

ANEXOS

ÍNDICE

Anexo 1: Enfoque de proyectos vs Enfoque de procesos

Anexo 2: Principios orientadores en la planificación de procesos de desarrollo

Anexo 3: Resumen del Balance Social Cooperativo 2014-2015 CoopeVictoria

Anexo 4: Documentación anterior existente

Planeación estratégica, estructura y reglamento de Líderes

Plan de trabajo de Nuevas Generaciones Líderes 2015-2016

Anexo 5: Cronograma de actividades realizadas

Anexo 6: Fotografías de técnicas realizadas

Análisis documental

Observación participante

Feria de proyectos de jóvenes cooperativistas
Campamento nacional de jóvenes cooperativistas 2015
Curso *Formador de formadores*
Capacitación *Innovación y emprendimiento como forma de vida*
Actividades diarias y puntuales de CoopeVictoria

Técnicas de visualización

Exposición de extractos de entrevistas
Pizarra itinerante
Exposición de propuestas de negocio
Grabación del video *Nuevas Generaciones*
Actividad Asamblea General CoopeVictoria 2015 (ensayo)
Programa de radio *El Cafesito del pueblo*

Entrevistas cualitativas

Talleres participativos

Taller 1: Diagnóstico
Taller 2: Construcción de aspectos generales de *Nuevas Generaciones CoopeVictoria*
Taller 3: Construcción de Exploradores/as
Taller 4: Construcción de Guardianes/as
Taller 5: Construcción de Líderes
Taller 6: Construcción del Comité de Nuevas Generaciones
Taller 7: Devolución

Reuniones de devolución con los órganos superiores de CoopeVictoria

Anexo 7: Análisis de las técnicas realizadas para la obtención de los resultados

Observación participante

Campamento nacional de jóvenes cooperativistas 2015
Curso *Formador de formadores*

Técnicas de visualización

Exposición de extractos de entrevistas
Actividad Asamblea General CoopeVictoria 2015
Programa de radio *El Cafesito del pueblo*

Entrevistas cualitativas

Entrevista 1: Explorador
Entrevista 2: Exploradora
Entrevista 3: Guardián
Entrevista 4: Guardianas
Entrevista 5: Líder
Entrevista 6: Líder
Entrevista 7: Coopronaranja
Entrevista 8: JCOOP (CENECOOP)
Entrevista 9: Departamento de Responsabilidad Social e Imagen Cooperativa
Entrevista 10: Comité de Educación
Formato de cesión derechos de autor/a de entrevista

Talleres participativos

Taller *Línea del tiempo*
Taller 1: Diagnóstico
Taller 2: Construcción de aspectos generales de *Nuevas Generaciones CoopeVictoria*
Taller 3: Construcción de Exploradores/as
Taller 4: Construcción de Guardianes/as
Taller 5: Construcción de Líderes
Taller 6: Construcción del Comité de Nuevas Generaciones
Taller 7: Devolución

Anexo 8: Manual *Modelo organizacional de Nuevas Generaciones CoopeVictoria*

Anexo 9: Folleto informativo *Nuevas Generaciones CoopeVictoria*

Anexo 10: Proyecto *Guardianes/as del agua*

ANEXO 1: ENFOQUE DE PROYECTOS VS ENFOQUE DE PROCESOS

ENFOQUE DE PROYECTOS	ENFOQUE DE PROCESOS
Hay una secuencia clara entre el diseño, la planificación, la implementación y los resultados obtenidos	El vínculo entre diseño, planificación, implementación y resultados no es directo
El diseño de la intervención es previo y detallado a su implementación	La intervención como tal es emergente y deriva de la interacción entre los actores que participan en el proceso
La realidad sobre la que se trabaja es conocible con exhaustividad, lo que da lugar a diseños técnicos de calidad	El conocimiento de la realidad con la que se trabaja es un proceso de construcción colectivo; lo que importan es quién contribuye a ese proceso y a quién le resulta útil
La intervención tiene un impacto claro y predecible sobre el desarrollo	El vínculo entre la intervención y el proceso de desarrollo es complejo y multidimensional. Son múltiples los actores y los eventos
Énfasis en los resultados tangibles	Énfasis en los aprendizajes, las relaciones y la participación. Importancia de los cambios en las instituciones; en las creencias y asunciones previas; en las normas, reglas y hábitos; en las relaciones de poder, etc.
Lo que importa es la gestión de la intervención para garantizar el vínculo entre diseño, planificación, implementación y resultados	Lo que importa es el apoyo a iniciativas que contribuyen a generar cambios a largo plazo en el proceso de desarrollo

Fuente: elaboración propia a partir de *Introducción a la planificación de procesos de desarrollo*, Peris, 2012

ANEXO 2: PRINCIPIOS ORIENTADORES EN LA PLANIFICACIÓN DE PROCESOS DE DESARROLLO

Concepción integral y sistémica del territorio	Construcción de redes
--	-----------------------

<p>Enfoque participativo</p> <p>Corresponsabilidad y rendición de cuentas</p> <p>Relevancia de lo local. Flexibilidad y adaptabilidad</p>	<p>Orientación al aprendizaje y el desarrollo de capacidades</p> <p>Concurrencia entre visión estratégica y acción operativa</p> <p>Institucionalización</p>
--	---

Fuente: elaboración propia a partir de *Introducción a la planificación de procesos de desarrollo*, Peris, 2012

ANEXO 3: RESUMEN DEL BALANCE SOCIAL COOPERATIVO 2014-2015
COOPEVICTORIA

PRINCIPALES ACTIVIDADES



Cultivo e industrialización de caña de azúcar y café.



COOPE VICTORIA
SERVIPLAZA
Gasolinera, Lubricentro, accesorios, mecánica



Almacén de Suministros
COOPE VICTORIA



JARDÍN DE PAZ LAS MERCEDES



Consultorio MÉDICO y Farmacia



CENTRO DE EVENTOS

3008 Asociados/as y más de **20.000** beneficiarios indirectos

Área de influencia
7
cantones de la provincia de Alajuela.

CoopeVictoria
fijadora y reguladora de precios del café EN LA REGIÓN

Cooperativa de pequeños productores
con promedios de 1.9 hectáreas de terreno cada asociado 250 trabajadores fijos y más de 1000 trabajadores ocasionales

100 CASAS
a disposición de los trabajadores

Certificaciones



ISO 9000 | Bandera Azul Ecológica | Comercio Justo | Rainforest Alliance

Los valores y principios
PRINCIPIOS
COOPERATIVOS
son el alma y el cuerpo
DE LAS COOPERATIVAS

COOPE VICTORIA

RESUMEN DEL BALANCE SOCIAL COOPERATIVO 2014-2015

Análisis que muestra nuestro cumplimiento de los valores y principios cooperativos y nuestro aporte a los asociados/as

MEMBRESÍA ABIERTA Y VOLUNTARIA

Tenemos las puertas abiertas para cualquier persona que desee asociarse, sin discriminación de ningún tipo.



3008
asociados
y asociadas

33%
mujeres

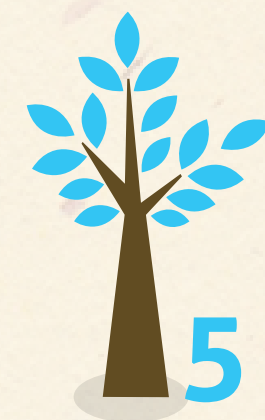
43%
trabajadores

7,4%
jóvenes

Pequeños Productores

74% entrega menos de 50 fanegas de café o menos de 100 toneladas de caña.

EDUCACIÓN, ENTRENAMIENTO E INFORMACIÓN



Entendemos la educación como el motor para mejorar la calidad de vida de la gente

228
personas capacitadas en doctrina cooperativa y otros temas

107 personas capacitadas en **HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS**

40 beneficiarios del programa adulto mayor
30 beneficiarias del programa mujeres forjadoras
30 jóvenes formados en el programa Nuevas Generaciones

CONTROL DEMOCRÁTICA DE LOS MIEMBROS

Todos los asociados podemos participar en la conducción de la cooperativa para seguir formando esta organización democrática.



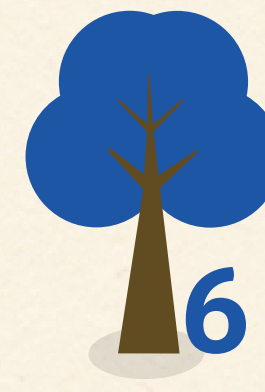
30 asambleas distritales realizadas

90% de asistencia a asambleas generales

18% de participación de la mujer en cuerpos directivos

Estabilidad Laboral
51% de los trabajadores tienen más de **6 años** de laborar en CoopeVictoria

COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS



Trabajamos junto a otras cooperativas, fortaleciendo el movimiento cooperativo, basado en la equidad, la ayuda mutua y la solidaridad

22 organismos cooperativos y sectoriales de los que formamos parte.

2 convenios con Universidades **NACIONALES E INTERNACIONALES**

UNALCO Alianza con cooperativas de la Zona para compras al por mayor.

5 INTERCAMBIOS TÉCNICOS capacitaciones con otras cooperativas

PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS MIEMBROS

Nos guiamos por valores solidarios y equitativos, buscando el bienestar de las personas no el lucro



74% asociados con capital menor a **¢600.000 (\$1100)**

¢790.000.000 anuales en incentivos a los asociados

40 Millones entregados en colaboraciones a la comunidad

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD



Realizamos, impulsamos y nos comprometemos con acciones que facilitan el desarrollo sostenible de nuestras comunidades

¢14.599.986 en donaciones comunales



- Desarrollo local:**
- Uso de UDIS, vale de intercambio para fortalecer los negocios locales. 21 comercios afiliados.
 - Más de 200 jóvenes beneficiados del programa Nuevas Generaciones para la integración generacional en la cooperativa.
 - Convenios con universidades para la elaboración d prácticas profesionales.

AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA

Nos relacionamos con neutralidad política, claridad y transparencia, procurando el bienestar general.



61% respaldo patrimonial.

Los recursos necesarios para las inversiones así como los movimientos financieros de la actividad se realizan a través de entes supervisados por SUGEF.



- Medio Ambiente**
- Certificación Bandera Azul Ecológica, Comercio Justo, Rain Forest Alliance.
 - El 100% de los desechos de la producción son utilizados para crear abono orgánico para los asociados.
 - 5 escuelas locales capacitadas en reciclaje de aceite doméstico.
 - 85 mil litros de aceite doméstico recolectado en comunidades y comercios.
 - 850.000.000 litros de agua salvados.
 - 28mil litros de Biodiesel producido para uso de CoopeVictoria y sus asociados
 - 220ha de bosque protegido.



- Deportivos y culturales**
- Realización de juegos deportivos y patrocinio a actividades deportivas de los trabajadores
 - 40 adultos mayores participantes del fortalecimiento de la salud.
 - Feria agrícola anual para el disfrute de la comunidad
 - 100 niños beneficiados de la actividad navideña "Adopta un niño CoopeVictoria.

Fuente: CoopeVictoria

ANEXO 4: DOCUMENTACIÓN ANTERIOR EXISTENTE

PLAN DE TRABAJO DE NUEVAS GENERACIONES LÍDERES 2015-2016

OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	FUENTES DE VERIFICACIÓN	TRIMESTRES			
				I	II	III	IV
Propuesta para valorar nuevas formas de asociación	Investigación y desarrollo de una propuesta para valorar nuevas formas de asociación	CNGLíderes	Documento propuesta	Búsqueda de información y asesoría	Requisitos, implicaciones legales, posibles formas de hacerlo	Preparación de la propuesta	Propuesta final y posible presentación a la Gerencia General
Programa de actividades socioeducativos	Planeación de 2 actividades socioeducativas para <i>Nuevas Generaciones Líderes</i>	CNGLíderes	Listas de asistencia/ Fotos	Comunicación de gira por Finca Inés	Gira por Finca Inés. Tema: doctrina cooperativa y trabajo en equipo	-	-
Día de campo para asociados/as e hijos/as de asociados/as agricultores/as entre 18 y 35 años	Desarrollar un día de campo enfocado en las inquietudes y necesidades como agricultores/as	CNGLíderes	Listas de asistencia/ Fotos	-	Planeación de actividad junto a ingenieros/as agrícolas	Ejecución del día de campo	-
Seguimiento al proyecto ecoturístico <i>Finca Inés</i>	Investigación de fuentes de financiamiento para el proyecto	CNGLíderes	Documentos de fuentes de financiamiento	Seguimiento y evaluación de alternativas	Seguimiento y evaluación de alternativas	Seguimiento y evaluación de alternativas	Seguimiento y evaluación de alternativas

Fuente: CoopeVictoria

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA, ESTRUCTURA Y REGLAMENTO DE LÍDERES

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

NUEVAS GENERACIONES COOPEVICTORIA R.L

GENERALIDADES

Nuevas Generaciones CoopeVictoria nace con el objetivo de promover la integración de jóvenes a CoopeVictoria a través de la generación de espacios para el desarrollo integral y productivo de los mismos dentro de la cooperativa.

¿Quiénes conforman Nuevas Generaciones?

Todos los asociados/as, conyugues o hijos/as de asociados y trabajadores con edades comprendidas entre los 18 y 35 años.

Comité Nuevas Generaciones

El Comité Nuevas Generaciones (CNG) es la representación de Nuevas Generaciones ante la Administración de CoopeVictoria R.L. Además es el ente coordinador de las actividades y estrategias propuestas por Nuevas Generaciones

¿Quiénes conforman el Comité Nuevas Generaciones (CNG)?

El comité estará compuesto por 7 integrantes con los siguientes cargos: Coordinador/a, Sub-Coordinador/a, Secretario/a, Vocal 1, vocal 2, vocal 3, vocal 4.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

MISIÓN:

Integrar a los asociados jóvenes e hijos de asociados a la participación real y efectiva dentro de CoopeVictoria, generando instancias de capacitación, acción y decisión en las actividades actuales y futuras de la cooperativa.

VISIÓN:

Ser un programa líder en la formación e integración cooperativista de jóvenes, para la creación de espacios de acción y desarrollo de iniciativas dentro de CoopeVictoria R.L.

OBJETIVO GENERAL:

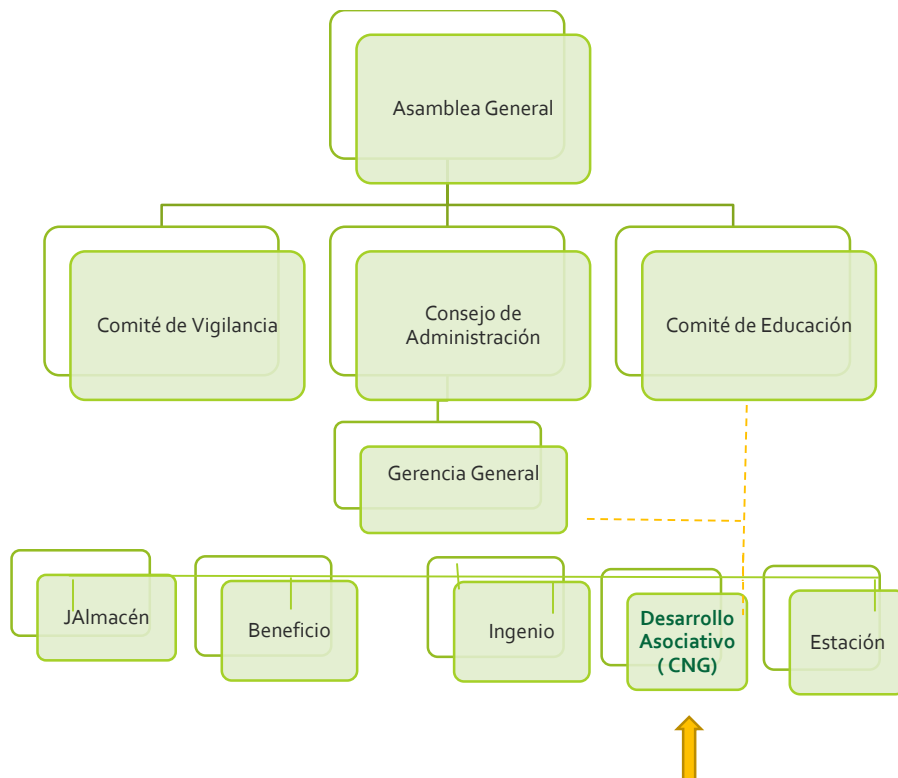
Promover la integración de jóvenes a CoopeVictoria a través de la generación de espacios para el desarrollo integral y productivo de los mismos dentro de la cooperativa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Integrar jóvenes de 18 a 35 años a la base asociada de CoopeVictoria.
- Promover procesos de formación y capacitación para la juventud basados en los valores y principios cooperativos.
- Desarrollar estrategias de comunicación e información para promover y difundir las actividades de Nuevas Generaciones, con el fin de atraer jóvenes interesados en formar parte de CoopeVictoria.
- Desarrollar modelos de participación juvenil dentro de CoopeVictoria en el desarrollo de nuevas oportunidades de negocio.

POSICIÓN EN EL ORGANIGRAMA

EL Comité Nuevas Generaciones se ubica dentro del organigrama como una dependencia de la Gerencia y del Comité de Educación de CoopeVictoria R.L, administrativamente es coordinado por el/ área de Desarrollo Asociativo.



LINEAMIENTOS NUEVAS GENERACIONES COPEVICTORIA

ARTÍCULO 1: SOBRE LOS INTEGRANTES. Nuevas Generaciones estará conformado por asociados, hijos o cónyuges de asociados y trabajadores conformados entre los 18 y 35 años de edad.

ARTICULO 2: REQUISITOS PARA SER PARTE DE NUEVAS GENERACIONES. Para que una persona pueda formar parte de nuevas generaciones deberá cumplir con lo establecido en el artículo 1 de este reglamento, además de estar inscrito en la base de datos oficial del Comité Nuevas Generaciones (CNG).

ARTICULO 3: BENEFICIOS DE SER PARTE DE NUEVAS GENERACIONES. Al formar parte de Nuevas Generaciones los jóvenes tendrán acceso a los siguientes beneficios

- Becas parciales o totales en Inglés o Computación impartidos por el Comité de Educación de CopeVictoria R.L.
- Becas en la Universidad FUNDEPOS.
- Capacitaciones en temas y actividades diversas.
- Otras becas de estudio.
- Campamentos y actividades sociales
- Cursos virtuales impartidos por el Centro Nacional de Educación Cooperativa.
- Formar parte de la base de datos laboral de CopeVictoria R.L.
- Representaciones nacionales e internacionales en actividades del movimiento cooperativo.

ARTICULO 4: REALIZACIÓN DE LA ASAMBLEA GENERAL NUEVAS GENERACIONES

La Asamblea Nuevas Generaciones se realizará cada 2 años en las instalaciones de CopeVictoria, su objetivo fundamental será la rendición de cuentas de las actividades realizadas ante la asamblea, a la administración y al Comité de Educación. Además se realizará la elección de nuevos miembros para el **Comité de Nuevas Generaciones (CNG)**.

Asistirán a la Asamblea todos aquellos integrantes de Nuevas Generaciones que se encuentren inscritos en la base de datos oficial del CNG. La convocatoria está a cargo del CNG y del Comité de Educación, y se realizará por medios electrónicos y físicos.

ARTÍCULO 5: CONFORMACIÓN DEL COMITÉ NUEVAS GENERACIONES (CNG)

El comité estará compuesto por 7 integrantes con los siguientes cargos: Coordinador/a, Sub-Coordinador/a, Secretario/a, Vocal 1, vocal 2, vocal 3, vocal 4.

Los integrantes serán elegidos en la asamblea de "Nuevas Generaciones", los mismos serán electos por periodos de 2 años con posibilidad de reelección hasta 3 periodos. El relevo será de 3 integrantes un año y 4 integrantes el otro año. Los cargos serán distribuidos internamente por el comité.

ARTICULO 6: REQUISITOS Y RESPONSABILIDADES PARA SER PARTE DEL COMITÉ NUEVAS GENERACIONES (CNG)

REQUISITOS

- Ser Asociado, hijo de asociado o conyugue de asociado y/o trabajador.
- Haber participado en la Asamblea "Nuevas Generaciones".
- Aprobar curso de Doctrina Cooperativa de CENECOOP o el de nuevos asociados de CoopeVictoria.
- Edad de 18 a 35 años.
- Asistir a reuniones mensuales del CNG (máximo 2 ausencias justificadas al año).
- Compromiso en relación de actividades del comité y CoopeVictoria R.L.
- En caso de no ser asociado, mostrar anuencia a asociarse.

RESPONSABILIDADES

- Promover la inclusión de nuevos asociados jóvenes y formas de asociación.
- Crear una base de datos de los jóvenes de Nuevas Generaciones.
- Creación de iniciativas para la integración de nuevos jóvenes.
- Promoción de nuevos Proyectos de Innovación en la Cooperativa.
- Renovación de identidad de CoopeVictoria.
- Participación de actividades.
- Promover la formación de nuevos jóvenes y grupos de edades inferiores.
- Nombrar un facilitador para acompañar y guiar a los jóvenes de **Nuevas Generaciones Adolescentes**.

ARTICULO 7: BENEFICIOS DE FORMAR PARTE DE COMITÉ NUEVAS GENERACIONES CNG

- Beca total en inglés o computación impartido por el Comité de Educación.
- Viáticos por sesión mensual.
- Becas en la Universidad **FUNDEPOS**.
- Capacitaciones gratuitas en CENECOOP, INFOCOOP u otros entes de interés para la cooperativa.

- Otras becas de estudio.
- Campamentos y actividades sociales
- Cursos virtuales impartidos por el Centro Nacional de Educación Cooperativa.
- Formar parte de la base de datos laboral de CoopeVictoria R.L.

Fuente: CoopeVictoria

ANEXO 5: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES REALIZADAS

LEYENDA

ANÁLISIS DOCUMENTAL	TÉCNICA DE VISUALIZACIÓN	TALLERES PARTICIPATIVOS
OBSERVACIÓN PARTICIPANTE	ENTREVISTAS	REUNIONES DE DEVOLUCIÓN

	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO
01			Entrevista joven CooproNaranjo	
02	Apoyo *CV: Taller Trabajo en equipo		Taller4	
	Apoyo CV: Taller Pensando y formulando Finca Inés para las mujeres emprendedoras			
03				
04	Apoyo CV: 12ª Caminata contra el cáncer de mama		Campamento nacional de jóvenes cooperativistas	
05	Inicio Análisis documental	Entrevista JCOOP		Entrevista CE
06		Inicio Técnica de visualización de fragmentos de entrevistas en papel		
07				
08				Programa de Radio
09	Taller Línea del tiempo	Reunión CNG		
10				
11		Taller 2	Entrevista	Apoyo CV: Reunión
		Inicio Grabación de video	Responsabilidad Social e Imagen Cooperativa	Guardianes/as- Proyecto Guardianes/as del Agua
12				Apoyo CV: Entrega de diplomas <i>Especialista en diseño de proyectos</i>
				Reunión CNG
13	Entrevista Explorador/a			
	Entrevista Explorador/a			

14	Entrevista Guardián/a		Ensayo Actividad de Asamblea General (Flashmob)	Capacitación <i>Innovación y emprendimiento como forma de vida</i>
	Entrevista Guardián/a			
	Apoyo CV: Reunión Guardianes/as- Preparación para la Feria			
15	Entrevista CNG		Taller6	
	Reunión CNG			
16	Entrevista Líder			
17	Feria de proyectos de jóvenes cooperativistas	Curso <i>Formador de formadores</i>	Inicio de creación del Manual	
18				Apoyo CV: Curso <i>Doctrina cooperativa</i>
19	Apoyo CV: Taller Presentación proyecto Fina Inés			
20			Asamblea General CoopeVictoria 2015	
21				
22	Inicio Técnica de visualización de fragmentos de entrevistas en televisor de recepción			
	Reunión CNG, Responsabilidad Social e Imagen Cooperativa			
	Reunión **CE			
23		Apoyo CV: Adopta un/a niño/a		
24				
25				
26		Taller 3		

		Inicio Técnica de visualización Pizarra Itinerante		
27		Apoyo CV: Inauguración Servi plaza		Reunión Devolución 1
28		Taller5		Reunión Devolución 2
				Se comparte el video final en Facebook
29				
30				
31	Taller1			

Fuente: propia

ANEXO 6: FOTOGRAFÍAS DE TÉCNICAS REALIZADAS

ANÁLISIS DOCUMENTAL



Fuente: propia

OBSERVACIÓN PARTICIPANTE

FERIA DE PROYECTOS DE JÓVENES COOPERATIVISTAS



Fuente: CoopeVictoria

CAMPAMENTO NACIONAL DE JÓVENES COOPERATIVISTAS 2015



Fuente: CENECOOP y CoopeVictoria

CURSO FORMADOR DE FORMADORES



Fuente: propia

CAPACITACIÓN INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO COMO FORMA DE VIDA



Fuente: CoopeVictoria

ACTIVIDADES DIARIAS Y PUNTUALES DE COOPEVICTORIA



Inauguración ServiPlaza CoopeVictoria



Equipo de atletismo de CoopeVictoria en la 12ª Caminata contra el cáncer de mama



Taller *Pensando y formulando Finca Inés para las mujeres emprendedoras*

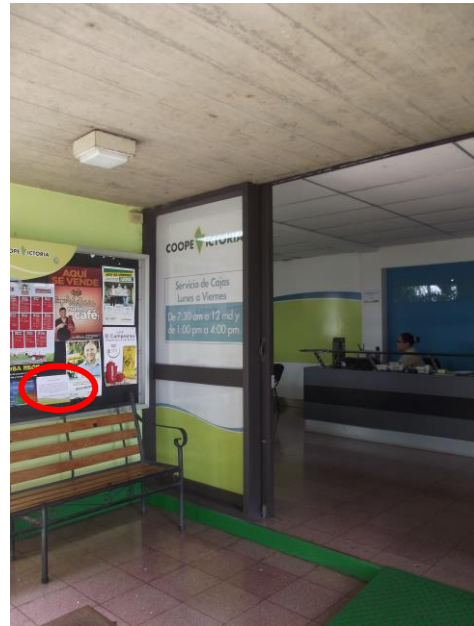


Entrega de regalos en la actividad *Adopta un/a niño/a*

Fuente: CoopeVictoria

TÉCNICAS DE VISUALIZACIÓN

EXPOSICIÓN DE EXTRACTOS DE ENTREVISTAS



Fuente: propia

PIZARRA ITINERANTE



Fuente: propia

EXPOSICIÓN DE PROPUESTAS DE NEGOCIO



Fuente: propia

GRABACIÓN DEL VIDEO *NUEVAS GENERACIONES*



Fuente: propia

ACTIVIDAD ASAMBLEA GENERAL COOPEVICTORIA 2015 (ENSAYO)



Fuente: propia

PROGRAMA DE RADIO *EL CAFESITO DEL PUEBLO*



Fuente: CoopeVictoria

ENTREVISTAS CUALITATIVAS



Fuente: propia

TALLERES PARTICIPATIVOS

TALLER 1: DIAGNÓSTICO



Fuente: propia

TALLER 2: CONSTRUCCIÓN DE ASPECTOS GENERALES DE NUEVAS GENERACIONES COOPEVICTORIA



Fuente: propia

TALLER 3: CONSTRUCCIÓN DE EXPLORADORES/AS



Fuente: propia

TALLER 4: CONSTRUCCIÓN DE GUARDIANES/AS



Fuente: propia

TALLER 5: CONSTRUCCIÓN DE LÍDERES



Fuente: propia

TALLER 6: CONSTRUCCIÓN DEL COMITÉ DE NUEVAS GENERACIONES



Fuente: propia

TALLER 7: DEVOLUCIÓN



Fuente: propia

REUNIONES DE DEVOLUCIÓN CON LOS ÓRGANOS SUPERIORES DE COOPEVICTORIA



Fuente: propia

ANEXO 7: ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS REALIZADAS PARA LA OBTENCIÓN DE LOS RESULTADOS

OBSERVACIÓN PARTICIPANTE

CAMPAMENTO NACIONAL DE JÓVENES COOPERATIVISTAS 2015

Especial Surca  **CENECOOP R.L.**  **INFOCOOP COSTA RICA** *Juntos podemos*  **Banco Popular** 

UNIVERSIDAD FUNDEPOS GRADUÓ 111 ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Se graduaron 79 estudiantes en Maestría en Dirección de Empresas en sus 5 énfasis y 32 en Bachillerato en Dirección de Empresas.



En el pódium, Estudiante de maestría. En mesa principal: Sr. Enrique Viquez y Sr. Oscar Abellán, decanos de la Universidad; Sr. Andrés Sabero, rector; Sr. Rodolfo Navas Alvarado, presidente.

Evelyn Obando Pereira
eobando@cenecoop.com

académica variedad de técnicos.

El presidente de la universidad, el señor Rodolfo Navas ofreció un discurso destacando los logros obtenidos por la institución hasta el momento y el norte de la misma, así como el compromiso de FUNDEPOS por seguir apoyando al sector cooperativo y de la economía social a través de la educación. FUNDEPOS Alma Mater es reconocida por su solidez y prestigio a nivel nacional e internacional con programas de bachillerato, licenciatura y maestría en las áreas de dirección de empresas, contaduría pública, mercadeo y educación, con docentes de amplio recorrido académico y profesional.

170 JÓVENES ASISTIERON AL CAMPAMENTO NACIONAL DE JUVENTUD COOPERATIVA



Jóvenes de programas juveniles cooperativas que asistieron al Campamento Nacional 2015.

Evelyn Obando Pereira
eobando@cenecoop.com

Alvarado, presidente del CENECOOP R.L.

El CENECOOP R.L. realiza campamentos con niños, jóvenes y adultos durante todo el año, en el 2015 se realizaron 78 campamentos con 4.000 participantes, de los cuales dos fueron a nivel nacional, el primero se realizó en abril por la celebración de la Semana Nacional del Cooperativismo y el segundo en diciembre para el cierre de año.

CAPACITACIÓN

El programa es parte del área de niñez y juventud del CENECOOP R.L. para apoyar los programas de educación, capacitación y relevo generacional. Las cooperativas tienen acceso a formar parte del proceso de formación de líderes juveniles para instruirlos en liderazgo, trabajo en equipo y cooperativismo por medio de una metodología participativa y constructiva.

Del 4 al 6 de diciembre se reunieron en el Campamento OIKOUMENE 170 jóvenes provenientes de todas las cooperativas del país en el Campamento Nacional 2015 que organiza cada año la Red Nacional de Juventud Cooperativa (JCOOP) del Centro de Estudios y Capacitación Cooperativa CENECOOP R.L. para celebrar el cierre de año. "Es muy motivante la respuesta entusiasta de tantos jóvenes en un encuentro a nivel nacional, lo cual nos renueva porque les estamos inculcando los valores y principios cooperativos. El CENECOOP se compromete a seguir apoyando y fortaleciendo los programas dirigidos a la juventud sentando las bases del futuro cooperativo de Costa Rica", expresó el Sr. Rodolfo Navas

Fuente: CENECOOP



San José, 4 de noviembre del 2015
AGA-26-11-2015

Señores y Señoras
Comité de Educación y Bienestar Social

Cc: Consejo de Administración, Comité de Vigilancia
COOPERATIVA.-

Estimados (as) señores (as):

Con el fin de impulsar y fortalecer la capacitación de la dirigencia cooperativa y que les permita mejorar su gestión y en apego a lo establecido en la Ley de Asociaciones Cooperativas, el CENECOOP R.L. ha programado el curso denominado; **Curso: Formación para Formadores**. Esta capacitación está dirigida a Cuerpos de Dirección, Gerencia, asociados y colaboradores.

OBJETIVO:

Ampliar en los instructores su marco conceptual y su caja de herramientas metodológicas y se sientan motivados a usarlas en sus eventos de formación y capacitación.

CONTENIDO:

- ✓ Elementos fundamentales del proceso de capacitación
- ✓ Las técnicas de comunicación
- ✓ Principios metodológicos
- ✓ La Planificación del evento
- ✓ Principios o características del aprendizaje
- ✓ La formulación de objetivos
- ✓ Metodologías didácticas
- ✓ Los medios o recursos didácticos
- ✓ El proceso de verificación y evaluación del aprendizaje
- ✓ Formas creativas de participación

Se impartirá de acuerdo a las siguientes especificaciones:

FECHA: Del 17 al 19 de noviembre del 2015
LUGAR: Centro de Capacitaciones Luis A. Monge, Hotel del Sur, Pérez Zeledón
DIRIGIDO: A los cuerpos de Dirección, Gerencia, Asociados y Colaboradores de la cooperativa.
CUPO: Tres participantes por cooperativa. El cupo se completa de acuerdo a como se recibe la matrícula.

HORAS ACADÉMICAS: 20 horas
HORARIO: Martes 17 de 1.00p.m. a 6:00p.m.
Miércoles 18 de 8:00a.m. a 6:00p.m.
Jueves 19 de 8:00a.m. a 12:00md.

Edificio Cooperativo, 150 metros al norte de la Fuente de la Hispanidad, San Pedro de Montes de Oca, San José, Costa Rica
Tel.: 2528-5820 • Fax: 2234-6191 • Apartado: 176-Y Griega 1011, San José, Costa Rica. • Página WEB: www.cenecoop.com

Fuente: CoopeVictoria

TÉCNICAS DE VISUALIZACIÓN

EXPOSICIÓN DE EXTRACTOS DE ENTREVISTAS

Esta técnica consistió en proyectar tres fragmentos de las entrevistas realizadas en la pantalla del televisor que se encuentra en la recepción de CoopeVictoria, donde se puede adquirir los productos, realizar consultas generales, recibir a invitados, etc. y donde los asociados/as esperan para ser atendidos/as en las cajas de entrega de cheques y recibo de pagos. La proyección duró dos semanas.

Además, se colocaron dichos fragmentos impresos en papel por los siguientes lugares: el comedor de La Casona, el Ingenio (planta industrial del azúcar), el Beneficio (planta industrial del café), el consultorio médico, el almacén de suministros, la estación de servicios, la bodega de materiales, la oficina de Recursos Humanos, el tablón de anuncios de la recepción, la recepción, la oficina de la Asociación Solidarista de Trabajadores de CoopeVictoria, la oficina del Departamento agrícola, la sala La Educación y la sala de Asambleas.

El objetivo de esta técnica fue visibilizar el grupo de *Nuevas Generaciones CoopeVictoria* a nivel interno (asociados/as y trabajadores/as) y externo (clientes/as, invitados/as, etc.). Asimismo, se pretendió que una parte del material que se extrajo de las entrevistas se hiciese público mediante la exposición de fragmentos de opiniones o comentarios cuyo contenido poseía un gran potencial.

De las seis entrevistas (dos a Líderes, dos a Guardianes/as y dos a Exploradores/as), se incluyeron tres extractos (uno de cada grupo):

➤ EXTRACTO DE LA ENTREVISTA A LÍDER

¿Qué es lo que más te gusta de ser parte de Nuevas Generaciones?

Me encanta como que se tomen en cuenta ideas y que se vean como sueños posibles; me gusta que las cosas no queden en el aire y que ahí murieron, sino como luchar por cosas que a veces parecen muy difícil, que realmente se logren y ver cambios.

Entrevista a Líder, Nuevas Generaciones, 23 años



COOPE VICTORIA

Este fragmento expresa la necesidad de tomar en serio a *Nuevas Generaciones* y de comprometerse y responsabilizarse de que las ideas aportadas por este grupo se lleven a cabo en la práctica y no queden en el papel.

➤ EXTRACTO DE LA ENTREVISTA A GUARDIÁN

Y...¿Qué podrías aportar tú a CoopeVictoria en el futuro?

Bueno...mi sueño es [ser] mecánico industrial, mi sueño es trabajar aquí, trabajar en la CoopeVictoria.

¿Crees que esto es fácil, o es difícil, o es posible: encontrar un trabajo aquí, en CoopeVictoria, de lo que a ti te guste?

Bueno...yo voy a luchar por eso; es mi sueño. Yo digo que poniéndole ganas no va a ser tan difícil. Más que todo por eso, porque uno ya está más metido aquí, ya lo van a tomar a uno más en cuenta.

Entrevista a Guardián, Nuevas Generaciones, 17 años



En este caso, se refleja el sueño de ser empleado en CoopeVictoria. Se establece una relación entre una participación activa, comprometida y responsable en *Nuevas Generaciones* con el obtener un trabajo en la Cooperativa, algo que resultaría beneficioso para las dos partes. Este fragmento revela cuál es la motivación de pertenecer a *Nuevas Generaciones*.

➤ EXTRACTO DE LA ENTREVISTA A EXPLORADOR

¿Tu papá es agricultor?

Sí, ingeniero agrónomo también. [...] Yo a algunas de las actividades voy porque él me ha instruido mucho en eso, ¿verdad? Vengo de una descendencia agrícola en primer punto, luego, no sé cómo será allí en España, pero si usted aquí voltea [360°] lo que ve son plantaciones de caña, de café o árboles en general ¿verdad? Entonces, pues, hay mucho que influye.

Entrevista a Explorador, Nuevas Generaciones, 12 años



Este extracto expresa la importancia del arraigo a la Cooperativa a través de familiares y del mismo entorno. Esta frase se relaciona con el sentido de identidad y pertenencia a CoopeVictoria y al medio local.

Fuente: propia

ACTIVIDAD ASAMBLEA GENERAL COOPEVICTORIA 2015



7 de diciembre de 2015

Estimado/a

El Departamento de Responsabilidad Social Cooperativa y el Comité de Nuevas Generaciones de CoopeVictoria tienen el placer de invitar a a la próxima Asamblea General de CoopeVictoria que tendrá lugar el día domingo 20 de diciembre de 2015 en el Salón de Asambleas de CoopeVictoria.

Se le solicita llegar a las 14.00h a la oficina de Responsabilidad Social Cooperativa y reunirse con Pilar Ortega García a la llegada.

En caso de cualquier consulta, llamar al teléfono 21059562.

Les saluda atentamente,

Montserrat Ruiz Guevara

Jefa Responsabilidad Social e Imagen Cooperativa

Tel.: (506) 2494-1866 - Fax: (506) 2444-6346 - Apdo. Postal: 176-4100 Costa Rica | www.coopevictoria.com

Objetivos cumplidos:

- Visibilizar el grupo de *Nuevas Generaciones*

- Compartir la visión del grupo con la Asamblea
- Dar a conocer al grupo de *Nuevas Generaciones* una parte de la realidad de la Cooperativa, como es la Asamblea General de asociados/as

Convocatoria: 37 participantes incluyendo miembros de *Nuevas Generaciones* y familiares. Cinco personas no participaron por cuestiones de tiempo. Cuatro personas confirmadas no se presentaron.

Tiempo: se convocó a las 14.00h y se realizaron dos ensayos generales. Nos incorporamos a la Asamblea a las 15.00h. Al darnos cuenta de que se estaba atrasando mucho y que la actividad llegaría demasiado tarde, pedimos al Presidente de la Asamblea que esta sometiese a votación el adelantar la actividad. La Asamblea aprobó tal petición. Finalmente, la actividad comenzó sobre las 16.15h y duró unos 15 minutos.

Pequeños problemas: la grabación del video, la colocación de los participantes y el tiempo.

En general, la valoración de esta actividad fue muy positiva ya que sirvió para relajar el ambiente tenso y arduo que se estaba dando en la Asamblea y traer un soplo de aire fresco. Considerada una actividad bonita.

Fuente: propia

PROGRAMA DE RADIO *EL CAFESITO DEL PUEBLO*

GUIÓN: Programa dedicado a *Nuevas Generaciones CoopeVictoria*

1. M Ángela Zamora Chaves: **Coordinadora del Comité de Nuevas Generaciones**
 - Definir el Comité de Nuevas Generaciones
 - Explicar la 1ª Asamblea Nuevas Generaciones
 - Explicar las próximas actividades para Líderes y demás objetivos del año
2. (Nombre A): **Grupo Líderes**
 - Definir el grupo Líderes
 - Explicar la formación *Especialista en diseño de proyectos*
 - Explicar el proyecto ecoturístico *Finca Inés*
3. (Nombre B): **Grupo Guardianes/as**
 - Definir el grupo Guardianes/as:

- Explicar el *Proceso de formación juvenil cooperativa*
 - Explicar el proyecto *Guardianes/as del Agua*
4. (Nombre C): **Grupo Exploradores/as**
- Definir el grupo Exploradores/as
 - Explicar la actividad de la proyección de la película *Del revés*
5. M. Pilar Ortega García: **Pasante en CoopeVictoria, trabajando con *Nuevas Generaciones***
- Explicar el proceso participativo
 - Explicar el nuevo modelo organizacional de *Nuevas Generaciones CoopeVictoria*

Fuente: propia

ENTREVISTAS CUALITATIVAS

ENTREVISTA 1: EXPLORADOR

Perfil del entrevistado/a: Hombre, niño, 12 años; ha participado en varias actividades, bastante implicado

Vínculo con CoopeVictoria: Hijo de trabajador

Tipo de entrevista: Estructurada

Lugar: CoopeVictoria

Duración: 30 min

ENTREVISTA 2: EXPLORADORA

Perfil del entrevistado/a: Mujer, niña, 8 años; ha participado en una actividad, menos implicada

Vínculo con CoopeVictoria: Hija de asociado

Tipo de entrevista: Estructurada

Lugar: CoopeVictoria

Duración: 10 min

GUION DE LA ENTREVISTA A EXPLORADOR/A			
Identidad	Conocimiento sobre <i>Nuevas Generaciones</i> y cooperativismo	Valoración-Motivación	Perspectiva futura
<p>¿Cómo te llamas?</p> <p>¿Cuántos años tienes?</p> <p>¿En qué curso estás?</p> <p>¿Dónde vives?</p> <p>¿Tu papá o tu mamá o tus abuelos/as son de CoopeVictoria?</p> <p>¿Pertenece a <i>Nuevas Generaciones</i>? ¿Qué eres?</p> <p>¿Desde cuándo?</p> <p>¿Cuál es vuestro logo?</p> <p>¿Qué actividades habéis hecho?</p> <p>¿Tenéis algún/a jefe/a o líder?</p>	<p>¿Sabes lo que es <i>Nuevas Generaciones</i>?</p> <p>¿Qué se hace?</p> <p>¿Qué es una cooperativa?</p> <p>¿Qué es CoopeVictoria?</p>	<p>¿Asistes a todas las actividades? ¿Hay alguna que te hayas perdido?</p> <p>¿Qué es lo que más te ha gustado?</p> <p>¿Qué es lo que menos te ha gustado?</p> <p>¿Por qué vienes a las actividades: aprendes, te diviertes, haces amigos/as?</p> <p>¿Qué te gusta a ti hacer?</p> <p>¿Cuál es tu hobby? ¿Y tú materia favorita?</p>	<p>¿Te gustaría seguir viniendo a las actividades de CoopeVictoria?</p> <p>¿Hay alguna actividad que te gustaría hacer diferente: deportes, clases, bailes?</p> <p>¿Qué te gustaría estudiar?</p> <p>¿Te gusta vivir en Grecia?</p> <p>¿Por qué?</p>

ENTREVISTA 3: GUARDIÁN

Perfil del entrevistado/a: Hombre, adolescente, 17 años; ha participado en unas muchas actividades, muy motivado. Ha seguido el *Proceso de formación juvenil cooperativa*

Vínculo con CoopeVictoria: Hijo de asociado

Tipo de entrevista: Estructurada

Lugar: CoopeVictoria

Duración: 25 min

ENTREVISTA 4: GUARDIANA

Perfil del entrevistado/a: Mujer, adolescente, 15 años; ha participado en unas muchas actividades, muy motivada. Ha seguido el *Proceso de formación juvenil cooperativa*

Vínculo con CoopeVictoria: Hija de trabajadora

Tipo de entrevista: Estructurada

Lugar: CoopeVictoria

Duración: 15 min

GUION DE LA ENTREVISTA A GUARDIÁN/A			
Identidad	Conocimiento sobre <i>Nuevas Generaciones</i> y cooperativismo	Valoración-Motivación	Perspectiva futura
¿Cómo te llamas?	¿Qué es una cooperativa?	¿Asistes a todas las actividades? ¿Hay alguna que te hayas perdido?	¿Te gustaría vivir en Grecia?
¿Cuántos años tienes?	¿Qué es CoopeVictoria?		¿Qué te gustaría estudiar?
¿En qué curso estás?	¿Qué es <i>Nuevas Generaciones</i> ? ¿Conoces su visión, misión, objetivos?	¿Qué es lo que más te gusta?	¿Te gustaría seguir viniendo a las actividades de CoopeVictoria?
¿Dónde vives?	¿Qué se hace? ¿Están realizando algún proyecto actualmente?	¿Qué es lo que menos te gusta?	¿Cambiarías algo? ¿Hay alguna actividad que te gustaría hacer como miembro en el futuro?
¿Cuál es tu relación con CoopeVictoria?	¿Sabes quién lo dirige? ¿Y cómo son elegidas estas personas?	¿Por qué vienes a las actividades? ¿Qué te aporta? ¿Cuál es tu beneficio?	¿Te gustaría realizar alguna tarea más simple como deportes, capacitaciones o más
¿Pertenece a <i>Nuevas Generaciones</i> ? ¿Qué eres?			
¿Desde cuándo?			
¿Cuál es vuestro logo?		¿Qué te gusta a ti hacer?	
¿Qué actividades habéis		¿Cuál es tu hobby? ¿Y tú	

<p>hecho?</p> <p>¿Hay algo que hagas tú específicamente? ¿Cuál es tu función? ¿Qué haces?</p> <p>¿Tenéis algún/a jefe/a o líder? ¿Y alguna persona a tu cargo?</p>		<p>materia favorita?</p> <p>¿Qué podrías aportar tú a CoopeVictoria?</p> <p>¿Cuál es tu grado de responsabilidad, compromiso?</p> <p>¿Te sientes valorado/a, reconocido/a?</p>	<p>compleja, con más responsabilidad, como liderar un proyecto?</p> <p>¿Cuánto tiempo le podrías dedicar a esto?</p> <p>¿Te gustaría tener un empleo en CoopeVictoria? ¿De qué tipo?</p> <p>¿Crees que esto es posible, fácil o más bien difícil? ¿Por qué?</p>
--	--	--	---

ENTREVISTA 5: LÍDER

Perfil del entrevistado/a: Mujer, joven, 29 años; actual Secretaria del CNG. Implicada desde su inicio en 2009. Su motivación ha ido variando a lo largo de los años. Ha seguido la formación *Especialista en diseño de proyectos*

Vínculo con CoopeVictoria: Hija de asociado

Tipo de entrevista: Estructurada

Lugar: CoopeVictoria

Duración: 30 min

ENTREVISTA 6: LÍDER

Perfil del entrevistado/a: Mujer, joven, 23 años; muy implicada. Ha seguido la formación *Especialista en diseño de proyectos* y ha realizado las prácticas de su Licenciatura en CoopeVictoria planteando el diseño arquitectónico del proyecto ecoturístico *Finca Inés*

Vínculo con CoopeVictoria: Hija de asociado

Tipo de entrevista: Estructurada

Lugar: CoopeVictoria

Duración: 30 min

GUION DE LA ENTREVISTA A LÍDER			
Identidad	Conocimiento sobre <i>Nuevas Generaciones</i> y cooperativismo	Valoración-Motivación	Perspectiva futura
<p>¿Cómo te llamas?</p> <p>¿Cuántos años tienes?</p> <p>¿Estudias o trabajas? ¿En qué?</p> <p>¿Dónde vives?</p> <p>¿Cuál es tu relación con CoopeVictoria?</p> <p>¿Pertenece a <i>Nuevas Generaciones</i>? ¿Qué eres?</p> <p>¿Desde cuándo?</p> <p>¿Cuál es vuestro logo?</p> <p>¿Qué actividades habéis hecho?</p> <p>¿Hay algo que hagas tú específicamente? ¿Cuál es tu función? ¿Qué haces?</p> <p>¿Tenéis algún/a jefe o líder? ¿Y alguna persona a tu cargo?</p>	<p>¿Qué es una cooperativa?</p> <p>¿Qué es CoopeVictoria?</p> <p>¿Sabes lo que es <i>Nuevas Generaciones</i>? ¿Conoces su visión, misión, objetivos?</p> <p>¿Qué se hace? ¿Están realizando algún proyecto actualmente?</p> <p>¿Sabes quién lo dirige? ¿Y cómo son elegidas estas personas?</p>	<p>¿Asistes a todas las actividades? ¿Hay alguna que te hayas perdido?</p> <p>¿Qué es lo que más te gusta?</p> <p>¿Qué es lo que menos te gusta?</p> <p>¿Por qué vienes a las actividades? ¿Qué te aporta? ¿Cuál es tu beneficio?</p> <p>¿Qué te gusta a ti hacer?</p> <p>¿Cuál es tu hobby, tu pasión?</p> <p>¿Qué podrías aportar tú a CoopeVictoria?</p> <p>¿Cuál es tu grado de responsabilidad, compromiso?</p> <p>¿Te sientes valorado/a, reconocido/a?</p>	<p>¿Cuáles son tus planes de futuro?</p> <p>¿Te gustaría seguir viviendo en Grecia?</p> <p>¿Te gustaría seguir formando parte de <i>Nuevas Generaciones</i>?</p> <p>¿Cambiarías algo? ¿Hay alguna actividad que te gustaría hacer en el futuro?</p> <p>¿Te gustaría realizar alguna tarea más simple como deportes, capacitaciones o más compleja, con más responsabilidad, como liderar un proyecto?</p> <p>¿Te gustaría tener un empleo en CoopeVictoria? ¿De qué tipo?</p> <p>¿Crees que esto es posible, fácil o más bien difícil? ¿Por qué?</p> <p>¿Qué le falta a <i>Nuevas Generaciones</i>?</p>

Análisis de entrevistas a Exploradores/as, Guardianes/as y Líderes

Grupo Exploradores/as:

Gran diferencia en el nivel de conocimiento sobre cooperativismo, CoopeVictoria y *Nuevas Generaciones* según la edad.

Grupo Guardianes/as:

Muy comprometidos/as.

Demandando que se le tomen más en cuenta, mayor responsabilidad.

Grupo Líderes:

Confusión y diferencias entre Líderes y CNG (Líderes).

Líderes que no son del CNG se sienten menos valorados/as, reconocidos/as.

Tanto el CNG como los/as miembros de Líderes conocen la falta de consciencia del resto de la Cooperativa sobre la gravedad de no tomar en serio a *Nuevas Generaciones* y su resistencia al cambio.

Generalidades:

Por lo general, todos/as están muy contentos/as con *Nuevas Generaciones*.

Importancia de aquellos/as que tienen a CoopeVictoria arraigada por transmisión de sus familiares.

Guardianes/as y Líderes (excepto el CNG) demandando una estructura clara.

Guardianes/as, Líderes y el CNG **muy desconectados**. El CNG no conoce sobre el proyecto *Finca Inés* de Líderes y Líderes no conoce el plan de trabajo del CNG: **falta de sentido de grupo**.

Ninguno/a conoce realmente su logo.

Guardianes/as y Líderes no conocen la forma de funcionar ni los responsables del otro.

Nadie conoce la visión, misión, objetivos de *Nuevas Generaciones*.

ENTREVISTA 7: COOPRONARANJO

Perfil del entrevistado/a: Mujer, adolescente, 16 años; ex miembro del grupo de Nuevas Generaciones de Coopronaranjo. Muy motivada. De 3 a 4 años implicada: perteneció a la Junta Directiva del grupo. Hace un año abandonó el grupo

Vínculo con Coopronaranjo: El padre, un abuelo y dos tíos pertenecen a Coopronaranjo

Tipo de entrevista: Estructurada

Lugar: CoopeVictoria

Duración: 30 min

Guion: igual que el del grupo de Guardianes/as de CoopeVictoria

Análisis de entrevista

Sobre Nuevas Generaciones Coopronaranjo

Surgimiento de Nuevas Generaciones (Semilleros Coopronaranjo): “la idea de Semilleros Coopronaranjo nació en un campamento. Coopronaranjo estaba dando la oportunidad de que los jóvenes hijos de asociados fueran a los campamentos pero como que no había jóvenes que se comprometieran del todo para ayudar a la Cooperativa en sí. Montse dijo de hacer algo y vieron quiénes eran lo más apuntadillos y se reunieron y eligieron al Presidente, Vicepresidente y empezamos a planear: el nombre, el logo. Fue una idea muy bonita. Éramos los encargados de realizar nuevos campamentos, hasta **hicimos hasta un campamento** para los más pequeñitos y **los que los organizábamos éramos nosotros**. Nosotros hacíamos las actividades que habíamos aprendido en los campamentos de Cartago y las veníamos a dar acá. Entonces sí, fue como un grupo que **surgió como una idea en un campamento y se convirtió en la realidad**”.

Importancia del compromiso: “**nos reuníamos cada 15 días** cuando teníamos un proyectico, cuando no, una vez al mes o así. Pero eso sí, **para estar en Semilleros hay que tener mucho compromiso**, porque **hay que asistir a las reuniones** que haya; que si usted no puede ir, que usted llame y diga por qué no puede, que pasen la reunión, pero hay que tener mucho **compromiso**. Yo me salí del grupo no porque quería, sino porque el año en que estaba en el colegio era muy duro y como que no tenía todo el tiempo que se requería, pero si hay alguna actividad para los niños, ellos me llaman que si puedo ir y les ayudo en todo lo que pueda. De hecho, tengo ganas de entrar ya que salí del colegio. Siempre siempre trataba de no faltar a las reuniones y más bien a veces me sentía mal porque no podía ir a varias y por lo mismo me salí”.

Número de jóvenes comprometidos/as: “de 15 o 20 que eran puedo decir que 10, más bien la mitad”.

Dirigente de Nuevas Generaciones: “a nivel de los que trabajan en CooproNaranja debe haber un líder, digamos, que ayude a ese grupo pero el **Presidente** del grupo sí es **Óscar**. Ya tiene ventialgo de años y **él empezó con nosotros, entonces era como el que nos inspiraba**, hagamos esto y hagamos lo otro. Entonces nosotros siempre lo hemos querido como un líder, porque es como el que nos empuja a seguir y seguir y no nos ha dejado solos”.

Figura de Óscar: “¿y cómo se eligió?” “Porque cuando nació la idea, muchos tal vez decían, ay no, ¿para qué? **mejor venimos a los campamentos y ya o así y él no, él siempre decía: no, chiquillos, pongámsle, hagamos esto, hagamos la Junta, algo estable, reunámonos en las instalaciones de CooproNaranja para plantear**, para hacer esto; que si alguna vez no venías a la reuniones él llamaba, ¿por qué no vino?, porque tiene ese don que muchos no tienen de ser un líder bueno, y también la edad que él tiene, tal vez la madurez que él tiene para saber llevar un grupo”.

Misión y visión de Semilleros CooproNaranja: “la misión es como **llegar a ser** todos los que pertenecemos ahí **líderes, que conozcamos nuestras metas, que podamos hacer actividades nosotros mismos**, que si hay niños que por algún razón no son hijos de asociados y que no pueden participar, que nosotros podamos hacerle su campamento y ayudarlos, que si vamos ir a un campamento y la cooperativa por x razón no tiene fondos para pagar la buseta, nosotros decir, bueno, aquí nosotros tenemos nuestros fondos y podemos ayudar. **El fin es tener una cooperativa de jóvenes para los jóvenes**: porque muchas veces las personas preguntan, ay que yo quiero ir al campamento pero no tengo papá que sea asociado, entonces es feo porque uno desearía que todos vayan y que todos participen. El principal motivo que se hizo fue para eso: para **promover el cooperativismo entre los jóvenes**”.

Actividades realizadas: “actividades para generar fondos para pagar la buseta de los campamentos, para comprar comida para llevar. Hacen ventas de arbolitos, de comidas para tener fondos y para esos fondos utilizarlos de la mejor manera”.

Logo de Semilleros CooproNaranja: “como un granito de café”.

Por mejorar: “para mi tendríamos que cambiar tal vez como **lo que nos proponemos cumplirlo en serio**. Tal vez hacer más actividades, recaudar más fondos, como arriesgarnos un poquito más, para mí eso...**arriesgar** sería la palabra. Digamos, si queremos **hacer un actividad grande**, que nos arriesguemos **como un equipo que somos**, que ellos mismos se arriesguen y que luchen por más, por más y por más”.

Sobre el cooperativismo y CooproNaranja

Definición de Cooperativa: “una cooperativa es un conjunto de personas que trabajan unidos para un fin común”.

Definición de CooproNaranja: “CooproNaranja es una cooperativa de café. También tiene supermercados y ferretería”.

Valoración/Motivación y Perspectiva futura

Lo que más le gusta: “la amistad que hay entre todos, como el entusiasmo, el entusiasmo de hacer cosas nuevas. **Cuando hacíamos un actividad era tan bonito porque se reflejaba como todo el proceso que habíamos llevado**”.

Lo que menos le gusta: “cuando se peleaban entre sí”.

Motivo de formar parte del grupo: “ayudar a los demás”.

Aporte de ella a CooproNaranjo: “Siempre me gustaba estar ahí en ese, aportando ideas, siempre me gustaba decir: chiquillos hagamos esta actividad...yo quería mucho hacer el campamento para los chiquitos y lo pudimos hacer. También aportaba entusiasmo: hagámoslo, hagámoslo, pongámonos, pongámonos...”.

Sentirse valorado/a, reconocido/a: “¿tú te sentías valorada y reconocida por trabajo y tu tiempo?” “Sí, cuando estaba Montse era una maravilla. No sé, siempre estaba ahí, cuando íbamos a los campamentos, estaba siempre encima de nosotros. Ella nos apoyaba a todos por igual”.

Posibilidad de tener un empleo: “**es que como lo que quiero estudiar como que no se relaciona con CooproNaranjo**. Pero para mí trabajar en CooproNaranjo sería lindo porque es donde yo vivo y donde yo me he desarrollado. Además, **las cooperativas para mí es un lugar muy bonito para trabajar**”.

Solución al hecho de que los/as jóvenes son profesionales: “para mí cada papa, abuelo debería enseñar a su hijos a pertenecer a una cooperativa de lo que sea, digamos, que colabore de esa cooperativa. Más que a todo, si a un muchacho o muchacha se le enseña a cooperar desde el inicio yo siento que cuando el crezca de cualquier manera va a poder colaborar en una cooperativa”.

Relación de los niños/as y jóvenes de CooproNaranjo con los/as asociados/as más mayores: “**era más de jóvenes**”.

Apuntes finales: lo que sí espero y que sí se dé es que también **las cooperativas no se olviden como de añadir a los jóvenes** a eso porque quizás se centran nada más que en los que trabajan o son asociados y no se dan cuenta de que detrás de todo eso están los hijos, los muchachos que van a ser las futuras generaciones que estén en las cooperativas. Entonces para mí eso es muy importante y créame que valoro tanto el trabajo de CoopeVictoria y CooproNaranjo porque siempre a los campamentos van a ir muchachos de CoopeVictoria y de CooproNaranjo que van a ir aprendiendo y aprendiendo y **tal vez en algún momento lleguen a desarrollar en las cooperativa un modo de vida**”.

ENTREVISTA 8: JCOOP (CENECOOP)

Perfil del entrevistado/a: Hombre, joven adulto. Coordinador y fundador de la Red Nacional Juvenil Cooperativista y Coordinador del Área de Niñez y Juventud (JCOOP) del CENECOOP

Tipo de entrevista: Semiestructurada

Lugar: CoopeVictoria

Duración: 50 min

GUION DE LA ENTREVISTA			
General sobre los organismos CENECOOP Y JCOOP	General sobre la situación de niños/as, adolescentes y jóvenes cooperativistas en Costa Rica	Caso de CoopeVictoria	Otros casos exitosos
<p>¿Qué es el CENECOOP?</p> <p>¿Qué es el JCOOP?</p> <p>¿Cuándo surge? ¿Qué hace?</p> <p>¿Por quién está formado?</p> <p>¿Con quién trabaja?</p> <p>¿Cuál es su papel/función específicamente?</p>	<p>¿Cuál es la situación general en relación a los niños/as, adolescentes y jóvenes cooperativistas en Costa Rica?</p> <p>¿Cuáles son los retos que JCOOP enfrenta?</p> <p>¿Cuál es el grado de importancia que las cooperativas costarricenses le están dando a la integración generacional?</p>	<p>Desde su experiencia ¿qué le parece este modelo organizacional, así de forma general?</p> <p>¿Qué solución propone a los problemas que existen en el actual modelo organizacional?</p>	<p>¿Conoce los modelos organizacionales de las Nuevas Generaciones de otras cooperativas?</p> <p>¿Cuál es el que está destacando ¿Por qué?</p> <p>¿Qué le diferencia de los otros?</p> <p>¿Las Cooperativas están tomando el tema de las Nuevas Generaciones como la facilitación de su participación mediante la creación de un nuevo espacio/actividad para ellos/as en lugar de integrarlos/as completamente en el conjunto de la</p>

			Cooperativa?
--	--	--	--------------

Análisis de entrevista

Sobre CENECOOP y JCOOP

JCOOP nace por la necesidad de crear una organización que uniera el cooperativismo juvenil y por el problema del envejecimiento cooperativista en Costa Rica. El CENECOOP ya tiene su propio Consejo Consultivo Cooperativista que sale de los/as mismos/as jóvenes de los Programas Juveniles que son seleccionados/as.

Retos para el próximo año:

- “Conformar el Consejo Nacional de Juventud Cooperativa, que no solo abarque Programas Cooperativistas sino que también abarque cooperativas estudiantiles y todo lo que es la parte juvenil cooperativa”.
- “Que cada cooperativa tenga un promotor a tiempo completo trabajando la parte joven, porque actualmente ninguna lo tiene, ya que normalmente es un recargo en las funciones de algún trabajador que tienen otras prioridades”.

Sobre la situación de niños/as, adolescentes y jóvenes cooperativistas en Costa Rica

En la actualidad, la juventud cooperativista está invisibilizada por varios motivos:

- No existe una ley.
- “Lo que nos representa es el CONACOOOP y entonces, estamos muertos, no hay apoyo. Entonces, por eso, los Programas Juveniles y los Comités Juveniles realmente están invisibilizados”.

Caso de CoopeVictoria

“El CENECOOP ha trabajado mucho con los de 12 a 18 años pero no hemos trabajado 18 años en adelante. Y ¿cuáles han sido tal vez uno de los problemas que yo veo en CoopeVictoria? Que por ejemplo el CENECOOP ha tenido actividades de un nivel de madurez que necesita jóvenes con un nivel muy elevado, que es un poco más elevado del de los adolescentes. Por ejemplo, hace poco hubo el primer Congreso Regional Juvenil Cooperativo con gente de El Salvador, Honduras, Nicaragua, República Dominicana, Puerto Rico y se eligió el Consejo Regional de Juventud Cooperativista, en el cual yo esperaba que *Nuevas Generaciones* mandara qué sé yo, el grupo de los líderes o alguien del Comité porque venían Comités juveniles de diferentes países, de diferentes cooperativas y gente con 26 años que ya trabaja en las cooperativas. Con solo el hecho de que yo te diga de que ya hay un Consejo consultivo a

nivel nacional del CENECOOP, de la Red Nacional de Juventudes Cooperativistas y CoopeVictoria no está en ese Consejo. Y debería estarlo ¿por qué no está? Primero, porque no tiene una persona mayor de edad porque, además, no hay, no hemos visto alguien al menos en el perfil que nos mande que cumpla esa función”.

(Apunte de la facilitadora: **No sabe que hay un Comité de Nuevas Generaciones y considera urgente saber de esto y conocer y reunirse con el/la Presidente/a para coordinar una serie de acciones**).

“**Hay que montar una estructura y un proceso** ¿verdad? un proceso que el mismo proceso a usted lo ubique donde está. Entonces, en este caso, que yo soy guardián pero ok, guardián no es solamente de esta edad a esta edad, ¿qué implica ser guardián? ¿qué capacitación?: implica ver la película, implica sembrar café, implicar sembrar caña, implica hacer un voluntariado en tal parte. Entonces implica hacer todo eso, ya cumplí con la etapa, ya cumplí con la edad, implica pasos para la otra etapa ¿qué implica esto? Bueno, ir al campamento de líderes del CENECOOP, que es de adolescentes, implicar recibir tal capacitación, inducción aquí en CoopeVictoria, implica ayudar de voluntario en las ferias que hace CoopeVictoria, en las cosas que hace, ok, uno saber cómo pasar a la otra parte. **Entonces no hay nada más bonito que saber en dónde está uno y para dónde va y eso no lo hay**. Nosotros tenemos una escuela de liderazgo que empieza desde líderes C hasta Director de Programa. Y los jóvenes desde que inician saben dónde están, saben dónde se tienen que capacitar y saben hacia dónde van. Entonces no lo hay claro, **lo que hay claro es un nombre y una edad y un rango de edad y a ese rango de edad hay que ponerle un proceso**”.

“En este caso, los jóvenes de CoopeVictoria en especial y puedo estar hablando de dos o tres cooperativas, no lo saben. Otros jóvenes de otras cooperativas sí lo saben. Digamos sí lo saben ¿en qué sentido? Por lo mismo, hay jóvenes que ya son mayores de edad que son universitarios o profesionales que son los que están al frente de esos Programas Juveniles. Entonces, como **ellos ya están empoderados**, ellos ya saben que son el Presidente. Entonces digamos, **usted puede llegar a CooproNaranjo y yo ocupo hablar con el Presidente de Semilleros y CooproNaranjo le va a decir, no, busque a Óscar, que es el Presidente y todos los jóvenes saben que Oscar es el Presidente, saben que hay un Comité ¿verdad?** de esos jóvenes, que hay un VicePresidente, que hay una Secretaria ¿verdad? que hay tantas actividades al año, que saben que tiene que ir al *Stream*, que saben que tienen que ir a JCOOP, al campamento nacional, al congreso juvenil, que saben que hay todo un proceso de formación y un calendario: los jóvenes lo saben y en CoopeVictoria no están ubicados. **Participan en todo pero es porque les llega la invitación, no porque tengan claro qué es lo que van a hacer ahí o qué es lo que sigue o hacia dónde van o qué es lo que quieren ¿verdad?**”.

“Necesidad de trabajarlo todo por medio de procesos pero aunque se trabaje con procesos **tiene que haber alguien realmente que canalice todos esos procesos**, que canalice todas las oportunidades que hay alrededor”.

“Hay dos posibilidades: trabajar por edades o por requisitos”.

“Necesidad de empoderar a los jóvenes de CoopeVictoria, para que sientan esa responsabilidad y tengan capacidad de toma de decisión”.

“Aprovechar todas las oportunidades que ofrece el CENECOOP, INFOCOOP, CONACOOOP, Alianzas internacionales...”.

Forma de motivar y atraer a más jóvenes a la Cooperativa: mucho trabajo junto a la tecnología, la innovación, la recreación, el deporte y actividades artísticas vinculado a la formación cooperativa.

Caso de otras cooperativas

“Dos Pinos Joven y Coocique Nuevas Generaciones llevan mucho tiempo trabajando con los jóvenes pero aunque se llaman Programas Juveniles solo se realizan dos o tres actividades al año: **un Programa Juvenil implica realmente empoderar a los jóvenes** ¿verdad? y que haya un proceso y que los jóvenes realmente se vinculen directamente con la cooperativa. Entonces no lo hay, digamos, que yo sienta que hay Programas Juveniles, hasta ahora, ya podemos decir que hay ciertas estructuras, todavía le falta pero ya se puede decir que ya se está trabajando, digamos, por ejemplo, bueno a más de esto que le estoy diciendo, Nuevas Generaciones sí recibe demasiado apoyo de la cooperativa pero lo que falta es ordenarlo porque sí hay mucho apoyo y sí hay disposición, que eso es lo más importante”.

“Ahora ya sí podemos hablar de que hay de unos 10 a 13 Programas que ya están activos, pero esos Programas Juveniles ya no hay que llamarlos Programas, bueno hay que llamarlos Programas pero el objetivo es que se convierta en un Comité de jóvenes ¿por qué? porque **cuando hablamos de Comité de jóvenes es porque ellos tiene voz, tal vez no voto, pero tienen voz ante el Consejo**”.

“La mayoría de Programas Juveniles están organizados por el Comité de Educación en estos momentos. Y el Comité de Educación lo que hace es que los apoya pero no tienen una visión clara de qué es lo que quieren hacer con ellos. **Y los Programas Juveniles que ahora están trabajando directamente es porque los jóvenes están motivados y están tocando la puerta y están encima y queremos hacer esto y queremos hacer lo otro**, pero de ahí adelante así es más o menos la estructura como está ¿verdad? **Está la cooperativa, están los Comités de Educación y en el mismo Comité de Educación está el Programa Juvenil** ¿verdad? y si el joven no se mueve, realmente no estaría ese Programa Juvenil. Algunas cooperativas lo que tienen es un Programa de Acción Social”.

“CoopeSilencio ya está pasando de ser un programa juvenil, ya se está constituyendo como cooperativa juvenil que es muy importante. Centro de Líderes del URCOZÓN está avanzando muy fuerte y ahora se están constituyendo no como Comités pero como cooperativas juveniles, ya están haciendo todos los trámites”.

Integración generacional

“**El INFOCOOP y el CONACOOOP realmente no trabajan el relevo generacional. Las cooperativas apoyan el relevo generacional pero no con el compromiso y la importancia que deberían.** Se ha logrado que diferentes procesos que ha hecho el CENECOOP empodere a los jóvenes. Entonces son los jóvenes los que están trabajando, no tanto la cooperativa”.

“Ninguna cooperativa está haciendo un trabajo de concientización ¿verdad? No están trabajando mucho la resistencia al cambio”.

“Bueno, lógicamente están desvinculados, digamos, **los jóvenes no están vinculados**. Eso es una realidad y eso es porque **la cooperativa** nunca ha hecho esas acciones para los jóvenes, nunca los ha educado, nunca les ha enseñado el modelo y **no los han llevado a tener ese sentido de pertenencia y ese arraigo** con la cooperativa. Bueno ahora yo...por ejemplo veo la Feria y Programas Juveniles y veo diferentes actividades y veo a los jóvenes moviéndose...ya sí veo un poco más de arraigo pero es porque hay un proceso”.

Conclusiones de la facilitadora

- Se trata de un proceso y al encontrarnos en el inicio de este, todo está muy vago y difuso a todos los niveles, tanto por parte de los organismos nacionales cooperativistas como por las Cooperativas y los Programas Juveniles mismos. Existen muchos actores realizando pequeñas acciones pero sin una estrategia nacional clara y consolidada que sirva de guía a todo el movimiento cooperativista juvenil costarricense.
- No hay una integración generacional sino que se está dando un espacio, una participación, se está creando algo para las Nuevas Generaciones diferenciado del resto de la Cooperativa en lugar de integrarlas. Se está trabajando solamente con una parte (los/as jóvenes), pero no con la otra (los/as más mayores).

ENTREVISTA 9: DEPARTAMENTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL E IMAGEN COOPERATIVA

Perfil del entrevistado/a: Mujer, joven adulta. Ex Directora de Recursos Humanos y Educación Cooperativa en CoopproNaranjo y actual Jefa del Departamento de Responsabilidad Social e Imagen Cooperativa en CoopeVictoria

Tipo de entrevista: Semiestructurada

Lugar: CoopeVictoria

Duración: 60 min

GUION DE LA ENTREVISTA		
Historia de Nuevas Generaciones de CoopproNaranjo	Modelo organizacional de CoopproNaranjo	Modelo organizacional de CoopeVictoria

<p>¿Cuándo nació <i>Nuevas Generaciones</i>? ¿Por qué?</p> <p>¿Quién lideró ese inicio? ¿Por dónde empezaron?</p> <p>Al día de hoy, ¿cómo han cambiados las cosas? ¿Qué se hacía antes y qué se hace ahora?</p> <p>¿Qué área de la Cooperativa era y es responsable de <i>Nuevas Generaciones</i>?</p> <p>¿Se le asigna un presupuesto? ¿De cuánto aproximadamente?</p>	<p>¿Cómo se llaman las <i>Nuevas Generaciones</i> de CooproNaranjo?</p> <p>¿Quién puede pertenecer a <i>Nuevas Generaciones</i>?</p> <p>¿Cuántas personas forman parte de <i>Nuevas Generaciones</i> actualmente?</p> <p>¿Cómo están divididos?</p> <p>¿Qué actividades realiza cada grupo?</p> <p>¿Qué responsabilidades tienen?</p> <p>¿Qué nivel de compromiso y motivación?</p> <p>¿Qué relación existen entre los grupos? ¿Cómo se da esta relación?</p> <p>De forma general, ¿diría que se ha avanzado mucho o poco?</p>	<p>¿Podría explicarme brevemente cómo es el modelo organizacional de <i>Nuevas Generaciones</i> CoopeVictoria actualmente?</p> <p>¿Qué mejoraría?</p> <p>¿En qué momento os encontráis y cuál es el siguiente paso?</p> <p>¿Por qué es importante tener buen un modelo organizacional?</p> <p>¿Considera que es una barrera que Exploradores/as y Guardianes/as dependa más del Comité de Educación y Líderes de Responsabilidad Social?</p> <p>¿Cómo se logra que <i>Nuevas Generaciones</i> no sea una forma de participación mediante nuevos espacios sino que se integren completamente en el conjunto de la Cooperativa?</p>

Análisis de entrevista

CooproNaranjo

Nacimiento de *Nuevas Generaciones* CooproNaranjo: 2012. Necesidad de incluir a los/as jóvenes y niños/as en el cooperativismo debido a la brecha generacional y al envejecimiento. Los impulsores son el Departamento de Recursos Humanos y Educación junto al Comité de Educación. Se crean dos grupos: Semilleros CooproNaranjo (13 a 24) y un año después CooproManitas (5 a 13). A los 24, el joven Semillero pasa a ser asociado/a. Proceso liderado por la entrevistada.

Primeros pasos: acercamiento al CENECOOP y JCOOP por su experiencia y conocimiento. Campamento en CooproNaranjo (3 días, 60 jóvenes). Al inicio había jóvenes comprometidos/as y jóvenes que no, por lo que se hizo una guía para reglamentar: no se aceptaban a los/as que no se comprometían, a los/as que

aceptaban solo los campamentos y no las actividades extra, como las Asambleas Generales, las actividades de ayuda social, etc.

Misión: formar jóvenes ejemplares, con valores y principios, que fueran modelos a seguir, es decir, se trata de una incubadora de líderes.

Órganos: Comité de Educación, Departamento de Recursos Humanos y Educación Cooperativa y Junta Directiva de Semilleros Coopronaranjo. Nueva Generaciones Coopronaranjo es responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos y Educación Cooperativa. Presupuesto aportado por el Comité de Educación, generando un asiento contable de la partida para Nuevas Generaciones. El Departamento de Recursos Humanos y Educación Cooperativa muy cercano a la Junta Directiva de Semilleros Coopronaranjo.

Junta Directiva de Semilleros Coopronaranjo: En el segundo día del primer campamento (60 niños/as y jóvenes), se juntaron para reflexionar sobre sus logros, colores etc. Después del campamento se reunieron (40) para votar y elegir la Junta (10). Se eligió a Diego de Presidente pero no soportó la presión por mucho tiempo y se volvieron a reunir y se eligió a Oscar. La Junta Directiva trabajaba junto al apoyo del Departamento de Recursos Humanos y Educación Cooperativa. Este Departamento solicitaba de parte de la Junta el presupuesto al Comité de Educación.

Integrantes de Nuevas Generaciones: hijos/as, nietos/as, sobrinos/as de asociados/as y futuras poblaciones de asociados/as, trabajadores/as y sus hijos/as. En caso de no tener relación con la Cooperativa, debía presentar buenas calificaciones y ser recomendado/a por un/a asociado/a y un/a profesor/a. 20 jóvenes motivados/as y activos/as. **Importancia de la responsabilidad, la exigencia, el compromiso y la disciplina.**

Actividades: En todas las actividades de la Cooperativa se les ponía a participar como *staff* de ayuda. Actividades diferenciadas por la edad: Coopromanitas: talleres de cocina, de artesanía y de lectura. La lectura era la graduación. Se leía el Principito, por ejemplo, para complementar y adelantar el contenido del programa escolar oficial (apoyo y refuerzo). Todo relacionado con conocimiento cooperativo y creando una cadena de valor. Muy importante la graduación y la entrega del diploma. Semilleros Coopronaranjo apoyaban las actividades de Coopromanitas pero eran más planificadas por el Departamento de Recursos Humanos y Educación Cooperativa. **Los/as niños/as y jóvenes ejecutaban cosas.**

Figura de Óscar: estuvo desde el principio y emergió como un líder; fue una pieza fundamental en el proceso y evolución de Semilleros Coopronaranjo. **Es un ejemplo: íntegro, con valores y principios cooperativos** que hacen que se le sigan personas como él.

Visibilidad del grupo: Participaban en todos los eventos cantonales: en marchas contra la agresión a la mujer, el maltrato infantil, etc.

Coopromujeres: las mujeres se involucran con Nuevas Generaciones, por ejemplo, para hacer las meriendas.

CoopeVictoria

Cuando la entrevistada llegó a CoopeVictoria, estaban los 3 segmentos de edad y se decidió ponerles nombre para identificarlos.

Qué mejorar:

- mayor responsabilidad, compromiso, exigencia
- empoderar a los que realmente deben ser empoderados (esfuerzos donde valen la pena)
- ¡cuidado con una mentalidad fraternalista y chineadora! → hacen falta reglas disciplinarias y objetividad
- es importante tener un modelo organizacional: cada uno tiene que tener claro su papel/función y hacia dónde ir

Es una **barrera** que Exploradores/as y Guardianes/as dependan más del Comité de Educación y Líderes de Responsabilidad Social porque se están formando dos modelos diferentes: **se dan dos visiones y dos misiones y se están divergiendo**. Sugerencia: *Nuevas Generaciones* dirigidas por Responsabilidad Social con el apoyo del Comité de Educación porque **hay que diferenciar la parte Administrativa (Responsabilidad Social) de la parte directiva (Comité de Educación)**.

Para que haya una integración completa de los/as jóvenes en el conjunto de CoopeVictoria, primero tienen que **demostrar que es un grupo consolidado, capacitado, que han desarrollado las competencias necesarias para poder realizar planes de acción internos dentro de la Cooperativa**. Se tienen que **ganar su confianza y demostrar su compromiso y responsabilidad** y dejar claro el cambio que ellos/as pueden llevar a cabo en la Cooperativa. Tienen que ser conscientes/interiorizar la importancia de la gran responsabilidad que tienen de continuar el cooperativismo y no dejar que muera. **Los/as únicos/as que se pueden abrir ese espacio son ellos/as mismos/as**.

Aspectos generales

En este movimiento juvenil cooperativo hay frustración y desesperanza.

Estar en Nuevas Generaciones les da un plus a estos/as jóvenes y los/as diferencian de otros/as que no han desarrollado las capacidades y adquirido los conocimientos que formar parte de este grupo aporta.

ENTREVISTA 10: COMITÉ DE EDUCACIÓN

Perfil del entrevistado/a: Mujer, edad media. Presidenta del Comité de Educación de CoopeVictoria desde hace 4 años

Tipo de entrevista: Semiestructurada

Lugar: CoopeVictoria

Duración: 45 min

GUION DE LA ENTREVISTA		
Comité de Educación	<i>Nuevas Generaciones</i> CoopeVictoria	Relación Comité de Educación- Responsabilidad Social e Imagen Cooperativa
<p>¿Cuándo nació el Comité de Educación? ¿Por qué?</p> <p>¿Cuánto tiempo lleváis al frente de él?</p> <p>¿Qué programas y actividades tiene?</p> <p>¿Cómo han cambiado las cosas comparado con hace unos años? ¿Se ha avanzado poco o mucho?</p> <p>¿Qué se podría mejorar? ¿Cuáles son los próximos retos?</p> <p>¿Ante quién responde el Comité de Educación?</p>	<p>¿Podría explicarme brevemente cómo es el modelo organizacional de <i>Nuevas Generaciones</i> actualmente?</p> <p>¿Qué actividades realiza cada grupo?</p> <p>¿Qué responsabilidades tienen?</p> <p>¿Qué nivel de compromiso y motivación tienen sus miembros?</p> <p>¿Qué relación existen entre los grupos?</p> <p>De forma general, ¿diría que se ha evolucionado mucho o poco?</p> <p>¿Qué mejoraría? ¿Cuál es el siguiente paso?</p>	<p>¿Considera importante tener buen un modelo organizacional?</p> <p>¿Podría explicarme la relación del Comité con Responsabilidad Social e Imagen Cooperativa respecto a <i>Nuevas Generaciones</i>, es decir, quién hace qué y quién responde ante quién?</p> <p>¿Considera que es una barrera que dependa más del Comité de Educación y Líderes de Responsabilidad Social?</p> <p>¿Considera que esta división hace que no se vaya en una misma dirección?</p> <p>¿Cómo podría solucionarse?</p> <p>Si <i>Nuevas Generaciones</i> perteneciera a uno solo, ¿a cuál sería?</p> <p>¿Dónde queda el Comité de Nuevas</p>

		<p>Generaciones?</p> <p>¿Cómo se logra que Nuevas Generaciones no sea una forma de participación mediante nuevos espacios sino que se integren completamente en el conjunto de la Cooperativa?</p>
--	--	--

Análisis de entrevista

Comité de Educación

Nacimiento: El Comité de Educación es obligatorio en todas las cooperativas por ley.

Programas: adulto mayor, capacitación, *Nuevas Generaciones* y mujer.

Avance: *Nuevas Generaciones* llevaba ya años de estar ahí pero no avanzaba realmente. El reto es no solo trabajar con los/as jóvenes adultos/as, sino también con adolescentes y niños/as. Considera que en cuanto a la juventud se ha avanzado mucho en estos años a nivel de CoopeVictoria y a nivel nacional: “CoopeVictoria es pionera y ejemplo”. “Sí ha avanzado mucho aunque siempre existen limitantes como el tiempo, el presupuesto, pero sí ha habido un cambio positivo”.

Retos para los próximos años: la continuidad de todos los Programas a pesar de que haya cambios de personal y diversos limitantes; ofrecer cada día más herramientas: la educación y formación es fundamental. En muchas cooperativas no se da la importancia al Comité de Educación que tiene: “Si no hay una buena formación no hay una buena cooperativa”.

Nuevas Generaciones CoopeVictoria

Actualmente, existen tres grupos:

- Exploradores/as: dos actividades fuertes al año aunque la intención es que se convierta más es un proceso que en algo puntual. Los/as Guardianes/as apoyan como *staff*.
- Guardianes/as: formación con el CENECOOP. Es una edad complicada pero sienten que se empoderan y cuando el/la joven conoce el cooperativismo, le gusta. Este año inician un proyecto propio: *Guardianes/as del Agua*.
- Líderes: más hacia el CNG. Es un reto que la Cooperativa tenga ya dentro de su estructura tal Comité. El Comité de Educación no lo trabaja directamente, es más como apoyo. **El Comité de**

Educación forma Exploradores/as y Guardianes/as y luego se los entrega al Comité como Líderes. Líderes lo maneja más el Comité.

Estructura: “**Los grupos no tienen las responsabilidades definidas.** No se tenía bien claro y estructurado lo que se le va a pedir. **No están definidas sus funciones ni qué se espera de ellos. También se necesita una valoración para saber si están cumpliendo o no.** Esto es en lo que la facilitadora está colaborando. **Lo principal era atraerlos e irlos formando pero ahora tienen que tener una razón para quedarse**”.

Evolución: De forma general, en *Nuevas Generaciones* se ha avanzado muchísimo: gente muy motivada, gente que cree en la juventud; incluso el apoyo de la gente mayor (la Gerencia, el Consejo, la Asamblea) que reconoce su importancia, la necesidad de que los/as jóvenes continúen la Cooperativa.

Siguientes pasos: “que el joven tenga claro hacia dónde va siendo parte del grupo, cuáles son sus objetivos, beneficios... **El joven necesita motivación: saber qué se le ofrece y saber hacia dónde van: cuál es la meta: apoyarlos en cómo poder asociarse**”.

Relación Comité de Educación-Departamento de Responsabilidad Social e Imagen Cooperativa respecto a Nuevas Generaciones

“El Comité de Educación es más responsable de Exploradores y Guardianes y el CNG de Líderes. Nada que ver el área de Responsabilidad Social”.

“En el organigrama de CoopeVictoria, el CNG está vinculado con el Comité de Educación y la Gerencia, pero no está dentro del área de Responsabilidad, aunque sí se trabaja en conjunto. El CNG es diferente de Responsabilidad Social. En el CNG hay una persona encargado de él”.

“En este mismo momento se está buscando una persona para trabajar la parte de ejecución del Comité de Educación. Esta persona va a trabajar en conjunto con el CNG”.

No considera que sea una barrera que Exploradores/as y Guardianes/as dependa más del Comité de Educación y Líderes del CNG. No considera que esta división haga que no se vaya en una misma dirección: “lo importante es la coordinación, la comunicación y trabajar en conjunto: han faltado funciones y objetivos definidos”.

“Hay muchas actividades que obligatoriamente hay que manejarlas por medio del Comité de Educación”.

“El CNG no tiene tanto poder por sí mismo. Es un área que depende del Comité de Educación y de la Gerencia, distinta de Responsabilidad Social”.

“¿Cómo se logra *Nuevas Generaciones* no sea una forma de participación mediante nuevos espacios sino que se integren completamente en el conjunto de CoopeVictoria?”. “Integrarlos, por ejemplo, en este momento que el Comité de Educación va a hacer una contratación, buscar a alguien de *Nuevas Generaciones* para que sientan que tienen la oportunidad de ser parte real de la Cooperativa”.

También darles la oportunidad de desarrollar el proyecto *Finca Inés*: “que el joven sienta que puede hacer la Cooperativa suya, que es parte de ella”.

FORMATO DE CESIÓN DERECHOS DE AUTOR/A DE ENTREVISTA

Yo, _____ identificado/a con cédula de identidad _____, padre/madre/tutor de _____, en mi condición de entrevistado/a, autorizo a la Universitat Politècnica de València y a CoopeVictoria a utilizar el contenido de esta entrevista como parte de las tareas que comprende la pasantía de María del Pilar Ortega García sobre Nuevas Generaciones en CoopeVictoria.

Por virtud de este documento el/la suscrito/a entrevistado/a declara que es propietario/a integral de los derechos sobre el contenido de la entrevista y en consecuencia garantiza que puede otorgar la presente autorización sin limitación alguna. En todo caso responderá por cualquier reclamo que en materia de derecho de autor se pueda presentar, exonerando de cualquier responsabilidad a la Universitat Politècnica de València y a CoopeVictoria.

La autorización que aquí se concede sobre este material es exclusiva para el proyecto en mención, el cual tendrá un uso de carácter formativo y social.

En Grecia, a ___ de _____ de _____

Fuente: propia

TALLERES PARTICIPATIVOS

TALLER LÍNEA DEL TIEMPO

Esta técnica se utiliza para rescatar la información existente sobre una organización, con el fin de ordenarla cronológicamente. La información surge de forma secuencial sobre aquellos aspectos positivos y negativos que han marcado la vida de la organización. También deben ir naciendo de forma espontánea las fechas marcadas como claves en la historia de la organización según la perciben los/as propios/as participantes. Este taller permite comprender los cambios del pasado y sus causas, para entender su influencia en el presente y el futuro.

La intención es completar la Línea del tiempo elaborada por Tojaka en 2013, que cubría desde el inicio de *Nuevas Generaciones* en 2008 hasta el momento de su llegada en octubre del 2013, ya que los años 2014 y 2015 no se habían completado.

En este taller participan una trabajadora de CoopeVictoria que es a su vez Coordinadora del CNG, un trabajador que es también Subcoordinador de dicho Comité y una integrante del grupo de Líderes, junto a la facilitadora. Su duración es de 90 minutos.

Por un lado, los objetivos generales son:

- Tener una panorámica general de la historia de Nuevas Generaciones
- Conocer los hechos clave sucedidos en el grupo, sus causas y sus consecuencias
- Comprender la influencia de dichos hechos en el presente y futuro
- Profundizar en los temas de interés, a partir de los relatos y comentarios de los/as participantes

Por otro lado, entre los objetivos específicos se encuentran:

- Conocer la evolución y el papel de los diferentes actores relacionados con Nuevas Generaciones
- Señalar las actividades realizadas para conocer qué se ha hecho y qué no y las similitudes y/o diferencias con años anteriores
- Marcar los hitos alcanzados en relación a las actividades
- Identificar los elementos internos que median en el desarrollo de Nuevas Generaciones y visualizar cuáles se repiten, cuáles no y si aparecen nuevos respecto al pasado

Con el fin de darle una continuidad a la Línea del tiempo iniciada por Tojaka, se sigue el mismo procedimiento:

1. Identificar las actividades más relevantes realizadas entre 2014 y 2015

2. Identificar las instituciones y los actores relacionados con dichos hechos
3. Identificar los hitos, tanto problemas como logros
4. Identificar los factores internos que influyen

Por tanto, la leyenda queda de la siguiente forma:

- Hilo conductor temporal: 2014 y 2015
- Aspectos a identificar:
- Rosa = actores
- Rojo = hitos
- Gris = actividades
- Amarillo = aspectos internos

Como conclusión se extrae que la mayoría de los problemas que surgieron en la Línea del tiempo de 2013 siguen ocurriendo en la actualidad:

- Falta de constancia del grupo
- Falta de involucramiento y compromiso
- Falta de estructura y líderes
- Ausencia de rendición de cuentas
- Falta de seguimiento de actividades y personas
- Funciones no definidas
- Falta de visibilidad del grupo interna y externa
- Falta de recursos económicos para los proyectos de Nuevas Generaciones
- Falta de estructura para el Programa Nuevas Generaciones

Dando que el taller deriva en una conversación sobre la difusión en la estructura de *Nuevas Generaciones*, distinguiendo Exploradores/as y Guardianes/as de Líderes por un lado y el Comité de Educación y el Departamento de Responsabilidad Social e Imagen Cooperativa por el otro, se ratifica la necesidad ya

planteada en la reunión anterior de construir un modelo organizacional para el grupo de *Nuevas Generaciones*.

2014	2015	ACTORES
(Diciembre 2013): Presentación inicial de los resultados del <i>Diagnóstico participativo sobre la situación generacional de CoopeVictoria</i> (Tojaka, 2014) a la Asamblea de asociados/as)	Marzo: Meliza comienza las prácticas de su Licenciatura, planteando el diseño arquitectónico del proyecto ecoturístico <i>Finca Inés</i>	CNG CE CENECOOP INFOCOOP TEC Meliza Víquez Salazar
Comienzan las negociaciones entre *CE, CNG e INFOCOOP para la formación <i>Especialista en diseño de proyectos</i>	Julio: Termina la formación <i>Especialista en diseño de proyectos</i> que da lugar a la formulación del proyecto ecoturístico <i>Finca Inés</i>	
Pasantía para conocer la situación de otras cooperativas (CooproNaranja, Cooquipe)	Comienzan las visitas distritales para invitar a los jóvenes/as a la 1ª Asamblea de ***NG	
Julio: Presentación final de los resultados del diagnóstico → Aprobación de la posición del CNG en el organigrama de CoopeVictoria	Agosto: 1ª Asamblea NG CoopeVictoria → Elección del CNGLíderes	
Agosto: Comienza la formación <i>Especialista en diseño de proyectos</i> del INFOCOOP y el **TEC (<i>jóvenes adultos/as</i>)	Aparecen los grupos Guardianes/as y Exploradores/as	
Comienza el <i>Proceso de formación juvenil cooperativa</i> del CENECOOP (<i>jóvenes adolescentes</i>)	Septiembre: Primera reunión del CNG (lluvia de ideas para plantear acciones)	
Diciembre: Aprobación de la <i>Planeación estratégica, estructura y reglamento de Líderes</i>	Octubre: llega la facilitadora	
Falta de seguimiento de actividades y personas Funciones no definidas Falta de visibilidad del grupo interna y externa Falta de recursos económicos para los proyectos de NG Falta de estructura para el Programa NG Confusión de funciones Comité de Educación-Departamento de Responsabilidad Social e Imagen Cooperativa ↓ Pérdida de identidad y arraigo con <i>Nuevas Generaciones</i> y CoopeVictoria		

*CE=Comité de Educación

**TEC=Instituto Tecnológico de Costa Rica

***NG= *Nuevas Generaciones*

TALLER 1: DIAGNÓSTICO

Objetivos cumplidos:

- Que cada una de las personas y grupos sea consciente de su grado de conocimiento sobre el modelo organizacional de *Nuevas Generaciones CoopeVictoria*
- Propuestas de modelos organizacionales

Convocatoria: 17 participantes (4 Exploradores/as, 8 Guardianes/as, 2 Líderes, 3 del CNG). Solo uno/a no acudió. Dos llegaron un poco más tarde. En general, alta motivación y participación activa.

Tiempo: 120 min. Se empezó a las 09.15h. A las 10.00h se habían realizado la presentación y las actividades 1 y 2. De 10.00h a 11.00h se llevó a cabo la actividad 3 y los apuntes finales.

15
MIN

Presentación de los participantes:

Presentación entre ellos/as: que cada uno ponga el nombre de algún/a compañero/a que conozca junto con la edad en una pegatina.

Presentación de la facilitadora: explicación de quién soy, de dónde vengo y qué estoy haciendo en CoopeVictoria.

Presentación del taller (PWP): qué se quiere conseguir (construir un modelo organizacional y entregar un documento), qué se va a hacer (importancia de las metodología y técnicas participativas: talleres), en qué tiempo (4 meses), sentido del taller al interior del proceso (taller 1: diagnóstico y propuestas).

30
MIN

Actividad 1: Autoconocimiento

- A) Primera reflexión:** de forma individual, cada persona divide un folio en 3 partes y responde a la preguntas: ¿Quién soy?/ ¿Qué hago?/ ¿Por qué? en un cara y ¿Qué es *Nuevas Generaciones CoopeVictoria*? en la otra cara.

A algunos les costó empezar a escribir, especialmente a Exploradores/as. Algunos/as se preguntaban entre sí.

	¿QUIÉN SOY?	¿QUÉ HAGO?	¿POR QUÉ?	¿QUÉ ES NUEVAS GENERACIONES?
Exploradores/as	(Nombre)	He ayudado a sembrar árboles y matas de café	Me llama la atención	Un grupo de personas que tienen un compromiso con *CV

Exploradores/as	Exploradores CV	Sembrar café y sembrar caña	Porque me gusta, lo hago porque me divierte	-
Exploradores/as	Soy del grupo Exploradores	Sembrar café y caña	Porque es divertido y muy bonito	Es un grupo de niños
Exploradores/as	Parte de **NG	Ayudar en lo que pueda y partisipar	Porque me gusta ayudar y partisipar	NG es un grupo de jóvenes que se unen con un objetivo de mejorar en diferentes ámbitos, como una familia
Guardianes/as	Secretaria de NG Una persona que le gusta colaborar en el crecimiento de CV	Me capacito con el CENECOOP para saber más y crecer como persona Esto que aprendo lo reflejo en mi Cooperativa y enseñándolo a los niños Ayudar en todo lo que pueda a CV	Porque me gusta formar parte de esta Cooperativa, tenemos todo el apoyo de ella Aprendemos muchas cosas y también nos divertimos	Jóvenes que le interesa el mejoramiento y ser parte de esta Cooperativa Hijos o nietos de asociados
Guardianes/as	Un miembro del grupo de NG (Guardianes)	Ayudar o aportar ideas o recibir cursos sobre el cooperativismo para en un futuro ayudar a CV	Porque en algún momento podré aportar a la Cooperativa	Un grupo de personas capaces de ayudar y aportar a la Cooperativa en lo que necesite
Guardianes/as	Vocal de NG Guardianes Vocal de NG Líderes Un colaborador de CV en cualquier actividad que se	Llevar capacitaciones, incorporar a nuevas personas al proyecto, informar a la población en general	Porque es un honor ser tomado en cuenta, porque me gusta estar aquí, porque todo lo que se aprende nos va a servir de mucho en la vida	Un grupo de líderes que buscamos la manera de ayudar a nuestra Cooperativa

	necesite			
Guardianes/as	Soy un miembro del grupo de Guardianes	Tengo capacitaciones con CENECOOP Colaboro en las actividades sociales de la Cooperativa	Porque me gusta y además me agrada el cooperativismo y tenemos todo el apoyo de la Cooperativa	Somos jóvenes que son hijos de asociados que les interesa fomentar el mejoramiento de la Cooperativa y llegar a formar parte de ella
Guardianes/as	Soy una persona que ayuda a en NG Me llamo (Nombre)	Ayudar y apoyar en las actividades que haga CV	Porque me gusta el tipo de cosas o actividades que hacemos	Un grupo de personas jóvenes, ya sea hijos de asociados o asociados a CV El grupo tiene como fin buscar el desarrollo de las personas y que estas personas “sustituyan” a las personas que van saliendo o pensionándose de CV
Guardianes/as	Soy del grupo de NG Guardianes	Me capacito con CV y el CENECOOP Colaboro en actividades sociales de la Cooperativa	Porque me agrada el cooperativismo Porque acá me siento en familia Porque me interesa mucho la juventud de CV	Somos hijos y/o familiares de asociados que nos encontramos en los rangos de niños, adolescentes y jóvenes cooperativistas Además, nos capacitamos en cooperativismo
Guardianes/as	Soy parte del grupo de Guardianes de NG, donde cada quien pone su grano de arena para que el grupo se integre más, buscando beneficios así	Bueno, aquí no significo uno solo sino como que lo hacemos en grupo algunas actividades Capacitaciones con el CENECOOP y	Primero porque es lo que me gusta y desde pequeño tengo un lazo muy grande con la CV y segundo los beneficios que nos dan son muy grandes, como el conocimiento que nos dan con el CENECOOP y también	NG es un grupo de personas que buscan capacitarse para brindar su conocimiento para dárselo a otras personas más jóvenes

	mismo como para la CV	con la CV Así brindamos nuestra ayuda en las actividades sociales	cada recuerdo en los campas [campamentos]	
Guardianes/as	Soy (Nombre) Soy una persona que intenta apoyar y mejorar CV	Vamos a campamentos, ayudamos en NG en cualquier capacitación que nos necesiten	¡Porque me gusta mucho!☺	Un grupo de personas que busca el desarrollo dentro de una Cooperativa, tratando de formar personas cooperativistas e inculcar todos los valores de una Cooperativa
Líderes-CNG	Soy hija de asociado y soy parte del CNG	Soy parte de un equipo que apoya a formular proyectos para NG Soy joven ☺	Porque me gusta Siento que es mi deber	Jóvenes planteando proyectos aptos para nuestra realidad en CV Fortalecer vínculos con la Coopera Refrescar <u>nuestra</u> Cooperativa
Líderes-CNG	Vocal CNG Líderes Hijo de asociado	Me reúno en comisión en busca de aporte de ideas de trabajo para incorporar nuevas generaciones al cooperativismo	Porque creo en el modelo cooperativista y el impacto social que es capaz de tener Porque deseo ver una Cooperativa fuerte y renovada en años venideros	Fuerza joven Innovación Compromiso Impacto social Visión Aprendizaje Formación Lo correcto
Líderes-CNG	Soy parte de esta nueva generación como hija de asociado de CV	Asisto a las Asambleas de NG, a este taller y otros	Porque como hija de asociado deseo conocer CV, aportar de alguna manera a su desarrollo, fortalecer la Cooperativa, continuar	Grupo de niños, adolescentes y jóvenes que van en etapas, hijos de asociados y trabajadores, son el futuro

			con el esfuerzo de muchos asociados y trabajadores	de esta Cooperativa
--	--	--	--	---------------------

*CV= CoopeVictoria
 **NG= Nuevas Generaciones

B) Plenario: formar grupos según las edades correspondientes a Exploradores/as, Guardianes/as, Líderes (deben encontrarse entre ellos/as mismos/as) + dentro de cada grupo, juntar todos los folios e intercambiarlos para buscar similitudes y diferencias. Luego se levanta la mano en los casos en los que se coincida.

La gran mayoría levantó la mano en señal de que lo que uno/a mismo había escrito coincidía con lo que leyó de otra persona del mismo grupo.

20
MIN

Actividad 2: Conocimiento sobre el otro

A) Primera reflexión: quiz de preguntas-respuestas sobre el modelo organizacional de *Nuevas Generaciones* divididos en Exploradores/as (EXP), Guardianes/as (GUA), Líderes (LID) y CNG (COM).

- 1) GUA-¿Quién dirige NG? CNG
- 2) COM-¿En qué consiste el proyecto en el que está trabajando Guardianes/as? *Guardianes/as del Agua*
- 3) LID-¿Quién es el Secretario/a del CNG? Alejandra
- 4) EXP-¿De qué edades a qué edades son los Exploradores/as? 6-12
- 5) COM-¿Quién es el/la Presidente de Guardianes/as? Sofía
- 6) GUA-¿Quién es el Subcoordinador/a del CNG? Juan Manuel
- 7) EXP-¿Cuál es el símbolo/gesto de Guardianes/as? Símbolo de la paz
- 8) COM-¿En qué consiste el proyecto *Finca Inés*? Proyecto ecoturístico
- 9) LID-¿Dónde se sitúa el CNG en el organigrama de CoopeVictoria? Dentro de Responsabilidad Social e Imagen Cooperativa, en relación con Comité de Educación y la Gerencia General
- 10) COM-¿Cuál es el objetivo general del CNG? Promover la integración de jóvenes a CoopeVictoria a través de la generación de espacios para el desarrollo integral y productivo de los mismos dentro de la Cooperativa
- 11) LID-¿Cómo fue elegida la estructura de Guardianes/as? En el primer campamento, se presentaron y por votación
- 12) EXP-¿Hasta cuántos años podemos formar parte de NG? 35
- 13) LID-¿Cuál es el lema de NG? *Sembrando ideas, aportando energía, generando cambios*
- 14) GUA-¿Cuál es el proyecto que está llevando a cabo Líderes? *Finca Inés*
- 15) GUA-¿Cómo fue elegido el CNG? En Asamblea
- 16) LID-¿Cuál fue la última actividad en la que participó Exploradores/as? Proyección de la película *Del revés*
- 17) GUA-¿Cuándo se reúne el CNG? El primer martes de cada mes

En total: 8 fallos/17, lo que demuestra un gran desconocimiento sobre objetivos, estructuras de los grupos, símbolos, etc.

B) Plenario: comentar sobre los no aciertos.

Se analiza el desconocimiento mutuo y la falta de sentido de grupo.

Reflexión de la facilitadora: importancia de que *Nuevas Generaciones* trabaje de forma conjunta, unida, coordinada, que tenga una misma estrategia y que haya flujo de información entre los grupos, que no siga igual de fragmentado.

- Un/a miembro del CNG comentó que estaba contento que poder ponerle cara a Guardianes/as y Exploradores/as y que compartía la reflexión de que los grupos no estuvieran tan desconectados y que el Comité tendría que encargarse de saber qué está pasando en los otros grupos, por quiénes están formados, etc.
- Otro/a miembro del CNG expresó que se había dado cuenta de la desconexión del Comité con respecto a los demás grupos y que era una tarea urgente e importante de este ponerse a trabajar en ello.

45
MIN

Actividad 3: Proposición

A) Primera reflexión: por grupos (Exploradores/as, Guardianes/as, Líderes), dibujar un modelo organizacional que nos gusta ☺ y otro que no nos gusta ☹ .

Exploradores/as fueron los/as más rápidos/as, Guardianes/as lo estuvieron discutiendo en grupo y Líderes y el Comité lo estuvieron reflexionando profundamente.

➤ EXPLORADORES/AS

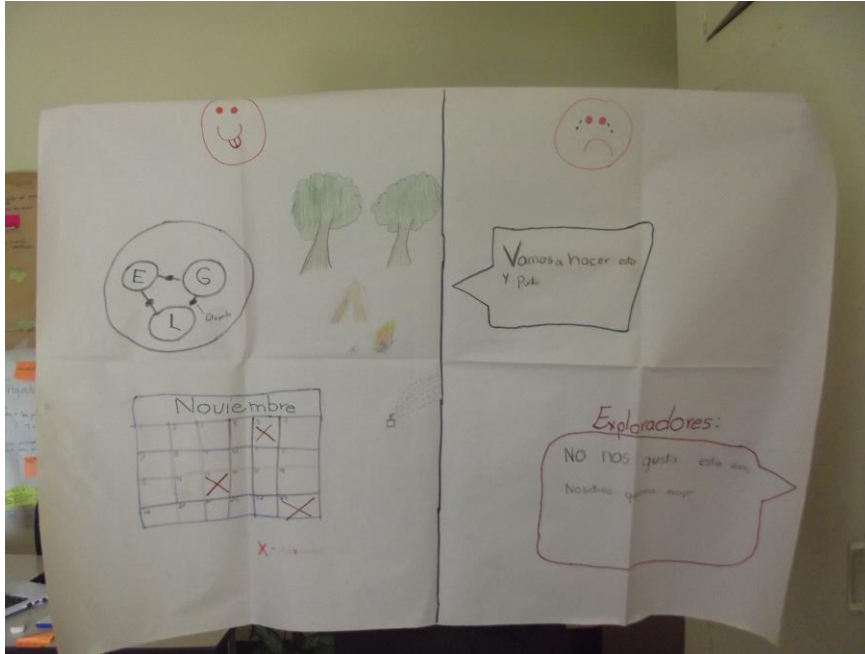
☺

Exploradores/as, Guardianes/as y Líderes dentro de un todo y conectados entre ellos/as mediante Participantes.

Un calendario de actividades que les gustan como campamentos y actividades de agua.

☹

Que otros/as les impongan las actividades y que ellos/as no puedan tener voz para decir qué les gusta y qué quieren hacer.



➤ GUARDIANES/AS



Exploradores/as, Guardianes/as y Líderes formando parte de CV y esta representada por un árbol que da frutos (éxitos, triunfos) gracias a los valores y principios cooperativos.



Exploradores/as, Guardianes/as y Líderes separados de CV y unión entre Exploradores/as y Guardianes/as pero no con Líderes.



➤ LÍDERES Y CNG

☺

Del conjunto Líderes se elige en Asamblea un CNG. Este Comité tiene un Coordinador/a (máximo/a representante). Tres personas de ese Comité se convierten en adultos coordinadores de los tres Subcomités (Exploradores/as, Guardianes/as, Líderes), respectivamente. Estos tres Subcomités se eligen democráticamente entre el conjunto de personas que forman el grupo.

☹

Exploradores/as, Guardianes/as y Líderes por separado.



B) Plenario: exponer los dibujos por grupos.

Los tres grupos coincidieron en que el modelo que no les gusta es uno fragmentado y diferenciado entre los tres grupos y el que les gusta es uno unido entre ellos y a CoopeVictoria.

10
MIN

Conclusiones finales:

Se comentó que Guardianes/as podría ocuparse de preparar las actividades que Exploradores/as quisieran hacer, como un campamento para los niños/as en Finca Inés.

Se expuso también que personas que se presentaron al Comité y que no fueron electos podrían formar parte de los Subcomités.

Por último, se dijo que cuando el Comité fuera a preparar una actividad para Exploradores/as, podrían convocarlos para preguntarles qué les gustaría hacer.

Comunicaciones: se informó sobre el nuevo grupo de Facebook (Nuevas Generaciones CoopeVictoria).

Evaluación: todos/as afirmaron querer seguir formando parte de la conformación de este modelo organizacional. Doce comentaron que este tema/proceso era muy importante para *Nuevas Generaciones*. Seis dijeron que lo pasaron bien, que estuvo entretenido, sin hacer referencia al tema principal.

Selfie: se tomó una foto de grupo y se colgó en el grupo de Facebook (identidad/pertenencia).



Fijar taller en 2 semanas: se propuso hacerlo mejor una tarde sobre las 19.00h, aunque esto significa que los pequeños/as tienen que venir acompañados de los/as padres/madres.

Pequeño obsequio: se ofreció a cada uno/a de los/as participantes una bolsita con unos granos de café y un papelito con el lema de *Nuevas Generaciones* con la intención de que dicho lema quedase un poco más interiorizado.

TALLER 2: CONSTRUCCIÓN DE ASPECTOS GENERALES DE *NUEVAS GENERACIONES COOPEVICTORIA*

Objetivos cumplidos:

- Reflexionar sobre la visión, la misión y el objetivo general para *Nuevas Generaciones*
- Participar en un video sobre *Nuevas Generaciones* (identidad, pertenencia, atractivo)

Objetivos no cumplidos:

- Construir y consensuar una frase para la visión
- Construir y consensuar una frase para la misión

- Construir y consensuar una frase para el objetivo general

Convocatoria: 11 participantes (1 Explorador/a, 6 Guardianes/as, 2 Líderes, 2 del CNG). Seis personas cancelaron la asistencia a última hora. Una persona llegó un poco más tarde. En general, menos atención, motivación y participación activa que en el anterior taller.

Tiempo: 120 min. Se empezó a las 19.00h y terminó a las 21.00h. No dio tiempo a cumplir los objetivos completamente. El taller se realizó a una hora demasiado tarde en el día.

10
MIN

Juego: se esconde el lema por palabras y tienen que encontrarlo.

Presentación del taller (PWP): explicar qué es visión y misión de una organización y su importancia para marcar el camino y la estrategia a muy largo plazo.

45
MIN

Actividad 1: Visión

- A) **Primera reflexión:** breve explicación de qué es la visión y dibujar cómo quisieran ver *Nuevas Generaciones* en un muy largo plazo divididos en dos grupos heterogéneos.

En general, fue difícil empezar ya que se trata de algo muy complejo.

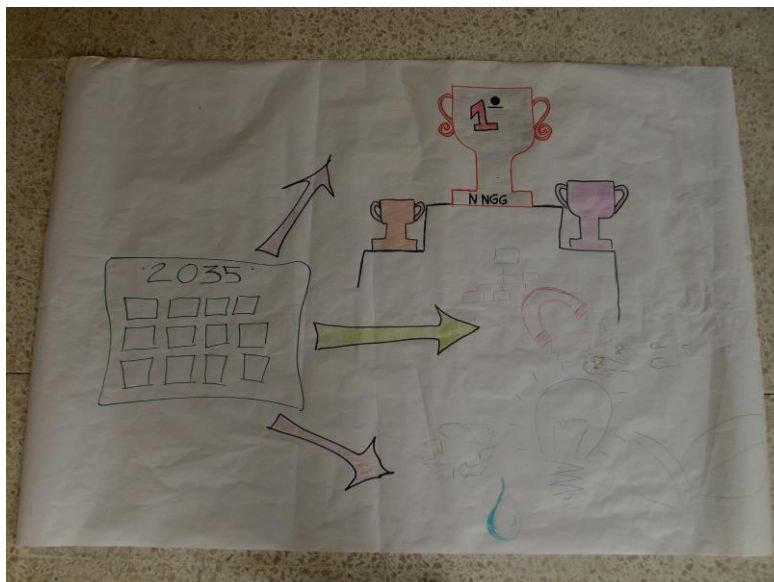
- EQUIPO 1: COPA N°1

Imagen: cómo queremos que nos vean y como queremos vernos.

Actividades que vamos a desarrollar para alcanzar la imagen: medio ambiente, producción.

Unión entre imagen y actividades: nosotros somos un imán que atrae a las personas, que les da estructura para que lleguemos a la imagen.

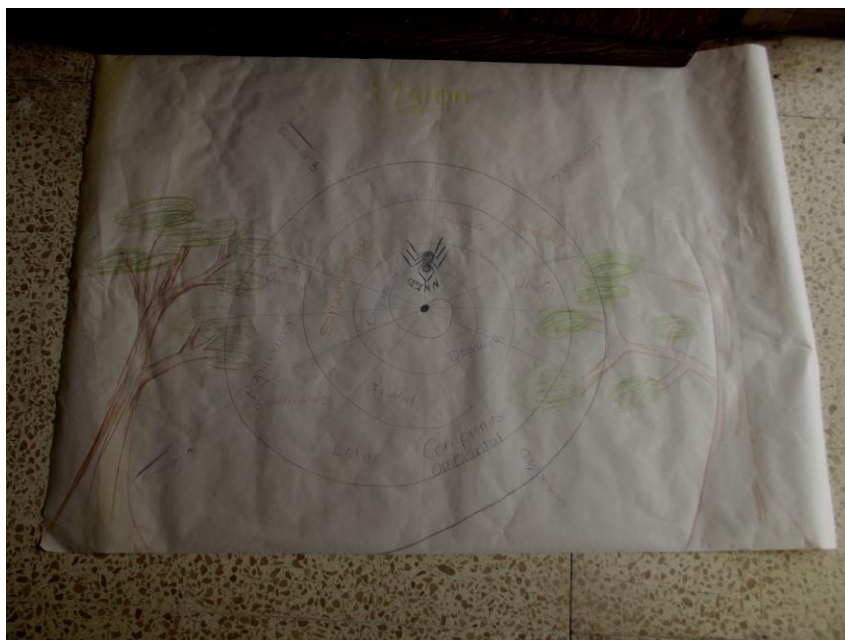
Palabras clave: más cooperativas, atraer jóvenes, imaginación, creatividad, número uno, sostenibilidad, trabajo en equipo, ser un ejemplo.



➤ EQUIPO 2: TELARAÑA

Dos dimensiones de la telaraña: las líneas representan las distintas generaciones (A, B, C, D) y los círculos un progreso de una generación a otra.

Palabras clave: sostenibilidad del cooperativismo y de CoopeVictoria, unión, objetivo común, líder, modelo, integración intergeneracional, transmisión de experiencias, igualdad, líder, compromiso ambiental, desarrollo, cooperación, progreso, asociados/as, profesionales, comunidad.

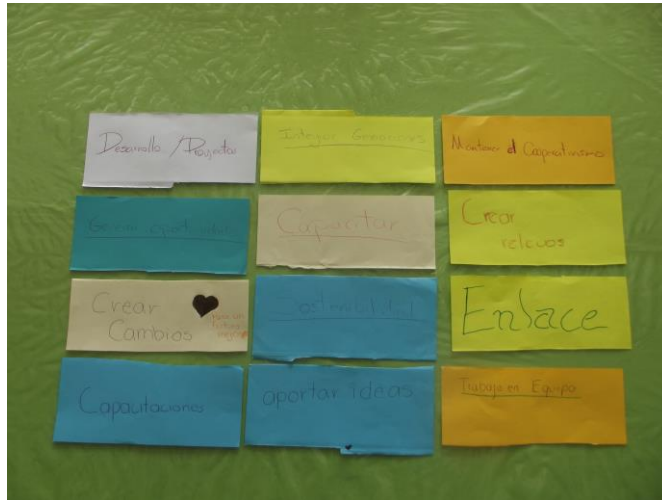


B) Plenario: puesta en común de las visiones construidas.

En general, existían más similitudes que diferencias.

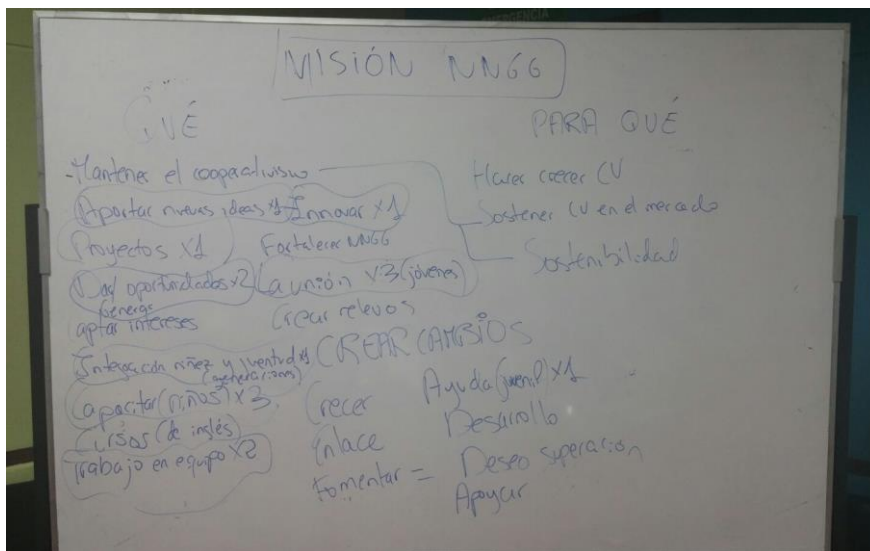
Actividad 2: Misión

A) Primera reflexión: breve explicación de la misión y pedir a cada persona que escriba en papelitos de colores por separado tres palabras de lo *que Nuevas Generaciones* hace en general y por qué/para qué.



B) Plenario: puesta en común de todas los papelitos.

Se va escribiendo en la pizarra todas las ideas que recogen los papeles que cada uno/a ha escrito.



Palabras clave:

Dar o recibir capacitaciones x3

Integrar generaciones/jóvenes y niños x2

Unión/Unir jóvenes x2 Para unir personas

Innovar x2

Aportar ideas nuevas x2

Desarrollo x2

Proyectos x2

Trabajo en equipo x3

Generar oportunidades x4

Apoyar

Sostenibilidad/Mantener el cooperativismo/
Sostener CoopeVictoria en el mercado

Crear cambios para un futuro mejor

Deseo y superación

Campamentos

Capacitar niños para integrarlos desde pequeños

Cursos

Crear relevos

Enlace

Fomentar igualdad

Crecer

Captar intereses

Fortalecer *Nuevas Generaciones*

Ayudar/Ayuda juvenil

Hacer crecer nuestra Cooperativa

15
MIN

Actividad 3: Video

Se empieza a grabar el video sobre *Nuevas Generaciones* (sentido de identidad, pertenencia, atractivo) en el que cada uno sale y dice: “Soy (nombre) y soy Nuevas Generaciones CoopeVictoria”.

05
MIN

Evaluación: Todos/as afirmaron que el resto de *Nuevas Generaciones* también se sentirían identificados/as con la visión y misión que se acaban de plantear. La mayoría comentaron la importancia del proceso y del método participativo y que se va notando la unión del grupo y el trabajo en equipo. Por mejorar: hacer opinar a todos/as/ más teoría sobre visión y misión/ los ejemplos limitan la creatividad/ importancia de devolver la misión y visión que se decida finalmente.

Posteriormente a este taller, la facilitadora sistematiza y analiza la información y, partir de ello, propone:

VISIÓN

Ser ejemplo en la integración intergeneracional cooperativista en Costa Rica contribuyendo así a la sostenibilidad de CoopeVictoria y del cooperativismo nacional.

MISIÓN

Atraer e integrar a los asociados/as jóvenes y familiares de asociados/as en CoopeVictoria con el fin de generar oportunidades de desarrollo para los presentes y futuros asociados/as, la Cooperativa y la comunidad en general.

OBJETIVO GENERAL

Generar instancias de capacitación, acción y decisión en las actividades actuales y futuras de CoopeVictoria a través del aporte de ideas, la planificación, ejecución y gestión de proyectos y el trabajo en red.

TALLER 3: CONSTRUCCIÓN DE EXPLORADORES/AS

Objetivos cumplidos:

- Construcción de objetivos específicos, beneficios y responsabilidades de Exploradores/as
- Identidad/pertenencia/atractivo

Convocatoria: 5 participantes Exploradores/as. Cinco personas cancelaron la asistencia a última hora. En general, participación activa.

Tiempo: 120 min. Muy bien de tiempo, incluso sobró como un cuarto de hora.

10
MIN

Juego de presentación: formar un círculo y pasar el balón de uno a otro mientras se hacen preguntas sobre datos personales (nombre, edad, familia, color favorito, etc). Como se hizo al aire libre, les gustó mucho.

Presentación del taller (PWP): se hizo lo más sencillo posible para que se entendiera.

30
MIN

Actividad 1: Objetivos específicos

A) Primera reflexión:

Dividir a los participantes en parejas.

Se les entrega unos papeles que contienen una serie de objetivos específicos.

En el suelo, deben debatir y ponerlos en orden según su grado de importancia.

Reflexionar sobre alguno que cambiar o quitar.

Se debe añadir alguno obligatoriamente.

B) Plenario: se ponen en común las ideas y se consensua un orden.

➤ ORDEN EQUIPO 1

Idea añadida: Utilizar biodiesel para no contaminar

Idea añadida: Aprender de los más mayores de CooperaVictoria para continuarla

Aportar ideas para el grupo de Exploradores/as y Nuevas Generaciones

Aprender sobre valores y principios cooperativos

Idea añadida: Trabajo en equipo

Difundir información sobre Exploradores/as y Nuevas Generaciones

Mantener una relación de cooperación con los demás grupos de Nuevas Generaciones

Apoyar al grupo de Nuevas Generaciones en las actividades que desarrollen

Aprender sobre CoopeVictoria y el cooperativismo

➤ ORDEN EQUIPO 2

Aportar ideas para el grupo de Exploradores/as y Nuevas Generaciones

Aprender sobre valores y principios cooperativos

Idea añadida: Cooperar con el ambiente

Apoyar al grupo de Nuevas Generaciones en las actividades que desarrollen

Mantener una relación de cooperación con los demás grupos de Nuevas Generaciones

Idea añadida: Mantenerse en equipo

Aprender sobre CoopeVictoria y el cooperativismo

Difundir información sobre Exploradores/as y Nuevas Generaciones

Actividad 2: Beneficios**A) Primera reflexión (Teatro):**

“Imaginad que el próximo sábado por la mañana vamos a convocar a unos 35 Exploradores/as para que se unan a nuestro grupo. Tenemos que conseguir el mayor número posible de nuevos/as miembros. Y para ello tenemos que explicarle una serie de beneficios de pertenecer a nuestro grupo para que así quieran formar parte de él.

Escribid en los papelitos de colores palabra por palabra un beneficio (tantos como se os ocurran) y los vamos a pegar en la pared como si fuera una exposición para que los vean cuando entren en esta sala.

Uno/a a uno/a vamos ir exponiendo los beneficios a (Nombre) y al final él/ella decidirá si se une o no a nuestro grupo”.

B) Plenario: cada uno/a de los niños/as explica a los/as demás las ideas que ha planteado.

Aprendemos jugando	Conocemos más sobre CoopeVictoria
Hacemos nuevos amigos	Aprendemos a cuidar el medio ambiente
No peleamos	Te divertirás mucho
Vemos cosas nuevas	Nos divertimos mucho
Es interesante	Nos mantenemos unidos
Nos divertimos	Puedes llegar a ser Guardianes/as y Líderes
Aprendemos mucho	Nos divertimos
Nos ayuda a no aburrirnos	Nos conocemos más
Vamos a muchos lugares de CoopeVictoria	Convives con otros niños/as
Es chiva	Aprendemos sobre los valores cooperativistas
Ayudamos a cuidar el ambiente	Realizamos diferentes actividades
Compartimos sobre el ambiente	

Actividad 3: Responsabilidades**A) Primera reflexión:**

Dividir a los participantes en grupos.


























Se les entrega unas pegatinas verdes (muy importante), rojas (nada importante) y amarillas (más o menos importante).

En el papelógrafo, deben debatir y poner pegatinas a cada una de las responsabilidades según su grado de importancia.

Reflexionar sobre alguna responsabilidad que cambiar o quitar.

Se debe añadir alguna obligatoriamente.

B) Plenario: se ponen en común las ideas y se consensuan las responsabilidades.

RESPONSABILIDADES EXPLORADORES/AS	PUNTUACIÓN		
<i>Interesarse por conocer el vínculo de los propios familiares con CoopeVictoria</i>			
<i>Conocer, difundir y practicar los valores y principios cooperativos</i>			
<i>Conocer y dar a conocer CoopeVictoria y el cooperativismo</i>			
<i>Apoyar a Nuevas Generaciones en todo aquello que sea necesario y para lo que se esté preparado</i>			
<i>Mostrar un alto compromiso y motivación respecto a formar parte de Nuevas Generaciones</i>			
<i>Participar en las actividades que se organicen para el grupo</i>			
<i>Idea añadida: Ayudar a todas las cooperativas</i>			
<i>Idea añadida: Motivar a los demás niños a unirse a Exploradores/as</i>			
<i>Idea añadida: No cuidar el medio ambiente</i>			

Actividad 4: Continuación de la grabación del video

05
MIN

Evaluación: Elegir tres emoticonos del whatsapp y describir qué significan.

Todos/as afirmaron que les gustó mucho el taller.

Emoticonos seleccionados:



TALLER 4: CONSTRUCCIÓN DE GUARDIANES/AS

Objetivos cumplidos:

- Construcción de objetivos específicos, beneficios y responsabilidades de Guardianes/as
- Identidad/ pertenencia/attractivo

Convocatoria: 120 min. 3 participantes Guardianes/as. Cinco participantes cancelaron justo a la hora programada para el taller. En general, participación activa y dinámica.

Tiempo: se empezó media hora más tarde esperando a los/as participantes que no llegaron pero se cumplió el terminar a las 11.00h.

10
MIN

Juego de presentación: juego de las monedas llevado a cabo por un miembro de Guardianes/as, quien había participado anteriormente en el curso *Formador de Formadores*, junto a la facilitadora. Por ello, se le da la oportunidad de que él mismo lleve a cabo esta actividad (empoderamiento): les gustó muchísimo.

Presentación del taller (PWP): se explicó todo el proceso porque solo una persona lo conocía.

30
MIN

Actividad 1: Objetivos específicos

(Igual planteamiento que el taller anterior)

➤ ORDEN EQUIPO 1

Idea añadida: Responsabilidad y compromiso de todos los miembros de Guardianes

Aprender y enseñar sobre valores, principios cooperativos, CoopeVictoria y el cooperativismo

Conocer y participar en los organismos cooperativistas nacionales

Participar en capacitaciones y formaciones

Idea añadida: Innovar con nuevas ideas y plantear proyectos para Nuevas Generaciones

Idea añadida: Crecer como grupo y como Cooperativa hasta llegar a ser los n°1 del país

Apoyar en la planificación, ejecución y gestión de proyectos del CNG

Aportar ideas para el grupo de Guardianes/as y Nuevas Generaciones

Difundir información sobre Guardianes/as y Nuevas Generaciones

30
MIN

Actividad 2: Beneficios

(Igual planteamiento que el taller anterior)

Se fomenta el liderazgo	Aprendemos muchas cosas
Se aprende a exponer	Se muestra compromiso
La igualdad es uno de nuestros valores	Formamos parte de un grupo
Se conoce gente nueva	Aprendemos a trabajar en equipo
Se practica actividad física	Aprendemos acerca de valores cooperativos
Sirve para crecer como persona	Nos sentimos parte de una cooperativa
Se pierde la vergüenza	Se reciben capacitaciones
Se aprende a poner en practicar la responsabilidad	Te diviertes aprendiendo
Se aprende valores para el diario vivir	Te socializas con gente nueva
Se aprende	Se enseña la actitud de liderazgo que tiene cada persona
Se fomenta el trabajo en equipo	Se promueve el deporte como una forma importante de aprender
Participamos en campamentos y juegos muy divertidos	Se fomenta la importancia del trabajo en equipo
Conocemos personas	Aprendes valores para el crecimiento personal
Nos divertimos	

30
MIN

Actividad 3: Responsabilidades

(Igual planteamiento que el taller anterior)

RESPONSABILIDADES GUARDIANES/AS	PUNTUACIÓN			
<i>Mostrar un alto compromiso y motivación respecto a formar parte de Nuevas Generaciones</i>	●	●	●	●
<i>Conocer y dar a conocer CoopeVictoria y el cooperativismo</i>	●	●	●	●
<i>Participar en las actividades que se organicen para el grupo</i>	●	●	●	
<i>Conocer, difundir y practicar los valores y principios cooperativos</i>	●	●	●	
<i>Apoyar a Nuevas Generaciones en todo aquello que sea necesario y para lo que se esté preparado</i>	●	●	●	
<i>Interesarse por conocer el vínculo de los propios familiares con CoopeVictoria</i>	●	●	●	
<i>Idea añadida: Cumplir el objetivo de Nuevas Generaciones</i>	●	●	●	
<i>Idea añadida: cumplir con los deberes para disfrutar de los beneficios</i>	●	●	●	

15
MIN

Actividad 4: Continuación de la grabación del video

05
MIN

Evaluación (igual planteamiento que el taller anterior)

Muy buenas valoraciones: les parece importante esta actividad.

Emoticonos seleccionados:



TALLER 5: CONSTRUCCIÓN DE LÍDERES

Objetivos cumplidos:

- Construcción de objetivos específicos, beneficios y responsabilidades de Líderes
- Identidad/pertenencia/attractivo

Convocatoria: 7 participantes Líderes. Un participante confirmado no asistió pero uno que estaba dudoso al final sí vino. En general, participación activa.

Tiempo: 120 min. El tiempo se aplicó como se había planeado.

10
MIN

Juego de presentación: *El Bingo de las personas*. Les gustó mucho y sirvió para romper el hielo.

Presentación del taller (PWP): se explicó todo el proceso porque la mayoría lo desconocía.

30
MIN

Actividad 1: Objetivos específicos

➤ ORDEN EQUIPO 1

Conocer y participar en los organismos cooperativistas nacionales e internacionales

Apoyar en la planificación, ejecución y gestión de proyectos del CNG

Idea añadida: Difundir información sobre los nuevos proyectos de Líderes entre los mismos integrantes de Líderes

Participar en capacitaciones y formaciones

Aportar ideas para el grupo de Líderes y Nuevas Generaciones

Mantener una relación de cooperación con los demás grupos de Nuevas Generaciones

Trabajar en red con jóvenes de otras cooperativas

Apoyar a Guardianes/as y a Nuevas Generaciones en las actividades que desarrollen

Difundir información sobre Líderes y Nuevas Generaciones

➤ ORDEN EQUIPO 2

Apoyar en la planificación, ejecución y gestión de proyectos del CNG

~~*Apoyar a Nuevas Generaciones y a Guardianes/as en las actividades que desarrollen*~~

Participar en capacitaciones y formaciones

Trabajar en red con jóvenes de otras cooperativas

Mantener una relación de cooperación con los demás grupos de Nuevas Generaciones.

~~*Aportar ideas para el grupo de Líderes y Nuevas Generaciones*~~

Conocer y participar en los organismos cooperativistas nacionales e internacionales

Idea añadida: Crear actividades que atraigan nuevos integrantes a los grupos de Nuevas Generaciones

~~*Difundir información sobre Líderes y Nuevas Generaciones*~~

➤ ORDEN EQUIPO 3

Idea añadida: Conocer y participar en la realidad de la institución

Conocer y participar en los organismos cooperativistas nacionales e internacionales

Participar en capacitaciones y formaciones

Difundir información sobre Líderes y Nuevas Generaciones

Apoyar en la planificación, ejecución y gestión de proyectos del CNG

Aportar ideas para el grupo de Líderes y Nuevas Generaciones

Mantener una relación de cooperación con los demás grupos de Nuevas Generaciones

Trabajar en red con jóvenes de otras cooperativas

Apoyar a Nuevas Generaciones y a Guardianes/as en las actividades que desarrollen

30
MIN

Actividad 2: Beneficios

Capacitaciones

Involucrar al socio en actividades de la empresa

Conocimiento de actividades, ventas y demás de la empresa	Capacidad de participar en diversos programas educativos
Adquirir conocimiento de productos y muchas formas de hacer crecer la empresa	Posibilidad de poner tus ideas innovadoras en una realidad al trabajar en equipo
Generar ideas	Experiencia de trabajar en equipo
Capacitaciones	Posibilidad de realizar pasantías, investigaciones dentro de la Cooperativa
Formación	Conocer a otros profesionales
Conocer personas	Desarrollo integral
Cooperación entre equipos	Valor personal
Ser tomados en cuenta para organizar proyectos	Satisfacción personal
Buen trato	Conocimiento social
Capacitaciones en el extranjero	Potencial
Satisfacción	Servicio al proyecto
Servicio	Desarrollo que se pueda fomentar a las otras personas
Aprendizaje	Becas
Contactos	Trabajo en equipo
Fortalecimiento de la institución	Compromiso
Compartir nuevas ideas (proyectos)	Diversidad
Relación con nuevas personas y nuevas cooperativas	Crecimiento profesional
Capacitación	Crecimiento personal
Conocer y difundir la importancia de las cooperativas	Capacitaciones
Atraer nuevas personas a participar	

30
MIN

Actividad 3: Responsabilidades

RESPONSABILIDADES LÍDERES	PUNTUACIÓN			
<i>Participar en las actividades y reuniones</i>	●	●	●	
<i>Apoyar a Nuevas Generaciones en todo aquello que sea necesario y para lo que se esté preparado</i>	●	●		
<i>Mostrar un alto compromiso y motivación y responsabilidad respecto a formar parte de Nuevas Generaciones</i>	●	●	●	
<i>Conocer y dar a conocer CoopeVictoria y el cooperativismo</i>	●	●	●	●
<i>Conocer el vínculo de la familia con CoopeVictoria</i>	●	●		
<i>Conocer, difundir y practicar los valores y principios cooperativos</i>	●	●	●	●
<i>Asistir a las reuniones</i>	●	●	●	
<i>Idea añadida: Fomentar la existencia del grupo de Nuevas Generaciones</i>	●	●	●	●

15
MIN

Actividad 4: Continuación de la grabación del video

05
MIN

Evaluación

Ideas:

- “Es importante que las personas se incorporen, identifiquen con la Cooperativa y compartan las ideas”
- “Me parece muy importante e interesante”
- “Creo que lo mejor fue que existió una muy buena comunicación entre los presentes y un buen interés de todas en compartir ideas”

Emoticonos seleccionados:



TALLER 6: CONSTRUCCIÓN DEL COMITÉ DE NUEVAS GENERACIONES

Objetivos cumplidos:

- Validación de misión, visión, objetivo general de *Nuevas Generaciones*
- Construcción de objetivos específicos, beneficios y responsabilidades del CNG
- Identidad/pertenencia/atractivo

Convocatoria: 4 participantes del CNG. Dos invitados no vinieron. Se dio una muy buena participación y un buen ambiente.

Tiempo: 130 min. Según lo planificado.

05
MIN

Presentación del taller (PWP): se explicó todo el proceso.

20
MIN

Actividad 1: Validación misión, visión y objetivo general

A) Primera reflexión:

Explicar el proceso de formación de estos tres conceptos.

Reflejarlos en la pantalla.

Reflexión individual durante unos minutos.

B) Plenario: se abre un debate. Tiempo limitado: 15 minutos.

La visión se modificó ligeramente y la misión y objetivo general se mantuvieron igual:

VISIÓN

Ser ejemplo en la integración generacional cooperativista en Costa Rica, contribuyendo al fortalecimiento de CoopeVictoria y del cooperativismo nacional.

MISIÓN

Atraer e integrar a los asociados/as jóvenes y familiares de asociados/as en CoopeVictoria con el fin de generar oportunidades de desarrollo para los presentes y futuros asociados/as, la Cooperativa y la comunidad en general.

OBJETIVO GENERAL

Generar instancias de capacitación, acción y decisión en las actividades actuales y futuras de CoopeVictoria a través del aporte de ideas, la planificación, ejecución y gestión de proyectos y el trabajo en red.

30
MIN

Actividad 2: Objetivos específicos

➤ ORDEN EQUIPO 1

Renovación de la identidad de CoopeVictoria

Desarrollar modelos de participación juvenil dentro de CoopeVictoria en el desarrollo de nuevas oportunidades de negocio

Promoción de nuevos Proyectos de Innovación en la Cooperativa

Mantener una relación de cooperación con los demás grupos de Nuevas Generaciones

Promover la integración de nuevos/as asociados/as jóvenes y formas de asociación

Conocer y participar en los organismos cooperativistas nacionales e internacionales

Promover procesos de formación y capacitación para Nuevas Generaciones

Llevar a cabo un proceso de concientización con los asociados/as, trabajadores/as...sobre la integración intergeneracional

Garantizar la transversalidad de la equidad de género y el compromiso medioambiental en el conjunto de Nuevas Generaciones

Trabajar en red con Nuevas Generaciones y Comités de otras cooperativas

➤ ORDEN EQUIPO 2

Integrar jóvenes de 18 a 35 años a la base asociada de CoopeVictoria

Desarrollar modelos de participación juvenil dentro de CoopeVictoria en el desarrollo de nuevas oportunidades de negocio

Desarrollar estrategias de comunicación e información para promover y difundir las actividades de Nuevas Generaciones, con el fin de atraer jóvenes interesados/as en formar parte de CoopeVictoria

Promover procesos de formación y capacitación para Nuevas Generaciones

Llevar a cabo un proceso de concientización con los asociados/as, trabajadores/as...sobre la integración intergeneracional

Mantener una relación de cooperación con los demás grupos de Nuevas Generaciones

Planificar, ejecutar y gestionar proyectos

Conocer y participar en los organismos cooperativistas nacionales e internacionales

Trabajar en red con Nuevas Generaciones y Comités de otras cooperativas

Idea añadida: Generar espacios que fortalezca las relaciones sociales/amistad entre los grupos y miembros

30
MIN

Actividad 3: Beneficios

Experiencias de jóvenes para proyectos innovadores	Visibilidad: presencia y opinión en asuntos de interés
Becas de estudio	Ingreso a bases de datos de empleabilidad local
Participación en foros de interés nacional	Academias culturales y deportivas
Capacitación cooperativa, negocios, idiomas	Conocimiento más profundo de la cooperativa
Poder de influencia	Financiamiento de ideas innovadoras/emprendedoras
Aporte social (devolver el trabajo y conocimiento a la sociedad)	Acceso a programas de energías sostenibles
Programas de intercambio	

Participación en actividades educativas y culturales

Becas

Acercamiento al sector cooperativo nacional

Posibles promociones de trabajo

Nuevas experiencias

Becas

Viáticos

Nuevos conocimientos

Campamentos

Conocer personas

Team building

Capacitaciones

Capacitación

Nuevas amistades/contactos















Alianzas estratégicas-conocimiento cultural en otras cooperativas

Posibilidades de trabajo

Crecimiento personal

30
MIN

Actividad 4: Responsabilidades

RESPONSABILIDADES CNG	PUNTUACIÓN		
<i>Participar en las actividades de Nuevas Generaciones</i>			
<i>Apoyar y participar en las actividades de CoopeVictoria</i>			
<i>Asistir a las reuniones</i>			
<i>Mostrar un alto compromiso y (motivación) respecto a formar parte de Nuevas Generaciones</i>			
<i>Conocer el vínculo con CoopeVictoria</i>			
<i>Conocer, difundir y practicar los valores y principios cooperativos</i>			

<i>Conocer y dar a conocer Nuevas Generaciones, CoopeVictoria y el Cooperativismo</i>	●	●	●
<i>Cumplir con los objetivos específicos del Comité</i>	●	●	●
<i>Idea añadida: Apoyar a los demás grupos de Nuevas Generaciones</i>	●	●	
<i>Idea añadida: Facilitar que los demás grupos cumplan con sus objetivos</i>	●		

10
MIN

Actividad 5: Continuación de la grabación del video

05
MIN

Evaluación

Ideas:

- “Aplaudo las nuevas ideas, las críticas constructivas y el trabajo realizado por el equipo y la facilitadora”
- “Metodología muy original, agenda estructurada y dominio el tema”

Emoticonos seleccionados:



Última reflexión:

Especial atención a los sentimientos de algunos miembros del CNG de cansancio y frustración por el lento avance del grupo. Esto lleva a la necesidad inmediata de trabajar en NUEVAS FORMAS DE ASOCIACIÓN para así obtener el máximo apoyo y respeto de los organismos superiores y de los asociados/as de CoopeVictoria y para que *Nuevas Generaciones* obtenga el máximo sentido/valor por el que se creó y por el que tiene su importancia

TALLER 7: DEVOLUCIÓN

Objetivos cumplidos:

- Informar sobre el producto resultante de la información recogida en el proceso. En la parte de proceso, dar a conocer el nuevo sistema de evaluación y seguimiento de la participación (la dos plantillas)
- Evaluar y realizar cambios
- Devolver el video

Convocatoria: 16 participantes (3 Exploradores/as, 4 Guardianes/as, 3 Líderes, 4 del CNG y 2 del Comité de Educación). Dos cancelaron por la mañana.

Tiempo: 125 min. El taller se alargó más de lo planeado porque había muchos temas por profundizar y analizar.

10
MIN

Presentación de los participantes: Juego (esconder en papelitos las características de cada miembro y tener que encontrar a la persona correspondiente).

15
MIN

Presentación del taller (PWP): se explicó todo el proceso y todos los resultados obtenidos.

30
MIN

Actividad 1: Aspectos generales

A) Primera reflexión:

Dividir en dos grupos heterogéneos.

Nombrar a un/a relator/a.

Cada grupo lee un tema: generalidades o proceso.

Discutir las preguntas dadas y apuntar los acuerdos.

B) Plenario: se ponen en común los cambios.

➤ GENERALIDADES

1. ¿Habría que incluir a alguien más para que forme parte de *Nuevas Generaciones CoopeVictoria*? (Si SÍ, ¿a quién?)

Jóvenes interesados/as en formar parte que no tengan relación con los/as asociados/as y trabajadores/as pero firmar una boleta de compromiso.

2. ¿Falta algún requisito para formar parte de Nuevas Generaciones? (Si SÍ, ¿cuál?)
Charla de información para saber si quiere formar parte o no (dos al año) + carta de compromiso
3. ¿Os sentís identificados con la visión, la misión y el objetivo general de *Nuevas Generaciones*? (Si NO, ¿cómo sería?) -
4. ¿Os parece importante que *Nuevas Generaciones* se rija por los valores y principios cooperativos? (Si NO, ¿por qué?) -
5. ¿Estáis de acuerdo con los ejes transversales? (Si NO, ¿cuál incluiríais?) -

➤ PROCESO

1. ¿Os parece que *Nuevas Generaciones* esté estructurado como un proceso? (Si NO, ¿por qué?)
Se necesitan más parámetros, sobre todo para Exploradores/as
2. ¿Consideráis necesaria una valoración por parte del CNG para pasar de un grupo a otro? (Si NO, ¿cómo se pasaría de un grupo a otro?) -
3. ¿Os parece la evaluación que acabamos de presentar la más adecuada? (Si NO, ¿cómo sería?)
¿Qué deberíamos tener una vez concluido el grupo?
Sí, pero una certificación más importante como el INFOCOOP o CENECOOP
4. ¿Pensáis que dar un certificado es algo útil y valioso? (Si NO, ¿qué preferiríais recibir?) -

45
MIN

Actividad 2: Especificidades de cada grupo

A) Primera reflexión:

Dividir en grupos homogéneos (Exploradores/as, Guardianes/as, Líderes y CNG junto a Comité de Educación).

Nombrar a un relator/a.

Leer las especificidades individualmente.

Discutir las preguntas dadas y apuntar los acuerdos.

B) Plenario: puesta en común de las modificaciones.

➤ EXPLORADORES/AS

1. ¿Se sienten capaces de cumplir con los objetivos específicos? (Si NO, ¿con cuál no?) -
2. ¿Los beneficios que se les presentan les motivan para formar parte del grupo? (Si NO, ¿cuál faltaría o cual sobraría?)
Participar en proyectos
3. ¿Consideran importante asumir las responsabilidades que se presentan? (Si NO, ¿cuál faltaría o cual sobraría?) -

➤ GUARDIANES/AS

1. ¿Se sienten capaces de cumplir con los objetivos específicos? (Si NO, ¿con cuál no?) -
2. ¿Los beneficios que se les presentan les motivan para formar parte del grupo? (Si NO, ¿cuál faltaría o cual sobraría?) -
3. ¿Consideran importante asumir las responsabilidades que se presentan? (Si NO, ¿cuál faltaría o cual sobraría?)
Tener siempre disposición
4. ¿De qué área creen que debería depender el grupo de Guardianes/as: CNG, Comité de Educación, Departamento de Responsabilidad Social e Imagen Cooperativa?
De todos pero más importante del Comité de Educación

➤ LÍDERES

1. ¿Se sienten capaces de cumplir con los objetivos específicos? (Si NO, ¿con cuál no?)
Sí pero un filtro ya que el objetivo final es formar líderes
2. ¿Los beneficios que se les presentan les motivan para formar parte del grupo? (Si NO, ¿cuál faltaría o cual sobraría?)
Tener alianzas con otras cooperativas respecto a la red profesional
3. ¿Consideran importante asumir las responsabilidades que se presentan? (Si NO, ¿cuál faltaría o cual sobraría?) -
4. ¿De qué área creen que debería depender el grupo de Líderes: CNG, Comité de Educación, Departamento de Responsabilidad Social e Imagen Cooperativa?
El Comité de Educación y CNG pero también independencia y autonomía

➤ COMITÉ DE NUEVAS GENERACIONES

1. ¿Está bien definido el CNG? (Si no, ¿qué faltaría?) -
2. ¿Falta algún requisito para formar parte del CNG? (Si SÍ, ¿cuál?)
Al menos dos de los puestos a elegir tienen que llevar el proceso de Nuevas Generaciones

3. ¿Está bien definida la forma de elegir al CNG? (Si NO, ¿cómo sería?)
Revisión de la periodicidad de la celebración de la Asamblea: cada año
4. ¿Se sienten capaces de cumplir con los objetivos específicos? (Si NO, ¿con cuál no?) -
5. ¿Los beneficios que se les presentan les motivan para formar parte del grupo? (Si NO, ¿cuál faltaría o cual sobraría?) -
6. ¿Consideran importante asumir las responsabilidades que se presentan? (Si NO, ¿cuál faltaría o cual sobraría?) -
7. ¿Les parece el sistema de comunicación el más eficaz para sus propósitos? (Si NO, ¿cómo sería?)
Reunión trimestral del CNG con el Comité de Educación y envío de informes
8. ¿La posición en el organigrama de CoopeVictoria es la más adecuada para el funcionamiento de Nuevas Generaciones CoopeVictoria? (Si no, ¿dónde se posicionaría el CNG?)
El CNG fuera de Responsabilidad Social y en contacto con Comité de Educación y la Gerencia General. Eliminar la palabra dependencia: trabajo coordinado de los Comités. Además, el CNG con su propio presupuesto y ejecutador.

10
MIN

Proyección final del video

15
MIN

Evaluación final: en general, muy buena valoración de los tres aspectos (proceso, resultados y facilitadora).

¡IMPORTANTE!: Hubo una fiesta de despedida sorpresa para la facilitadora, con agradecimientos y regalos incluidos (camiseta *Pura Vida* y collage con fotos y dedicatorias).



Fuente: propia

ANEXO 8: MANUAL MODELO ORGANIZACIONAL DE NUEVAS GENERACIONES
COOPEVICTORIA

MODELO ORGANIZACIONAL

NUEVAS GENERACIONES



PRESENTACIÓN

Este documento nace de la necesidad de establecer el modelo organizacional de Nuevas Generaciones CoopeVictoria, planteada por el Departamento de Responsabilidad Social e Imagen Cooperativa, el Comité de Nuevas Generaciones y el Comité de Educación de CoopeVictoria. Es importante señalar que toda la información que se recoge ha sido construida mediante metodologías y técnicas participativas, tales como entrevistas cualitativas, talleres participativos, técnicas de visualización, etc. Este proceso se ha desarrollado entre los meses de octubre de 2015 y febrero de 2016 y en él han participado principalmente alrededor de cincuenta integrantes de Nuevas Generaciones CoopeVictoria. Además se ha contado con el apoyo de una facilitadora, el conjunto de CoopeVictoria (el Departamento de Responsabilidad Social e Imagen Cooperativa, el Comité de Educación, la Gerencia General, el Consejo de Administración, los diferentes departamentos, los/as asociados/as, etc.) y diferentes organismos cooperativos nacionales, entre los que se encuentra el Centro de Estudios y Capacitación Cooperativa (CENECOOP).

El objetivo de este documento es dejar reflejado quién es, qué hace y porqué lo es y porqué lo hace cada una de las personas que forman parte de Nuevas Generaciones y de CoopeVictoria en general.

CoopeVictoria, Ciudad de Grecia, Costa Rica
María del Pilar Ortega García



ÍNDICE

GENERALIDADES

¿Quiénes somos Nuevas Generaciones CoopeVictoria?	3
¿Cuáles son los requisitos para ser parte de Nuevas Generaciones CoopeVictoria?	3
¿Cuál es nuestra visión?	3
¿Cuál es nuestra misión?	3
¿Cuál es nuestro objetivo general?	3
¿Cuáles son nuestros principios y valores?	3
¿Cuáles son nuestros ejes transversales?	8

COMITÉ DE NUEVAS GENERACIONES

¿Quiénes somos el Comité de Nuevas Generaciones?	9
¿Cuáles son los requisitos para ser parte del Comité de Nuevas Generaciones?	9
¿Cómo se elige el Comité de Nuevas Generaciones?	10
¿Cuáles son nuestros objetivos específicos?	10
¿Cuáles son nuestros beneficios?	11
¿Cuáles son nuestras responsabilidades?	11
¿Cómo nos comunicamos interna y externamente?	12
¿Dónde nos posicionamos en el organigrama de CoopeVictoria?	14

LÍDERES

¿Quiénes somos Líderes?	15
¿Cuáles son nuestros objetivos específicos?	15
¿Cuáles son nuestros beneficios?	15
¿Cuáles son nuestras responsabilidades?	16
¿A qué área de CoopeVictoria pertenecemos?	16

GUARDIANES/AS

¿Quiénes somos Guardianes/as?	17
¿Cuáles son nuestros objetivos específicos?	17
¿Cuáles son nuestros beneficios?	17
¿Cuáles son nuestras responsabilidades?	18
¿A qué área de CoopeVictoria pertenecemos?	18

EXPLORADORES/AS

¿Quiénes somos Exploradores/as?	19
¿Cuáles son nuestros objetivos específicos?	19
¿Cuáles son nuestros beneficios?	19
¿Cuáles son nuestras responsabilidades?	20
¿A qué área de CoopeVictoria pertenecemos?	20

PROCESO

¿Cómo pasamos de un grupo a otro?	21
	22

GENERALIDADES

¿Quiénes somos Nuevas Generaciones CoopeVictoria?

Nuevas Generaciones CoopeVictoria es un grupo formado por todos/as los/as asociados/as, familiares de asociados/as y trabajadores/as de CoopeVictoria con edades comprendidas entre los 6 y 35 años.

En caso de estar interesado/a en ser parte de Nuevas Generaciones y no tener ningún vínculo con CoopeVictoria de los anteriormente descritos, se deberá firmar una carta de compromiso.

¿Cuáles son los requisitos para ser parte de Nuevas Generaciones CoopeVictoria?

Para que una persona pueda formar parte de Nuevas Generaciones CoopeVictoria deberá tener entre 6 y 35 años y estar inscrito/a en la base de datos oficial del Comité de Nuevas Generaciones o en la base de datos de asociados/as en su caso.

¿Cuál es nuestra visión?

Ser ejemplo en la integración generacional cooperativista en Costa Rica, contribuyendo al fortalecimiento de CoopeVictoria y del cooperativismo nacional.

¿Cuál es nuestra misión?

Atraer e integrar a los asociados/as jóvenes, familiares de asociados/as y trabajadores/as en CoopeVictoria con el fin de generar oportunidades de desarrollo para los presentes y futuros asociados/as, la Cooperativa y la comunidad en general.

¿Cuál es nuestro objetivo general?

Generar instancias de capacitación, acción y decisión en las actividades actuales y futuras de CoopeVictoria a través del aporte de ideas, la planificación, ejecución y gestión de proyectos y el trabajo en red.

¿Cuáles son nuestros principios y valores?

Nuevas Generaciones CoopeVictoria se rige por los principios y valores cooperativos. Es responsabilidad de cada uno/a conocerlos, difundirlos y practicarlos.

Entre los principios cooperativos encontramos:

MEMBRESÍA ABIERTA Y VOLUNTARIA



Las cooperativas son organizaciones voluntarias abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía, sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa.

CONTROL DEMOCRÁTICA DE LOS MIEMBROS



Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros, quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar a su cooperativa responden ante los miembros. En las cooperativas de base los miembros tienen igual derecho de voto (1 miembro = 1 voto), mientras en las cooperativas de otros niveles también se organizan con procedimientos democráticos.

PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS MIEMBROS



Los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa. Por lo menos una parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa. Usualmente reciben una compensación limitada si es que la hay sobre el capital suscrito como condición de membresía. Los miembros asignan excedentes para cualquiera de los siguientes propósitos: el desarrollo de la cooperativa mediante la posible creación de reservas de la cual al menos una parte debe ser indivisible; los beneficios para los miembros en proporción con sus transacciones con la cooperativa; y el apoyo a otras actividades según lo apruebe la membresía.

AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA



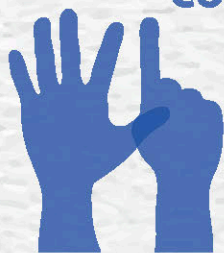
Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus miembros. Si entran en acuerdo con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de sus miembros y mantengan la autonomía de la cooperativa.

EDUCACIÓN, ENTRENAMIENTO E INFORMACIÓN



Las cooperativas brindan educación y formación a sus miembros, a sus dirigentes electos, gerentes y empleados de tal manera que contribuyan eficazmente al desarrollo de su cooperativa. Las cooperativas informan al público en general - particularmente a jóvenes creadores de opinión - acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo.

COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS



Las cooperativas sirven más eficientemente a sus miembros y fortalecen al movimiento cooperativo trabajando mancomunadamente a través de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD



A la vez que atienden las necesidades de sus miembros, las cooperativas trabajan en pro del desarrollo sustentable de sus comunidades mediante políticas aprobadas por aquéllos.



Los valores cooperativos son los siguientes:

Ayuda mutua: Es cuando dos o más personas se socorren y cooperan entre sí para lograr las metas individuales o colectivas propuestas.

Responsabilidad: Es la obligación de responder por los propios actos. Es también garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Igualdad: Consiste en ofrecer el mismo trato y condiciones de desarrollo a cada miembro sin discriminación de género, edad, etnia, clase social, credo y capacidad intelectual o física.

Equidad: Se refiere a la noción de justicia de dar a cada cual lo que se aporte o ha ganado según sea su grado de participación o aporte y reconociendo sus condiciones y características especiales, es decir, tomando en cuenta la diferencia.

Solidaridad: Es la adhesión libre y voluntaria a una causa o empresa, creando una relación humana de mutuo apoyo, donde la felicidad particular depende de la felicidad colectiva. Es entonces la comunidad de intereses, sentimientos y propósitos.

Democracia: Cuando los miembros mantienen el control de la cooperativa participando activamente en la toma de decisiones en asambleas generales, en órganos sociales a través de sus representantes o en otros espacios de poder.



Asimismo, los miembros de Nuevas Generaciones deben creer en valores éticos:

Honestidad: Es la honradez, la dignidad y la decencia en la conducta de los miembros. La persona honesta es incapaz de robar, estafar o defraudar.

Transparencia: En una cooperativa hay transparencia cuando la información es administrada entre miembros y dirigentes de manera clara, veraz y oportuna. En la base de la transparencia está la confianza, la comunicación y la franqueza. Se oponen a ella el encubrimiento y el engaño.

Responsabilidad social: Se vincula al compromiso con el desarrollo de la comunidad. Por ello las cooperativas son agentes activos en la generación de puestos de trabajo y en la justa distribución de la riqueza.

Preocupación por los demás: Hasta no lograr el bienestar material y espiritual de las personas que le rodean, el/la cooperativista auténtico/a estará en una condición de inquietud o desasosiego, buscando soluciones a los problemas sociales y económicos.



¿Cuáles son nuestros ejes transversales?

Nuevas Generaciones CoopeVictoria debe garantizar la transversalidad de la equidad de género y el compromiso medioambiental en toda su planeación estratégica.



COMITÉ DE NUEVAS GENERACIONES

NUEVAS GENERACIONES

¿Quiénes somos el Comité de Nuevas Generaciones (CNG)?

El Comité Nuevas Generaciones (CNG) es la representación de Nuevas Generaciones en CoopeVictoria. Además, es el ente coordinador de las actividades y estrategias propuestas por Nuevas Generaciones. El Comité está compuesto por 7 integrantes con los siguientes cargos: Coordinador/a, Sub-Coordinador/a, Secretario/a, Vocal 1, Vocal 2, Vocal 3 y Vocal 4.

¿Cuáles son los requisitos para ser parte del Comité de Nuevas Generaciones (CNG)?

- Ser asociado/a, familiar de asociado/a y/o trabajador/a CoopeVictoria
- Edad comprendida entre los 18 y 35 años
- Haber participado en la Asamblea Nuevas Generaciones
- Aprobar el curso de Doctrina Cooperativa del CENECOOP o el de Nuevos Asociados de CoopeVictoria
- Asistir a reuniones mensuales del Comité de Nuevas Generaciones (máximo 2 ausencias justificadas al año)
- Compromiso en relación a las actividades del Comité y CoopeVictoria
- Es recomendable haber formado parte del proceso de Nuevas Generaciones
- En caso de no ser asociado, mostrar interés en asociarse

¿Cómo se elige el Comité de Nuevas Generaciones (CNG)?

Los integrantes del Comité de Nuevas Generaciones se eligen mediante Asamblea. Asistirán a la Asamblea todos aquellos integrantes de Nuevas Generaciones que se encuentren inscritos en la base de datos oficial del Comité. Los miembros del Comité de Nuevas Generaciones serán electos por periodos de 2 años con posibilidad de reelección hasta 3 periodos. El relevo será de 3 integrantes un año y 4 integrantes el otro año. Al menos dos de las personas a elegir tienen que haber participado en el proceso de Nuevas Generaciones. Los cargos serán distribuidos internamente por el mismo Comité.

La Asamblea Nuevas Generaciones se realizará cada año en las instalaciones de CoopeVictoria. La convocatoria estará a cargo del Comité de Nuevas Generaciones y del Comité de Educación y se realizará por medios electrónicos y físicos.

Además de la elección de nuevos miembros para el Comité de Nuevas Generaciones, su objetivo fundamental será la rendición de cuentas de las actividades realizadas a la Asamblea de Nuevas Generaciones, a la Administración, al Comité de Educación, a la Dirección y a la Asamblea General.

¿Cuáles son nuestros objetivos específicos?

Integrar jóvenes de 15 a 35 años a la base asociada de CoopeVictoria mediante actuales y futuras formas de asociación

Desarrollar modelos de participación juvenil dentro de CoopeVictoria en el desarrollo de nuevas oportunidades de negocio

Promover procesos de formación y capacitación para Nuevas Generaciones

Planificar, ejecutar y gestionar proyectos

Trabajar en red con Nuevas Generaciones y Comités de otras cooperativas y los organismos cooperativistas nacionales e internacionales

Llevar a cabo un proceso de concientización con los asociados/as, trabajadores/as, etc. sobre la integración generacional

¿Cuáles son nuestros beneficios?

Hacemos realidad nuestras ideas innovadoras

Adquirimos experiencia en la planificación, gestión y ejecución de proyectos

Obtenemos becas de estudio parciales o totales en inglés o computación impartidos por el Comité de Educación de CoopeVictoria, en la Universidad FUNDEPOS, etc. y nos capacitamos gratuitamente en diversos temas mediante cursos virtuales impartidos por el Centro Nacional de Educación Cooperativa, en CENECOOP, INFOCOOP u otros

Participamos en actividades educativas y culturales

Aporte social, devolviendo nuestra experiencia y conocimiento a la sociedad

Participamos en la base de datos laboral de CoopeVictoria

Somos representantes del movimiento cooperativo a nivel nacional e internacional

Se nos otorga capacidad para mediar en Nuevas Generaciones, CoopeVictoria y el cooperativismo

Recibimos una retribución económica por sesión mensual

¿Cuáles son nuestras responsabilidades?

Mostrar un alto compromiso respecto a formar parte del Comité

Conocer, difundir y practicar los valores y principios cooperativos

Conocer y dar a conocer Nuevas Generaciones, CoopeVictoria y el cooperativismo

Participar en las actividades de Nuevas Generaciones

Asistir a las reuniones oficiales y extraoficiales

Asistir a las Asambleas anuales de delegados de CoopeVictoria (dos)

Apoyar a los demás grupos de Nuevas Generaciones, facilitando que cumplan sus objetivos

Mantener una relación de cooperación con los demás grupos de Nuevas Generaciones

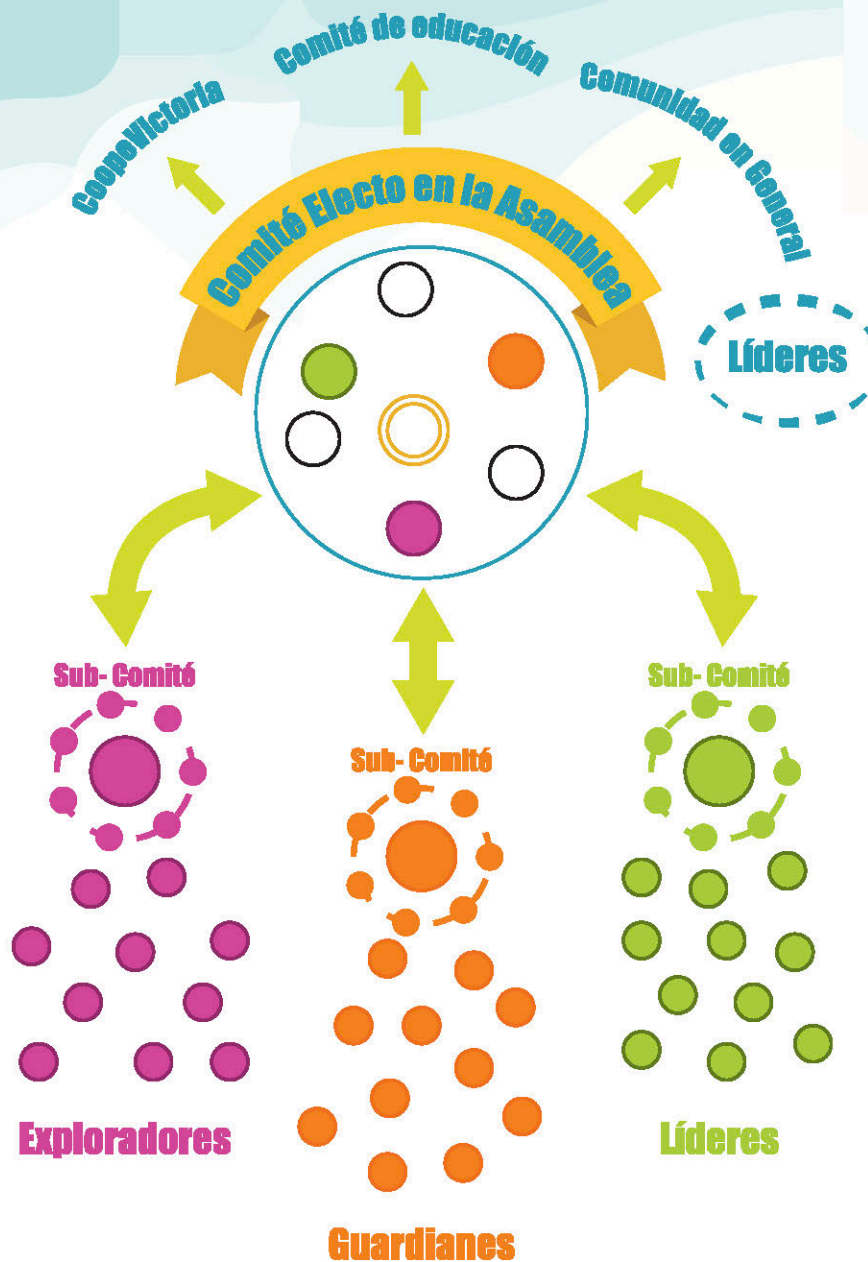
Apoyar y participar en las actividades de CoopeVictoria

Cumplir con los objetivos específicos del Comité

¿Cómo nos comunicamos interna y externamente?

La comunicación es un factor clave para el buen desarrollo de Nuevas Generaciones CoopeVictoria, tanto a nivel interno de Nuevas Generaciones y de CoopeVictoria como a nivel externo.

A nivel interno de Nuevas Generaciones, el objetivo es unir esfuerzos entre todos los grupos que lo conforman y así evitar duplicidades y solapamientos en relación a objetivos, actividades, estrategias, proyectos, etc.



Del conjunto de Líderes, se elige el Comité de Nuevas Generaciones en la Asamblea Nuevas Generaciones. De los 7 integrantes del Comité, uno/a de ellos/as es el Coordinador/a. De los otros 6, 3 de ellos son nombrados Facilitadores, que se encargan de realizar el flujo de información en doble dirección con cada uno de los grupos Exploradores/as, Guardianes/as y Líderes, respectivamente. El/la Facilitador/a obtiene la información de un pequeño grupo de miembros que representen al conjunto del grupo, llamados Subcomités.

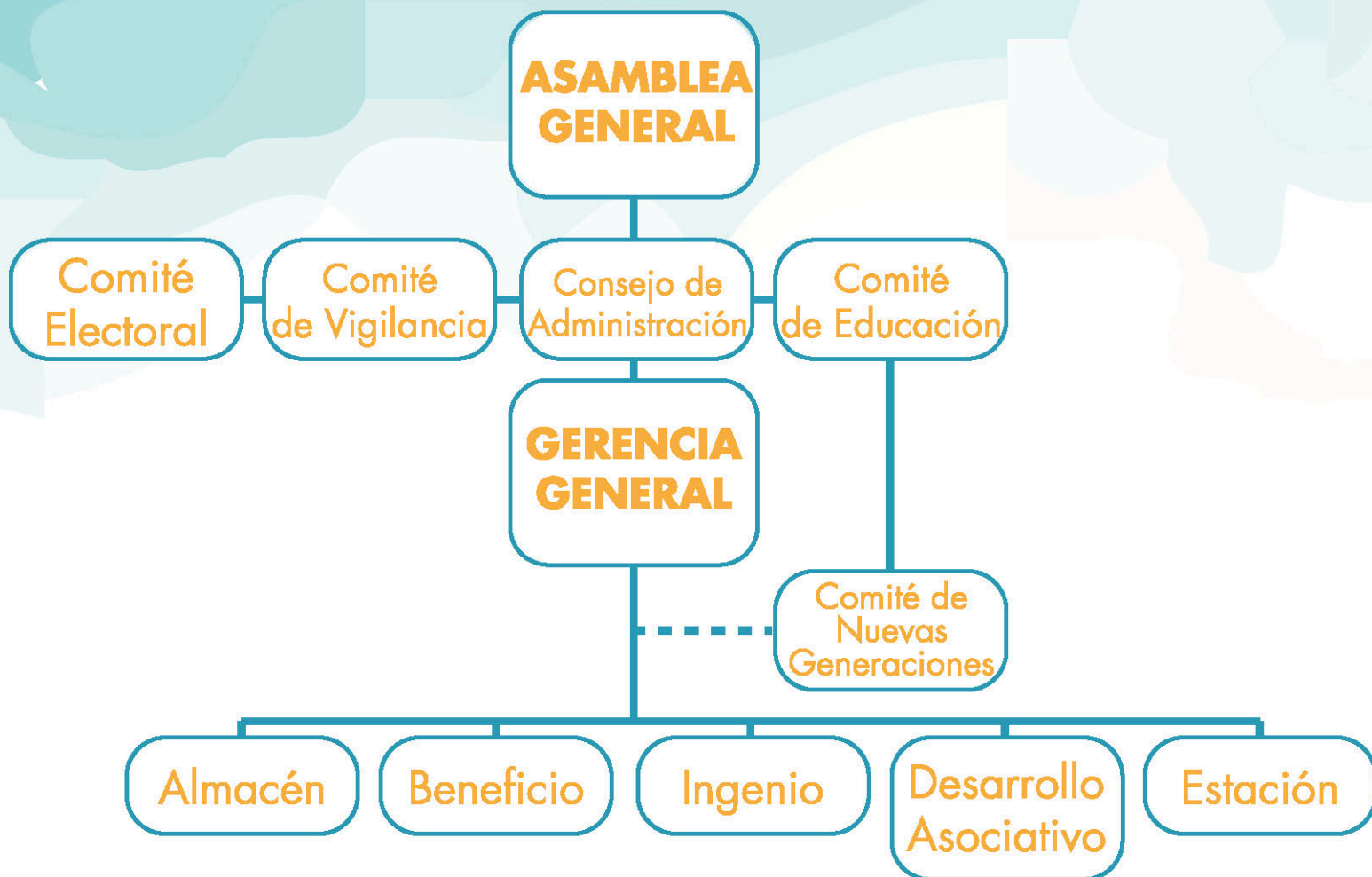
A nivel interno de CoopeVictoria, se trata de informar a las partes interesadas como el Comité de Educación, Responsabilidad Social e Imagen Cooperativa, la Gerencia, el Consejo de Administración, asociados/as, etc. de la planeación estratégica de Nuevas Generaciones para así obtener su aprobación, apoyo y un adecuado alineamiento y armonización de todas las estrategias y políticas. El Comité de Nuevas Generaciones y el Comité de educación se reunirán trimestralmente y se intercambiarán reportes de labores.

A nivel externo, el Comité debe desarrollar estrategias de comunicación e información para promover y difundir las actividades de Nuevas Generaciones con el fin de atraer niños/as y jóvenes interesados/as en formar parte del grupo por un lado y mantener a la comunidad informada en relación a Nuevas Generaciones CoopeVictoria por otro lado. En relación a esto, el Comité se compromete a realizar dos actividades de inducción al año donde se explicará el contenido de este documento y los proyectos y actividades en marcha.

¿Dónde nos posicionamos en el organigrama de CoopeVictoria?

El Comité Nuevas Generaciones se ubica en el organigrama de CoopeVictoria como un área que trabaja coordinadamente con la Gerencia General y el Comité de Educación.

El Comité de Nuevas Generaciones contará con un presupuesto propio aprobado por la Gerencia General.



LÍDERES



¿Quiénes somos Líderes?

Líderes es un grupo formado por los miembros de Nuevas Generaciones que tienen entre los 18 y 35 años.

¿Cuáles son nuestros objetivos específicos?

Aportar ideas para el grupo de Líderes, Nuevas Generaciones y CoopeVictoria en general

Crear actividades que atraigan nuevos integrantes a Líderes y Nuevas Generaciones

Participar en capacitaciones y formaciones

Conocer y participar en los organismos cooperativistas nacionales e internacionales

Apoyar en la planificación, ejecución y gestión proyectos del Comité de Nuevas Generaciones

¿Cuáles son nuestros beneficios?

Nos capacitamos y formamos en diferentes organismos como el Comité de Educación de CoopeVictoria, el CENECOOP y el Centro Nacional de Educación Cooperativa, el INFOCOOP, la Universidad FUNDEPOS, etc.

Adquirimos liderazgo

Realizamos pasantías e investigaciones en la Cooperativa

Formamos parte de una red profesional multidisciplinar a nivel de CoopeVictoria y de otras cooperativas del país

Generamos y compartimos ideas

Aprendemos sobre la planificación, ejecución y gestión de proyectos

¿Cuáles son nuestras responsabilidades?

- Mostrar un alto compromiso respecto a formar parte de Líderes
- Conocer, difundir y practicar los valores y principios cooperativos
- Conocer y dar a conocer CoopeVictoria y el cooperativismo
- Participar en las actividades del grupo
- Asistir a las reuniones oficiales y extraoficiales
- Participar en la Asamblea Nuevas Generaciones
- Apoyar a Nuevas Generaciones en general y a Guardianes/as específicamente
- Mantener una relación de cooperación con los demás grupos de Nuevas Generaciones
- Apoyar y participar en las actividades de CoopeVictoria
- Cumplir con los objetivos específicos del grupo

¿A qué área de CoopeVictoria pertenecemos?

Líderes es responsabilidad directa del Comité de Nuevas Generaciones. Además, posee una estrecha relación con el Comité de Educación. Sin embargo, es importante señalar que se le otorga cierta autonomía e independencia para que el grupo trabaje por sí mismo.



Sembrando ideas, aportando energía, generando cambios.

COOPE  **ICTORIA**

GUARDIANES



¿Quiénes somos Guardianes/as?

Guardianes/as consiste en un grupo formado por los miembros de Nuevas Generaciones con edades entre los 12 y 17 años.

¿Cuáles son nuestros objetivos específicos?

Aportar ideas para el grupo de Guardianes/as y Nuevas Generaciones

Enseñar sobre valores y principios cooperativos, CoopeVictoria y el cooperativismo

Difundir información sobre Guardianes/as y Nuevas Generaciones

Participar en capacitaciones y formaciones

Conocer y participar en los organismos cooperativistas nacionales

Apoyar en la planificación, ejecución y gestión de proyectos del Comité de Nuevas Generaciones

¿Cuáles son nuestros beneficios?

Formamos parte de un grupo

Participamos en campamentos

Trabajamos en equipo

Aprendemos a exponer y desarrollamos técnicas para hablar en público

Practicamos actividad física

Adquirimos un compromiso y ponemos en práctica el sentido de la responsabilidad

¿Cuáles son nuestras responsabilidades?

Mostrar un alto compromiso respecto a formar parte de Guardianes/as

Conocer, difundir y practicar los valores y principios cooperativos

Conocer y dar a conocer CoopeVictoria y el cooperativismo

Participar en las actividades del grupo

Asistir a las reuniones oficiales y extraoficiales

Apoyar a Nuevas Generaciones en general y a Exploradores/as específicamente

Mantener una relación de cooperación con los demás grupos de Nuevas Generaciones

Apoyar y participar en las actividades de CoopeVictoria

Cumplir con los objetivos específicos del grupo

¿A qué área de CoopeVictoria pertenecemos?

Guardianes/as es responsabilidad directa del Comité de Educación ya que sus objetivos específicos están vinculados a la educación, formación y capacitación. Pero, a su vez, posee una estrecha relación con el Comité de Nuevas Generaciones.



Sembrando ideas, aportando energía, generando cambios

COOPE  **ICTORIA**

EXPLORADORES



¿Quiénes somos Exploradores/as?

Exploradores/as es un grupo formado por los integrantes de Nuevas Generaciones con edades comprendidas entre los 6 y 11 años.

¿Cuáles son nuestros objetivos específicos?

Aportar ideas para el grupo de Exploradores/as y Nuevas Generaciones

Aprender los valores y principios cooperativos

Aprender sobre CoopeVictoria y el cooperativismo

Difundir información sobre Exploradores/as y Nuevas Generaciones

¿Cuáles son nuestros beneficios?

Aprendemos jugando

Hacemos amigos y nos mantenemos unidos

Nos divertimos

Ayudamos a cuidar el medio ambiente

Conocemos más sobre CoopeVictoria y el cooperativismo

Podemos llegar a ser guardianes/as y líderes

¿Cuáles son nuestras responsabilidades?

Mostrar un alto compromiso respecto a formar parte de Exploradores/as

Conocer, difundir y practicar los valores y principios cooperativos

Conocer y dar a conocer CoopeVictoria y el cooperativismo

Conocer el propio vínculo con CoopeVictoria

Participar en las actividades del grupo

Apoyar a Nuevas Generaciones

Mantener una relación de cooperación con los demás grupos de Nuevas Generaciones

¿A qué área de CoopeVictoria pertenecemos?

Al igual que Guardianes/as, Exploradores/as es responsabilidad directa del Comité de Educación ya que sus objetivos específicos están vinculados a la educación, formación y capacitación. Pero, a su vez, posee una estrecha relación con el Comité de Nuevas Generaciones.



Sembrando ideas, aportando energía, generando cambios

COOPE  **ICTORIA**

PROCESO

Es muy importante tener en cuenta que Nuevas Generaciones CoopeVictoria se formula y se entiende como un proceso integrador, es decir, uno/a inicia como Explorador/a y cumple los objetivos, asume las responsabilidades y obtiene los beneficios correspondientes a dicho grupo. Una vez que dicha persona pasa al siguiente grupo y se convierte en Guardián/a, adquiere unos nuevos objetivos, responsabilidades y beneficios. Sin embargo, los objetivos, responsabilidades y beneficios anteriores no se pierden, si no que los acumula. Por tanto, al final del proceso dicha persona será capaz de cumplir con múltiples objetivos, asumir diversas responsabilidades y habrá obtenido una gran cantidad de beneficios. Todo esto le lleva a un **APRENDIZAJE PERSONAL Y PROFESIONAL** único y muy valioso.



“Los amigos y amigas nunca los perdemos: los hacemos desde que somos Exploradores/as y los mantenemos mientras somos Guardianes/as, Líderes y Comité, e incluso, durante toda la vida”

¿Cómo pasamos de un grupo a otro?

Para pasar de un grupo a otro la edad es necesaria pero no suficiente. Lo obligatorio es cumplir con las responsabilidades atribuidas a cada grupo. En el momento en que una persona cumple la edad correspondiente al grupo siguiente, el Comité de Nuevas Generaciones hará una valoración sobre si dicha persona ha respondido a las responsabilidades atribuidas y si posee las habilidades, capacidades y conocimientos considerados adecuados para el grupo que está por ingresar. Es el Comité de Nuevas Generaciones el encargado de decidir qué tipo de valoración llevar a cabo y qué parámetros utilizar para ello, pero siempre considerando que sea lo más justa, apropiada y objetiva posible.

En caso de que una persona obtenga la aprobación por parte del Comité de Nuevas Generaciones para pasar al siguiente grupo, se le entregará un **CERTIFICADO** de participación y aprovechamiento referido a la pertenencia al grupo que está por finalizar. Dicho certificado irá validado por CoopeVictoria y, si procede, por otras instituciones afines, por lo que será de gran valor y utilidad en su vida personal y profesional.





*Sembrando ideas,
aportando energía,
generando cambios*



www.coopevictoria.com



CoopeVictoria RL



2105-9400

Fuente: CoopeVictoria

ANEXO 9: FOLLETO INFORMATIVO *NUEVAS GENERACIONES COOPEVICTORIA*

BENEFICIOS

Valores y principios cooperativos

Capacitación y formación

Trabajo en equipo

Liderazgo

Conocer el cooperativismo y representarlo a nivel nacional e internacional

Oportunidades laborales

Desarrollo de proyectos innovadores

Participación en actividades educativas y culturales

APRENDIZAJE PERSONAL Y PROFESIONAL



NUEVAS GENERACIONES



¿Quiénes somos Nuevas Generaciones CoopeVictoria?

Un grupo formado por todos/as los/as asociados/as, familiares de asociados/as y trabajadores/as de CoopeVictoria con edades comprendidas entre los 6 y 35 años.

En caso de no tener ningún vínculo con CoopeVictoria, se deberá firmar una carta de compromiso.

¿Cuáles son los requisitos para formar parte?

- Tener entre 6 y 35 años
- Estar inscrito/a en la base de datos oficial del Comité de Nuevas Generaciones o en la base de datos de asociados/as en su caso

Visión

Ser ejemplo en la integración generacional cooperativista en Costa Rica, contribuyendo al fortalecimiento de CoopeVictoria y del cooperativismo nacional.

Misión

Atraer e integrar a los asociados/as jóvenes, familiares de asociados/as y trabajadores/as en CoopeVictoria con el fin de generar oportunidades de desarrollo para los presentes y futuros asociados/as, la Cooperativa y la comunidad en general.

Objetivo general

Generar instancias de capacitación, acción y decisión en las actividades actuales y futuras de CoopeVictoria a través del aporte de ideas, la planificación, ejecución y gestión de proyectos y el trabajo en red.

GRUPOS

Exploradores/as:
6-11 años



Guardianes/as:
12-17 años



Líderes:
18-35 años



Comité de Nuevas Generaciones:

líderes elegidos/as en la Asamblea Nuevas Generaciones

NUEVAS GENERACIONES

PROCESO



¿Cómo pasamos de un grupo a otro?

Al cumplir la edad, el Comité de Nuevas Generaciones hace una valoración y decide si se pasa o no al siguiente grupo. En caso afirmativo, también se obtiene un certificado.



Fuente: CoopeVictoria

ANEXO 10: PROYECTO GUARDIANES/AS DEL AGUA

Puntos de la reunión Guardianes/as – Proyecto *Guardianes/as del Agua* (11/01/2016)

1. Dar a conocer el proyecto
2. Elegir las personas que ejecutarán el proyecto según motivación y compromiso
3. Designar personas para tareas
4. Designar cronograma para tareas
5. Designar al CNG como seguimiento y apoyo
6. Establecer como forma de evaluación para pasar a Líderes: documento *excel* (Seguimiento y evaluación de la participación) + documento *word* (Seguimiento de reuniones). Explicar GoogleDrive.



GRUPO GUARDIANES PROYECTO GUARDIANES DEL AGUA



Fuente: propia

