

**Asociación Antioqueña de Cooperativas
-Confecoop Antioquia-**

**Proyecto Instituto de Educación
Para el Trabajo y El Desarrollo
Humano**

Viviana Rúa Ortega

2011

**Especialización en
Administración de Empresas.**

Convenio: Universidad CES-Universidad del Rosario

CONTENIDO

1. SOLICITUD.

1.1. ASPECTOS LEGALES.

1.1.2. COPIA DEL OFICIO REMITIDO AL DIRECTOR DEL NÚCLEO RESPECTIVO ANUNCIANDO LA CREACIÓN DE LA INSTITUCIÓN.

2. INTRODUCCIÓN.

3. JUSTIFICACIÓN.

4. MARCO CONCEPTUAL

4.1. FUNDAMENTACIÓN SECTORIAL.

4.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.

4.3. FUNDAMENTACIÓN EDUCATIVA.

4.4. FUNDAMENTACIÓN TECNOLÓGICA.

5. IDENTIFICACIÓN.

6. ESTUDIO DE FACTIBILIDAD E IMPACTO EDUCATIVO.

6.1. LA POBLACIÓN BENEFICIARIA.

6.1.2. FORMACIÓN – CAPACITACIÓN.

6.2. PRESENTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN QUE PROPONE LA CONSTITUCIÓN DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN NO FORMAL.

7. COMPONENTE TELEOLÓGICO.

7.1. MISIÓN.

7.2. VISIÓN.

7.3. PRINCIPIOS.

8. OBJETO.

8. 1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

9. COMPONENTE ADMINISTRATIVO.

9.1. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA.

9.2. CONSEJO DE DIRECCIÓN.

9.3. EVALUACIÓN INSTITUCIONAL.

9.4. MANUAL DE CONVIVENCIA.

9.5. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS.

9.6. COSTOS EDUCATIVOS.

9.7. PRESUPUESTO.

10. COMPONENTE PEDAGÓGICO.

10.1. MODELO PEDAGÓGICO.

10.2. PROGRAMAS A SERVIR.

10.3. EVALUACIÓN.

11. RECURSOS.

11.1 RECURSOS HUMANOS.

11.2 RECURSOS FÍSICOS.

11.3 RECURSOS DIDÁCTICOS.

11.4 RECURSOS FINANCIEROS.

12. BIBLIOGRAFÍA.

1 SOLICITUD

Medellín, de junio de 2011

Doctora

MARIA VICTORIA PANIAGUA

Dirección de desarrollo educativo

Coordinación de educación para el trabajo

Secretaria de educación Municipio de Medellín

ASUNTO: Solicitud de autorización oficial para funcionamiento de Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

Cordial saludo, doctora

CONFECOOP ANTIOQUIA quiere consolidar como entidad educativa para el trabajo y el desarrollo humano. Instituto de Educación Confecoop Antioquia, su propósito como unidad educativa es promover, organizar, diseñar y ejecutar propuestas curriculares que apoyen el mejoramiento y la cualificación tanto de asociados como de personal empleado de las entidades del sector de economía solidaria que hacen parte como miembros de la Asociación Antioqueña de Cooperativas -Confecoop Antioquia.

La educación en la Economía solidaria según la directiva 031 expedida por el Departamento Nacional de la Economía Solidaria - DANSOCIAL y el Ministerio de Educación Nacional el 7 de julio del año 2.000, la señala como: "el proceso permanente orientado a fortalecer la práctica de valores de solidaridad, cooperación y ayuda mutua, con el fin de generar actitudes y conductas que permitan consolidar un compromiso social frente a la misión que debe cumplir las organizaciones solidarias de conformidad con las previsiones de la Ley 454 de 1.998; el concepto desarrolla el principio de la educación elevado a la categoría jurídica, en el artículo 4, numeral 7: "Formación e información para sus miembros de manera permanente oportuna y progresiva". Apoyado en lo anterior queremos solicitar el estudio del proyecto de factibilidad para la licencia de funcionamiento de Instituto de Educación para el trabajo y e desarrollo humano, Confecoop Antioquia.

Guillermo Arboleda Gómez

Representante Legal

1.1 ASPECTOS LEGALES

- Acta de constitución de la entidad, indicando si se trata de una persona natural o jurídica
- Constancia de la institución ante la cámara de comercio
- Acta por medio de la cual se nombra al director

1.1.2 Copia del oficio remitido al director del Núcleo respectivo anunciando la creación de la institución

Medellín junio de 2011

**DOCTORA
MARIA VICTORIA PANIAGUA
Dirección de desarrollo educativo
Coordinación de educación para el trabajo
Secretaria de educación Municipio de Medellín**

Asunto: anuncio de creación institución de educación no formal

Cordial saludo, doctora:

Con la presente le queremos informar del propósito que tiene Confecoop Antioquia de crear el **Instituto de Educación Confecoop Antioquia.**

CONFECOOP ANTIOQUIA quiere consolidar como entidad educativa para el trabajo y el desarrollo humano, su propósito como unidad educativa es promover, organizar, diseñar y ejecutar propuestas curriculares que apoyen el mejoramiento y la cualificación tanto de asociados como de personal empleado de las entidades del sector de economía solidaria que hacen parte como miembros Confecoop Antioquia.

La sede administrativa de la institución esta ubicada en el edificio Bancoquia Of. 404 Carrera 49 No. 53 -19. Teléfono: 444 83 83. Fax: 514 35 60. Correo Electrónico: vrua@confecoopantioquia.coop

Atentos a sus sugerencias y disposiciones

GUILLERMO ARBOLEDA GÓMEZ
Representante Legal

Viviana Rúa Ortega

-Confecoop Antioquia-

2 INTRODUCCIÓN

La educación para el trabajo y el desarrollo humano cumplen con un papel importante en la formación y cualificación en diversas áreas del conocimiento y prepara al personal que requieren las organizaciones modernas. “El sector cooperativo y solidario empieza a reconocer y a valorar la proyección e importancia de la educación para el desarrollo y crecimiento de las personas, así como su incidencia en el crecimiento y desarrollo de todas las empresas”.

Los hechos del medio, la experiencia en el contacto con las entidades de educación y con empresas de capacitación demuestran que se requieren procesos en los que se demanda personal capacitado acorde con las nuevas tendencias y necesidades del medio, para lograr las metas de productividad, calidad, excelencia en servicio, mejoramiento continuo, rentabilidad y bienestar laboral que necesita la nueva economía. De esta forma, la educación se postula como la fuerza que ayuda a la transformación de las empresas del país en organizaciones más dinámicas, eficientes y productivas.

El proyecto educativo de Confecoop Antioquia está considerado como un espacio de construcción y materialización de las propuestas que informan y rigen las entidades del sector solidario, entendido como un sector dinamizador de las estructuras sociales, toda vez que los principios solidarios y cooperativos, trascienden la visión y concepción del contexto de los individuos que acceden a él, creando visiones humanas del complejo mundo económico, y desarrollando los postulados rectores de nuestra Constitución, solidaridad, ayuda mutua, etc, principios estos formadores no solamente de la educación solidaria, sino del proyecto de vida de los asociados a las entidades del sector.

La educación cooperativa es eje fundamental en el proyecto de vida de nuestros asociados, por esta razón se convierte en objetivo primordial de las entidades de representación e integración del sector de la economía solidaria.

Confecoop Antioquia es una entidad de segundo grado del sector solidario, es un organismo de integración y representación y busca con los programas de educación, brindar al sector que representa una opción innovadora en la educación, como un aporte fundamental y coherente con las necesidades del medio, contribuyendo a generar y promover espacios educativos pertinentes

con las nuevas demandas y tendencias del conocimiento del sector solidario orientándose al desarrolla acciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

La posibilidad que Confecoop Antioquia preste los servicios de educación para el trabajo y el desarrollo humano al sector solidario, es una inquietud planteada desde el seno del direccionamiento Estratégico de la Asociación, que recoge en el los intereses de las empresas de economía solidaria afiliados a Confecoop Antioquia y otras entidades del sector que ven la necesidad de unificar el proceso educativo del sector solidario. La institución cree que las condiciones actuales están dadas para aportar al cambio socio – cultural, al cambio de pensamiento y que es la educación la conductora, facilitadora y constructora de los procesos de desarrollo regional. Por tanto la educación continua debe conducir a una reflexión, donde se inspire un nuevo modo de pensar que incite al conocimiento como sentido de vida y responsabilidad social.

3. JUSTIFICACIÓN

Todo proceso de desarrollo social conlleva la necesidad de implementar cambios en las estructuras creadas y consolidadas, es importante para los organismos comprometidos con estos cambios realizar proyectos tendientes no solo a consolidar los procesos, sino a luchar contra las adversidades que se presentan en el camino de la consolidación.

El reto del sector cooperativo y solidario es consolidar el proceso de integración del sector utilizando los principios cooperativos de colaboración y ayuda mutua, enfrentados a una realidad consumista, capitalista e individualista. Es esta la razón de ser de quienes creen que solo a través de las organizaciones solidarias tanto el Estado como las personas, pueden realizar su proyecto de vida, modificando su entorno de acuerdo a sus realidades.

Tanto por mandato legal, como en desarrollo de los postulados cooperativos, la educación se convierte en pieza fundamental del proceso de desarrollo social, toda empresa del sector de la economía solidaria está obligada a promover ya sea a través de su comité de educación o a través de otras instituciones apoyar de manera decidida a la formación cooperativa de sus asociados, solo de esta manera se ha logrado el avance del sector dentro del contexto económico Colombiano.

Lo que pretende Confecoop Antioquia con este proyecto educativo, es aportar a la unidad de los proyectos educativos del medio, convirtiendo los procesos educativos en un nuevo factor aglutinante de los miembros de la comunidad cooperativa, así responder a las necesidades e intereses del sector.

Solo con el concurso decidido de las bases, y luego de identificar las necesidades concretas del sector y de su entorno:

Del sector, los cuales se extraen del diagnóstico identificado para la construcción del Modelo Educativo de la Asociación, a partir de unos asuntos recurrentes que el proceso formativo debe potenciar como medio transformador. Ellos son:

- 1. Integración en red**, capacidad de construir sinergias en torno a un modelo de negocios cooperativo que se mueva bajo el concepto de circuitos económicos.
- 2. Conciencia de movimiento**, cohesión en torno a una visión compartida, bajo el modelo empresarial solidario.
- 3. Tamaño, fortaleza, consolidación**, relevancia socioeconómica del sector como impulsor del desarrollo de la región.
- 4. Habilidades de gestión, dirección y liderazgo**, operación competitiva de las empresas cooperativas, en el marco de un modelo empresarial propio.
- 5. Relevancia política, prestigio y visibilidad**, peso específico como interlocutor válido para los sectores público y privado; estimulador del desarrollo social
- 6. Modelo empresarial cooperativo**, alude a un debate no resuelto entre la formulación teórica del modelo cooperativo y su implementación práctica, a veces aupada en el modelo de las empresas capitalistas.
- 7. Asociación con el concepto “bienestar”**, cierta presunción y aspiración de que el modelo cooperativo llene los vacíos que va dejando el desmonte del estado de Bienestar.
- 8. Educación**, se asume como un instrumento connatural a la estructura del modelo cooperativo y al que se le tiene confianza, aunque haya críticas a su conducta
- 9. Desafío de fronteras**, alude a la capacidad propia de redefinirse y accionar de manera flexible, permanentemente
- 10. Tecnologías Productivas y TIC's**, adopción de tecnologías de alta productividad y de información y comunicación

Del entorno:

bajos niveles de escolaridad, limitados ingresos familiares, inestabilidad laboral y mínimo acercamiento al conocimiento sobre cómo participar y utilizar con responsabilidad y actitud democrática los servicios de cada cooperativa; así mismo se quiere contribuir en el perfeccionamiento de los profesionales que gestionan y desarrollan las diversas organizaciones de la economía solidaria, logrando con ello abrir nuevas posibilidades de desarrollo sostenible, son razones que justifican el proyecto educativo de CONFECOOP Antioquia.

Si entendemos que es una obligación de los órganos de representación del sector solidario contribuir al desarrollo del medio a través de políticas que respondan al ambiente circundante en el cual existe cada día mayor conciencia sobre la necesidad de capacitación, educación y formación para responder a la problemática del entorno o para generar alternativas para enfrentarla.

El Instituto de Educación Confecoop pretende convertirse en centro educativo que favorece e imparte educación en el área de la economía solidaria y a la vez liderar cambios en las formas de pensar y actuar de las personas del sector, capacitando los dirigentes y actores de la comunidad cooperativa, favoreciendo la formación de dirigentes y sujetos convencidos de las necesidades y

fortalezas del sector y comprometidos con los cambios a implementar para el empuje de las entidades solidarias.

Confecoop Antioquia como entidad madre del Instituto de Educación tiene reconocida trayectoria en los procesos de integración del sector, donde se viene realizando una labor que durante 24 años a logrado un posicionamiento significativo en el sector solidario. Adicionalmente Confecoop Antioquia es una entidad acreditada por el Dansocial (Departamento Nacional de la Economía solidaria) para impartir educación en economía solidaria, según resolución mediante resolución No.001 del 17 de octubre de 2001 y renovada mediante resolución 524 del 23 de octubre de 2007.

El proyecto educativo se orienta como un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva, responde al ejercicio de autonomía y cooperación del sector solidario, al incremento de participación ciudadana en la toma de decisiones que beneficia las comunidades y los procesos de educación para el trabajo y el desarrollo humano, desde un orientación de educación continuada centrada en procesos andragógicos y reflexivos favoreciendo relaciones ínter-sujetivas e interactivos.

Por esta razón, el presente proyecto se estructura en función de ser; la respuesta a las expectativas, exigencias y propósitos de los miembros de la comunidad integrante del sector de la economía solidaria.

4. MARCO CONCEPTUAL

La idea de Educación de Confecoop Antioquia, es promover, dinamizar, organizar y ofrecer los servicios educativos al sector solidario, a través de un instituto de educación que se gestó desde los órganos el área de Diseño de Confecoop Antioquia, posteriormente la propuesta fue llevada a la Dirección Ejecutiva ya al Consejo de Dirección, quienes aprobaron y dieron vía libre para su gestión, se inicia el proceso de estudio para la consecución de la licencia de funcionamiento como instituto de educación. Se reitera el compromiso de la entidad como representante del sector para crear y fomentar espacios que posibiliten el mejoramiento y el incremento de la calidad de la educación en cooperativismo y solidaridad y que sea Confecoop Antioquia quien lidere el proceso. Esta inquietud se concreta en los estatutos brindando a Confecoop Antioquia la posibilidad en cumplimiento de su objeto social el de impartir la educación cooperativa y solidaria.

4.1 Fundamentación sectorial

Si el Instituto de Educación es la institución con la cual Confecoop Antioquia se propone impartir educación dentro del sector de la Economía Solidaria, se hace necesario que se entienda de manera clara el concepto de Economía Solidaria:

Se denomina "Economía Solidaria al sistema socioeconómico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas identificadas por prácticas autogestionarias solidarias, democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro, para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía".

Este concepto unifica el criterio del sector solidario y además define el tipo de organizaciones que tienen el carácter de entidades solidarias las cuales pueden ser: Cooperativas, los organismos de segundo grado que agrupen cooperativas u otras formas asociativas y solidarias de propiedad, las instituciones auxiliares de la economía solidaria, las empresas comunitarias, las empresas solidarias de salud, las precooperativas, los fondos de empleados, las asociaciones mutualistas, las empresas de servicios, en las formas de administraciones públicas cooperativas, las empresas asociativas de trabajo, y todas aquellas formas asociativas solidarias que cumplan con las características mencionadas.

La educación en la economía solidaria según la directiva 031 expedida por el Departamento Nacional de la Economía Solidaria - DANSOCIAL y el Ministerio de Educación Nacional el 7 de julio del año 2.000, la señala como: "el proceso permanente orientado a fortalecer la práctica de valores de solidaridad, cooperación y ayuda mutua, con el fin de generar actitudes y conductas que permitan consolidar un compromiso social frente a la misión que debe cumplir las organizaciones solidarias de conformidad con las previsiones de la Ley 454 de 1.998; el concepto desarrolla el principio de la educación elevado a la categoría jurídica, en el artículo 4, numeral 7: "Formación e información para sus miembros de manera permanente oportuna y progresiva".

El concepto plantea el proceso educativo y en consecuencia la necesidad de currículos apropiados para generar actitudes empresariales, generando proyectos encaminados a mejorar la calidad de vida de los asociados y la capacidad de directivos y empleados para la ejecución exitosa de del plan de desarrollo de la organización.

Según la concepción legal, la Educación cooperativa deberá planearse teniendo en cuenta una visión integral del individuo como ser social para que en su papel de triple identidad como propietario, trabajador y usuario participe en la realización de proyectos empresariales y sociales que tengan en cuenta la filosofía aplicada al tipo de organización a la que pertenece, involucrándose en el desarrollo, crecimiento económico y social de la organización y el país.

La misma Directiva es planteada en la resolución 0194 expedida por el Dansocial y que señala como fines de la Educación Solidaria:

- El pleno desarrollo de la personalidad dentro de un proceso de formación en democracia y solidaridad, convivencia, pluralismo, justicia, equidad y perspectiva empresarial, llevando a la construcción de la identidad del sector solidario como una de las alternativas de desarrollo económico y social.
- El desarrollo de las capacidades y potencialidades de los asociados que les permita participar de manera eficiente y eficaz.

- La gestión de la empresa asociativa en búsqueda de alternativas de solución a los problemas de que afectan la vida social, económica, política, administrativa y cultural de su organización, su entorno y del país.
- La adquisición y generación de los conocimientos humanísticos, sociales, económicos, científicos y técnicos avanzados que mediante la investigación permitan impulsar el desarrollo del sector.
- La adquisición de los asociados de una conciencia para la conservación, protección y mejoramiento del medio ambiente de la calidad de vida del uso racional de los recursos naturales, de la prevención de desastres, dentro de una cultura ecológica solidaria.
- La formación en el respeto a la Ley y a los principios que regulan a las organizaciones solidarias.

Si bien es cierto como lo interpreta uno de los enfoques del cooperativismo que el tipo de educación de este sistema propende por la formación de seres autónomos, responsables y concientes de su construcción colectiva, la educación solidaria debe centrar sus esfuerzos en la promoción de la persona con perfil solidario.

4.2 Fundamentación filosófica

La fundamentación filosófica del Instituto de Educación de CONFECOOP esta en orden a complementar la formación de personas que desde lo cognitivo, axiológico, comunicativo y práctico quieran trascender su entorno asociativo, generando con ello cambios socioeconómicos que contribuyan al liderazgo del sector solidario.

La intencionalidad es la de propender por el desarrollo integral del hombre, fundamentado en el cambio de actitud de los participantes para que piensen, sientan y actúen comunitariamente, contribuyendo así a la transformación social, económica y cultural del país.

IECONFECOOP aspira a contribuir en la búsqueda de la transformación positiva del entorno intelectual, socioeconómico y político de las comunidades que utilizan sus servicios y de la dignificación del ser humano mediante los valores de respeto a la vida, identidad, cooperación, paz, justicia, convivencia, pluralismo, equidad y concertación.

Este propósito se logrará a través de la implementación de procesos educativos que aporten a la formación de personas de manera consciente y consecuente para que asuman su verdadero rol en la potenciación del propio desarrollo y para que actuando como líderes transformadores a partir de la capacitación en diferentes áreas, se conviertan en multiplicadores a través de la autogestión.

La concepción fundamental que subyace en la propuesta educativa entonces es de cadena de formación.

El proyecto educativo de IECONFECOOP necesariamente está animado por los principios cooperativos, entendidos entonces como los lineamientos por los cuales los participantes y las cooperativas ponen en práctica los valores cooperativos y sirven para estimular y fomentar ciertas actitudes, saberes, conocimientos, prácticas y conductas favorables a los fines de la Economía Solidaria.

4.3 Fundamentación educativa

La ley general de Educación establece que la educación es un proceso de formación permanente personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral del ser humano, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

Señala que la educación es un servicio público que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de la persona, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público

Es importante considerar que la Constitución Política y la Ley General de Educación, contemplan políticas de descentralización educativa, permitiendo una actitud abierta y flexible, logrando un tratamiento más humano a los problemas educativos de renovación pedagógica y de diseño curricular que permitan nuevas miradas y enfoques a la formación del ciudadano colombiano, con calidad y equidad ante la vida.

Uno de los propósitos fundamentales de la educación de adultos es la de proporcionarle los elementos básicos para participar en la vida social y permitir el desarrollo personal. La educación de adultos está vinculada con el desarrollo de la comunidad, como forma de generar procesos de participación y mejorar las condiciones de vida.

4.4 Fundamentación tecnológica

En la formulación del presente proyecto educativo entendido como el arreglo de procesos a través de los cuales se pueden obtener algunos fines una herramienta tecnológica que a su vez lo fundamenta y de especial atención en la actualidad para la educación de adultos es lo pertinente a la "construcción de conocimiento"

Como se sabe, la cultura se aprende mediante un proceso articulado de los individuos en la sociedad y mediante el uso de múltiples estrategias de formación que se desarrollan en distintos escenarios de la sociedad, complejo en el que las unidades de conocimiento se dan en forma tan desorganizada que no logra crear en el individuo más que las características que tipifican al grupo. No existen objetivos claros en lo que se aprende, más que asimilar un conjunto de principios y valores generales.

En general, para las Organizaciones solidarias no basta una cultura aprendida con prácticas sociales fundamentadas por una filosofía propia, sino que por la especialidad de esta forma de vida requiere de un sistema educativo que forme para su desarrollo, así lo previeron los pioneros de Rochdale, así lo prevé la ACI (Asociación Cooperativas Internacional) máximo organismo de integración solidaria y así lo prevé la Ley y consideramos que incluso no basta con un comité que se encargue de programar y ejecutar una que otra actividad educacional para atender requerimientos formales, sino que se requiere la presencia de un instituto capaz de organizar un sistema educativo propio y auténtico con un proceso intencional y planeado para la formación y apropiación por parte de los Asociados inmersos en el sistema de la Economía solidaria, su ideario y contenido.

5. IDENTIFICACIÓN

Nombre de la Institución: INSTITUTO DE EDUCACIÓN CONFECOOP ANTIOQUIA

Nit: 800015746-3

Dirección: Carrera 49 No. 53 -19 Edificio Bancoquia Of. 404

Teléfono: 444 83 83

Fax: : 514 35 60

Correo Electrónico: vrua@confecoopantioquia.coop

Municipio: Medellín

Propietario: Confecoop Antioquia

Representante legal: Guillermo Arboleda Gómez

Director Administrativo: Elda Valbuena

Rector:

6. ESTUDIO DE FACTIBILIDAD E IMPACTO EDUCATIVO

El estudio de factibilidad e impacto educativo se encuentra plenamente desarrollado en el plan de desarrollo estratégico de CONFECOOP ANTIOQUIA, que sintetizan las necesidades, propuestas, expectativas y metas a alcanzar en el movimiento cooperativo y solidario.

Existen muchos elementos que justifican la decisión de impulsar, procesos de desarrollo educativo en las entidades de economía solidaria. El primero se tiene que circunscribir a la realidad del país, enmarcado dentro de un segmento histórico difícil pleno de formas agudas de miseria, corrupción, desempleo, carencia de seguridad social, abstención política entre otros.

Dentro de este contexto, el movimiento cooperativo está presentando propuestas para el desarrollo basadas en concepciones estratégicas del sector solidario, Antioquia necesita que desde la sociedad civil organizada se diseñen alternativas asociativo empresariales, capaces de impulsar la construcción de un sector de economía social, orientada a producir bienes y servicios y a distribuirlos y dirigirlos con democracia, participación y autogestión.

El movimiento cooperativo es abanderado en este tipo de movimientos sociales, que con propuestas concretas que involucran las bases buscan los cambios estructurales de la sociedad Colombiana, para estos cambios solo se logran a través de procesos donde la educación es llamada a cumplir uno de los roles más importantes.

Partiendo de esa base se realizó un diagnóstico a fin de determinar las verdaderas necesidades de los miembros del sector, este diagnóstico se realizó mediante diferentes entrevistas y grupos focales sostenidas con integrantes de algunas cooperativas, afiliadas y no afiliadas, personalidades externas al sector, facilitadores y asesores del sector, de este estudio se destacan los siguientes aspectos:

- Una de las labores fundamentales de CONFECOOP ANTIOQUIA como organismo de representación e integración es desarrollar actividades educativas tendientes a la capacitación de los miembros del sector.
- Debe ser CONFECOOP ANTIOQUIA como organismo de integración el que debe procurar unificar la educación que se brinda al sector, esto además porque el sector se siente plenamente respaldado por la gestión de CONFECOOP ANTIOQUIA.

1 Metodología

Abordaje cualitativo y descriptivo, para el cual se utilizaron los siguientes mecanismos de recolección y análisis de información.

1.1 Recolección de información

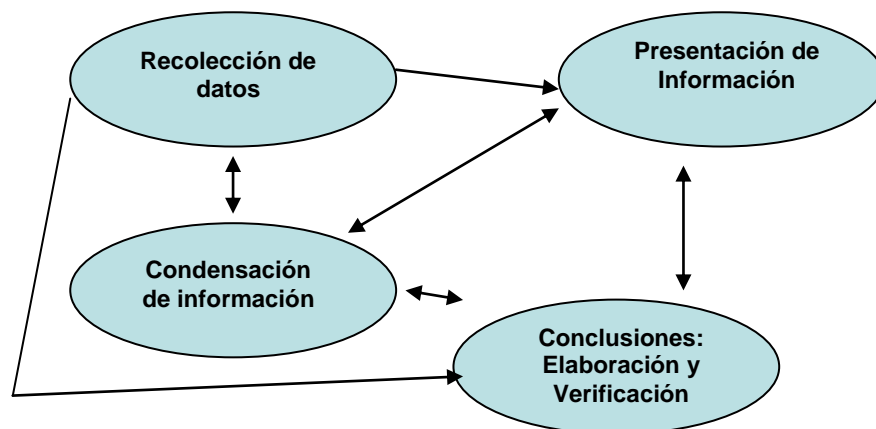
- **Revisión de información documentada o explícita** existente, que fue recogida en los archivos documentales de Confecoop Antioquia como organización, y que comprende tanto documentación teórica como diagnósticos y análisis practicados por dicha agremiación y por algunas de las empresas asociadas.
- **Entrevistas estructuradas con expertos**, con directivos, empleados de Confecoop y del sector. Y adicionalmente, con oráculos. Se buscó confrontar las brechas entre el discurso y la acción; hacer explícitas las diferencias entre los diferentes agentes que intervienen en el sector. La estructuración de las entrevistas con involucrados partió del modelo de conducta y desempeño de eventos significativos, utilizada en la identificación de competencias.
- **Talleres con involucrados**, con los roles de Directivos, Empleados y Asociados de los distintos subsectores (Cooperativas con actividad financiera, transportadora, trabajo asociado). Esta actividad permitió a los agentes ser partícipes del análisis de su quehacer y tomar conciencia de cómo debería hacerse y de que está en sus manos hacerlo.

1.2 Análisis de la información

El marco de trabajo proporciona las primeras claves para el análisis de la información; claves que sin embargo no son definitivas, pues el análisis se realizó con el “Modelo Interactivo de Análisis de

Datos” propuesto por Huberman y Miles. Este método propone un flujo de actividades en paralelo, de gran flexibilidad, en el que las señales recogidas por distintos métodos, pueden adquirir importancia a medida que se va avanzando en la investigación: A medida que se va recogiendo la información, se va condensando (sacando lo más importante) y al mismo tiempo se van elaborando y verificando las conclusiones y diseñando y ajustando el esquema de presentación de resultados.

Gráficamente el Modelo se puede representar así:



1.3 Estructuración del informe

- **Situación Actual – Diagnóstico:** Visión general del sector, desde las perspectivas Pensar – Saber – Hacer: identificación de los determinantes o factores de competitividad.
- **Futuro deseado:** Estructura y documento soporte de los futuribles identificados, en el que se incluyen propuestas y sueños de los actores para la realización de ese futuro. (Rutas de aplicación de la estrategia de educación)
- **Brecha de desarrollo:** Identificación de las vías para el alcance de los futuribles.

2 Elementos teóricos considerados

2.1 El concepto de aprendizaje organizacional

La relación entre aprendizaje y el mejoramiento del desempeño se da mediante un proceso que comienza desde el diagnóstico de necesidades enfocadas en la necesidad de cambio, de revulsión, continúa con la disposición de los eventos de aprendizaje y avanza hasta el y monitoreo de logros, aplicaciones e instalación de lo aprendido en las prácticas concretas y recurrentes de las personas primero y luego en los procesos organizacionales.

Estamos afirmando que el enfoque de aprendizaje supera al de capacitación. Mientras ésta enfatiza en contenidos, el aprendizaje enfatiza en procesos. Mientras que en capacitación la

pregunta más frecuente es qué se enseña, en aprendizaje la pregunta más importante es qué se cambia.

Sin embargo, y a fuerza de parecer una afirmación paradójica, el abordaje del aprendizaje puede y suele comenzar desde acciones que pueden parecer de capacitación; es por ello que si no se es plenamente consciente de su trasfondo, la apariencia podría ser idéntica a la realidad. De ahí que sea necesario clarificar cuáles son los principios que sustentan y arrojan el concepto aprendizaje, y su aplicación en las organizaciones.

En primer término, **el aprendizaje se da como un movimiento de información en principio**, de conocimiento luego, que circula de los individuos a los grupos, a los equipos, a los procesos y, finalmente a la organización.

Esta afirmación constata la evidencia de que las organizaciones, sea cuáles sean, sólo aprenden a través de individuos que aprenden. Pero el aprendizaje individual no garantiza el aprendizaje organizacional, pues también es una evidencia que el aprendizaje de las organizaciones no es la sumatoria de los aprendizajes de sus miembros. Por el contrario, en las organizaciones, conglomerados o grupos organizados logran desarrollos y dinámicas propias, éstos tienden a permanecer independientemente del ingreso y retiro de los individuos.

Esa es la línea de pensamiento de Peter Senge (La Quinta Disciplina, 1992) quizás el autor más conocido en el área del aprendizaje organizacional. El define una organización que aprende, como aquella que expande continuamente su capacidad para construir futuro. Es la integración de talentos y funciones, en una totalidad productiva.

Evidentemente ello exige no sólo que el aprendizaje rebase el ámbito de las personas, sino que supere también la frontera del saber-hacer, y se remonte hasta el pensar; vale decir, que transforme las maneras de ver.

En segundo lugar, **el aprendizaje debe ser de ciclo doble o aprendizaje complejo de manera que involucre cambio** en las estructuras de pensamiento. Esta idea fue inicialmente formulada por Argyris y Schon (Organizational Learning: A theory in Action Perspectiva - 1978) dos de los autores pioneros en el estudio del aprendizaje organizacional. Ellos hacen una diferencia entre lo que llaman aprendizaje de un solo ciclo ("single loop learning") y aprendizaje de ciclo doble ("double loop learning"). El primero hace referencia a cambios y correctivos que hacen los trabajadores, o en general las personas, con base en las premisas existentes en la organización. El segundo, se refiere a cambios que implican establecer nuevas premisas, nuevas fronteras de pensamiento que planteen un reinvento de las actuales, una ruta de avance.

En la misma dirección, McGill, Slocum y Lei (Management Practices in Learning Organizations - 1992) hablan de aprendizaje adaptativo y generativo. El aprendizaje adaptativo hace referencia a cambios, para facilitar el ajuste de la organización al entorno. Por ejemplo, utilizar *know-how* para resolver un problema específico, con base en las premisas existentes, que permita continuar con el normal funcionamiento de la entidad. El aprendizaje generativo tiene relación con la transformación del entorno, mediante cambios radicales de estructura, estrategia y sistemas organizacionales. Mientras que el aprendizaje adaptativo busca la acomodación al entorno y es de ciclo simple, el generativo busca transformar el entorno y de ciclo doble. En ambos el aprendizaje

se produce en la interacción con el entorno; pero es la idea del aprendizaje generativo la que nos aparece con la noción de desarrollo, porque, entre otras cosas, nos plantea un aire de familia con el cambio profundo.

En tercer lugar, **el aprendizaje es instrumento de cambio**. Tanto en la aproximación de Argyris y Schon, como en la de McGill, Slocum y Lei, el énfasis del aprendizaje está en el cambio. Este enfoque está desdibujado en los programas de capacitación tradicional, donde el énfasis está en enseñar y cómo enseñar y no en para qué sirve lo enseñado y lo que es más importante, si se presentó aprendizaje como resultado de la enseñanza. Es decir, qué cambios en el entorno real facilitaron con las acciones de formativas. Formación por formación es instrumental; educación por sí es un concepto en abstracto: el aprendizaje es un medio para, una herramienta de cambio.

Las evaluaciones de las capacitaciones comúnmente copan el terreno del evento de aprendizaje enmarcado en las fronteras de su ejecución: cumplimiento de expectativas, cumplimiento de objetivos, claridad de las presentaciones, adecuación de la metodología y logística. Pocas veces confrontan si la capacitación es o no aplicable al trabajo, más allá de un si o no. Adicionalmente, rara vez se proponen planes de acción para generar cambios adaptativos o generativos del entorno laboral. Es decir, el énfasis está en capacitación y no en aprendizaje organizacional, pues en este plano las preguntas y las acciones deben mirar el cambio en las maneras de pensar, decir y hacer y en la creación de una base de conocimiento que soporte ese cambio.

La capacitación no garantiza el aprendizaje organizacional, en especial cuando es descontextualizada. El aprendizaje organizacional puede ser posible a través de la formación, sólo si existe un ejercicio disciplinado sobre el alcance de los contenidos en relación con procesos de cambio. Y si logra incorporar dispositivos de formación novedosos y efectivos que expandan las fronteras de las formas tradicionales de las acciones de formación. Hoy se habla de dinámicas de intercambio de información y conocimiento. Para el aprendizaje es necesario que exista un ambiente que facilite el diálogo, la discusión, la observación, la imitación, la práctica y la experimentación. Gestión del Conocimiento, como lo plantean Nonaka y Takeuchi (La Organización Creadora de Conocimiento 1999).

Cuarto, **Una base de conocimiento sustenta el aprendizaje organizacional**; y ésta se produce si el conocimiento se gestiona. Nonaka y Takeuchi explican el proceso de creación de conocimiento mediante dos espirales simultáneas, uno de contenido epistemológico que se desplaza de abajo a arriba, y otra de carácter ontológico que se desplaza de izquierda a derecha.

En el primero el conocimiento, se mueve entre lo implícito y lo explícito, mientras que en el segundo, el tránsito es desde el dominio individual hacia el dominio grupal, organizacional y, por último Interorganizacional. Ambas espirales son de doble vía, con lo cual el proceso es de “naturaleza dinámica y continua”, (gestiondelconocimiento.com/modelo_nonaka.htm, 2003) en el que permanentemente se dan situaciones de movimiento del conocimiento en direcciones arriba-abajo-arriba e izquierda-derecha-izquierda, identificados como socialización, internalización, externalización y combinación.

El siguiente esquema ilustra este proceso:

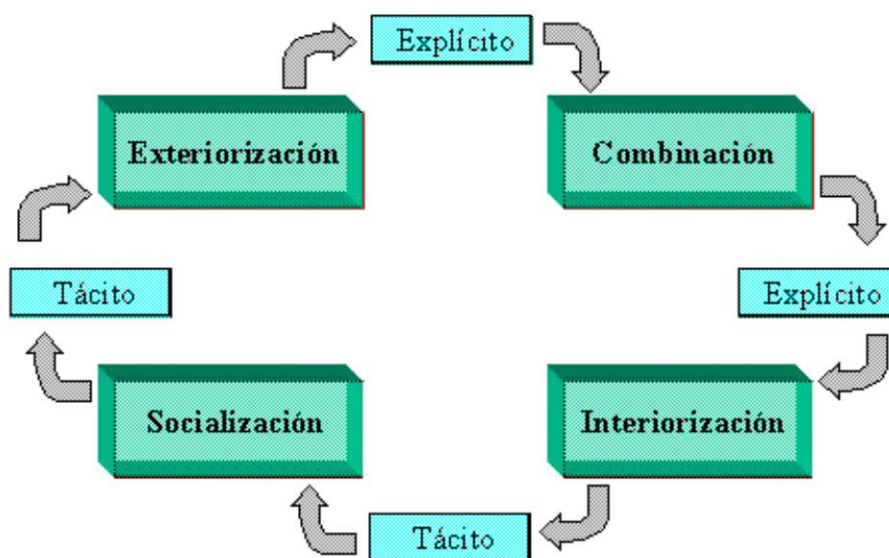


Figura: Procesos de conversión del conocimiento en la organización (Nonaka y Takeuchi, 1995)

3. Hallazgos

3.1 Resumen de mecanismos utilizados para recolección de información

3.1.1 Revisión documental

En primer lugar, se realizó una revisión de la literatura utilizando fuentes secundarias, recopilando información relevante obtenida de publicaciones y material disponible relacionado con las cooperativas. Se resalta como parte de esta revisión la información contenida en los documentos cuyas sinopsis se reseña a continuación:

- **Diagnóstico Educativo 2005¹:** El estudio, que se hizo con base en una encuesta aplicada a 84 cooperativas antioqueñas, la mayoría del sector financiero, indagó por la estructura educativa, los recursos destinados para esta actividad, los procesos y actividades de capacitación desarrollados, los públicos y el cubrimiento de los mismos. Estas son las conclusiones más relevantes:

En cuanto a las estructuras administrativas y presupuestal el diagnóstico determinó que las cooperativas financieras y de trabajo asociado tienen comité de educación integrados por personas con niveles de educación superior. En cuanto al presupuesto, los recursos provenientes de los excedentes y los destinados al presupuesto educativo, son de gran cuantía pero se concentran en un pequeño número de cooperativas, especialmente las que desarrollan actividad

¹ Documento elaborado por la corporación CDC para Confecoop sobre la realidad de la educación entre las organizaciones cooperativas antioqueñas.

financiera domiciliadas en Medellín. El mayor número de cooperativas presentan excedentes inferiores a 20 millones de pesos y presupuesto anual limitado. El estudio recomienda lo siguiente sobre estos dos aspectos:

- a) Que las cooperativas que no tienen el comité educativo, lo formen y que establezcan la normativa interna que permita el ordenamiento de recursos y procedimientos.
- b) Como los recursos son, se dijo que era necesario que con base en los direccionamiento del PESEMS (Proyecto Educativo Social Empresarial Solidario), se procediera a priorizar la inversión en los ámbitos más urgentes.
- c) Establecer una política de solidaridad educativa con el fin de que las cooperativas que más recursos tiene y destinan a la educación puedan compartir ámbitos con las más débiles.

En cuanto a los procesos y sujetos de educación el diagnóstico indicó que la gestión educativa está centrada en temáticas y acciones tradicionales y que en la gran mayoría de los casos, el esfuerzo se está concentrando en el público asociado y entre los empleados, dejando de lado a los dirigentes, a la comunidad y a los delegados. También se encontró que la mayoría de las cooperativas estaban definiendo su PESEMS. Sobre estos aspectos recomendó:

- a) Dar prevalencia en los programas de educación a los dirigentes y delegados.
- b) Extender a la familia de los asociados y a grupos de interés, la educación.
- c) Acelerar el proceso de adaptación y aplicación del PESEMS.

Sobre los **instrumentos** que apoyan la gestión educativa, estos fueron los hallazgos: la biblioteca o centro bibliográfico, el PESEMS y el Plan Educativo.

- **Proyecto Educativo Institucional 2004 – 2006 de Confecoop**

Se enuncia que el objetivo del PEI es desarrollar procesos de información, capacitación y educación que permitan la construcción de pensamiento orientado a los diferentes componentes sociales del sector.

Como la participación de los asociados en decisiones y acciones cooperativas es un prerrequisito para un desempeño cooperativo satisfactorio, el PEI (Proyecto Educativo Institucional) de Confecoop considera el aprendizaje participativo fundamental por cuatro razones:

- La naturaleza de las organizaciones cooperativas requiere participación.
- Los capacitadores generalmente son personas que están interesadas en organizaciones cooperativas.
- La mayoría de ellos tienen un antecedente de experiencia en trabajo cooperativo.
- Los participantes son en general adultos maduros.

Con base en lo anterior se dice que el objetivo de capacitación debe ser “crear un ambiente de aprendizaje mediante facilidades: proveyendo un proceso mediante el cual el grupo es animado a debatir y trabajar fuera de sus temas y soluciones sobre su propiedad” (pág. 5). En conclusión, hay que crear el ambiente para un aprendizaje activo y para eso hay que tener en cuenta las

expectativas, habilidades y experiencias de los participantes y que los temas y las soluciones encontradas durante el curso sean aplicables a su vida.

- **Cursos de Capacitación 2010:**

La oferta educativa en el 2010 estaba dividida por temas de conocimiento dentro de las cuales había una serie de cursos, así:

EDUCACIÓN 2009		
No.	CURSOS , TALLERES Y SEMINARIOS	INTENSIDAD HORARIA
1	INDUCCIÓN COOPERATIVA	4
2	CD INTERACTIVO CURSO BÁSICO DE COOPERATIVISMO CON ENFASIS EN: TRABAJO ASOCIADO, TRANSPORTE, FINANCIERO Y PRODUCCIÓN	
3	CURSO BÁSICO EN ECONOMÍA SOLIDARÍA	8
4	CURSO BÁSICO EN ECONOMÍA SOLIDARÍA CON ENFASIS EN TRABAJO ASOCIADO	20
5	CURSO MEDIO EN ECONOMÍA SOLIDARÍA	40
6	CURSO AVANZADO EN ECONOMÍA SOLIDARÍA	80
7	CURSO BALANCE SOCIAL	8
8	CURSO CONTROL SOCIAL	8
9	CURSO PREPARACIÓN DE ASAMBLEA	8
10	CURSO FORMACIÓN PARA DELEGADOS	8
11	CURSO FORMACIÓN PARA DIRECTIVOS	8
12	CURSO ACTUALIZACIÓN NORMATIVA	8
13	CURSO ACTUALIZACIÓN NORMATIVA PARA CTA	8
14	SEMINARIO TALLER DE GERENCIA Y LIDERAZGO	8
15	SEMINARIO TALLER LIDERAZGO PROYECTO DE VIDA Y CRECIMIENTO PERSONAL	8
16	SEMINARIO TALLER FORTALECIMIENTO DEL ESPÍRITU COOPERATIVO: NIVEL 1: FORMA Y ESTILO DE VIDA NIVEL 2: EL PAÍS QUE SOÑAMOS MAS ALLA DE LA SOLIDARIDAD NIVEL 3: PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	8 C/U
17	TALLER ADMINISTRACIÓN COOPERATIVA	8
18	TALLER INTELIGENCIA EMOCIONAL	6
19	TALLER EL DIRECTIVO ANTE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN	8
20	TALLER LA CULTURA DEL AHORRO PARA NIÑOS Y JÓVENES	6
21	TALLER LA COOPERATIVA COMO EMPRESA	8
22	TALLER VENTAS Y SERVICIO AL CLIENTE	8
23	TALLER SOLIDARIDAD Y ECONOMÍA FAMILIAR	6
24	TALLER TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO COOPERATIVO	6
25	TALLER VIVIENDO LA COOPERACIÓN	6
26	CURSO TALLER DE CONTABILIDAD BÁSICA	8
27	CURSO TALLER CONTABILIDAD AVANZADA	8
28	TALLER ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN BÁSICA DE ESTADOS FINANCIEROS	8
29	TALLER ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN AVANZADA DE ESTADOS FINANCIEROS	12
30	TALLER ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	8
31	SEMINARIO OBLIGACIONES TRIBUTARIAS DEL SECTOR COOPERATIVO	6
32	SEMINARIO TALLER CRÉDITO Y CARTERA	6
33	TALLER SIPLA Y NOCIONES BANCARIAS	6
34	SEMINARIO TALLER PRESUPUESTO Y CONTROL	12
35	SEMINARIO FUNDAMENTOS DE MERCADEO	6
36	SEMINARIO MERCADEO RELACIONAL	6
37	SEMINARIO MERCADEO COOPERATIVO	6
38	CURSO SENSIBILIZACIÓN A LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	6

	ASESORÍAS Y ASISTENCIA TÉCNICA EN:	
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	ELABORACIÓN Y REFORMA DE ESTATUTOS	
	ELABORACIÓN DEL PESEMS	
	JURÍDICA	
	CONTABLE Y TRIBUTARIA	
	ORGANIZACIÓN Y REGLAMENTACIÓN DE COMITÉS	
	ORGANIZACIÓN Y CONSTITUCIÓN DE UNA COOPERATIVA U OTRA ENTIDAD DEL SECTOR COOPERATIVO	

Estas son algunas de las cooperativas que durante el 2010 tomaron algunos de estos cursos: Confecoop Antioquia, John F. Kenedy, colaboramos CTA, Colaboramos Salud, Coodesco, Confamigos, Cootramed, Cooperenka, Cotradeptales, Cootrasena, CFA, Cooperativa Pio XII de Cocorná, Coimpresores, Colanta Multiactiva y Colanta Ahorro y Crédito, Coomeva Medellín, Coomedal, Cooservunal.

Al finalizar cada curso se les pidió a los asistentes que evaluaran más que el curso, al facilitador en los siguientes aspectos: puntualidad, claridad de la exposición, si llenó las expectativas y la intensidad horaria en las siguientes escalas: deficiente, regular, aceptable, bueno y excelente. En términos generales, los asistentes a los cursos evaluaron a los facilitadores entre buenos y excelentes aunque pidieron que la mayoría de los cursos de 4 y 8 horas de intensidad, duren un poco más.

La información explícita analizada ilustra la necesidad del sector de un proceso de reflexión sobre su quehacer educativo, puesto que la oferta de cursos, aunque amplia, no evidencia una alineación con el deseo de mejorar, por un lado la competitividad del sector y por el otro el impacto que los recursos dedicados a la educación tienen sobre las habilidades de directivos y empleados, el desarrollo y bienestar de los asociados y de las comunidades en las cuales las cooperativas operan.

Adicionalmente, se hace evidente el abordaje clásico y lineal del modelo educativo vigente en el sector cooperativo antioqueño: en sus líneas temáticas, contenidos, dispositivos e instrumentos de evaluación. Convendría quizás explorar la opción de un modelo menos lineal y con múltiples alternativas de formación, con variadas posibilidades de ser recorrido según las necesidades, deseos y capacidades de cada individuo, cada cooperativa, cada región.

3.1.2 Entrevistas

El segundo paso consistió en realizar entrevistas con representantes del sector cooperativo:

Entrevistas con involucrados:

Estructuradas:

- Marta Restrepo Brand, Directora de la Fundación Confiar
- Diomer Agudelo Vélez, Gerente de la Cooperativa Coofinep
- Hernando Zabala Salazar, Asesor, historiador y catedrático del sector cooperativo
- Gustavo León Calle, Gerente de la Cooperativa John F. Kennedy

- Jorge A. Corrales, Gerente de la Cooperativa CFA y Presidente del Consejo de Dirección de Confecoop Antioquia.

Específicas

- Guillermo Arboleda Gómez, Director Ejecutivo Confecoop Antioquia
- Grupo de facilitadores Confecoop Antioquia

Entrevistas con oráculos:

- Víctor Villa – Lingüista – semiólogo – profesor U de A.
- Jaime Velilla – Alcaldía Municipio de Medellín
- Beatriz Restrepo – Filósofa – exdirectora Ejecutiva del Planea (Plan Estratégico de Antioquia)

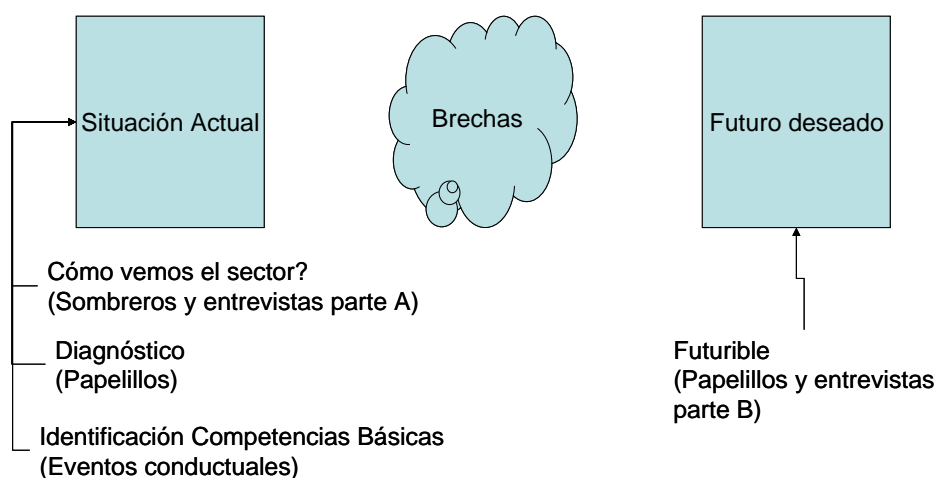
3.1.3 Talleres:

El tercer paso consistió en realizar talleres con empleados, asociados, directivos y personal dedicado a la capacitación en el sector cooperativo:

- 1: Empleados – 15 participantes – Noviembre 9
- 2: Directivos – 14 participantes – Noviembre 16
- 3: Asociados – 11 participantes - Noviembre 29

3.2 Mapa de análisis

La siguiente gráfica ilustra el esquema de análisis de la información recolectada, en el cual se identifican los aportes de cada una de las técnicas de recolección de información utilizada y su relación con las dimensiones establecidas en la propuesta del modelo (situación actual, futuro deseado, brechas).



6. La Población Beneficiaria

La labor educativa de CONFECOOP ANTIOQUIA contribuye al fortalecimiento de las expectativas de educación, no solo de los miembros de las entidades cooperativas y solidarias, sino también se dirige a captar el interés de la comunidad en general hacia los procesos educativos del sector solidario, buscando de esta manera fortalecer las bases, en la búsqueda incansable de fomentar la educación solidaria y captar adeptos para el movimiento cooperativo.

6.1. Formación

Son muy diversas las actividades que se relacionan con este componente de la formación, enfocadas al fortalecimiento de las entidades asociadas y por ende del sector en general, para hacer empresas y personas altamente competitivos y muy calificados.

Actividades de formación

Viviana Rúa Ortega

-Confecoop Antioquia-

- Conferencias, seminarios, cursos sobre cooperativismo, economía solidaria y otros temas de gran utilidad para la dirección y la acción.
- Realización de cursos y talleres de capacitación para aportar en el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas de los empleados, asociados y dirigentes.
- Realización de escenarios de integración que propicien el encuentro, la integración, el diálogo y la actualización tales como: encuentros, tertulias, conversatorios, desayunos cooperativos, entre otros.
- Impulsar programas especiales, que promuevan la generación de nuevos líderes.

6.2 Presentación de la institución que propone la constitución del instituto de educación para el Desarrollo Humano y el Trabajo

Nuestra Historia

El movimiento cooperativo antioqueño se forjó desde el año 1933, mediante el esfuerzo mancomunado de grupos de trabajadores y empleados, fundamentalmente de empresas estatales, y bajo el manto intelectual de Francisco Luis Jiménez Arcila; acción inicial que estuvo centrada en procesos de organización de cooperativas de consumo y vivienda. Desde 1946 hasta 1956 se produjo la organización de cooperativas alrededor de las tesis de la democracia cristiana y del auge del sindicalismo clerical y de base, bajo la influencia de Manuel Mosquera Moreno. Esta etapa centrada en cooperativas multiactivas con énfasis en la actividad de consumo, fundamentalmente creadas en unidades fabriles. Durante estos años, las integraciones cooperativas se plegaron a los procesos que se adelantaban en el nivel nacional.

A finales del decenio de los cincuenta, se inició en Antioquia un vertiginoso proceso de organización de cooperativas de crédito, como extensión de la estrategia de promoción de la cooperación en las economías latinoamericanas, auspiciada por el movimiento de las uniones de crédito norteamericanas; ascenso del cooperativismo que se encontró, igualmente dinamizado, por la constitución de cooperativas agropecuarias, de transportadores y de educación. Estas nuevas circunstancias propulsaron la integración.

Durante el período anterior a 1987 fueron muchos los esfuerzos de integración cooperativa en Antioquia, aunque espaciados en el tiempo o aislados del conjunto del movimiento. Tienen importancia las acciones por constituir y consolidar la Federación de Cooperativas de Antioquia, la Central de Cooperativas de Crédito del Oriente -ACOCREDITO-, el Comité de Desarrollo Cooperativo de Antioquia, la Central de Producción Cooperativa y la Federación de Cooperativas de Educación. De su lado, se observó una incidencia enorme de integraciones nacionales representadas en UCONAL, FINANCIACOOP, La Equidad y FEDECOOP; COOPDESARROLLO apenas inició operaciones en Medellín en el último decenio del siglo.

Pero, la más importante integración se originó en 1984 con la celebración conjunta de la Semana de la Cooperación (alrededor de la cual se inició el proceso de los Foros Regionales Cooperativos). Dichas acciones dieron nacimiento, en 1987, a la Asociación Antioqueña de Cooperativas (ASACOO). Desde entonces se manifestó una dinámica de formación de organismos de segundo grado de carácter regional, que dio origen al mayor espectro integracionista de Colombia en la mitad de los años noventa.

El esfuerzo de integración registrado en esta región respondió a necesidades diversas de representación y comunicación interinstitucional, pero también abordó respuestas a debilidades del sector en aspectos técnicos, educativos, financieros, de comercialización y previsión social.

Como conclusión del III Foro Regional Cooperativo (celebrado en julio de 1986), se procedió a la firma del Acta de compromiso para fundar una Federación Regional de Cooperativas. Un año después era reconocida la personería jurídica de la Asociación Antioqueña de Cooperativas (ASACOO).

La Asamblea de Constitución se celebró el 8 de abril de 1987 y asistieron representantes de 43 cooperativas. Con este evento culminó un largo proceso de debate y organización y se inició la etapa definitiva de integración del cooperativismo antioqueño. El Comité Provisional elegido fue integrado por: Darío Álvarez, Carlos Arturo Flórez, Gustavo Alberto Escobar, Oswaldo León Gómez, Dagoberto López Arbeláez y Hernando Zabala Salazar.

Presencia Institucional

CONFECOOP ANTIOQUIA tiene asiento en los principales escenarios públicos y privados del ámbito regional, nacional e internacional de interés para el sector de la Economía Solidaria. :

- Mesa Regional de Políticas Laborales y Salariales. Ministerio de Trabajo
- CONFECOOP ANTIOQUIA está afiliada al Comité Intergremial de Antioquia, donde participan entidades como la ANDI, ACOPI, FENALCO CAMACOL y demás gremios de Antioquia.
- A Liderado la creación del Consejo de intercooperación de Economía Solidaria de Antioquia en el cual actúan: La Federación de Mutuales, ANALFE Antioquia, FUSOAN, entre otras.

CONFECOOP ANTIOQUIA es la abanderada del proyecto de Integración Nacional en el que participan todas las demás asociaciones regionales del sector solidario. El liderazgo de un proyecto de semejante envergadura la ha posicionado, en el ámbito Nacional, como una de las asociaciones mejor estructuradas en el país.

CONFECOOP ANTIOQUIA esta vinculada a:

- Confederación de Cooperativas de Colombia - CONFECOOP

Frentes de Gestión

La integración es el argumento fundamental para el fortalecimiento y la proyección del sector cooperativo.

Integración para la representación del Cooperativismo Regional, con el propósito general de velar por los intereses del mismo. De igual manera, se propenderá por la consolidación del sector en el marco de su propia autonomía hacia el desarrollo de un vigoroso Movimiento Cooperativo, promoviendo acciones de intercooperación mediante la aplicación y práctica consecuente de los Principios del Cooperativismo y la Economía Solidaria.

- Representar al Cooperativismo ante el Estado, las Entidades del Sector Privado, las Organizaciones Sociales y el Movimiento Cooperativo y Solidario.
- Promover, a través de la intercooperación y la Unidad, un modelo de desarrollo cooperativo y solidario, que contribuya a la expansión y consolidación del sector.
- Implementar acciones para la promoción del Movimiento Cooperativo y solidario a través de la coordinación y orientación de las actividades de educación, investigación y divulgación.
- Generar y organizar una fuerza actuante y representativa del Movimiento Cooperativo así como de la Economía Solidaria, a nivel Nacional e Internacional.
- Propender por una auténtica actividad cooperativa y solidaria en desarrollo y defensa de los principios universalmente aceptados.
- Vincularse activamente a la comunidad de la cual hace parte, ejecutando acciones que promuevan su desarrollo y participando de los procesos de planeación territorial.
- Promover la interrelación con las demás organizaciones de la Comunidad y la Sociedad Civil y participar de sus acciones gremiales integradas.

7. COMPONENTE TELEOLÓGICO

7.1 MISIÓN

IECONFECOOP desarrolla el servicio de educación para el Desarrollo Humano y el Trabajo, es un centro de creación y difusión del conocimiento del sector de la economía solidaria, promueve una concepción universal de la sociedad; coadyuva a buscar el progreso y las soluciones a los problemas de sus asociados y de la comunidad regional y vela por la generación de estrategias pedagógicas que favorezcan el desarrollo de un pensamiento, una actitud y un comportamiento solidario, orientados al mejoramiento de la calidad de vida, al respecto por la dignidad humana y a una convivencia responsable con el medio ambiente.

7. 2 VISIÓN

Ser la mejor institución en la orientación para el aprendizaje de los conocimientos específicos de la economía solidaria como los complementarios de otras disciplinas del conocimiento humano. A lo anterior se le integrara lo de ser una institución con un marcado compromiso regional. Se convertirá en un importante factor de desarrollo para el sector solidario de Antioquia en áreas de formación, capacitación, actualización, promoción de la educación cooperativa y solidaria. En este sentido se diferencia en la región como una institución que orienta el rumbo de sus asociados, convirtiéndose en un modelo de interacción con el medio. Será una institución comprometida con la calidad, pertinencia y coherencia de sus programas de educación, orientados a la mas alta calidad y transparencia en el tratamiento del conocimiento y los saberes.

7.3 PRINCIPIOS

La institución orienta sus esfuerzos hacia la consolidación de un centro de cultura y conocimiento que pos su naturaleza tiene especial responsabilidad con sus agremiados y la sociedad a la cual se debe; esta atenta en su actividad a los patrones específicos y a las exigencias que nacen de cada campo del saber, se compromete en la búsqueda de nuevos conocimientos y de las soluciones a los problemas de la sociedad, en el marco de una concepción universal.

LOS PRINCIPIOS SON:

- **IGUALDAD:** La institución tiene un carácter democrático orientado a respetar los derechos y libertades a facilitar las oportunidades.
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL:** Responsabilidad social prioritariamente servir a los asociados instituciones del sector solidario con estrategias de conocimiento y educación bajo claros principios éticos y de calidad.
- **UNIVERSALIDAD:** La institución Esta abierta a todos los saberes y propicia su difusión a todos sus agremiados.
- **NORMATIVIDAD:** Las normas internas que rigen la vida institucional están encaminadas a garantizar el cumplimiento de los objetivos específicos de la Institución.
- **CONVIVENCIA:** El respeto mutuo y la diferencia rigen el comportamiento de la institución.
- **COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL:** La institución estrecha lazos con organizaciones públicas y privadas, nacionales y extranjeras, para el cumplimiento de su misión y el logro de sus objetivos.
- **REGIONALIZACION:** Por su origen y naturaleza la institución tiene una vocación regional.

- **REALIDAD ECONOMICA Y ADMINISTRATIVA:** El logro de los objetivos de la institución y el cumplimiento de sus compromisos se desarrollan en el marco de sus principios rectores y de las prioridades posibilidades económicas y administrativas.

8. OBJETO

IECONFECOOP tiene por objeto la búsqueda, desarrollo y difusión del conocimiento en los campos de la economía solidaria; mediante las actividades de divulgación, promoción, desarrollo, organización, investigación, docencia y extensión; realizara programas de educación con metodologías presenciales, semi-presenciales puestas al servicio de una concepción integral del hombre.

8. 1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fomentar en los asociados de las cooperativas y otros el fortalecimiento del talento humano, la participación y el sentido de pertenencia al sector y al trabajo comunitario.

- Brindar a todos los participantes asociados de las cooperativas, no asociados y la comunidad en general, una información más completa e idónea sobre nuevos procesos de actualización de cada área o temas del cooperativismo y la economía solidaria.
- Formar a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y en general de organización del trabajo comunitario e institucional.
- Implementación de los requerimientos enviados por la Superintendencia de la Economía Solidaria, el Dansocial y demás organismos directores de integración, educación o vigilancia nacionales del sector.
- Liderar la participación activa de la Institución en cuanto a la enseñanza parcial y completa, para quienes no tengan o tengan conocimientos en el ámbito de la economía solidaria y ramas afines.
- Contribuir al estudio y solución de problemas de todas las ramas de la economía solidaria que afronten el departamento y el país.
- Diseñar y Desarrollar currículos pertinentes y coherentes con las necesidades y problemas de formación y cualificación de los asociados y agremiados a Confecoop.

9. COMPONENTE ADMINISTRATIVO

CONFECOOP ANTIOQUIA como organismo de integración cuenta con la siguiente estructura de participación dirección y control:

Asamblea General: Es el órgano de dirección competente, máximo organismo de participación de la Entidad, en ella participa un representante por cada organización o afiliada, Es la máxima autoridad de CONFECOOP ANTIOQUIA y de ella emanan los poderes y determinaciones que obligan a todos los asociados

Consejo de dirección: Es el órgano de dirección permanente de CONFECOOP ANTIOQUIA, subordinado a las directrices de la asamblea general, está compuesto por 7 miembros principales y 7 suplentes.

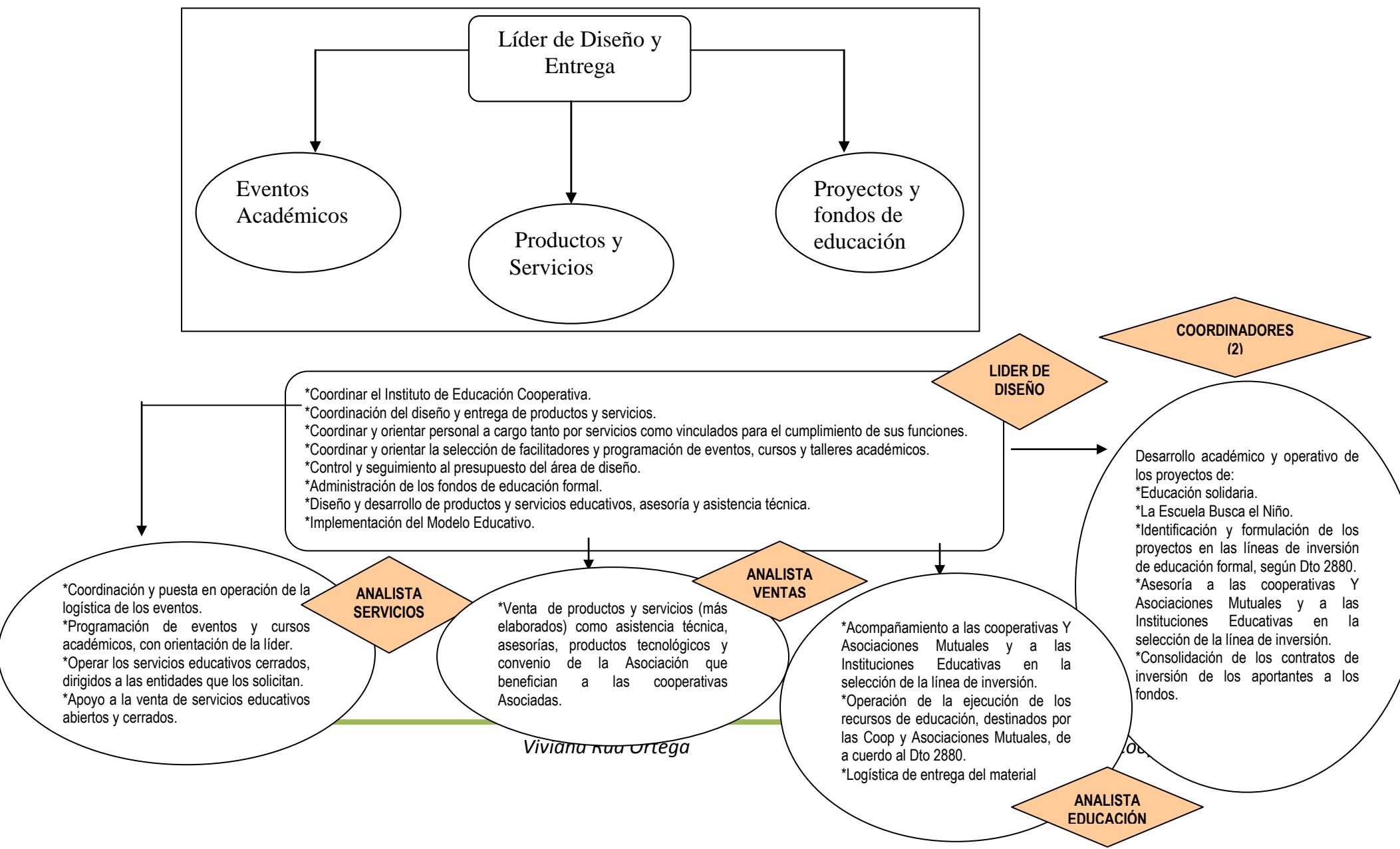
Junta de Vigilancia: Es el órgano de control social y vigilancia de CONFECOOP ANTIOQUIA, integrado por tres miembros principales y sus respectivos suplentes.

Revisor Fiscal: Es el encargado del control financiero y contable, nombrado por la Asamblea por periodos de un año. Bajo la responsabilidad de Contador Público.

Dirección Ejecutiva: Es la encargada de ejecutar la política de la institución definida por la Asamblea General y la Junta Directiva, además de ser la representante legal de la Entidad y directora del instituto de educación no formal.

Líder de Diseño, Encargado de diseñar y coordinar el diseño y entrega de productos y servicios.

9.1 Estructura Administrativa: Como se puede observar, si bien diseño como área principal en el desarrollo del eje estratégico de educación puede ser transversal dentro de la estructura administrativa de Confecoop, expresa la necesidad de redefinir y articular acciones para el desarrollo de la propuesta del Instituto de Educación Cooperativa, de la siguiente manera:



Dirección Administrativa financiera

Áreas Contabilidad, Nómina, Finanzas, Cartera, Base Social, Servicios Generales, Seguros, Mercadeo, Asistencia de la Dirección Ejecutiva en Administración Interna.

- Manejo, control y análisis de los estados financieros.
- Coordinación Contabilidad.
- Elaboración y Manejo Nómina.
- Coordinación Personal Operativo.
- Manejo y Administración Seguridad Social, Parafiscales, ARP, etc.

Líder de Intercooperación y Comunicaciones:

En Desarrollo Asociativo

Áreas: Fomento Cooperativo, Gestión Social, Afiliaciones, Promoción Institucional.

- Apoyar a la Dirección Ejecutiva en la gestión de afiliaciones e implementar estrategias de mercadeo institucional.
- Elaborar y mantener las diferentes bases de datos con el apoyo de la Secretaria Tesorera.
- Apoyar a la Coordinación Técnica y de Gestión Social, en la edición de los documentos, folletos y cartillas generados con los instructores.
- Diseñar e implementar una campaña institucional sobre el cooperativismo.
- Apoyar la gestión del Comités
- Presentar informes sobre situación y resultados de los ámbitos de su competencia.
- Servir de apoyo a las distintas áreas y las demás que sean asignadas por la Dirección Ejecutivas y sean propias del cargo.

En Comunicaciones

- Elaborar un diagnóstico general en los aspectos en los cuales se involucra la acción de la comunicación para conocer su estado real, planear y diseñar estrategias.

- Producir mínimo dos veces a la semana el Coomunica o cuando sea necesario uno extraordinario.
- Producir el BOLETÍN Demadrugada diariamente, introduciendo mejoras en su diagramación.
- Producir permanentemente boletines y comunicados de prensa que den cuenta de los eventos de CONFECOOP ANTIOQUIA, de sus logros, conclusiones o deliberaciones, además de todos los actos de convocatoria del sector que deberán ser motivo de noticia.
- Realización del contenido y presentación del portafolio de servicios de CONFECOOP ANTIOQUIA.
- Definir y acordar las relaciones y participación de CONFECOOP ANTIOQUIA en los programas de T.V. y radio que se emitan, fomentar el espacio y su sintonía y orientar a sus realizadores a seguir aquellas experiencias, que a juicio de CONFECOOP ANTIOQUIA, merecen destacarse.
- Asistir a la Dirección Ejecutiva en las tareas que considere en los comités sectoriales y regionales, conversatorios y mesas de trabajo.
- Crear, mantener y actualizar la página web de CONFECOOP ANTIOQUIA así como encargarse de actualizar la información de las páginas web externas: Portal cooperativo, portal social de Antioquia, etc.
- Elaborar los impresos y medios audiovisuales requeridos.
- Actualizar el material bibliográfico y promoverlo para la venta.
- Servir de apoyo a las distintas áreas y las demás que sean asignadas por la Dirección Ejecutiva y sean propias del cargo.

Secretaría General y Tesorería

Áreas: Secretaría, Recepción, Atención al Cliente, Caja menor, Telemercadeo, Centro de Documentación, Archivo y Correspondencia.

Servicios Generales

Áreas: Aseo, cafetería, mensajería, apoyo logístico eventos, auxiliar oficina.

9.2 Consejo de dirección del Instituto

El Consejo de Dirección del Instituto de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de CONFECOOP ANTIOQUIA tendrá las funciones de establecer las políticas de dirección y manejo de los programas a ofrecer, estará conformado por las siguientes personas:

- Director Representante legal de la entidad
- Coordinador académico
- Un representantes del grupo de facilitadores
- Un representante del Consejo de dirección
- Un representante del comité de los estudiante
- Un representante del comité de educación de CONFECOOP.

9.3 Evaluación institucional

CARACTERÍSTICAS DE EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS ORGANIZACIONALES Y ADMINISTRATIVOS

Son aquellos que se realizan para integrar y coordinar los componentes del que hacer institucional y que garantizan la comunicación y participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones. Se destacan aquí los siguientes:

- La comunicación.
- Relaciones entre agentes educativos.
- Los procedimientos para la toma de decisiones.
- El gobierno escolar.
- Los recursos.
- La normatividad institucional.
- La elaboración, organización, ejecución, y evaluación del proyecto educativo institucional.

Tanto en proceso pedagógico como en los procesos organizacionales y administrativos, se evalúan además de los componentes humanos y otros entes como estrategias metodológicas, ayudas didácticas, calidad del servicio, planta física, recursos, etc.

9.4 Manual de convivencia

Los aspectos relacionados a continuación son generales y solo buscan servir de base para la futura elaboración por parte de la comunidad educativa del manual de convivencia

Definición (Art. 87 LEY 115 DE 1994)

Se pretende que el cumplimiento de este manual, junto con las demás acciones pedagógicas incida en la formación integral del educando, haciendo que este tenga un buen desempeño como ser social.

Justificación

El proceso de democratización que se esta presentando en nuestro país, tiene como base la participación ciudadana. Con la Constitución política de 1991 Colombia se ha propuesto crear las condiciones favorables para hacer efectiva la democracia participativa. La cual se convierte en el elemento clave para el logro de la convivencia pacífica. Las instituciones educativas se convierten en el elemento básico, donde se origina un régimen democrático, pues son responsables de la formación de seres humanos.

Marco conceptual

La formación de nuevos ciudadanos se fundamenta en la educación para la convivencia a través del estímulo al desarrollo de la personalidad inculcando el respeto por la vida, los derechos humanos, los valores culturales, la solidaridad, la tolerancia, y el respeto por el otro. Estas premisas se encuentran debidamente sustentadas en la Constitución política y en la ley general de educación.

Objetivos del manual de convivencia

- Fomentar al nuevo ciudadano Colombiano en los principios tutelares de la autoestima, creatividad, capacidad de crítica, responsabilidad, solidaridad, autonomía y respeto por la dignidad del hombre, para ello participaran en forma integrada todos los estamentos de la comunidad educativa buscando cumplir los lineamientos trazados por el ministerio de educación nacional.
- Establecer las pautas de convivencia que facilitan un clima de formación integral entre los diversos agentes educativos de la institución.
- Crear en la institución condiciones favorables para la convivencia y consecución de los propósitos trazados en el proyecto educativo.
- Fomentar en la entidad espacios de participación y dialogo entre los distintos estamentos de la comunidad educativa.
- Establecer mecanismos de comunicación que permitan orientar debidamente al educando que en algún momento infringen los pactos de convivencia.

Derechos del estudiante

Los derechos son facultades naturales del hombre para realizar lo que conduce a los fines de la vida, valga decir, lo que la comunidad educativa establece a favor del educando o beneficiario del servicio que presta la institución.

Como persona el estudiante tiene derecho a:

- Que se le trate sin discriminación racial, credo, ideología, posición social o económica.
- A ser llamado por su respectivo nombre y apellido.
- Dialogar en forma permanente y cordial con los distintos miembros de la comunidad educativa para el intercambio de ideas y solución de problemas.

Como Estudiante:

- Ser atendido en sus reclamos de académico y disciplinario
- A que se le imparta una educación que favorezca el desarrollo de su personalidad, el acceso a la cultura, el logro del conocimiento científico y técnico y a la formación de valores éticos morales y ciudadanos que le faciliten la realización de una actividad útil para el desarrollo socio económico del país. (Art.92 ley general de educación).
- Participar oportuna y democráticamente en los proyectos educativos de la institución.
- Presentar descargos ante supuestos abusos de autoridad o infracciones a las normas establecidas.
- Ser parte de los programas de proyección a la comunidad.
- Participar en la elaboración del manual de convivencia como manifestación de su sentido de pertenencia y compromiso con la institución.
- Recibir de manera cumplida y completa los talleres programados
- Participar en las actividades que programen para el crecimiento personal y proyección institucional.
- Recibir al termino de la capacitación el certificado que acredite y legalice su participación.

Deberes del estudiante como persona

- Comportarse siempre con espíritu cooperativo
- Comportarse solidariamente en sus relaciones primando el interés social y general sobre el particular

Como estudiante

- Aceptar y cumplir las decisiones de los organismos administrativos de la institución.
- Abstenerse de efectuar actos que afecten el prestigio social de la entidad.
- Concurrir puntualmente a los seminarios o cursos planteados.
- Acatar el manual de convivencia.
- Tratar con consideración y respeto los directivos de la institución.
- Contribuir con actitud positiva a la buena marcha de los seminarios o talleres programados.
- Participar efectiva y conscientemente en las diversas actividades, buscando siempre el mejoramiento personal.

Perfil de los facilitadores

- Demostrar entrega y voluntad con la entidad, poniendo al servicio sus conocimientos, demostrando un alto sentido de pertenencia
- Estar altamente comprometido con la filosofía de la entidad
- Estar motivado para desarrollar con eficiencia y eficacia los seminarios, talleres y capacitación en general
- Tener formación científico técnica en las áreas para las cuales se ha postulado como docente
- Disponer del tiempo necesario para el cumplimiento de sus obligaciones académicas

Perfil de ingreso del aspirante

- Ser asociado a alguna entidad de la economía solidaria

- Tener interés en conformar alguna micro, famiempresa, o grupo productivo
- Estar altamente motivado con los temas de la economía solidaria
Ser creativo
- Disponer de tiempo necesario para acudir a los seminarios o talleres
Ser responsable y puntual

9.5 Administración de recursos

Infraestructura

Para el desarrollo de los objetivos institucionales, Confecoop Antioquia cuenta además de las instalaciones ubicadas en el edificio Bancoquia Carrera 49 N. 53-19, oficina 404, con una amplia y variada infraestructura ofrecida como apoyo al proceso educativo solidario por diferentes instituciones que en la estrategia de coordinación interinstitucional se han vinculado a la concreción del proyecto. De manera particular la "Adicionalmente se anexan el cuadro de infraestructura que contiene la descripción detallada de las instalaciones con que se cuenta y las cartas de certificación institucional de respaldo y apoyo a este nivel. A lo anterior se suma que para dar inicio al proceso educativo se ha firmado convenio con la Cooperativa Confiar, Cooperativa Microempresas, Cooperativa Telepostal, las cuales tiene como objeto disponer de las instalaciones físicas en las cuales se llevaría el proceso educativo.

9.7 Presupuesto

PRESUPUESTO Adjunto Completo

10. COMPONENTE PEDAGÓGICO

Fundamentación pedagógica:

El enfoque pedagógico escogido y asumido para la elaboración del modelo pedagógico del proyecto de IECONFECOOP es el constructivismo. El constructivismo como posición alternativa se afianza en una afirmación central y general y es la de que los seres humanos elaboran suposiciones y creencias básicas a cerca de la estructura y funcionamiento del mundo, a partir de las cuales direcciona y elaboran unos espacios experienciales, con miras, a construir un mundo para sí. Esa actividad constructiva, si bien posee concreción idiosincrática, no es factible sino en el seno de los otros, en relación con los otros y para convivir con los otros. Desde el planteamiento constructivista, no existe conocimiento en el mundo, que sea previo a cualquier modalidad de actividad cognoscitiva. Todo saber es una construcción del ser humano en comunidad; como una formulación conceptual, metodológica, actitudinal y axiológica que es, una experiencia racional, afectiva, ética y estética compartible con los demás derivado de la anteriores argumentaciones el enfoque constructivista ofrece ventajas aplicables a la construcción y socialización de conocimientos de Economía Solidaria y Cooperativismo.

10.1 MODELO PEDAGÓGICO

- **Qué es un modelo de formación**

Como está explícito en el objetivo general, un modelo de formación se mueve entre dos trayectorias que se imbrican:

1. Un marco de operaciones para renovar contenidos, métodos, prácticas y medios de presentación del saber, que han de basarse en nuevos tipos de vínculos y de colaboración entre Confecoop y las empresas cooperativas, entre éstas entre sí, y entre éstas con sus empleados, asociados y las comunidades dentro de las cuáles se insertan.
2. Un dispositivo de formación, entendido como mecanismo, instrumento o artefacto, capaz de producir eventos de formación didácticos, culturales, científicos, estéticos y éticos, de los sujetos implicados en el movimiento cooperativo, como uno de sus instrumentos de desarrollo.

Ambas cosas con miras a modificar y transformar las relaciones intersubjetivas del sector cooperativo, así como sus relaciones con el saber, con el propósito de alcanzar un estado de desarrollo posible y deseable. En nuestro caso, para alcanzar un modelo de desarrollo empresarial eficaz, específica y auténticamente cooperativo.

En este sentido, el modelo educativo permite disponer de un conjunto de objetivos de aprendizaje, operacionalizados, en contenidos secuenciados, convenientemente agrupados en líneas temáticas y estructurados de tal manera que conduzcan a alcanzar unos niveles de dominio

que posibiliten a quienes lo utilizan, acciones de mejoramiento individual, colectiva y organizacional.

Vale decir, dota a Confecoop Antioquia, y por su intermedio a las empresas cooperativas afiliadas, de un instrumento a partir del cual se puedan poner en movimiento procesos de aprendizaje en específico para potenciar capacidades organizacionales útiles a propósitos u objetivos concomitantes, pero ulteriores.

Esta distinción es clave, pues el aprendizaje posibilita mejoras, pero no es suficiente para lograrlas. Mejoras de procesos, adopción de tecnologías blandas o duras, ampliación del espectro y la calidad de las relaciones, entre otras, pueden ser también necesarias para lograr cambios. El aprendizaje es, pues, sólo uno de los componentes del desarrollo y/o del cambio.

En tanto marco de operaciones, el modelo plantea un enfoque de formación a partir del cual se infieren unos criterios de decisión coherentes para la implementación de los diferentes eventos de aprendizaje, integralmente considerados, desde su identificación, formulación de objetivos y de contenidos, hasta sus metodologías y enfoques didácticos.

Es claro, pues, que por modelo no entendemos sus acepciones más comunes que lo define como un esquema teórico de una realidad compleja o como un arquetipo y patrón de ejemplo, sino como un marco de abordaje conceptual y operativo para llevar a cabo con coherencia acciones de formación.

El modelo de formación que proponemos es pues y por lo tanto un dispositivo de formación que provee unas rutas de formación y eventos de aprendizaje en concreto, estructuradas en torno a talleres prácticos de formulación de proyectos, para desarrollar ciclos formativos para distintas audiencias, y observar hacer evaluaciones, vale decir, observar sus evoluciones e impactos sobre las personas y las organizaciones implicadas

- **Aprendizaje basado en proyectos**

El modelo está estructurado a partir de cuatro líneas temáticas, cada una de las cuales está conformada por diferentes unidades o eventos de aprendizaje. Estas cuatro líneas temáticas se articulan en torno a una línea central de proyectos, que llamamos línea cero y que atrae las necesidades de formación y aprendizaje de las cuatro líneas que constituyen el modelo. Vale decir, en torno a proyectos específicos que los grupos de participantes identifiquen, se surten las unidades de aprendizaje propuestas por el modelo.

Fundamento teórico

Esta línea de proyectos, obedece a una extrapolación del aprendizaje basado en problemas, un método de enseñanza-aprendizaje desarrollado principalmente en Canadá en los años sesenta, como estrategia para implementar aprendizaje activo con referentes específicos, pues como estrategia didáctica confiere la misma importancia a la adquisición de conocimientos que al desarrollo de habilidades y actitudes.

El aprendizaje en esta estrategia no se centra en el contenido, de modo que el estudiante se enfrente a la necesidad de memorizar una gran cantidad de información, sino en el proceso de aprender colaborativamente con un grupo de personas, para poner en marcha o al menos identificar la manera de poner en marcha, proyectos específicos de aplicación concreta.

El proyecto es el detonador para que los participantes cubran los objetivos del curso o desarrollen los eventos de aprendizaje identificados como necesarios, pero al mismo tiempo es el ámbito de aplicación de lo aprendido.

Principios básicos:

- Los proyectos son identificados si y sólo si se estimula la interacción con el entorno y se interpreta la realidad de la empresa cooperativa. En otras palabras, los contenidos del modelo se renuevan de manera permanente en función de las interpretaciones que las cooperativas hagan de la realidad.
- La necesidad de identificar y poner en marcha las situaciones concretas que plantea cada proyecto, estimula el aprendizaje y permite personalizar los contenidos curriculares que el grupo necesita.
- El conocimiento se desarrolla mediante el reconocimiento y aceptación de los procesos sociales y de la evaluación de las diferentes interpretaciones individuales del mismo fenómeno.
- Estimula la aplicación del conocimiento, en función de los proyectos que se identifiquen o propongan.
- Desarrolla el pensamiento crítico y las habilidades creativas, pues la capacidad de los participantes se pone en función de la implementación de proyectos concretos.

Condiciones necesarias:

- Énfasis en los participantes activos, pues son ellos quienes deben jerarquizar los temas de aprendizaje y proveerlos.
- El tutor cumple el rol de un asesor o facilitador.
- Estimular el trabajo en equipo.

Paso a paso de la metodología:

1. Se identifican los proyectos, según tipo y/o momentos de avance en el modelo, mediante talleres. Una variante es sencillamente presentar proyectos ya identificados sobre los cuáles hay que trabajar y para los cuáles es necesario surtir determinadas etapas de aprendizaje.
2. En grupos, se identifican las necesidades de aprendizaje necesarias para la implementación del proyecto.
3. Se provee la información y el conocimiento necesarios para la implementación del proyecto. Este conocimiento es identificado y secuencializado por los propios participantes, con la asesoría del facilitador o tutor. En los grupos se pueden establecer complementariedades, de modo que se distribuyan líneas específicas de conocimiento.

4. Se implementa el proyecto y se identifican proyectos nuevos para repetir el ciclo.

Proyectos y momentos identificados en el modelo

Como resultado la fase de diagnóstico identificaron 4 líneas temáticas: PENSAMIENTO, SENTIMIENTO Y ACCIÓN SOLIDARIA, SOCIEDAD Y ENTORNO, NEGOCIOS, TECNOLOGÍAS PRODUCTIVAS Y TIC's, de cuya descripción se ocupa el capítulo siguiente. El modelo propone abordarlas a partir de proyectos que funcionen como atractores para los conceptos, contenidos y herramientas contenidos en las líneas temáticas.

El modelo propone la siguiente lógica:

Momento 0 - Inicio: Análisis de asuntos recurrentes. Mediante talleres dentro de empresas cooperativas. Como resultado los participantes tendrán claridad acerca de los contenidos de base que se deberán cubrir en el primer momento del modelo. Como resultado de la fase de formulación, los contenidos de cada una de estas líneas están dadas en el presente modelo, pero esto no es óbice para que, según sea el caso, se encuentren otros contenidos complementarios o sustitutos..

Momento 1: Medios de comunicación. El producto esperado de este momento es que se identifiquen necesidades de aprendizaje que lleven a la implementación de canales de comunicación internos de las empresas cooperativas, entre empresas cooperativas o del sector en general. Igual que en el momento cero, el modelo propone una secuencia básica de contenidos, pero estos pueden ser ajustados de acuerdo con las necesidades de cada grupo, pues éstos pueden ser cerrados (de una misma cooperativa) o abiertos (indistintamente, de cualquier cooperativa).

Momento 2: Diseño de redes de economía solidaria – En este momento se espera que los involucrados hayan interiorizado algunos elementos de cultura política y económica, que hayan reflexionado en temas de liderazgo y valores cooperativos, aspiraciones comunitarias y puedan determinar el tipo de red de economía solidaria que desean construir así como los elementos conceptuales y las herramientas de gestión requeridas.

Momento 3: Generación de ideas para proyectos cooperativos – Este momento sirve de cierre a las actividades de reflexión sobre la organización cooperativa y la cooperación entre organizaciones cooperativas, pasando por la valoración de lo propio y el conocimiento de casos de economía solidaria exitosos tanto en Colombia como en otros países.

Momento 4: Formulación de proyectos y planes de negocio – A partir de las ideas generadas se seleccionarán los proyectos a desarrollar y los participantes aprenderán los conceptos y herramientas metodológicas para la formulación y elaboración de planes de negocio

Momento de reinicio: planes de implantación de proyectos – Con los proyectos y planes de negocio formulados se identifican las herramientas de gestión requeridas en cada uno de ellos y se surten los eventos de formación requeridos para apoyar la implantación de los mismos. El modelo plantea iteraciones continuas, de manera que una vez cumplido un ciclo se implemente

otro, y se renueven los contenidos de cada momento, en función de proyectos o necesidades nuevas de proyectos que puedan surgir.

El diagrama de la figura 1, identifica por colores las diferentes líneas temáticas y representa con óvalos los distintos momentos y eventos de aprendizaje en un proceso iterativo cuya dinámica dependerá de cada cooperativa que implemente el modelo o del sector como un todo, en el supuesto de que este modelo sea de implementación generalizada.

- **Dispositivo de formación: Formas de implementación**

En Mil Mesetas (1997), Gilles Deleuze y Felix Guatari abogan por el Rizoma, como estructura de red ideal descentrada, desjerarquizada, desterritorializada, oponible a las recurrentes estructuras jerárquicas en las que las conexiones sólo son posibles en órdenes de adyacencia o de subordinación. Al contrario, en el Rizoma las conexiones entre los distintos puntos de la estructura que pueden establecerse desde cualquier punto y se reúnen finalmente en la totalidad de acuerdo con los siguientes principios:

Conexión: Cualquier punto puede y debe ser conectado con cualquier otro, y puede hacerse con regímenes muy diversos de signos.

Heterogeneidad: No necesariamente los asuntos establecen relación por afinidad.

Multiplidad: No existe la unidad en el rizoma, sino la totalidad conformada por muchas dimensiones conectadas entre sí. Por lo tanto no hay puntos, posiciones o lugares; lo que hay es desterritorialización, líneas de fuga. En el rizoma se puede comunicar desde el no lugar, o hacia el no lugar.

Rupturas significantes: El rizoma tiene estratos, capas, territorios; pero romperlos no significa nada: se reconstruyen, surgen otros territorios. El rizoma es territorialización y desterritorialización permanente, cada vez más lejanos

Cartografía: no tiene centro, se abre como propuesta de posibilidades.

Calcomanía: El rizoma no imita, no tiene una estructura sobrecodificadora, unos ejes desde los cuales hacer calcos.

De algún modo, estamos hablando de la desacralización de los conductos regulares y los centros aglutinantes únicos, que proceden como organizadores racionales de la realidad. Hemos aludido antes a que la pretensión de un modelo como arquetipo ejemplar no está dentro del alcance del proyecto, pues de algún modo contradiría también los conceptos marco dentro de los cuáles se mueve.

Por lo tanto, consideramos prudente resistir a la tentación de hacer una implantación centralizada del modelo, a la manera consuetudinaria de las universidades, con sus ciclos rígidos. Sugerimos en cambio proveer al modelo de múltiples maneras de desarrollo, cada una de ellas en respuesta a necesidades específicas de sector, de grupo de cooperativas, de cooperativas individuales o, incluso, de procesos concretos y sus áreas responsables dentro de unidades empresariales cooperativas.

El modelo debe servir en sí mismo como un mecanismo generador de integración, a través del impulso de ideas – proyectos – mejoras. Y en tanto ello, abordarse desde múltiples polos o nodos, sin centros. El modelo debe ponerse libremente a disposición del sector cooperativo, de manera que pueda ser aplicado desde cualquiera de los siguientes ámbitos:

- Dentro de las unidades empresariales cooperativas, como elemento enriquecedor o de construcción de los PESEMs y de los planes de formación específicos. Para ello, Confecoop deberá surtirlo de manera libre a través de Internet y, además, realizar talleres para capacitar en su implementación a los comités y a los ejecutores de educación en las empresas cooperativas.
- A nivel de alianzas de cooperativas, que se unan para implementar proyectos específicos o intercambiar conocimientos mediante pasantías o asesorías.
- A nivel sectorial, mediante la implementación por parte de Confecoop de eventos formativos de sector, abiertos y masivos, bien sea como proyectos institucionales o como proyectos cofinanciados por grupos de empresas cooperativas.
- Como proyección social del movimiento cooperativo, mediante la formación de grupos de producción de contenidos, investigaciones, métricas, metodologías formativas que en concreto desarrollen los diseños instruccionales que propone el modelo y permitan ampliar su radio de aplicación. Creemos que es de vital importancia para el sector resignificar el discurso de la cooperación con nuevos relatos, metáforas, referentes culturales propios. Esos contenidos deberán materializarse desde la noción comunicación-educación. Es decir, plasmarse en publicaciones y publicidad; mostrarse en eventos, conferencias y el sitio Web; y proyectarse a través de medios de comunicación – programas de televisión, radio, publicaciones en prensa-; empresas multiplicadoras –las propias cooperativas-; instituciones educativas; y hacia la comunidad en general.
- Finalmente, como promotor de redes, pues el modelo y las diferentes experiencias en su aplicación y modificación, pueden construirse redes de profesores (a todo nivel: primaria, bachillerato, universidad) y de comunicadores y periodistas, entre otros.

- **Metodologías**

Uno de los principios fundamentales de la estrategia formativa del modelo está dada por las consideraciones acerca del aprendizaje de los adultos como una combinación entre la experiencia y la enseñanza dispuesta para movilizarla.

Desde esa perspectiva, el modelo opta por metodologías constructivistas, de acuerdo con las siguientes consideraciones:

- La construcción del conocimiento es un proceso de reestructuración y reconstrucción, en el cual todo conocimiento nuevo se genera a partir de otros previos, trascendiéndolos. En lo que tiene

que ver con la comunicación pedagógica, el símbolo, permite la inclusión de una imagen que agencia otros procesos de formación, más allá del discurso.

- Básicamente se está hablando de **Aprendizaje significativo**, vale decir, aquel que se fundamenta en el hábito de relacionar nuevo material con aprendizaje pasado de un modo útil y que tenga significado. A los estudiantes se les enseña a comparar, contrastar y asociar los nuevos contenidos con aquellos que han sido adquiridos, organizados y almacenados en la memoria previamente. Dicho de otra forma, uno "archiva" en memoria de acuerdo a temas e incorpora el nuevo material en el "compartimiento" necesario. Quien no tiene la capacidad para ordenar el nuevo material está haciendo uso de un tipo de aprendizaje mecánico, no asociativo. El estudiante aprende cuando encuentra sentido a lo que aprende, sentido que surge si se dan tres condiciones: 1) partir de los conocimientos que el estudiante ya posee, de los conceptos que maneja; 2) las experiencias que el estudiante tiene y 3) la capacidad de relacionar adecuadamente entre sí los conceptos aprendidos, lo que aprende en diversos subsectores, dándole una utilidad o un sentido práctico.
- La construcción de conocimiento, se da en diferentes contextos (icónicos, simbólicos, lingüísticos). Por ello la presencia del símbolo, provee información complementaria sobre los contenidos de formación que el usuario puede retomar en cualquier momento.
- Dentro de las consideraciones elaboradas sobre el aprendizaje, y específicamente sobre el aprendizaje de los adultos, el ambiente tiene un papel importante que cumplir, en tanto agente de formación. Por ello, **el símbolo encarna un entorno formativo** que busca el desarrollo de habilidades y procesos cognitivos, al tiempo que se desarrollan diferentes niveles de comprensión de los contenidos de formación.
- En la medida en que el aprendizaje en el adulto se concibe como un espacio para la reelaboración de la experiencia, como posibilidad de adquirir conocimientos, habilidades y complejos significativos que se integran progresivamente a la experiencia personal, accedemos a una construcción del aprendizaje en el adulto como **aprendizaje social**; y este tiene el carácter de permanente, lo que amplía su campo de acción y prefigura la posibilidad que tiene el ser humano de definir y redefinir sus parámetros de acción.
- **El aprendizaje es multisensorial**; es decir, no se da sólo a través un proceso de repetición o reelaboración mediante la vista y/o el oído. El aprendizaje se construye partir de una interacción compleja con el entorno con los dispositivos (biológicos y culturales) para captar del medio la información relevante. La formación a través del símbolo, permite el contacto con datos, formas, imágenes y mensajes que están relacionados con el cambio en la organización.
- **El Aprendizaje debe ser participativo y activo**, es decir que cree y estimule la solidaridad en el espacio o en los grupos donde se realiza. Este aprendizaje implica la aspiración del individuo a la integridad y a la dignidad, así como a tomar la iniciativa en las tareas emprendidas. El derecho a participar está estrechamente unido al derecho a aprender y el grado de solución de los problemas descansa en la participación del individuo a distintos niveles. El individuo se sentirá más solidario de las decisiones alcanzadas en la medida en que concurra a ellas. Esto estimulará la capacidad para cooperar, y menos para obstruir lo que se hace.

- En la dimensión de aprendizaje activo, de algún modo se sintetiza la opción general metodológica y conceptual del modelo, pues se asume que el discente es el sujeto ejecutante y constructor de su propio aprendizaje, y no el objeto receptor de información o conocimientos impartidos por otra persona.

Algunas metodologías a implementar:

Taller: Curso con énfasis en la práctica, y frecuentemente en la investigación. El taller pretende, desde un punto de vista muy práctico, enfocar los distintos temas a tratar mediante estudio de casos reales que sirvan de referencia sobre la teoría analizada, realización de casos prácticos, en los cuales el asistente pueda aplicar los conocimientos y habilidades adquiridas a lo largo del programa, participación en dinámicas grupales o ejercicios de simulación, y explicaciones, por parte del facilitador, sobre contenidos específicos que por su complejidad manifiesta así lo requieran.

Formación vivencial o experiencial: Aprendizaje que parte de la propia experiencia mediante ejercicios de exploración y pensamiento guiado. Se persigue entender las cosas primero de forma conductual: es decir hacer sin necesariamente saber qué o cómo se está haciendo. Esto crea una base experiencial real y específica de la cual partir en vez de intentar partir de "definiciones" o pseudo conceptos y refleja fielmente lo que ocurre en la vida "real" fuera de los entornos formales de instrucción. Posteriormente, es mucho más fácil construir la comprensión, el saber hacer y, lo que es vital, el "saber ir más allá" y estructurar intelectualmente lo que se ha estado haciendo. Esto tiene la gran ventaja de que muchas habilidades se incorporan en el instante en vez de requerir prácticas artificiales y ejercicios de transferencia. Para adquirir nuevas maneras de procesar, esta metodología ofrece beneficios de eficacia y eficiencia. Para algunos procedimientos repetitivos, sin embargo, un enfoque didáctico tradicional (demostración y práctica repetida) puede ser lo más apropiado.

La formación vivencial tiene algunas ventajas sobre la formación convencional en la medida en que promueve un compromiso más activo del participante, de lo cual se derivan procesos de asimilación más rápidos y profundos.

Si bien casi cualquier concepto puede ser desarrollado bajo esta modalidad de enseñanza, es especialmente recomendado para el despliegue de los núcleos de aprendizaje relacionados con las líneas temáticas de desarrollo del ser, pues la confrontación directa del ser humano con las nuevas experiencias propuestas bajo esta metodología, logran con mayor facilidad que el participante realice un proceso de autoconocimiento y autocomprensión de la realidad que le rodea y la forma como la interpreta a través de sus modelos de pensamiento, sus dudas, sus temores, sus valores y sus creencias.

Simuladores y/o micromundos de aprendizaje: Ambiente de aprendizaje que simula una realidad, en el cual los estudiantes manipulan y controlan varios parámetros para explorar sus relaciones. Los micromundos más complejos son expandibles, permitiendo al estudiante usar su creatividad para personalizar y ampliar el ambiente del micromundo. Usualmente un micromundo se materializa en el computador mediante un modelo matemático de una realidad para facilitar la comprensión y ejercitación sobre ella. Por otro lado, combina la simulación y el juego con el

objeto de reconciliar la teoría, la exploración y la práctica. Se puede considerar como un laboratorio de estudio que ayuda a comprender y crear nuevos conceptos. Difiere de otros tipos de software de educación, en que no tiene como objetivo enseñar un cuerpo de conocimientos sino presentar un ambiente de búsqueda, por lo cual la formulación del conocimiento le corresponde al explorador/aprendiz.

Los micromundos pueden ser en alguna medida extrapolados a ambientes reales, simulados y enriquecidos para el aprendizaje, en cuyo caso pueden combinar en aprendizajes experienciales y de juego.

E-Learnig: O softwares educativos para el aprendizaje virtual mediante la ayuda del computador utilizando medios magnéticos para productos tipo CBT –compiuter based training- o utilizando las redes de información existentes como Intranet e Internet para productos tipo WBT -Web Based Training—. Esta forma de aprender se sugiere para el despliegue de conocimientos específicos de características parametrizadas, como es el caso de los contenidos en los núcleos de aprendizaje que hacen parte de las líneas temáticas relacionadas con el conocimiento.

Juego: Realización de una actividad con importante componente de diversión o entretenimiento. Puede ser con juegos individuales/independientes, pero normalmente se trata de juegos grupales. En educación “virtual” eventualmente el computador puede hacer el papel de un jugador o participante.

Los juegos de rol son una variante de esta metodología, el estudiante actúa, como solista o en un grupo, desempeñando un rol que pone a prueba sus conocimientos y/o habilidades, destrezas o aptitudes en determinada situación “realista”.

El juego y en general la lúdica como metodologías didácticas son bastante eficaces en todas las áreas y se ha documentado que lo son más aún en áreas problema.

Pasantía: Metodología de enseñanza-aprendizaje que utiliza como medio la ejecución de actividades programadas en el ámbito laboral de empresa u otra organización. El objetivo es que el aprendiz tenga la oportunidad de desarrollar su actitud profesional y sus habilidades operativas en actividades y tareas que les sean propias, participar en procesos que integren conocimientos adquiridos, complementar su formación académica mediante una experiencia directa en el mundo del trabajo, y mejorar su futura inserción laboral. La pasantía requiere el encuentro de tres actores: el pasante, la empresa y el ente promotor. La duración de una pasantía varía según los tipos de empresas, normalmente entre dos meses y cuatro años, con renovaciones periódicas.

La pasantía es una metodología clave y central para el modelo que proponemos, pues permitiría el intercambio y flujo de saberes entre las distintas empresas cooperativas fortaleciendo de suyo relaciones colaborativas de red.

Mercadeo interno con propósitos didácticos: Uso de las técnicas de comunicación de marketing aplicadas a los públicos internos para motivar aprendizajes, o para producirlos de manera colectiva. Este tipo de instrumentos son aplicables para tratar de poner en circulación principios

orientados a desencadenar conocimientos y actitudes ulteriores. Impresos, ferias, publicaciones electrónicas, activaciones, son algunas de las técnicas a utilizar.

Observatorio: Práctica de grupos en la que se construye conocimiento a partir del monitoreo sistemático de información proveniente de diversas fuentes, con respecto a un dominio o tema específico y con unos propósitos de aprendizaje definidos.

- **Los formadores / Facilitadores**

Escribe Héctor Abad Gómez en su Manual de Tolerancia: “Debería haber una ley que impida enseñar antes de se adquiriera la sabiduría”. Y también: “Cuando la profesión del maestro, que debería incluir sólo a antropólogos, científicos, sabios y hombres buenos, sea la más alta, la más respetada y más escudriñada profesión de la tierra, esta civilización y estas sociedades occidentales habrán alcanzado la sabiduría y la maduración, que algunas sociedades orientales alcanzaron” (p49).

Lo hace en una disertación en la que reclama una enseñanza sin fanatismos ni militancias, porque juzga que nada, unilateralmente considerado, conduce a la felicidad. Por ello aboga por el entendimiento de la complejidad del ser humano y de la vida de las sociedades y llama al respeto por cada persona, cada grupo, cada comunidad: el reto es enseñar a pensar libremente, para que cada quien tenga criterios para escoger.

Es importante que los formadores conozcan y crean en las potencialidades y oportunidades de la economía social y que estén convencidos de la capacidad que tiene este tipo de empresas para aportar soluciones a necesidades no satisfechas, que ni el Estado ni la economía capitalista quieren y pueden solucionar.

Además que tengan una reflexión acerca de que las iniciativas empresariales locales son instrumentos para el desarrollo, y que los comportamientos cooperativos y las relaciones sustentadas en la reputación y la confianza, son de gran utilidad para el desarrollo de las ventajas competitivas de los territorios.

Pero en todo caso su rol deberá ser el de facilitador de aprendizaje, no el de un persuasor y ni siquiera el de transmisor de información. Facilitador es quien enseña a otros a aprender. El mismo Abad Gómez lo constata desde la observación de los procesos de formación naturales de los seres humanos. Lo que hace la especie humana, dice, es enseñarles a sus niños a aprender: primero la madre guía el instinto del mamífero y le enseña a aprender a mamar; después el niño quiere pararse y caminar, y los adultos le enseñan cómo aprender a mantenerse en pié; y así sucesivamente, le enseñan a aprender la lengua, a hablar y después a escribir. El ejercicio elemental y constante es enseñarle a aprender: “quien ha adquirido el hábito de aprender, jamás deja de aprender.” (op. cit: p 62)

El facilitador no debe asumir la posición de experto, autoridad suprema frente al alumno, que transmite unidireccionalmente una información que posee y que estructura a su manera. Debe en cambio ser un guía, un asesor, un motivador para que los estudiantes encuentren su propia

información y estructuren a partir de ella su propio conocimiento aplicado a proyectos específicos, como propone el modelo..

- **Los sujetos de aprendizaje**

- **El asociado cooperativista:** que además consideramos debe ser extendido a la comunidad en general, -al asociado potencial- con foco e interés especial en jóvenes interesadas e formas alternativas de producción, estudiantes y profesionales jóvenes.
- **El empleado cooperativista:** pues se ha documentado a nivel internacional, que el déficit de personal cualificado ha sido uno de los principales problemas de funcionamiento de la empresa cooperativa. Y el diagnóstico ha dado cuenta cómo para la gestión empresarial cooperativa se buscan profesionales y directivos formados en otros modelos empresariales.
- **El Directivo cooperativista:** pues es crítica la capacidad de gestión empresarial del modelo cooperativo basado en el liderazgo y capacidad de asesoramiento

El modelo propone trabajar por una amplia intercomunicación de estos grupos, promoviendo talleres, seminarios y eventos de formación en los que todos ellos confluyan, con el propósito de tratar de neutralizar la tendencia a las estratificaciones y a las castas, que son comunes en la práctica social.

No se puede desconocer que tendrán que existir espacios de alta especialización para grupos específicos; sin embargo un propósito de largo plazo es que los asociados sean también los empleados y los directivos de las empresas cooperativas.

- **Hacia perfil ideal**

<p>Desde la dimensión Ser -Pensar</p>	<p>Una persona con sensibilidad interpersonal y capacidad de reraconamiento con otros, que ejerza desde ahí un liderazgo solidario.</p> <p>Que tenga conciencia de movimiento cooperativo, es decir, que comprenda, conozca a profundidad y exprese en su vida personal, en sus relaciones sociales y de ciudadano, los principios de la solidaridad y la cooperación, al tiempo que entienda como se consiguen.</p> <p>Debe ser capaz de pensamiento conceptual y crítico en el sentido constructivo, con comprensión de la sociedad como sistema, y de la interacción del movimiento cooperativo con ella, de manera que se busque óptimos globales.</p> <p>Flexible y abierto de pensamiento, con vocación de aprendizaje para el mejoramiento continuo. Finalmente, con autoconfianza y capacidad de influencia.</p>
<p>Desde la dimensión Saber</p>	<p>Conocimiento de cooperativismo, y la manera como se inserta dentro del sistema económico social.</p> <p>Conocimientos de estrategia y de negocios; comprensión fundamental de los hechos políticos, económicos y sociales.</p>

	<p>Con comprensión del entorno, y del mercado, de modo que sea capaz de actuar con orientación al mercado desde la laboral.</p> <p>Buen comunicador y con conocimientos básicos de los medios de comunicación.</p> <p>Con comprensión básica de las tecnologías y manejo de las mismas con alta competencia, si su desempeño laboral lo exige.</p>
Desde la dimensión Hacer	<p>Capaz de hacer fomento cooperativo, promover y asesorar emprendimientos sociales empresariales.</p> <p>En esa línea, promueva integraciones y alianzas; dentro de la empresa cooperativa es innovador, propone y desarrolla nuevos productos y servicios y busca encontrar nuevos negocios en territorios nuevos y en segmentos nuevos tanto de consumidores y proveedores.</p> <p>Hace parte de un movimiento influyente y colabora con esa influencia con participación activa en medios de comunicación bajo la noción educación.</p>

El nivel de desarrollo de ese perfil dependerá del rol del participante en el modelo de formación, sea este asociado, empleado o directivo. Según el caso el nivel del perfil será No necesario, bajo, medio o alto, de acuerdo con la siguiente tabla:

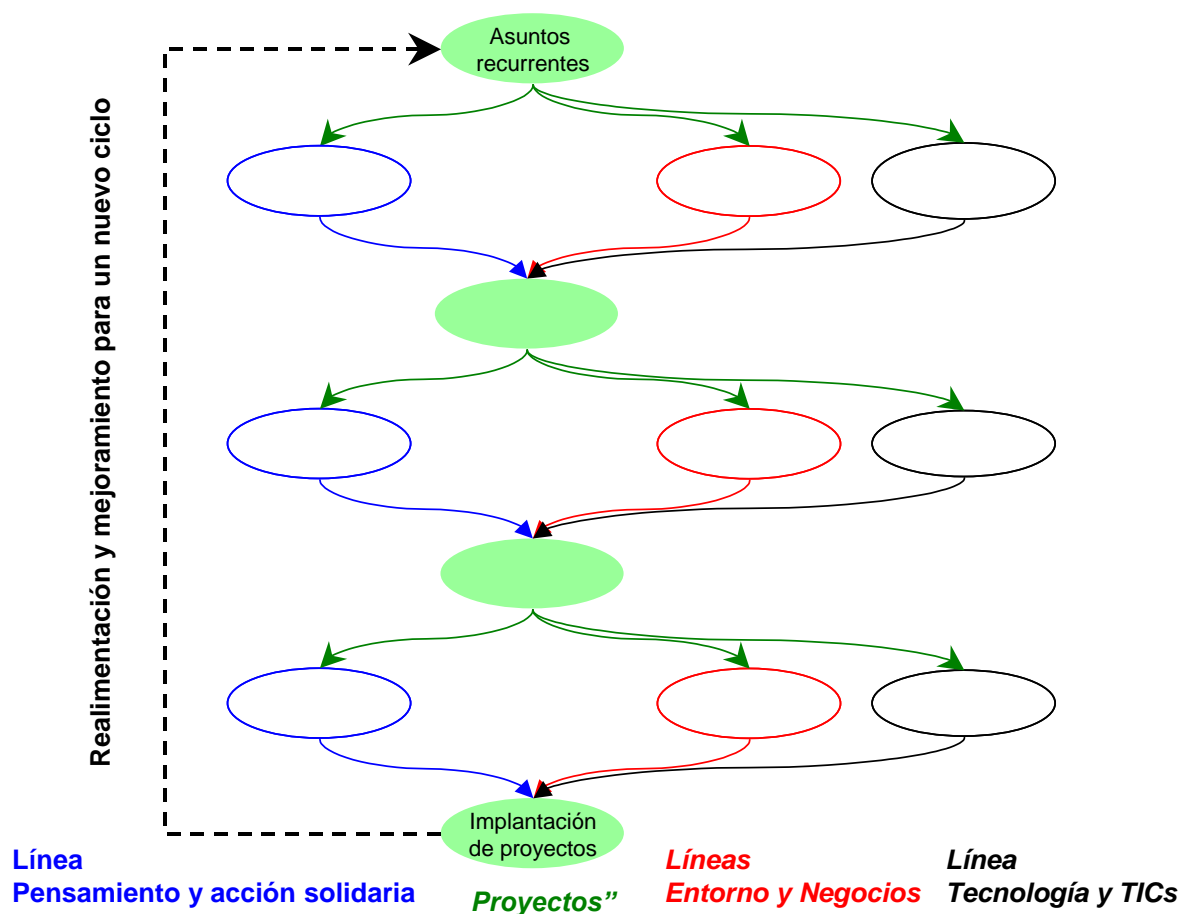
		Asociados	Empleados	Directivos
Ser (Pensar)	Liderazgo solidario / sensibilidad interpersonal	Medio	Medio	Alto
	Conciencia de movimiento / capacidad de relacionamiento	Alto	Alto	Alto
	Pensamiento conceptual	No necesario	Medio	Alto
	Flexibilidad / Apertura	Bajo	Medio	Alto
	Vocación de aprendizaje / Mejoramiento continuo	Medio	Alto	Alto
	Autoconfianza / capacidad de influencia	Medio	Alto	Alto

		Asociados	Empleados	Directivos
Saber	Cooperativismo	Alto	Alto	Alto
	Estrategia	Bajo	Medio	Alto
	Política	Medio	Medio	Alto
	Economía	Bajo	Medio	Alto
	Sociedad	Bajo	Medio	Alto
	Mercados / orientación al mercado	Bajo	Medio	Alto
	Comunicaciones	No necesario	Medio	Alto
	Tecnología / Competencia específica profesional	Bajo	Medio	Alto

Hacer	Fomento cooperativo / Emprendimientos sociales empresariales	Bajo	Medio	Alto
	Integración y alianzas	Medio	Medio	Alto

	Desarrollo de productos / innovación	Medio	Medio	Alto
	Cabildeo / conciencia organizacional	Bajo	Medio	Alto
	Comunicación - Educación / Impacto e influencia	No necesario	Medio	Alto

Figura 1: Esquema del modelo



LÍNEAS TEMATICAS

- Línea Temática 1:
PENSAMIENTO, SENTIMIENTO Y ACCIÓN SOLIDARIA

Objetivo General

Cambiar los modelos de pensamiento de los actores del sector cooperativo para que este sea capaz de inscribirse de manera competitiva en el contexto contemporáneo de la actividad económica y social, sin abandonar sus principios filosóficos solidarios.

Principios y criterios

- Iniciativas y espacios de aprendizaje tanto individuales como colectivos.
- Construcción y reconstrucción permanente del pensamiento, el conocimiento y el saber, visibilizando sentimientos y emociones.
- Énfasis en las metodologías de aprendizaje vivencial, experiencial y lúdico
- Generar y dinamizar vínculos entre personas para que existan redes. Después de cada evento debe quedar una red establecida a través de Internet.
- Horizontalidad sobre verticalidad: mínimas jerarquías.
- Respeto por la diferencia en el reconocimiento de la semejanza
- Escucha consciente y participación responsable

Estructura de la línea

La línea está estructurada en tres grupos de tres talleres cada uno. Cada grupo confluye en un momento de proposición de proyectos, y acompaña los procesos de maduración necesario que propone cada momento específico.

Adicionalmente, cada grupo de talleres propone un espacio de reflexión sobre el arte, que en sus contenidos y propósitos, acompaña el objetivo de cada grupo de talleres y apalanca los momentos de creación de proyectos.

Ruta de Formación

Primer componente: Pensamiento y sentimiento

Busca desarrollar la capacidad de relacionamiento de los participantes, precisando los tres momentos de todo grupo en un proceso que va de lo individual a lo colectivo.

Está conformado por los siguientes talleres:

1. Reconocimiento de las diferencias
2. Escuchar y hablar, el camino a las afinidades
3. Proyecto colectivo

Se complementa de un espacio para la reflexión sobre el arte, que puede surtir como complemento en cualquier momento del ciclo, y busca entender el fenómeno de la creación y el descubrimiento de lo bello.

Segundo componente: Acción Solidaria

Busca Identificar y dilucidar los tres componentes de una organización en su propósito de hacer productiva la acción solidaria: liderazgo, consolidación de las aspiraciones comunitarias internas, y relación con las tradiciones y los valores.

Está conformado por los siguientes talleres:

4. Liderazgo
5. Consolidación de las aspiraciones comunitarias
6. Relación con los valores y las tradiciones

Se complementa de un espacio para la reflexión sobre el arte, que puede surtir como complemento en cualquier momento del ciclo, y busca descubrir cómo los artistas han expresado

lo propio; es decir, entender cómo ha habido y hay un arte antioqueño, de Medellín e incluso de las comunidades de los barrios.

Tercer componente: El entorno

Busca precisar la vivencia del entorno como el lugar que finalmente da sentido a los esfuerzos y logros colectivos y frente al cual se requiere precisar el propósito y la intención del quehacer con ese entorno, para responder a él y transformarlo.

Está conformado por los siguientes talleres:

7. Diferencias y semejanzas de la organización cooperativa con las empresas tradicionales – Vivencia Subjetiva
8. Posibilidades de cooperación entre organizaciones cooperativas – Vivencia Subjetiva
9. Orgullo de lo nuestro

Se complementa de un espacio para la reflexión sobre el arte, que puede surtir como complemento en cualquier momento del ciclo, y busca describir las tendencias contemporáneas del arte y de la creación artística, y confrontarse con sus posibilidades.

- **Línea Temática 2**
SOCIEDAD Y ENTORNO

Descripción de la línea

Programa de aprendizaje colectivo sobre política, economía y sociedad.

Propósito

Desarrollar criterios de interpretación y decisión en los temas de política, economía y sociedad requeridos para atender los asuntos recurrentes del sector solidario. Se espera alcanzar un nivel de madurez en 10 años.

Objetivo específico:

Apoyar la generación de un portafolio de proyectos de:

- Mejoramiento sectorial
- Mejoramiento funcional de cooperativas
- Mejoramiento de procesos
- Mejoramiento de productos o servicios

Resultados esperados

- Pensamiento asociativo
- Conocimiento sobre política, economía, cooperativismo, gestión y tecnología.
- Grupos temáticos consolidados

- Grupos de proyecto
- Redes de grupos
- Contactos internacionales
- Iniciativas de comunicación sectorial
- Bases de información
- Banco de ideas para proyectos
- Portafolio de proyectos de mejoramiento

Ruta de Formación

La línea está compuesta de 13 eventos de formación, distribuidos en 4 componentes.

Primer componente:

1. Teoría política y del estado
2. Cultura política
3. Cultura política y análisis del discurso
4. Diseño político de países

Segundo componente:

5. Teoría económica general
6. Simulación de economía general

Tercer componente:

7. Teoría económica solidaria
8. Diseño de modelo dinámico con economía solidaria
9. Simulación de economía solidaria

Cuarto componente:

10. Modelos de integración de interés
11. Estudio sobre experiencias de economía solidaria
12. Cooperativismo de otras regiones
13. Estudio en sitio de caso de referencia

- **Línea Temática 3**
NEGOCIOS

Descripción de la línea

Corresponde al conjunto de saberes y haceres asociados con la administración cooperativa, en tanto modelo de acción económica y social alternativo al modelo competitivo.

Propósito

Desarrollar habilidades de administración cooperativa entre los directivos, empleados y asociados de forma tal que el modelo cooperativo logre consolidarse como una alternativa al modelo competitivo en el mercado colombiano.

Enfoque conceptual

El núcleo del modelo cooperativo se fundamenta en un conjunto de principios y de haceres que el individuo debe conocer y desarrollar en su acción cotidiana, de forma tal que el modelo cooperativo pueda pasar de la teoría a la práctica.

Ruta de formación

Primer componente: Cultura cooperativa

Formación en los conceptos del cooperativismo, entendimiento de sus orígenes y su aplicación dentro de las sociedades actuales.

Segundo componente Herramientas de pensamiento para el sector cooperativo

Formación y actualización en herramientas de pensamiento (Teoría General de sistemas, Pensamiento Sistémico, Pensamiento Complejo, Modelos Mentales, Micromundos, mapas mentales)

Tercer componente: Formulación de proyectos y Planes de negocios para el sector cooperativo

Formación en los conceptos de proyectos y planes de negocio, y su aplicación dentro de las cooperativas actuales y como mecanismo para el fomento cooperativo

Cuarto componente: Gestión de proyectos para el sector cooperativo

Formación en los conceptos de gestión empresarial y de proyectos y planes de negocio cooperativos.

Quinto componente: Herramientas de gestión empresarial cooperativa

Formación y actualización en herramientas de gestión empresarial cooperativa.

En este componente tendrán cabida los diferentes eventos de formación específica en administración y gestión empresarial que no están contemplados específicamente en la ruta de proyectos identificada dentro de esta propuesta del modelo, pero que las diferentes cooperativas puedan demandar como parte de sus propios procesos organizacionales.

- **Línea Temática 4**

TECNOLOGÍAS PRODUCTIVAS Y TIC's

Enfoque conceptual

La tecnología, mirada como factor de producción e impulsora de la productividad, es el medio — compuesto por conocimientos, instrumentos y procedimientos— que permite transformar los recursos de la empresa u organización en el producto o servicio que esta suministra a la sociedad.

A primera vista puede ser más evidente la contribución de la tecnología a la productividad de las organizaciones elaboradoras de bienes tangibles, que a las organizaciones del sector de servicios, pero esto es un mito o percepción errada, como lo anota J. B. Quinn: (Quinn, James Brian. *Intelligent Enterprise*, ISBN 0029256151, The Free Press, 1992, p. 9).

“Aunque esto puede ser cierto para pequeños negocios al detal y servicios domésticos, hoy muchas industrias de servicios son extremadamente intensivas en capital y tecnología.”

Esto es una realidad por ser representativos del sector servicios los “trabajadores de la información” y su dependencia cada vez mayor de las tecnologías de información y comunicación (TICs).

Al momento de considerar la temática a abordar en esta línea denominada Tecnologías Productivas y TICs, entendemos tales tecnologías productivas como clasificables en dos categorías:

- **Tecnologías productivas específicas:** Aquellas que son propias de un sector de actividad económica o productiva. Corresponden pues muy fielmente a la principal acepción de “tecnología” expresada en los diccionarios: *“Conjunto de conocimientos, instrumentos, procedimientos y recursos empleados en un sector profesional, oficio o arte industrial”, “Conjunto de teorías y de técnicas que permiten el aprovechamiento práctico del conocimiento científico”* (Diccionario de la Lengua Española, edición 22, RAE. Madrid, 2001. Diccionario Espasa, Espasa Calpe, S. A., Madrid, 2000.)
- **Tecnologías productivas transversales:** Aquellas que, tratándose también de *conocimientos, instrumentos, procedimientos y recursos*, son aplicables de manera general a todos los sectores de actividad económica, o al menos a una amplia gama de ellos.

Las primeras, las tecnologías **productivas específicas**, son obviamente muy diversas, y tendrán que ser determinadas según las necesidades no sólo de cada sector de actividad económica de los asociados de Confecoop Antioquia, sino a

nivel aún más específico, pues cada tipo de producto o servicio demanda sus propias tecnologías pertinentes. (En http://www.portalcooperativo.coop/estadisticas_depto.htm, a diciembre de 2004: Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler. Administración pública y defensa, seguridad social de afiliación obligatoria. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos. Construcción. Educación. Industrias manufactureras. Intermediación financiera. Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales. Servicios sociales y de salud. Suministro de electricidad, gas y agua. Transporte, almacenamiento y comunicaciones.

Nos concentramos pues aquí en aquellas tecnologías que llamamos **productivas transversales**, y en las TIC (tecnologías de información y comunicación) que también tienen un alto grado de transversalidad. Otras siglas por las que se conocen estas son: NTI (nuevas tecnologías de información), y de manera más abaricante TAICD (tecnologías avanzadas de información, comunicación y decisión - Sigla utilizada, por ejemplo, por Horacio H. Godoy, presidente honorario del Centro Latinoamericano de Globalización y Prospectiva - Nodo del Millennium Project del Consejo Americano para la Universidad de la Naciones Unidas, y asesor en política científico-tecnológica y Prospectiva del PNUD)

Conviene anotar que inclusive los temas de esta categoría, a pesar de su carácter más o menos “transversal”, deberán tratarse, en el diseño instruccional concreto y en su implementación, con

cierto grado de especificidad según el producto o servicio de la organización beneficiaria del programa.

Metodología

Para esta línea, se proponen como pilares del enfoque metodológico y directrices didácticas los siguientes principios:

1. La concepción de la actualización de los conocimientos técnicos como parte de una filosofía de educación continua y de por vida, para mantener actualizados esos conocimientos, mejorar la competencia y empleabilidad de la persona, la especialización y también posibilitar reorientaciones de vocación laboral cuando estas sean deseadas.
2. Atender, no solo al aspecto económico o de productividad de la tecnología, sino también a las implicaciones sociales, culturales y ecológicas, y con visión prospectiva enfocada a un desarrollo sostenible.
3. Propender por la pertinencia, por el aprendizaje para el contexto del puesto de trabajo, mediante la búsqueda de un acercamiento y conexión del tema estudiado con las situaciones y necesidades concretas del oficio, minimizando la separación entre teoría y práctica, y con una clara visión de esa relevancia de la formación en determinada tecnología, respecto a su aplicación en objetivos laborales.
4. En cada temática y módulo, partir de una definición precisa de los objetivos del aprendizaje.
5. Ayudar a superar la tecnofobia, entendida en sentido amplio como cierto grado de aversión, intranquilidad o temor que sienten algunas personas a una tecnología nueva o cambiante. (Es conveniente tener en cuenta la posible manifestación de tecnofobia, tanto en la implementación de nuevas tecnologías en una organización como en la instrucción a cerca de ellas, ya que ignorar esta respuesta y simplemente "forzar" el uso de una nueva tecnología generalmente da resultados indeseables, como el uso negligente o ineficiente de la tecnología, por simple ignorancia, o el descontento y frustración de este personal. La tecnofobia puede partir de concepciones y actitudes respecto a la tecnología, como la resistencia al cambio, y el escepticismo respecto a lo nuevo comparado con un método tradicional y "probado" de hacer algo. La tecnofobia puede provocar ansiedad, reluctancia a usar un procedimiento o un artefacto tecnológico o a aprender sobre él. En el extremo opuesto de la tecnofobia está la tecnofilia, de los entusiastas o amantes de la tecnología, o tecnófilos.
6. Procurar una familiarización inicial de carácter lúdico con la tecnología: En lo posible, procurar que la persona literalmente "juegue" con el dispositivo o procedimiento tecnológico, antes de comenzar a hacer "trabajo productivo" para la organización. Esta aproximación a la tecnología crea un ambiente relajado, mitigando el posible estrés, al mismo tiempo que le permite a la persona aprender a manejar la tecnología, y en cierto sentido "crecer" en ella. Esta directriz didáctica se inspira en uno de los principios de nuestra cosmovisión respecto al aprendizaje.

7. Comprometer con la tecnología objeto de aprendizaje a todo el grupo humano pertinente, sea de la oficina, de la sección, o de toda la organización, según el caso. Esta recomendación se fundamenta en que no hay algo más frustrante para aquel trabajador esforzándose con una nueva tecnología, que ver compañeros, y en especial superiores, que continúan aferrados a técnicas tradicionales mientras él debe aprender a manejar nuevas técnicas y artefactos.
8. Procurar un aprendizaje activo, donde el aprendiz experimente personalmente el uso de la tecnología, inclusive de tal manera que se le tolere inicialmente cierto nivel de comisión de errores.
9. Introducir gradualmente la jerga técnica necesaria, y evitar su uso exagerado que pueda ser percibido como un galimatías.
10. Recurrir a anécdotas y ejemplos de casos que puedan ayudar a ver la tecnología en cuestión como algo menos difícil de lo que parece.
11. El diseño instruccional debe concebirse con módulos cortos, con objetivos de aprendizaje graduados.

Ruta de formación

Primer componente:

1. Informática básica
2. Creatividad e innovación
3. Recursos de comunicación en Internet

Segundo componente:

4. Dinámica de sistemas

Tercer componente:

5. La Web para comercio electrónico y otros servicios

Cuarto componente:

6. Gestión de procesos productivos
7. Gestión de Calidad
8. Gestión de Tecnología
9. Gestión del Conocimiento

- **Línea Temática CERO
PROYECTOS**

Descripción de la línea

Línea central del modelo en la que se identifican y formulan proyectos a partir de los cuales se estructura los eventos de aprendizaje de las diferentes líneas temáticas: Los proyectos sugieren y atraen los eventos de formación.

Propósito

Proveer de referencias concretas y prácticas al aprendizaje, de manera que éste se centre en la aplicación y no en los contenidos.

Ruta de Formación o de abordaje

1. Análisis de asuntos recurrentes
2. Creación de medios de comunicación
3. Diseño de redes de economía solidaria
4. Ideas para formulación de proyectos
5. Formulación de proyectos y Planes de negocios
6. Presentación de proyectos (implantación)

HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN Y VERIFICACIÓN

- **Niveles de evaluación**

El modelo asume el estándar de evaluación en procesos de formación y capacitación empresarial está formulada por Donald Kirkpatrick, en el que se señalan 4 niveles, a saber:

- a) **Satisfacción.:** Se evalúa el programa de enseñanza-aprendizaje en sí, mediante cuatro componentes:
 - Relevancia de los objetivos
 - Habilidad para mantener el interés
 - Cantidad y adecuación de las componente práctica del programa
 - Valor percibido del aprendizaje y de su transferibilidad al trabajo.
- b) **Transferencia de conocimientos o de contenidos:** Se evalúa el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje por parte de los participantes, mediante la verificación de dominio de los contenidos por parte de los participantes o discentes. En términos sencillos, equivale a los test, ensayos, trabajos de aplicación práctica, rutinas de socialización, etc, que se hacen en colegios y universidades.

Se propone realizar evaluaciones frecuentes el aprendizaje logrado. Evaluando cada pequeño módulo antes de pasar al siguiente, y con realimentación al aprendiz y orientación a este para mejorar, buscando que obtenga satisfacción por la comprensión y el logro de avances.

Esta evaluación deberá tener 3 componentes:

- La conducta en sí, expresada mediante un verbo que denote algo visible, medible, como la realización de una tarea definida.
- Las condiciones en las cuales deberá darse la conducta o realizarse la tarea.

- El criterio de aceptabilidad o aprobación, o sea el estándar mínimo de desempeño esperado.
 - c) **Aplicación:** Se evalúa el efecto del aprendizaje en el trabajo real, y el cual se debe realizar unos cuantos meses después del aprendizaje, cuando sea esperable que ese efecto sea manifiesto comparando con la situación antes del aprendizaje.
 - d) **Impacto:** Se evalúa cómo el aprendizaje afecta indicadores de la organización. Según el tema del aprendizaje, pueden ser variables como: reducción de problemas, aumento en ventas, retención de clientes, satisfacción de clientes, mayor eficiencia, reducción de accidentes, reducción de defectos, etc.
- **Instrumentos de evaluación**
 - **Evaluación de satisfacción:** Con un estándar para todo el modelo. El mínimo aceptable es de 85% ponderado entre los 4 componentes. Sugerimos utilizar el formato anexo.
 - **Evaluación de conocimiento:** específica para cada evento de aprendizaje. Se sugieren parámetros para cada evento en los diseños instruccionales.
 - **Evaluación de aplicación:** específica para cada evento de aprendizaje. Se sugieren parámetros para cada evento en los diseños instruccionales. Debe aplicarse dos o tres meses después del evento de aprendizaje, mediante ejercicios de observación del tutor del participante, en los que verifique si aplica o no los conocimientos adquiridos o si la persona tiene nuevas maneras de pensar y de hacer.
 - **Evaluación de impacto:** se sustituye por una observación del proceso de aprendizaje, basado en la teoría de las restricciones del ciclo OADI.

- **Restricciones del modelo OADI**

En la Fase I de desarrollo del Modelo, Investigación, se estableció como base teórica el siguiente concepto sobre el aprendizaje de ciclo doble:

“... el aprendizaje debe ser de ciclo doble o aprendizaje complejo de manera que involucre cambio en las estructuras de pensamiento. Esta idea fue inicialmente formulada por Argyris y Schon (Organizational Learning: A theory in Action Perspectiva - 1978) dos de los autores pioneros en el estudio del aprendizaje organizacional. Ellos hacen una diferencia entre lo que llaman aprendizaje de un solo ciclo (“single loop learning”) y aprendizaje de ciclo doble (“double loop learning”). El primero hace referencia a cambios y correctivos que hacen los trabajadores, o en general las personas, con base en las premisas existentes en la organización. El segundo, se refiere a cambios que implican establecer nuevas premisas, nuevas fronteras de pensamiento que planteen un reinvento de las actuales, una ruta de avance.

En la misma dirección, McGill, Slocum y Lei (Management Practices in Learning Organizations - 1992) hablan de aprendizaje adaptativo y generativo. El aprendizaje adaptativo hace referencia a cambios, para facilitar el ajuste de la organización al entorno. Por ejemplo, utilizar *know-how* para

resolver un problema específico, con base en las premisas existentes, que permita continuar con el normal funcionamiento de la entidad. El aprendizaje generativo tiene relación con la transformación del entorno, mediante cambios radicales de estructura, estrategia y sistemas organizacionales. Mientras que el aprendizaje adaptativo busca la acomodación al entorno y es de ciclo simple, el generativo busca transformar el entorno y es de ciclo doble. En ambos el aprendizaje se produce en la interacción con el entorno; pero es la idea del aprendizaje generativo la que nos apareja con la noción de desarrollo, porque, entre otras cosas, nos plantea un aire de familia con el cambio profundo.

Reafirmando este punto de partida, y como un abordaje particular de los aprendizajes de ciclo doble, es necesario plantear que el diseño de los currículos y sus instrumentos de evaluación se inscriben dentro del modelo OADI.

El ciclo OADI es una formulación de Raúl Espejo y otros (ESPEJO, Raúl, SCHUHMANN, Werner, and others. *Organizational Transformation and Learning: A cybernetic approach to management*. Chichester, U.K: John Wiley & Sons, 1996) y es utilizado además como metodología de diagnóstico organizacional.

Describe que el proceso de aprendizaje se da mediante la sucesión de cuatro momentos concretos y sucesivos: **Observar**, tomando en cuenta experiencias específicas; **evaluar (Assess)** o comparar, medir lo observado; **diseñar** o construir conceptos o modelos abstractos e **Implementar**, o adecuar esos conceptos a las circunstancias reales en las que pueden ser aplicados y utilizados con provecho.

En otras palabras, la experiencia propia (observación) nos lleva a construcción de hipótesis, mediante comparación (assessment); lo cual genera unos conceptos acerca de la realidad observada (diseño), que posteriormente se aplica en la realidad (implementación). En este punto deben producirse unos resultados, que nuevamente son observados, dando comienzo otra vez al ciclo.

El observar e implementar, hacen parte del aprendizaje operacional. La evaluación y el diseño, hacen parte del aprendizaje conceptual que es necesario para la adaptación y modificación de los modelos mentales individuales. Ambos aprendizajes deben darse: es inútil la teoría (el concepto) sin la práctica (la implementación), pero la práctica sin teoría convierte el aprendizaje en un asunto de ensayo y error. El ciclo completo, y sus componentes conceptuales dan la dimensión profunda del aprendizaje.

La utilidad de la adopción del ciclo OADI para el modelo educativo que expone este trabajo gira en dos sentidos. Uno se desarrollará más adelante desde los mecanismos de evaluación, pues el ciclo identifica restricciones de aprendizaje, desde las cuáles proponemos los elementos de verificación. La otra utilidad es que nos permite verificar cómo el modelo propone que se proceda para la implementación del aprendizaje desde la aplicación del ciclo:

Observación – evaluación (assessment)- hacen parte de los diagnósticos que permiten el diseño de los eventos de aprendizaje y también la confrontación del individuo con su propia necesidad de formación.

OADI identifica 7 restricciones del aprendizaje:

1. **Restringido por el rol:** El individuo aprende, pero no aplica lo que sabe por motivación o por celo de sus propios intereses. **Es individual y de ciclo simple.**
2. **Restringido por la audiencia:** El individuo aprende y lo aplica, pero no hay transmisión de lo aprendido al grupo y a la organización porque no hay mecanismos de interacción para hacerlo o no hay compromiso para hacerlo. **Es individual y de ciclo simple.**
3. **Restringido por el modelo (Supersticioso):** Los individuos no se cuestionan sus modelos de hacer, porque están apegados a sus modos de hacer. No hay experimentación ni riesgo. **Es individual y organizacional y de ciclo simple.**
4. **Restringido por la información (Ambiguo):** Cuando hay demasiado retardo en los sistemas de información, de manera que no hay una retroalimentación oportuna sobre la conexión entre lo aprendido y sus resultados. **Es individual y de ciclo simple.**
5. **Restringido por la motivación (Superficial):** Hay cambios en el modelo mental, es decir se produce aprendizaje conceptual, pero se carece de la voluntad de revertir ese cambio en el modelo en cambios en las rutinas. El aprendizaje se queda en lo conceptual. **Es individual y organizacional y de ciclo doble.**
6. **Restringido por las relaciones (Fragmentado):** El aprendizaje se da sólo en algunas esferas, y por dificultades de relación, no se extiende ese cambio a otras áreas de la organización. **Es organizacional y de ciclo doble.**
7. **Restringido por la organización (Oportunista):** Las políticas, normas, estructura de la organización, impiden que el conocimiento sea asimilado por ella. La organización misma es una barrera. **Es organizacional y de ciclo doble.**

La recomendación del modelo es aplicar técnicas de observación cualitativas en los momentos de formulación de proyectos, con el fin de identificar restricciones y trabajar sobre las causas.

¿El Plan se orienta a?

a) Al desarrollo de una Educación en economía solidaria pertinente, lo que implica:

- El estudio, la comprensión y la práctica del cooperativismo
- El aprovechamiento del tiempo libre, el fenómeno de los diversos estilos de vida, la toma de conciencia sobre el conocimiento del sector cooperativo y solidario, el desarrollo humano, para lo cual promoverá y estimulará su difusión y desarrollo.
- La Educación en la economía solidaria según la directiva 031 expedida por el Departamento nacional de la economía solidaria -DANSOCIAL- Y EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL el 7 de julio del año 2000, señal como el proceso permanente

orientado a fortalecer la practica de valores de solidaridad, cooperación y ayuda mutua.

- La Educación para la participación, la justicia, la paz, la confraternidad y en general aportar a la formación en valores humanos.
- b) Al diseño y la elaboración de productos y servicios.
- c) Al aprovechamiento de los recursos humanos, técnicos, financieros y administrativos.
- d) A la adquisición de dominio sobre una técnica, práctica o herramienta conceptual.
- e) La adopción de métodos vivenciales y activos para la formación y capacitación, que estén asociados a las siguientes características:
- La interdisciplinariedad para el trabajo educativo.
 - La estimulación de los procesos de pensamiento y de los procesos sociales de trabajo en grupo, orientado a la reflexión o conceptualización.
 - La promoción que da el diálogo de saberes, y el intercambio de experiencias y la puesta en común de expectativas de los participantes, en cada una de las actividades educativas de la economía solidaria.

DISEÑO CURRICULAR PARA LOS PROGRAMAS EDUCACIÓN COOPERATIVA Y SOLIDARIA.

El diseño curricular es la operación que traduce los principios pedagógicos, didácticos, en relaciones interactivas reales y decisiones permanentes de procesos de enseñanza - aprendizaje. El currículum es la programación de procesos concretos de instrucción para facilitar las relaciones Inter. Subjetivas en el procesos comunicativo - educativo.

El diseño curricular es la idea del proceso educativo que se pretende realizar, el currículo, es una carta de navegación organizadora e informativa, el diseño curricular es una permanente toma de decisiones acerca de las estructuras conceptuales a aplicar y, en continuo con decisiones derivadas del ámbito concreto de acción de todos los participantes en el curso.

El diseño curricular por tanto determina, objetivos, teorías, sujetos Inter vinientes, contenidos educativos, cartas descriptivas de subprogramas y planes u propósitos de trabajo específico entre otros.

En conclusión el diseño curricular define el marco de referencia cognitivo, el contexto de desarrollo psicomotor y el ambiente afectivo con que se quiere propiciar el proceso instructivo educativo, esto es la dimensión didáctica, traducida en estrategia, metodología y métodos.

El curriculum, sintetiza la idea educativa y la plasma en un programa completo de actividades, esto sugiere que él debe ser suficientemente claro y preciso como para mostrar a participantes, agentes educativos y además intervivientes, la idea formativa completa. Así mismo, servir de base instructiva y por su flexibilidad adaptarse a las necesidades particulares de cada grupo.

Además del diseño curricular, es importante la imagen y el mercadeo de los servicios, de tal manera que se genere identidad en el cliente. Por ello se disponen tres categorías de productos y para cada una imagen respectiva:

1. **Tecnología:** se enfoca a los productos tecnológicos como software, los cuales no se presentan para el proceso de acreditación, pero se mencionan, tales como, Balance Social – CRM, convenio Datacredito – Cifin, Plataforma de consumo entre cooperativas.
2. **Educación,** comprende todos los servicios educativos, para lo cual se esta solicitando la acreditación, adicionalmente los cursos en economía solidaria que hoy se tiene diseñados y acreditados por el Dansociacial (mediante resolución No.001 del 17 de octubre de 2001 y renovada mediante Resolución 524 del 23 de octubre de 2007).
3. **Fomento,** son los servicios educativos enfocados a la asistencia y asesoría técnica prestada al sector, tales como, asesoría en Planes de direccionamiento, planes de mercadeo, gestión de la calidad, clima organizacional, asesoría jurídica, contable y tributaria.



10.2 PROGRAMAS A SERVIR

Teniendo en cuenta las líneas temáticas antes descritas, las cuales surgen del análisis de las necesidades específicas del sector, los programas a ofrecer se estructuran en razón a dar respuesta a estas inquietudes.

DIPLOMADO EN HABILIDADES GERENCIALES PARA DIRIGENTES DE COOPERATIVAS Y EMPRESAS AFINES

JUSTIFICACIÓN

El compromiso de quienes ocupan cargos de dirección es el de propiciar la participación democrática dentro de modelos de desarrollo cooperativo adecuados, en cuyo proceso florezcan dirigentes capaces y emprendedores que capten adecuadamente el sentir de sus bases, tengan una clara visión empresarial y se desenvuelvan con facilidades en el nuevo entorno y estén en condiciones de actuar agresivamente en los ámbitos nacional e internacional.

OBJETIVOS

- Ofrecer a los actuales y potenciales dirigentes de cooperativas y empresas afines un conjunto de conocimientos en las áreas propias de las organizaciones comunitarias y empresas asociativas.
- Proporcionar a los participantes las herramientas necesarias para desempeñar y ejecutar con eficiencia sus funciones.

ESTRUTURA DEL PLAN DE ESTUDIOS**MODULO UNO: COOPERATIVISMO****OBJETIVO**

Fortalecer en los participantes los conocimientos sobre la doctrina cooperativa y sus implicaciones en la practica, de forma que asuman con conocimiento de causa el compromiso social que exige el sector solidario.

CONTENIDOS

- Cooperativismo, antecedentes históricos del cooperativismo y principios universales del mismo
- Doctrina cooperativa
- Empresas asociativas
- Negociación y conflicto
- Procesos administrativos
- Formación para la participación
- Régimen y procedimiento parlamentario
- Valores cooperativos
- Clases y tipos de cooperativas
- El acuerdo cooperativo
- Requisitos para la constitución de una cooperativa

INTENSIDAD: 25 HORAS**MODULO DOS: ADMINISTRACIÓN DE COOPERATIVAS Y EMPRESAS AFINES****OBJETIVOS**

Determinar los criterios básicos para la administración de las empresas cooperativas y delimitar los campos de acción para el desempeño de las funciones de cada uno de los organismos participantes.

CONTENIDOS

- Fijación de criterios en materia cooperativa
- Organismos de dirección y administración en las empresas de economía solidaria

- Los consejos de administración y las juntas de vigilancia como responsables del cumplimiento de la misión y los objetivos de las empresas de la economía solidaria,
- Hacia una gestión estratégica en las empresas asociativas
- El plan de desarrollo del sector cooperativo propuesto por CONFECOOP ANTIOQUIA
- Elementos para la elaboración de un plan de actividades a partir de las propuestas para el sector desarrolladas por CONFECOOP ANTIOQUIA
- Función del consejo de administración.
- Función de la junta de vigilancia
- Función del comité de educación
- Importancia de otros comités y sus funciones.

INTENSIDAD: 25 HORAS

MODULO TRES: NOCIONES DE CONTABILIDAD Y ECONOMIA

OBJETIVOS

aportar las nociones básicas de contabilidad y economía que le permitan al participante, asumir los nuevos retos técnicos de las organizaciones solidarias, esto implica el conocimiento de nociones de contabilidad y economía que cambien la visión de las entidades como motor de desarrollo del proceso productivo del Estado.

CONTENIDOS

- Nociones básicas de economía
- Noción de consumo
- Noción de ingreso
- Noción de ahorro
- Concepto de demanda
- Concepto de oferta
- Concepto de productividad
- Factores de producción
- Economía y estado
- Mercadeo ,competitividad y valor agregado
- Nociones básicas de contabilidad.
- Ingreso
- Egreso
- Balance general
- Balance de prueba
- Estado de perdidas y ganancias (P y CG)
- Inventarios permanentes y periódicos.
- Costos

- Análisis e interpretación de estados financieros
- Balance social
- Presupuestos
- Contratos
- Títulos valores

INTENSIDAD: 40 HORAS

MODULO CUATRO: CONTROL SOCIAL EN LAS COOPERATIVAS

OBJETIVOS

Proporcionar a los participantes los conocimientos necesarios sobre la importancia funciones deberes y derechos de la junta de vigilancia de las cooperativas y de los comités de control social de los fondos de empleados y Asociaciones Mutualistas.

CONTENIDOS

- Fijación de criterios en materia cooperativa .
- Los organismos de control social dentro de la estructura organizacional de las empresas asociativas.
- Los organismos de control social como responsables del cumplimiento de la misión y los objetivo de las empresas asociativas
- Elementos para la elaboración de un plan de actividades.

INTENSIDAD: 20 HORAS

MODULO CINCO: LEGISLACIÓN Y ACTUALIZACIÓN NORMATIVA EN EMPRESAS DE ECONOMIA SOLIDARIA

OBJETIVOS

Conocer los contenidos y aplicación de la ley cooperativa de que se cumpla con lo establecido y regulado por el gobierno, así como también el reconocimiento de la importancia del derecho solidario a la luz de la constitución política y sus implicaciones en la vida económica de las organizaciones de la economía solidaria

CONTENIDOS

- Legislación cooperativa y economía solidaria.
- El Derecho Solidario y la Constitución Nacional
- Conceptualización. E Interpretaciones
- Decretos reglamentarios.
- Resoluciones
- El Acto y el Acuerdo solidario, responsabilidades e implicaciones
- Los Estatutos e las Organizaciones del Sector Solidario

INTENSIDAD: 20 HORAS

Trabajo no presencial del estudiante 30 horas

DURACIÓN DEL DIPLOMADO: 160 horas**METODOLOGÍA**

El programa se desarrollará teniendo en cuenta los principios de la formación de adultos, a manera de seminario o curso- taller donde los participantes tendrán la oportunidad de confrontar la teoría con la práctica.

Cada docente actuará como facilitador del proceso de formación aprendizaje poniendo a disposición de los participantes sus conocimientos, pero valorando las vivencias y experiencias de los asistentes.

Los participantes deberán realizar un trabajo escrito en forma individual o en grupo, orientados por los docentes, en donde se pueda evidenciar el aprovechamiento real del programa

EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta las características y objetivos del programa se tendrá como técnica de evaluación la asistencia de ellos participantes a las sesiones de trabajo de las materias del programa.

Quienes aspiren a obtener el certificado de aptitud expedido por **CONFECOOP ANTIOQUIA** deberá acreditar la asistencia a la totalidad de las materias que conforman el programa.

En cada modulo se entregará una constancia a quienes hayan asistido al 90% mínimo del total de la intensidad horaria académica establecida y hayan presentado a satisfacción las pruebas y prácticas exigidas para el programa.

HORARIO

CONFECOOP ANTIOQUIA realizará los diferentes módulos del programa en horarios variables, a establecerse con las entidades interesadas en los cursos.

NÚMERO DE PARTICIPANTES

El programa se realizará con un mínimo de 12 y máximo 30 participantes

RECURSOS

INSTITUCIONALES

CONFECOOP ANTIOQUIA cuenta para el instituto de educación no formal con una amplia y confortable sede. Sin embargo por las características de los beneficiarios del programa, los cuales están vinculados a cooperativas o empresas del sector solidario, **CONFECOOP ANTIOQUIA** podrá desarrollar el programa en una de las sedes alternas, ubicadas en las cooperativas que solicitan los cursos y que cuentan con auditorios acondicionados para estos fines.

FINANCIEROS

CONFECOOP ANTIOQUIA cuenta para el desarrollo de los programas con el apoyo del sector cooperativo, sector comprometido con el desarrollo de la educación comunitaria y cooperativa que contribuirá con subsidios y patrocinios, además con la utilización de los servicios del instituto

por parte de todos sus asociados; como también los recursos provenientes del pago de los cursos por parte de los beneficiarios.

HUMANOS

Para la realización del programa, CONFECOOP ANTIOQUIA cuenta con un grupo humano conformado por: un Consejo de Dirección encargado de fijar las directrices y lineamientos frente al tipo de educación que se brindará en el instituto, educación que siempre estará enfocada al sector de la economía solidaria, sector al cual integra y representa CONFECOOP ANTIOQUIA, la directora ejecutiva de la entidad que a la vez es la directora del instituto, una secretaria, un contador, una coordinadora administrativa, una coordinadora técnica y de gestión social, una comunicadora encargada del desarrollo asociativo y comunicaciones, un auxiliar de servicios generales, así como un comité de educación y un grupo de instructores de reconocida trayectoria académica y comprometidos con el sector.

El personal docente, está acreditado por el DANSOCIAL como personas idóneas para impartir educación en economía solidaria.

DIDÁCTICOS

- Centro de documentación especializado en cooperativismo y economía solidaria, doctrinas sociales y empresas asociativas.
- CONFECOOP ANTIOQUIA como organismo de representación del sector de la economía solidaria cuenta con todo el apoyo técnico y tecnológico del sector que representa, es por eso que es centro de remisión inmediata de todos los cambios que en materia normativa inciden en él, documentación actualizada que inmediatamente forma parte del material de consulta de los participantes del programa.
- Banco de ayudas audiovisuales
- Computadores
- Televisores
- DVD
- video bean

PARTICIPANTES

El programa está dirigido los actuales y potenciales miembros de Juntas de Administración, y organismos de control social de entidades de la economía solidaria, que puedan acrediten culminación de estudios de bachillerato, o formación equivalente.

DIPLOMADO EN FORMACIÓN DE DIRIGENTES PARA ORGANIZACIONES DEL SECTOR SOLIDARIO**JUSTIFICACIÓN**

Ser líder es estar en capacidad de ejercer una influencia aceptada por el grupo, además de ser una manifestación de la capacidad de l individuo de satisfacer las necesidades presentes en las relaciones de un individuo con los miembros de un grupo de acuerdo a situaciones y en circunstancias específicas, teóricamente el liderazgo puede ser desempeñado por cualquiera de los miembros del grupo, por esta razón este programa pretende contribuir a reconocer y aprovechar las potencialidades de las personas que forman parte de las entidades del sector de la economía solidaria, como una manera de contribuir al desarrollo del sector con la formación de personas comprometidas con el avance y consolidación del sector solidario como polo de desarrollo económico del Estado Colombiano

OBJETIVOS

- Ofrecer a los actuales y potenciales líderes de las entidades del sector cooperativo y de la economía solidaria, un conjunto de conocimientos en las áreas propias de la organización comunitaria y afines al sector de la economía solidaria.
- Proporcionar a los participantes las herramientas necesarias para desempeñar y ejecutar con eficiencia sus funciones en los diferentes cuerpos colegiados de las organizaciones solidarias
- *Contribuir a la formación de líderes para el sector solidario, comprometidos con los ideales y principios orientadores del sector.

PLAN DE ESTUDIOS DEL DIPLOMADO**MODULO UNO: COOPERATIVISMO****OBJETIVO**

Fortalecer en los participantes los conocimientos sobre la doctrina cooperativa y sus implicaciones en la práctica, de forma que asuman con conocimiento de causa el compromiso social que exige el sector solidario.

CONTENIDOS

- Cooperativismo, antecedentes históricos del cooperativismo y principios universales del mismo
- Doctrina cooperativa
- Empresas asociativas
- Negociación y conflicto
- Procesos administrativos
- Formación para la participación
- Régimen y procedimiento parlamentario
- Valores cooperativos
- Clases y tipos de cooperativas
- El acuerdo cooperativo
- Requisitos para la constitución de una cooperativa

INTENSIDAD: 20**MODULO DOS: LIDERAZGO COOPERATIVO****OBJETIVO:**

Fortalecer los aspectos conceptuales con los cuales los participantes deberán asumir los retos de la representación en los diferentes comités y organismos de dirección de una organización solidaria que les permita destacar la función social del liderazgo que cumplen.

CONTENIDOS

- Cultura Organizacional y liderazgo
- Concepto de liderazgo
- El líder un constructor de cultura organizacional
- El líder, promotor del capital intelectual y emocional de su organización
- El líder y el grupo
- La función social del líder
- El directivo cooperativo
- El proceso de crecimiento , cambio y vitalidad organizacional

INTENSIDAD: 15 HORAS**MODULO TRES: CONTROL SOCIAL EN LAS COOPERATIVAS**

OBJETIVOS

Proporcionar a los participantes los conocimientos necesarios sobre la importancia funciones deberes y derechos de la junta de vigilancia de las cooperativas y de los comités de control social de los fondos de empleados y Asociaciones Mutualistas.

CONTENIDOS

- Fijación de criterios en materia cooperativa.
- Los organismos de control social dentro de la estructura organizacional de las empresas asociativas.
- Los organismos de control social como responsables del cumplimiento de la misión y los objetivo de las empresas asociativas
- Elementos para la elaboración de un plan de actividades.

INTENSIDAD: 15 HORAS

MODULO TRES: LEGISLACIÓN Y ACTUALIZACIÓN NORMATIVA EN EMPRESAS DE ECONOMIA SOLIDARIA**OBJETIVOS**

Conocer los contenidos y aplicación de la ley cooperativa de que se cumpla con lo establecido y regulado por el gobierno, así como también el reconocimiento de la importancia del derecho solidario a la luz de la constitución política y sus implicaciones en la vida económica de las organizaciones de la economía solidaria

CONTENIDOS

- Legislación cooperativa y economía solidaria.
- El Derecho Solidario y la Constitución Nacional
- Conceptualización. e Interpretaciones
- Decretos reglamentarios.
- Resoluciones
- El Acto y el Acuerdo solidario, responsabilidades e implicaciones
- Los Estatutos e las Organizaciones del Sector Solidario

INTENSIDAD: 20 HORAS

MODULO CUATRO: FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN**OBJETIVOS**

Proporcionar a los participantes los conocimientos necesarios sobre la importancia, funciones, deberes y derechos de los consejos de administración de las entidades de economía solidaria.

CONTENIDO

- Fijación de criterios en materia cooperativa:
- -Etapas básicas en la creación de las empresas
- La cooperativa como instrumento de desarrollo social
- El acuerdo asociativo y el acto cooperativo
- El consejo de administración dentro de la estructura organizacional cooperativa
- El consejo de administración como estamento responsable del cumplimiento de la misión y los objetivos de la empresa cooperativa
- El consejo de administración dentro del proceso administrativo de la cooperativa
- Conclusiones y recomendaciones de los participantes

INTENSIDAD: 20 HORAS

MODULO CINCO: FUNCIONES Y RESPONSABILIDAD DE LAS JUNTAS DE VIGILANCIA**OBJETIVOS**

- Ilustrar a los miembros de las juntas de vigilancia sobre la función de control social que deben cumplir en las entidades de economía solidaria.
- Proporcionar a los participantes las herramientas básicas de control social que se deben utilizar en las empresas cooperativas.

CONTENIDO

- fijación de criterios en materia cooperativa:
- -Etapas básicas en la creación de las empresas
- La cooperativa como instrumento de desarrollo social
- El acuerdo asociativo y el acto cooperativo
- La junta de vigilancia dentro de la estructura organizacional cooperativa
- La junta de vigilancia, relaciones con los demás estamentos de la entidad
- Funciones de la Junta de Vigilancia a la luz de la ley y los estatutos de la cooperativa
- Conclusiones y recomendaciones de los participantes

INTENSIDAD: 20 HORAS ACADÉMICAS

MODULO SEIS: FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS COMITÉS DE EDUCACIÓN

OBJETIVOS

Proporcionar a los participantes de los conocimientos necesarios sobre la importancia, funciones y deberes del comité de educación en las entidades de economía solidaria

CONTENIDO

- La cooperativa como instrumento empresarial de desarrollo social
- El acuerdo cooperativo y el acto cooperativo
- Principios de las empresas cooperativas
- el comité de educación dentro de la estructura dentro de la estructura organizacional de la cooperativa
- Su importancia y razón de ser
- relación del comité de educación con los demás estamentos de la cooperativa
- Las funciones del comité de educación a la luz de la ley y los estatutos de la cooperativa
- Aplicación práctica del principio de "educación cooperativa constante"
- La educación cooperativa como un apéndice de la educación general del hombre
- El porque de la educación cooperativa
- Hacia una definición práctica de la educación cooperativa
- Agentes de la educación cooperativa. Sus expectativas y realidades
- Recursos internos y externos para la educación cooperativa: humanos, técnicos y económicos
- El comunicador social, el promotor educativo y el instructor de cooperativismo
- Base para la elaboración de un plan y presupuesto de Educación
- Conclusiones y recomendaciones de los participantes

INTENSIDAD: 20 HORAS

Dedicación no presencial por parte del estudiante 30 horas

DURACIÓN: 160

METODOLOGÍA

El programa se desarrollará teniendo en cuenta los principios de la formación de adultos, a manera de seminario o curso- taller donde los participantes tendrán la oportunidad de confrontar la teoría con la práctica.

Cada docente actuará como facilitador del proceso de formación aprendizaje poniendo a disposición de los participantes sus conocimientos, pero relevándolas vivencias y experiencias de los asistentes.

Los participantes deberán realizar un trabajo escrito en forma individual o en grupo, orientados por los docentes, en donde se pueda evidenciar el aprovechamiento real del programa

El evento se realizará bajo la modalidad de seminario taller, en donde el instructor canalizará las experiencias y vivencias de los participantes y apoyará el trabajo individual y en grupo con una serie de conferencias cortas, videos y dinámicas de integración donde se interactúe con los planteamientos teóricos y las necesidades prácticas.

EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta las características y objetivos del programa se tendrá como técnica de evaluación la asistencia de los participantes a las sesiones de trabajo de las materias del programa.

Quienes aspiren a obtener el certificado de aptitud expedido por **CONFECOOP ANTIOQUIA** deberá acreditar la asistencia a la totalidad de las materias que conforman el programa.

En cada materia se entregará una constancia a quienes hayan asistido al 90% mínimo del total de la intensidad horaria académica establecida y hayan presentado a satisfacción las pruebas y prácticas exigidas para el programa.

HORARIO

CONFECOOP ANTIOQUIA realizará las diferentes materias del programa en horarios variables, a establecerse con las entidades interesadas en los cursos.

NÚMERO DE PARTICIPANTES

El programa se realizará con un mínimo de 12 y máximo 30 participantes

RECURSOS

INSTITUCIONALES

CONFECOOP ANTIOQUIA cuenta para el instituto de educación no formal con una amplia y confortable sede. Sin embargo por las características de los beneficiarios del programa, los cuales están vinculados a cooperativas o empresas del sector solidario, **CONFECOOP ANTIOQUIA** podrá desarrollar el programa en una de las sedes alternas, ubicadas en las cooperativas que solicitan los cursos y que cuentan con auditorios acondicionados para estos fines.

FINANCIEROS

CONFECOOP ANTIOQUIA cuenta para el desarrollo de los programas con el apoyo del sector cooperativo, sector comprometido con el desarrollo de la educación comunitaria y cooperativa que contribuirá con subsidios y patrocinios, además con la utilización de los servicios del instituto por parte de todos sus asociados; como también los recursos provenientes del pago de los cursos por parte de los beneficiarios.

HUMANOS

Para la realización del programa, **CONFECOOP ANTIOQUIA** cuenta con un grupo humano conformado por: un Consejo de Dirección encargado de fijar las directrices y lineamientos frente al tipo de educación que se brindará en el instituto, educación que siempre estará enfocada al sector de la economía solidaria, sector al cual integra y representa **CONFECOOP ANTIOQUIA**, la directora ejecutiva de la entidad que a la vez es la directora del instituto, una secretaria, un contador, una coordinadora administrativa, una coordinadora técnica y de gestión social, una comunicadora encargada del desarrollo asociativo y comunicaciones, un auxiliar de servicios generales, así como un comité de educación y un grupo de instructores de reconocida trayectoria académica y comprometidos con el sector.

El personal docente, está acreditado por el DANSOCIAL como personas idóneas para impartir educación en economía solidaria.

DIDÁCTICOS

- Centro de documentación especializado en cooperativismo y economía solidaria, doctrinas sociales y empresas asociativas.
- **CONFECOOP ANTIOQUIA** como organismo de representación del sector de la economía solidaria cuenta con todo el apoyo técnico y tecnológico del sector que representa, es por eso que es centro de remisión inmediata de todos los cambios que en materia normativa inciden en él, documentación actualizada que inmediatamente forma parte del material de consulta de los participantes del programa.
- Banco de ayudas audiovisuales

- Computadores
- Televisores
- DVD
- video bean

PARTICIPANTES

El programa está dirigido los actuales y potenciales miembros de Juntas de Administración, y organismos de control social de entidades de la economía solidaria, que puedan acrediten culminación de estudios de bachillerato, o formación equivalente.

DIPLOMADO EN BANCA

JUSTIFICACIÓN

El compromiso de asociados a entidades de economía solidaria, no solamente se circunscribe a derechos y obligaciones que adquiere como asociado, sino que implica una búsqueda constante del saber, saber que se sintetiza en el continuo aprendizaje del manejo tanto legal como operativo de las entidades a las que pertenece o desea pertenecer, las entidades del sector necesitan dirigentes capaces de responder a nuevos retos y responsabilidades que permitan que las organizaciones del sector solidario en especial las del sector financiero respondan dinámicamente e innovadoramente a los nuevos retos económicos desde una perspectiva creadora y solidaria que le permita al público cooperativo contar con productos y servicios financieros de igual versatilidad y solidez como los de la banca tradicional.

De lo Anterior se desprende la necesidad, que desde un enfoque de educación continuada las diferentes personas responsables de la actividad administrativa y financiera del sector solidario perfeccionen, reflexionen y actualicen sus conocimientos sobre gestión relacionados con las operaciones bancarias y el entorno en el que éstas se realizan.

OBJETIVO

Comprender la estructura de todos los principales instrumentos financieros comercializados por la banca, con el fin de aplicar las técnicas de análisis y de gestión en el desarrollo y comercialización de productos bancarios para el sector de la economía solidaria.

PLAN DE ESTUDIOS DEL DIPLOMADO

MODULO UNO: INTRODUCCIÓN A LAS INSTITUCIONES FINANCIERAS DE LA ECONOMIA SOLIDARIA

OBJETIVO

Identificar las características particulares del entorno financiero cooperativo con miras al conocimiento de las operaciones bancarias realizadas por estas entidades

CONTENIDO

- Antecedentes históricos
- Fundamentos constitucionales
- Estructura legal
- Estatuto orgánico del sistema financiero
- Estructura de la supervisión bancaria
- Operaciones bancarias
- Aspectos doctrinarios, principios básicos de las entidades solidarias de ahorro y crédito.
- Aspectos legales de las cooperativas financieras y fondos de empleados

INTENSIDAD: 25 HORAS

MODULO DOS: MATEMÁTICAS FINANCIERAS**OBJETIVO**

Proporcionar herramientas teórico prácticas de las matemáticas financieras en orden a desarrollar capacidades para el análisis y la interpretación de la estructura financiera de la organización.

CONTENIDOS

- Introducción
- Terminología y diagramas de flujo de efectivo
- Tasas de interés
- Relaciones de equivalencia
- Factores múltiples en las relaciones de equivalencia
- Interés real, inflación y devaluación
- Indicadores financieros

INTENSIDAD: 30 HORAS

MODULO TRES: CONCEPTOS BÁSICOS FINANCIEROS**OBJETIVO**

Comprender la estructura de la fusión financiera de la organización con el fin de tener los referentes básicos para el análisis de los indicadores financieros de la organización.

CONTENIDOS

- La función financiera de la organización
- La estructura financiera
- Los estados financieros básicos
- Análisis e indicadores financieros, de gestión y de riesgo
- Presupuesto
- Flujo de efectivo

INTENSIDAD: 25 HORAS

MODULO CUATRO: GESTIÓN DEL RIESGOS**OBJETIVO**

Comprender las técnicas de análisis usadas tanto para la gestión del riesgo como para el desarrollo y comercialización de los productos bancarios.

CONTENIDOS

- Concepto de riesgo financiero
- Teoría del COSO
- Sistemas de información gerencial
- Administración del riesgo
- Principales riesgos bancarios: liquides, tasa de interés, mercado operativo, crediticio, jurídico, tecnológico, tasa de cambio y emisor

INTENSIDAD: 20 HORAS

MODULO CINCO: PLANEACIÓN Y DESARROLLO DE PRODUCTOS BACARIOS

OBJETIVO

Aplicar las técnicas de análisis financiero para el diseño y desarrollo de productos bancarios

CONTENIDOS

- Generación de ideas y conceptos
- El negocio bancario y la intermediación financiera
- Análisis de factibilidad financiera de nuevos productos
- Productos y operaciones de captación
- Productos y operaciones de colocación
- Desarrollo de productos
- Comercialización de productos
- Operaciones de tesorería
- Cartas de crédito, avales, otros productos y servicios financieros
- Operaciones internacionales

INTENSIDAD: 35 HORAS

Dedicación horas no presenciales 25

DURACIÓN DEL DIPLOMADO: 160 HORAS

METODOLOGÍA

El programa se desarrollará teniendo en cuenta los principios de la formación de adultos, a manera de seminario o curso- taller donde los participantes tendrán la oportunidad de confrontar la teoría con la práctica.

Cada docente actuará como facilitador del proceso de formación aprendizaje poniendo a disposición de los participantes sus conocimientos, pero relevándolas vivencias y experiencias de los asistentes.

Los participantes deberán realizar un trabajo escrito en forma individual o en grupo, orientados por los docentes, en donde se pueda evidenciar el aprovechamiento real del programa

EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta las características y objetivos del programa se tendrá como técnica de evaluación la asistencia de los participantes a las sesiones de trabajo de las materias del programa.

Quienes aspiren a obtener el certificado de aptitud expedido por **CONFECOOP ANTIOQUIA** deberá acreditar la asistencia a la totalidad de las materias que conforman el programa.

En cada materia se entregará una constancia a quienes hayan asistido al 90% mínimo del total de la intensidad horaria académica establecida y hayan presentado a satisfacción las pruebas y prácticas exigidas para el programa.

HORARIO

CONFECOOP ANTIOQUIA realizará las diferentes materias del programa en horarios variables, a establecerse con las entidades interesadas en los cursos.

NÚMERO DE PARTICIPANTES

El programa se realizará con un mínimo de 12 y máximo 30 participantes

RECURSOS

INSTITUCIONALES

CONFECOOP ANTIOQUIA cuenta para el instituto de educación no formal con una amplia y confortable sede. Sin embargo por las características de los beneficiarios del programa, los cuales están vinculados a cooperativas o empresas del sector solidario, **CONFECOOP ANTIOQUIA** podrá desarrollar el programa en una de las sedes alternas, ubicadas en las cooperativas que solicitan los cursos y que cuentan con auditorios acondicionados para estos fines.

FINANCIEROS

CONFECOOP ANTIOQUIA cuenta para el desarrollo de los programas con el apoyo del sector cooperativo, sector comprometido con el desarrollo de la educación comunitaria y cooperativa que contribuirá con subsidios y patrocinios, además con la utilización de los servicios del instituto por parte de todos sus asociados; como también los recursos provenientes del pago de los cursos por parte de los beneficiarios.

HUMANOS

Para la realización del programa, **CONFECOOP ANTIOQUIA** cuenta con un grupo humano conformado por: un Consejo de Dirección encargado de fijar las directrices y lineamientos frente al tipo de educación que se brindará en el instituto, educación que siempre estará enfocada al sector de la economía solidaria, sector al cual integra y representa **CONFECOOP ANTIOQUIA**, la

directora ejecutiva de la entidad que a la vez es la directora del instituto, una secretaria, un contador, una coordinadora administrativa, una coordinadora técnica y de gestión social, una comunicadora encargada del desarrollo asociativo y comunicaciones, un auxiliar de servicios generales, así como un comité de educación y un grupo de instructores de reconocida trayectoria académica y comprometidos con el sector.

El personal docente, está acreditado por el DANSOCIAL como personas idóneas para impartir educación en el ámbito de la economía solidaria.

DIDÁCTICOS

- Centro de documentación especializado en cooperativismo y economía solidaria, doctrinas sociales y empresas asociativas.
- **CONFECOOP ANTIOQUIA** como organismo de representación del sector de la economía solidaria cuenta con todo el apoyo técnico y tecnológico del sector que representa, es por eso que es centro de remisión inmediata de todos los cambios que en materia normativa inciden en él, documentación actualizada que inmediatamente forma parte del material de consulta de los participantes del programa.
- Banco de ayudas audiovisuales
- Computadores
- Televisores
- DVD
- video bean

PARTICIPANTES

El programa está dirigido a profesionales que laboren en áreas de:

DIPLOMADO EN GESTIÓN DE EMPRESAS PARA LA ECONOMIA DE LA SOLIDARIDAD

JUSTIFICACIÓN

La nueva realidad social y económica del País plantea retos organizacionales a la empresas del sector solidario, por cuanto ellas requieren una forma de direccionamiento que les permitan ser una alternativa en un entorno marcado por la competitividad que desconoce que desarrollo social y económico son componentes de una ecuación irreducible. Sin embargo en esta reflexión es necesario desatacar la apertura hacia la nueva manera de contextualizar el desarrollo; ello significa modificar sustancialmente las visiones dominantes sobre las estrategias de desarrollo y gestión del nuevo orden económico internacional sustentado en la reformulación estructural de un a red del nuevo orden económico local bajo los lineamientos de la solidaridad.

Actualmente el desafío consiste en que los políticos, promotores y agentes de las organizaciones del sector solidario, sean organizadores y gestores de proyectos sostenibles y sustentables para tal fin el diplomado busca profundizar en los conocimientos, habilidades y actitudes que requieren los gestores de organizaciones solidarias para consolidar sus empresas, así como también afirma los conocimientos sobre los fundamentos filosóficos, doctrinales, económicos y jurídicos de la economía solidaria, para asegurar la sostenibilidad y supervivencia de la organización.

OBJETIVO

Proporcionar a los participantes del diplomado los sistemas conceptuales para el contexto de la gestión y desarrollo de organizaciones del sector solidario, mediante la reflexión de los criterios de gestión que permitan identificar adecuadamente los problemas administrativos, económicos y sociales y las alternativas de solución para las entidades del sector solidario.

PLAN DE ESTUDIOS**MODULO UNO: INTRODUCCIÓN A LA ECONOMIA SOLIDARIA****OBJETIVO**

Identificar el contexto de la economía solidaria, así como sus fines características y principio que la rigen. A través del estudio de sus fundamentos y su papel en el desarrollo humano.

CONTENIDOS

- Antecedentes históricos
- Conceptos básicos sobre economía solidaria
- Marco normativo de la economía solidaria
- Contexto socio – económico para el desarrollo de la economía solidaria
- Tipos de organizaciones solidarias

INTENSIDAD: 20 HORAS**MODULO DOS: LA ORGANIZACIÓN EN EL SECTOR SOLIDARIO****OBJETIVO**

Aportar los conocimientos conceptuales que permitan identificar los aspectos mas importantes de la organización solidaria con miras a consolidar los diversos componentes de la estructura social, económica, cultural, política y técnica de la misma.

CONTENIDOS

- Antecedentes históricos
- Conceptos básicos de la organización, principios y valores enmarcados dentro de la filosofía de la economía solidaria.
- Caracterización y dimensionamiento de la organización desde el punto de vista social, cultural, económico y político.
- Estructura de la organización solidaria y sus mecanismos de gestión, control y monitoreo.
- Marco legal de las diferentes organizaciones solidarias.
- Orientaciones básicas para la elaboración de estatutos, reglamentos y legalización de la organización.

INTENSIDAD: 20 HORAS**MODULO TRES: ECONOMIA Y SECTOR SOLIDARIO****OBJETIVO**

Contribuir al aprendizaje de los fundamentos en economía básica mediante la aplicación y relación con la economía solidaria.

CONTENIDOS

- Visión histórica y doctrinal de la economía política
- Introducción a la economía de la solidaridad
- La micro economía y la solidaridad
- La solidaria y el pensamiento económico
- La solidaridad y la macroeconomía

INTENSIDAD: 25 HORAS**MODULO CUATRO: FUNDAMENTOS DE GERENCIA INTEGRAL**

OBJETIVOS

Adquirir los conocimientos específicos de la gerencia integral con miras a encontrar aplicación en el contexto de las organizaciones del sector solidario.

CONTENIDOS

- Pensamientos sistémico gerencial
- La nueva realidad empresarial
- Gerencia estratégica y cooperadora
- Direccionamiento estratégico
- Análisis interno y externo de las ventajas
- Formulación estratégica
- El plan estratégico en la organización solidaria
- Administración por escenarios
- Control estratégico

INTENSIDAD: 20 HORAS

MODULO CINCO: GERENCIA DE PROCESOS**OBJETIVO**

Identificar los diferentes procesos que se llevan a cabo en la organización fortaleciendo su gestión y el mejoramiento continuo de los mismos.

CONTENIDOS

- Administración de procesos
- Análisis de procesos
- Gerencia de procesos
- Normalización de procesos
- Mejoramiento continuo
- Intervención de procesos
- Sistema de indicadores de gestión

INTENSIDAD: 20 HORAS

MODULO CINCO: GESTIÓN HUMANA

OBJETIVO

Adquirir los conocimientos básicos para el desarrollo de una visión estratégica del sistema de gestión humana en una organización

CONTENIDOS

- El nuevo ámbito de la gestión humana
- Transformación cultural
- Gestión del desempeño
- El sistema de administración de gestión humana
- Planificación del talento humano
- Gestión por competencias

INTENSIDAD: 20 HORAS**MODULO SEIS: GESTIÓN FINANCIERA EN LA EMPRESA SOLIDARIA****OBJETIVO**

Conocer los conceptos básicos financieros y de presupuesto que facilitan la toma de decisiones y habilitan para una gestión financiera solidaria buscando eficiencia y eficacia con sentido social.

CONTENIDOS

- Introducción a la gestión financiera en las organizaciones solidarias
- La administración solidaria y la función financiera
- Análisis financiero
- El pronóstico financiero de corto plazo
- La inflación
- La administración del capital de trabajo, el manejo de las fuentes de recursos y la distribución del excedente

INTENSIDAD: 30 HORAS**MODULO SIETE: ELABORACIÓN Y DESARROLLO DE PROYECTOS COMUNITARIOS Y GESTIÓN DE LOS MISMOS**

OBJETIVO.

Facilitar los conocimientos teóricos y prácticos para la elaboración de proyectos que permitan adquirir conocimientos para el desarrollo de un liderazgo comunitario

CONTENIDO.

- Identificación de la necesidad o problema
- Diseño ejecución y evaluación de proyectos
- Que es un proyecto.
- Grupos y modalidades de proyectos.
- Guía para la presentación y elaboración de proyectos.
- Denominación o títulos.
- Caracterización del proyecto
- Instrumentos, métodos , técnicas y modalidades.
- Cronología del proyecto
- Los recursos y costo de ejecución
- Como administrar el proyecto
- Los indicadores de evaluación de un proyecto
- Evaluación de proyectos.
- Actividades, proyectos , planes y programas

INTENSIDAD: 30 HORAS

DURACIÓN: 185 HORAS

METODOLOGÍA

La orientación del proceso educativo, se hará en el marco del concepto de formación en la acción, caracterizado por el aprender haciendo, propiciando una lógica de construcción y descubrimiento y recreación del conocimiento donde se beneficie un proceso de interacción entre facilitador y los sujetos del aprendizaje. Las estrategias metodológicas que se aplicaran en cada uno de los módulos, se fundamentan en: Trabajo individual, seminario – taller, escenarios de aprendizaje.

EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta las características y objetivos del programa se tendrá como técnica de evaluación la asistencia d ellos participantes a las sesiones de trabajo de las materias del programa.

Quienes aspiren a obtener el certificado de aptitud expedido por **CONFECOOP ANTIOQUIA** deberá acreditar la asistencia a la totalidad de las materias que conforman el programa.

En cada materia se entregará una constancia a quienes hayan asistido al 90% mínimo del total de la intensidad horaria académica establecida y hayan presentado a satisfacción las pruebas y prácticas exigidas para el programa.

HORARIO

CONFECOOP ANTIOQUIA realizará las diferentes materias del programa en horarios variables, a establecerse con las entidades interesadas en los cursos.

NÚMERO DE PARTICIPANTES

El programa se realizará con un mínimo de 12 y máximo 30 participantes

RECURSOS

INSTITUCIONALES

CONFECOOP ANTIOQUIA cuenta para el instituto de educación no formal con una amplia y confortable sede. Sin embargo por las características de los beneficiarios del programa, los cuales están vinculados a cooperativas o empresas del sector solidario, el instituto podrá desarrollar el programa en una de las sedes alternas, ubicadas en las cooperativas que solicitan los cursos y que cuentan con auditorios acondicionados para estos fines.

FINANCIEROS

CONFECOOP ANTIOQUIA cuenta para el desarrollo de los programas con el apoyo del sector cooperativo, sector comprometido con el desarrollo de la educación comunitaria y cooperativa que contribuirá con subsidios y patrocinios, además con la utilización de los servicios del instituto por parte de todos sus asociados; como también los recursos provenientes del pago de los cursos por parte de los beneficiarios.

HUMANOS

Para la realización del programa, **CONFECOOP ANTIOQUIA** cuenta con un grupo humano conformado por: un Consejo de Dirección encargado de fijar las directrices y lineamientos frente al tipo de educación que se brindará en el instituto, educación que siempre estará enfocada al sector de la economía solidaria, sector al cual integra y representa **CONFECOOP ANTIOQUIA**, la

directora ejecutiva de la entidad que a la vez es la directora del instituto, una secretaria, un contador, una coordinadora administrativa, una coordinadora técnica y de gestión social, una comunicadora encargada del desarrollo asociativo y comunicaciones, un auxiliar de servicios generales, así como un comité de educación y un grupo de instructores de reconocida trayectoria académica y comprometidos con el sector.

El personal docente, está acreditado por el DANSOCIAL como personas idóneas para impartir educación en economía solidaria.

DIDÁCTICOS

- Centro de documentación especializado en cooperativismo y economía solidaria, doctrinas sociales y empresas asociativas.
- **CONFECOOP ANTIOQUIA** como organismo de representación del sector de la economía solidaria cuenta con todo el apoyo técnico y tecnológico del sector que representa, es por eso que es centro de remisión inmediata de todos los cambios que en materia normativa inciden en él, documentación actualizada que inmediatamente forma parte del material de consulta de los participantes del programa.
- Banco de ayudas audiovisuales
- Computadores
- Televisores
- Proyector de diapositivas
- V.H.S
- video bean

PARTICIPANTES

El programa está dirigido los actuales y potenciales miembros de Juntas de Administración, y organismos de control social de entidades de la economía solidaria, que puedan acrediten culminación de estudios de bachillerato, o formación equivalente.

10.3 EVALUACIÓN

Además de aplicar las herramientas de evaluación antes mencionadas, se tendrá en cuenta:

ASPECTOS TEORICOS

Se busca la verificación de la asimilación de conceptos teóricos y procedí mentales, que permitan el enfrentamiento de la práctica con unas bases sólidas. Las evaluaciones conjuntas, las evaluaciones individuales, tanto escritas como orales, pero de manera informal que pretende

quitar la tensión que de por sí causan los exámenes, las intervenciones en clase de manera espontánea, los trabajos realizados en clase.

ASPECTOS PRACTICOS

Se busca observar el trabajo práctico del estudiante, la capacidad para realizar aplicaciones, el manejo y mantenimiento de las mismas. Estos aspectos serán observados durante las secciones prácticas y se verificarán los resultados obtenidos.

TRABAJOS TEORICOS DE ASIMILACION

Al estudiante se le asignarán lecturas sobre conceptos, temas de actualidad, soluciones de problemas etc, las cuales deberá asimilar con su propio esfuerzo. Esto con el fin de prepararlo para que enfrente los nuevos adelantos y las situaciones nuevas en el desarrollo de su actividad, para la cual se capacitó.

TRABAJOS PRACTICOS

Estos trabajos buscan desarrollar la capacidad para aplicar su conocimiento a la solución de los problemas específicos de su actividad, pero sin las garantías de las prácticas programadas, ni las ventajas del aula que permite la asesoría inmediata, sino el enfrentamiento a las situaciones de una manera real.

El proceso de evaluación debe ser permanente y continuo, no solo a estudiantes sino a profesores y personal administrativo.

El facilitador hará un seguimiento permanente a sus estudiantes tanto a nivel teórico y práctico y presentará un informe por escrito sobre cada uno, aprobando o desaprobando la obtención de los objetivos en determinado nivel.

11. RECURSOS

INSTITUCIONALES

CONFECOOP ANTIOQUIA cuenta para el instituto de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano con una amplia y confortable sede. Sin embargo por las características de los beneficiarios del programa, los cuales están vinculados a cooperativas o empresas del sector

solidario, el instituto podrá desarrollar el programa en una de las sedes alternas, ubicadas en las cooperativas que solicitan los cursos y que cuentan con auditorios acondicionados para estos fines.

FINANCIEROS

CONFECOOP ANTIOQUIA cuenta para el desarrollo de los programas con el apoyo del sector cooperativo, sector comprometido con el desarrollo de la educación comunitaria y cooperativa que contribuirá con subsidios y patrocinios, además con la utilización de los servicios del instituto por parte de todos sus asociados; como también los recursos provenientes del pago de los cursos por parte de los beneficiarios.

HUMANOS

Para la realización del programa, **CONFECOOP ANTIOQUIA** cuenta con un grupo humano conformado por: un Consejo de Dirección encargado de fijar las directrices y lineamientos frente al tipo de educación que se brindará en el instituto, educación que siempre estará enfocada al sector de la economía solidaria, sector al cual integra y representa **CONFECOOP ANTIOQUIA**, la directora ejecutiva de la entidad que a la vez es la directora del instituto, una secretaria, un contador, una coordinadora administrativa, una coordinadora técnica y de gestión social, una comunicadora encargada del desarrollo asociativo y comunicaciones, un auxiliar de servicios generales, así como un comité de educación y un grupo de instructores de reconocida trayectoria académica y comprometidos con el sector.

El personal docente, está acreditado por el DANSOCIAL como personas idóneas para impartir educación en economía solidaria.

DIDÁCTICOS

Centro de documentación especializado en cooperativismo y economía solidaria, doctrinas sociales y empresas asociativas

CONFECOOP ANTIOQUIA como organismo de representación del sector de la economía solidaria cuenta con todo el apoyo técnico y tecnológico del sector que representa, es por eso que es centro de remisión inmediata de todos los cambios que en materia normativa inciden en él, documentación actualizada que inmediatamente forma parte del material de consulta de los participantes del programa.

- Banco de ayudas audiovisuales
- Computadores
- Televisores
- DVD

- video bean

12. BIBLIOGRAFÍA

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA.
- DECRETO 1860 DE AGOSTO DE 1994.
- LEY 115 SOBRE EDUCACIÓN DE 1994.
- DECRETO 4904 DE DICIEMBRE 2009
- MEN. DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DOCENTE, CURRÍCULO Y MEDIOS EDUCATIVOS.
- MEN. Lineamientos generales de procesos curriculares. Bogota, 1994.g
- MODELO EDUCATIVO, Confecoop Antioquia, 2007
- Documento, Estudio instituto de educación Cooperativa, Confecoop Antioquia.

14 Modelo Pedagógico

Currículo:

Según el artículo 76 de la ley general de educación, se entiende por currículo el conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral y a la constitución de la identidad cultural: nacional, regional y local; incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el Proyecto Educativo.

Plan de Estudios:

Entendido como el medio fundamental para desarrollar intencionalmente el currículo, con relación al quehacer educativo da respuesta al qué, el cómo, el para qué y el cuándo. Son las estrategias de aprendizaje apropiadas para el logro de los objetivos propuestos.

Contenidos:

Científicos, teórico-prácticos, flexibles, que faciliten acceso a estructuras de desarrollo, teniendo en cuenta las diferencias individuales del educando y que le posibiliten construir y sustentar sus propias teorías, serán especialmente contextualizados en el sector y el entorno.