



# INFORME DE EVALUACIÓN PROGRAMA SABER COOMEVA

RESUMEN EJECUTIVO  
NOVIEMBRE 2015



 Saber **Coomeva**

**Coomeva**  
Nos facilita la vida



UNIDAD DE EDUCACIÓN  
Y DEMOCRACIA

INFORME DE EVALUACIÓN  
PROGRAMA SABER COOMEVA

RESUMEN EJECUTIVO  
NOVIEMBRE 2015

La Asamblea General Ordinaria de Delegados de Coomeva en 2014 recomendó evaluar los impactos del Programa Saber Coomeva que se desarrolla desde 2008 y en el que participan dirigentes de la Cooperativa a nivel nacional, regional y zonal.

Para cumplir con esta recomendación se definió realizar tres tipos de evaluación al Programa:

**1. Evaluación de producto.** Centrada en resultados y evidencias cuantitativas en los siguientes aspectos:

- Número y distribución de participantes.
- Características de los dirigentes formados.
- Características de los facilitadores.
- Resultados académicos del Programa.
- Los recursos invertidos.

**2. Evaluación de percepción del Programa por parte de los participantes.** Ésta se



realizó con base en las encuestas virtuales aplicadas a los dirigentes que participaron en el periodo 2013- 2014 y en algunos datos de percepción obtenidos en 2012.

**3. Evaluación de impacto.** El impacto del Programa se medirá con los resultados que arroje la autoevaluación de la gestión de los estamentos directivos. Ésta se realizará como parte del Sistema de Gestión de la Dirección.

Adicional a la evaluación de producto y de percepción, también se ha obtenido información clave sobre el Programa en el proceso de identificación de la estructura funcional del área de desempeño de la Dirección y en el diseño del programa mismo, la cual se describe a continuación.

## LA ESTRUCTURA FUNCIONAL Y CURRICULAR

Para el diseño del Programa se analizó la **estructura funcional** del área de desempeño de la Dirección en el contexto de la Cooperativa. En ella se indica lo que **“debe saber hacer bien”** un Dirigente de Coomeva, de acuerdo con unos estándares de calidad. El estudio de esta estructura generó lo que se denomina **“Mapa Funcional”** del área de desempeño de la Dirección.

Dicho **Mapa Funcional** se logró con base en un análisis del **propósito clave** de la dirección y de las cuatro funciones que desarrollan los dirigentes a través de los diferentes comités de Coomeva

Así mismo, el Programa definió una **estructura curricular** acorde con la estructura funcional, la cual busca el buen aprendizaje y formación del Dirigente en términos de lo que “debe saber hacer bien”.

La estructura y desarrollo curricular del Programa comprende:

### Dos Módulos Introdutorios (MI):

- **Módulo Introdutorio “Métodos de Aprendizaje Autónomo y Competencias Generales, MAA”:** Este módulo desarrolla competencias transversales o genéricas básicas para el ejercicio como dirigente y para el entrenamiento del participante en la metodología del Programa, para garantizar la estabilidad y éxito del dirigente en el mismo. Este módulo se desarrolla en dos periodos.
- **Módulo Introdutorio “El Rol del Dirigente de Coomeva”:** Este módulo busca que los dirigentes tengan una visión y comprensión inicial general del Programa, trabajando elementos básicos conceptuales de la Economía Solidaria, el Cooperativismo, la Dirigencia de Coomeva y su normatividad, Coomeva y sus servicios y la concientización y motivación del dirigente, tomando como base el reconocimiento de su estado actual para desempeñarse en su rol. Este módulo se desarrolla en dos periodos.

**Cuatro Módulos de Formación Profesional (MP)** que se corresponden con las cuatro funciones principales y sus respectivas subfunciones.

- **Módulo 1 (MP1D):** “Direccionamiento estratégico de Coomeva”
- **Módulo 2 (MP2G):** “Garantía de la administración de Coomeva”
- **Módulo 3 (MP3C):** “Control en Coomeva y sus empresas”
- **Módulo 4 (MP4A):** “Asesoría en Coomeva”

Tanto los dos Módulos Introdutorios como los cuatro Módulos Profesionales se organi-

zan y estructuran con base en Unidades de Aprendizaje. De esta manera se estructuraron 33 Unidades de Aprendizaje, siete correspondientes a Módulos Introdutorios y 26 a Módulos Profesionales, que desarrollan las competencias requeridas para el desempeño en los 18 entes de la Dirigencia de Coomeva.

## EL NIVEL DE CUALIFICACIÓN Y OBJETIVO DEL PROGRAMA

Con base en el modelo de formación por competencias y el propósito clave de la Dirigencia se definieron los conocimientos y habilidades profesionales del dirigente.

Se encontró que éste requiere realizar actividades complejas que exigen un nivel alto de responsabilidad, autonomía y juicio evaluativo, que dio lugar a un nivel de cualificación cinco tanto de los módulos como del Programa.

Con base en los elementos anteriores, se formuló el Objetivo del Programa de la siguiente manera:

*“Contribuir al fortalecimiento de Coomeva a través de la formación y capacitación de sus Dirigentes que permita unificar conceptos y estrategias que conlleven a la efectividad del ejercicio del Gobierno de Coomeva y del sector solidario y al fortalecimiento de su gestión educativa.”*



## PERFILES DE DESEMPEÑO DE LOS DIRIGENTES SEGÚN LOS ENTES A LOS QUE PERTENECEN

Los perfiles de desempeño se definieron según el ente al que pertenecen los dirigentes, de acuerdo con los requerimientos de las funciones principales y sus correspondientes sub-funciones, definidas en el Mapa Funcional.

## LAS COMPONENTES DEL PROGRAMA

Para el Programa se definieron cuatro componentes que tienen como eje de referencia el fortalecimiento del proceso de aprendizaje autónomo.

- Los **destinatarios**: Corresponden a los dirigentes de Coomeva.
- Los **facilitadores**: Profesionales que facilitan el proceso de aprendizaje y tienen conocimientos sobre las temáticas que desarrolla el Programa.
- Los **medios de información y comunicación**: El Programa se desarrolla bajo modalidad desescolarizada que exige que cada participante disponga, previa y permanentemente de los medios de información y comunicación adecuados. Con este propósito se elaboraron seis multimedias; una para cada módulo. Estos materiales conforman un sistema de información para la Dirigencia, ya que organizan y sistematizan la información pertinente (Acuerdos, Resoluciones, documentos específicos de Coomeva, marcos conceptuales y metodológicos, etcétera). La plataforma que apoya la gestión del conocimiento y la administración académica del Programa es KME LX que permite usar la información de los multimedias y la in-

teracción de los participantes a través de foros, chats, blogs, wikis, comentarios y enlaces con otros sitios.

- Los **elementos curriculares**. El Programa desarrolla seis elementos curriculares: La modalidad desescolarizada, las estrategias metodológicas para su ejecución, los fundamentos andragógicos, el modelo de aprendizaje, los contenidos temáticos y las actividades de aprendizaje.

## EVALUACIÓN DE PRODUCTO

La evaluación de producto se realizó teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Impacto del Programa en el fortalecimiento de las competencias dirigenciales, que se evidencian principalmente con los resultados académicos.
- Cobertura del Programa, la cual se expresa en términos geográficos y del número y distribución de los participantes a través de la estructura curricular.
- Características de los facilitadores y los niveles de formación logrados por los participantes a través del desarrollo de sus planes curriculares.
- Resultados académicos.
- Impacto del Programa sobre la cultura de la democracia en Coomeva.
- Validación de la propuesta curricular del Programa.
- Número de participantes en el periodo 2009 –2015.
- Parámetros de permanencia y movilidad a través de los módulos de formación.

- Parámetros demográficos de participantes y facilitadores.
- Número de matrículas y de aprobaciones, tasas y notas de aprobación, tasas de certificación y cubrimiento del Programa a través de los entes, que permiten vislumbrar a través del análisis de las tendencias las perspectivas futuras.
- Los mecanismos de seguimiento y ajuste a través de las encuestas evaluativas.
- El tiempo invertido.

### Resultados sobre el desarrollo general del Programa

- Los resultados académicos y la satisfacción de los participantes demuestran la eficacia del diseño del currículo del Programa.
- La estructura curricular organizada en Módulos Introdutorios y Módulos Profesionales responde adecuadamente a las necesidades e intereses de los dirigentes para ejercer el gobierno de Coomeva.
- La modalidad desescolarizada es la adecuada para implementar el Programa. Permite logros en cobertura y evita inversiones en locaciones, montajes o logística. El uso de los materiales multimediales y la plataforma KME han sido efectivos.
- La aplicación de conceptos y métodos de la Andragogía (aprendizaje del adulto) y su adecuada combinación con el modelo de aprendizaje es determinante para el éxito del Programa.
- La aplicación de mecanismos de validación (Grupos de Validación Regionales y Comisión de Validación) permiten identificar medidas correctivas para perfilar un

Programa más adaptado a las necesidades e intereses de los dirigentes.

- El Programa ha logrado una cobertura en todas las regionales de la Cooperativa, permitiendo que los dirigentes reciban la actualización y capacitación especializada.

Regionales/ Ciudad	Número	% / total general	% / total Regional
<b>Bogotá</b>	<b>150</b>	10,86%	100%
Bogotá	119	8,62%	79,30%
Chía	2	0,14%	1,30%
Sogamoso	3	0,22%	2,00%
Tunja	5	0,36%	3,30%
Villavicencio	18	1,30%	12,00%
Yopal	2	0,14%	1,30%
Zipaquirá	1	0,07%	0,70%

Regionales/ Ciudad	Número	% / total general	% / total Regional
<b>Cali</b>	<b>452</b>	32,73%	100%
Buenaventura	44	3,19%	9,70%
Buga	36	2,61%	8,00%
Cali	150	10,86%	33,20%
Florencia	24	1,74%	5,30%
Ibagué	33	2,39%	7,30%
Jamundí	2	0,14%	0,40%
Neiva	34	2,46%	7,50%
Pasto	34	2,46%	8%
Popayán	63	4,56%	13,90%
Tuluá	31	2,24%	6,90%
Tumaco	1	0,07%	0,20%

Regionales/ Ciudad	Número	% / total general	% / total Regional
<b>Caribe</b>	<b>223</b>	16,15%	100%
Barranquilla	114	8,25%	51,10%
Cartagena	23	1,67%	10,30%
Riohacha	14	1,01%	6,30%
Santa Marta	19	1,38%	8,50%
Sincelejo	11	0,80%	4,90%
Valledupar	42	3,04%	18,80%

Regionales/ Ciudad	Número	% / total general	% / total Regional
<b>Eje Cafetero</b>	<b>177</b>	12,82%	100%
Armenia	39	2,82%	22,00%
Calarcá	1	0,07%	0,60%
Cartago	33	2,39%	18,60%
Dosquebradas	2	0,14%	1,10%
La Dorada	1	0,07%	0,60%
Manizales	69	5,00%	39,00%
Pereira	32	2,32%	18,10%

Regionales/ Ciudad	Número	% / total general	% / total Regional
<b>Medellín</b>	<b>316</b>	22,88%	100%
Apartadó	32	2,32%	10,10%
Barrancabermeja	6	0,43%	1,90%
Bucaramanga	43	3,11%	13,60%
Cúcuta	62	4,49%	19,60%
Envigado	18	1,30%	5,70%
Medellín	65	4,71%	20,60%
Montería	37	2,68%	11,70%
Pamplona	2	0,14%	0,60%
Quibdó	48	3,48%	15,20%
Rio Negro	1	0,07%	0,30%
Sabaneta	1	0,07%	0,30%
Urabá	1	0,07%	0,30%

Regionales/ Ciudad	Número	% / total general	% / total Regional
<b>Palmira</b>	<b>63</b>	4,56%	100%
Palmira	63	4,56%	100,00%

### Resultado final

<b>Total general</b>	<b>1.381</b>	100%
----------------------	--------------	------

- Desde 2009 hasta el 2014 se han matriculado en el Programa (Módulo Introdutorio Período I) 1.113 dirigentes. De ellos, 555 Dirigentes (50%) han finalizado y aprobado los dos Módulos Introdutorios y pueden continuar con los Módulos Profesionales.
- Durante marzo de 2009 y octubre de 2014, los 1.113 dirigentes invirtieron un

total de 232.020 horas en el Programa, correspondiente a 2.479 matrículas que obtuvieron notas aprobatorias.

- Entre 2008 y 2014 el Programa ha invertido \$2.671 millones tanto en su diseño como en su ejecución. Si se consideran los 1.113 dirigentes que lo han cursado, el costo por participante es de \$2.4 millones. Este valor no supera el 34% del costo de una especialización en modalidad virtual.
- En el Programa participan en mayor proporción dirigentes hombres (58.5%). Más del 80% de los participantes tienen entre 41 y 70 años, mientras que el 14.5% es menor de 40 años. La antigüedad promedio en Coomeva es de 15 años.

### Resultados académicos del Programa

- La tasa promedio de aprobación para los Módulos Introdutorios y Profesionales es del 85.8% sobre una base de 3.156 matrículas.
- La nota promedio de aprobación en los Módulos Profesionales es del 96.9 sobre 100 puntos y en los Módulos Introdutorios es de 93.7.
- La tasa de certificación en Módulos introductorios es del 50.4%, que corresponde a 459 certificaciones y en Módulos Profesionales es del 93% equivalente a 279 dirigentes que han recibido 819 certificaciones en diferentes Unidades de Aprendizaje distribuidas en los cuatro módulos profesionales.
- Algunos de los casos de estudio que se han elaborado han sido acogidos por entes de la dirigencia y transformados en prácticas institucionales de la misma, ta-

les como el Sistema de Gestión de la Dirección.

- Otras propuestas trabajadas por los Grupos Autónomos de Estudio se han convertido en recomendaciones presentadas en los entes correspondientes.
- En lo que respecta a la parte administrativa y organizativa, en su contribución a estos resultados, los facilitadores emitieron un concepto altamente favorable.
- Se evidencian buenos resultados académicos en los Módulos Introdutorios y muy buenos resultados en los Módulos Profesionales. La nota aprobatoria alta refleja un buen cumplimiento y una muy buena calidad en el desarrollo de sus tareas y sus casos. La aprobación en cada matrícula se obtiene con valores superiores a 85 de 100 puntos. Las notas en cada uno de los módulos y en cada una de las Regionales están por encima de los 92 puntos, con muy buenos promedios desde 93.7 en Módulos Introdutorios hasta 96.9 en Módulos Profesionales.
- A través del Programa se ha formado un grupo especializado de facilitadores con amplia experiencia en temas cooperativos y en el conocimiento de Coomeva. Esto ha sido muy bien evaluado por los dirigentes participantes en el mismo.

El Programa cuenta con 12 facilitadores; de los cuales siete han permanecido desde el 2009, tanto en los Módulos Introdutorios (a partir del año 2009), como en los Módulos Profesionales (a partir de 2011). Esto indica un trabajo continuo de los facilitadores de 5,5 años en Módulos Introdutorios y de 3,7 años en Módulos Profesionales.

- El programa ha impactado de forma significativa en la cultura de la democracia en Coomeva a través de una participación más cualificada de los dirigentes en las determinaciones de la Cooperativa.
- El Programa ha influenciado la redacción de normas que se han incluido en el Estatuto Coomeva y que hacen relación a la exigencia de formación cooperativa de los dirigentes.

En general, el Programa Saber Coomeva ha cumplido con el objetivo que le fue encomendado: "Contribuir al fortalecimiento de Coomeva a través de la formación y capacitación de sus dirigentes, que permita unificar conceptos y estrategias que conlleven a la efectividad del ejercicio del gobierno de Coomeva y del sector solidario y al fortalecimiento de su gestión educativa."

### Recomendaciones

- Mantener y fortalecer el Programa con los elementos básicos que lo sustentan, en particular sus estructuras funcional y curricular.
- Mantener y estimular el rumbo de implementación del Programa, como su cobertura geográfica y el cubrimiento por entes, los facilitadores, administración y evaluaciones periódicas.
- Definir medidas para estimular una mayor participación de dirigentes jóvenes y mujeres en el Programa.
- Desarrollar nuevos módulos que continúen fortaleciendo las competencias de los dirigentes.

## EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL PROGRAMA

Esta evaluación se realizó con base en las encuestas virtuales aplicadas a los dirigentes que participaron en el periodo 2013-2014 (573 dirigentes) y en algunos datos de percepción obtenidos en 2012. Se trabajó con una muestra de 151 encuestas diligenciadas en 2014 que arroja un indicador de confianza del 97%. En 2015 se trabajó con una muestra de 191 encuestas diligenciadas, lo cual arroja un indicador de confianza del 97%.

Las encuestas aplicadas a los dirigentes muestran a nivel general un cambio importante en la percepción. En 2013 y 2014, más del 98% de los dirigentes calificaron en forma positiva el programa Saber Coomeva, en comparación con el 87,27% que lo calificó así en 2012.

La **aplicación del programa para el desempeño dirigenal** fue calificada como excelente y buena en un 98,1% en 2013, y en un 95,88% en el 2014. Existe, por tanto, una percepción positiva sobre la utilidad práctica del Programa.

La **utilidad de los contenidos para el desempeño dirigenal** fue calificada como excelente y buena en un 98,7% en 2013 y en un 98,9% en 2014.

Las propuestas y sugerencias aportadas por los dirigentes a través de la encuesta se relacionan especialmente con la metodología del Programa. Algunas de ellas fueron:

- Ampliar las clases presenciales.
- Hacer más "livianos" los contenidos.
- Evaluar los conocimientos adquiridos por parte de los dirigentes.

- Acortar los cronogramas para la realización de los módulos.
- Refrescar los conocimientos al inicio de los módulos.
- Mejorar la metodología de los foros.
- Revisar la pertinencia de la duración del Programa.

## Deserción del Programa

Para explorar las causas de deserción en el Programa se aplicó una encuesta virtual que fue contestada por 39 asociados, de una muestra de 69. Los siguientes resultados muestran una tendencia, pero no son estadísticamente representativos debido a que la encuesta la respondió el 50% de la muestra seleccionada.

Se encontró que las principales causas para no culminar el Programa son:

Falta de tiempo	67%
Falta de claridad en la metodología	24%
El aporte conceptual no fue el esperado	6%
No le generó interés	3%

## Percepciones generales

Los dirigentes perciben el Programa Saber Coomeva como una herramienta valiosa que les fortalece la comprensión y seguridad en el rol que deben desempeñar en Coomeva como dirigentes en la Cooperativa.

Los dirigentes logran un mejor conocimiento de la Cooperativa y su grupo empresarial, mayor comprensión del papel del asociado como dirigente y un mayor involucramiento y compromiso con la Cooperativa.



 **Saber Coomeva**

  
**Coomeva**  
Nos facilita la vida