimiento, gerenciales y de negociación.

A través del resultado de los análisis realizados en el VI Taller Nacional de Educación, la Cooperativa cuenta con las bases para iniciar el proceso de preparación de su programa de capacitación para futuros dirigentes, imprimiendo aun más fortaleza y dinamismo a los mecanismos de participación democrática que permiten a nuestra cooperativa cumplir con las orientaciones señaladas por los principios solidarios. (M)