

FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO A LOS COMITÉS DE TRABAJO, Y EL FONDO ROTATORIO DE LA ASOCIACIÓN ASPROLECHE Q.V.C. DEL MUNICIPIO DE SANTA ROSA DE VITERBO A TRAVÉS DEL DISEÑO Y APLICACIÓN DE PLANES DE CAPACITACIÓN Y DE TRABAJO

ANDRÉS FELIPE ZAMBRANO VARGAS



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS
DUITAMA
2016

FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO A LOS COMITÉS DE TRABAJO, Y EL FONDO ROTATORIO DE LA ASOCIACIÓN ASPROLECHE Q.V.C. DEL MUNICIPIO DE SANTA ROSA DE VITERBO A TRAVÉS DEL DISEÑO Y APLICACIÓN DE PLANES DE CAPACITACIÓN Y DE TRABAJO

ANDRÉS FELIPE ZAMBRANO VARGAS
PASANTE

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas Agropecuarias

Esp. YANETH DUARTE SEPÚLVEDA
Directora

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS
DUITAMA
2016

Nota de Aceptación

Firma jurado

Asesor

Jurado

Jurado

Duitama, 07 de Julio de 2016

DEDICATORIA

Durante la formación de toda mi vida profesional pasaron muchas personas, las cuales en algún momento me dieron una palabra de apoyo, con las cuales forme un camino que me trajo hasta aquí. Principalmente todo mi trabajo y esfuerzo está dedicado a Dios y a mi mamá la cual con su incansable apoyo y dedicación logro formarme como persona y como hijo.

AGRADECIMIENTOS

A todos mis amigos y compañeros que formaron parte de este camino e igualmente a mis profesores que fueron la base no solo de mi educación sino también de mi ética profesional, y de los cuales quiero recalcar a mi directora la profesora Esp. YANETH DUARTE SEPÚLVEDA quien siempre estuvo acompañándome y ofreciéndome sus mejores conocimientos y experiencias en todo este mundo agropecuario; igualmente agradezco al profesor Fabio Lozano, quien me dio la oportunidad de realizar mi práctica.

Por ultimo agradezco a todas esas personas de ASPROLECHE Q.V.C, y a la magnífica Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	11
1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	13
1.1 OBJETO SOCIAL	13
1.2 MISIÓN	14
1.3 VISIÓN	14
1.4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	14
2. OBJETIVOS	17
2.1 OBJETIVO GENERAL	17
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
3. MARCO REFERENCIAL	18
3.1 MARCO TEÓRICO	18
3.1.1 Plan de capacitación	23
3.1.2 Plan de trabajo.	24
3.1.3 Fondos Autogestionados	25
3.1.4 Comités organizacionales	26
3.2 MARCO CONCEPTUAL	28
3.3 MARCO LEGAL	29
3.4 MARCO GEOGRÁFICO	29
4. METODOLOGÍA	31
4.1 MÉTODO	31
4.2 FUENTES	32
4.2.1 Fuentes primarias	32
4.2.2 Fuentes secundarias	32
4.3 ACTIVIDADES DESARROLLADAS	32
4.3.1 Objetivo 1.	33
4.3.2 Objetivo 2	37
4.3.3 Objetivo 3.	40
5. CONCLUSIONES	44
6. RECOMENDACIONES	45
BIBLIOGRAFÍA	46
ANEXOS	47

LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Resumen de las etapas de la guía	24
Cuadro 2. Programa de capacitaciones	31
Cuadro 3. Plan de trabajo año 2016	39

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Organigrama Asproleche Q.V.C.	15
Figura 2. Etapas de la guía metodológica para el Fortalecimiento Organizacional	21
Figura 3. Mapa Santa Rosa de Viterbo	29
Figura 4. Impacto del plan de capacitación:	36

LISTA DE IMÁGENES

	pág.
Imagen 1. Presentación con asociados, comité directivo y de alianza.	38
Imagen 2. Primer encuentro con representantes de los comités:	38
Imagen 3. Trabajo didáctico comités y fondo rotatorio	39
Imagen 4. Acompañamiento en otras actividades	40

LISTADE ANEXOS

pág.

Anexo A. FORMATOS DE LAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR LOS COMITES Y FONDO ROTATORIO	48
Anexo B. DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS POR LOS COMITES Y FONDO ROTATORIO	52
Anexo C. LISTADOS DE ASISTENCIA CAPACITACIONES COMITES Y FONDO ROTATORIO	59

INTRODUCCIÓN

Fortalecer las competencias organizacionales, administrativas y contables de los productores agropecuarios, es el objetivo trazado por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural –MADR– a través de la Fundación Manuel Mejía –FMM– dentro del programa Empresarización para organizaciones de productores agropecuarios. La asociación de productores de leche y agropecuarios, ASPROLECHE Q.V.C, es una sociedad civil, que mediante el proyecto de alianzas productivas del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, ha podido lograr un fortalecimiento desde el apoyo de cada una de las entidades que intervienen en dicha alianza. Debido a esto la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, se encuentra apoyando a esta asociación por medio de estudiantes y profesores; como practicantes para optar el título de Administradores de Empresas Agropecuarias y como miembros del Comité Técnico de la Alianza, directores o jurados de los distintos trabajos de grado necesarios para la consolidación de la asociación.

Conforme a estas alianzas se deben cumplir con unas metas en un tiempo determinado; es por esto que la asociación ASPROLECHE Q.V.C., en este primer semestre del año culminará y liquidará el proyecto de alianzas productivas. Y en apoyo a la asociación, la Universidad a través de sus programas de formación, seguirá prestando su asesoría y acompañamiento según el área que lo requiera.

Los practicantes que por medio de la universidad se han logrado integrar a la asociación para darle apoyo administrativo, han culminado con una parte de todo el proceso, cumpliendo con los objetivos previstos. En continuidad a este proceso y teniendo en cuenta las estrategias planteadas como resultado del trabajo elaborado por el anterior practicante “Contribuir con el fortalecimiento asociativo de ASPROLECHE Q.V.C. a través del acompañamiento y capacitación personalizada a los órganos asesores internos (comités y fondo rotatorio) para su puesta en marcha y consolidación”,¹ la asociación necesita un fortalecimiento y seguimiento a sus órganos asesores internos para dar cumplimiento a las actividades, funciones y responsabilidades previstas a comités y fondo rotatorio en su creación; lo que hace necesario la vinculación de otro practicante para que atienda esta necesidad.

En este aspecto la Universidad a través del pasante se apoyará durante el segundo semestre de 2015 en el Programa Oportunidades Rurales, del Ministerio

¹ VARGAS, Y. Diagnóstico y Evaluación administrativa de ASPROLECHE Q.V.C del municipio de Santa Rosa de Viterbo como miembro activo de la alianza productiva del Ministerio de Agricultura. 2014

de Agricultura y Desarrollo Rural, para realizar talleres de fortalecimiento al fondo rotatorio y comités de trabajo de ASPROLECHE Q.V.C.

Estos espacios pedagógicos estarán orientados a generar dentro de la asociación conciencia de la importancia del fondo rotatorio y los comités; e implementaran acciones de mejora para que estos órganos asesores sean instrumentos financieros y administrativos que ayuden fortalecer la organización y a sus miembros.

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

ASPROLECHE QVC empresa sin ánimo de Lucro con registro de Cámara de Comercio de Duitama desde el 11 de Febrero de 2010 bajo el número 00005585 del Libro I de las Personas Jurídicas, identificada con el NIT 900.339.917-1; está integrada por 82 asociados, cuenta con cuatro años de experiencia, constitución y funcionamiento, ubicada en el Municipio de Santa Rosa de Viterbo (Boyacá), sus Asociados pertenecen a las veredas de Quebrada Grande, Villanueva y Cucubo a 3 kilómetro del casco urbano en la Provincia del Tundama a una distancia de 67 kilómetros de Tunja Capital del Departamento de Boyacá.

La Asociación ASPROLECHE QVC está integrada por 82 productores con 3 a 4 integrantes por familia, cada una cuenta con 3 hectáreas aproximadamente dedicadas a pastos y algunos cultivos con un promedio de 5 cabezas de ganado bovino por productor. Ésta Asociación participó en la creación de “Convenio de alianza entre la Asociación de productores de leche y agropecuarios de las veredas de Villanueva, Quebrada Grande y Cucubo de Santa Rosa de Viterbo Asproleche QVC”. con el propósito de contribuir al sistema de producción, recolección y comercialización de leche en el Municipio de Santa Rosa de Viterbo, mediante el acopio, venta de la leche y el trabajo asociativo a través de la organización, con miras a alcanzar ingresos equivalentes o superiores a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Este objetivo se alcanzó mediante el mejoramiento de 52 hectáreas de pastos a través de procesos de renovación de las praderas y manejo agronómico de las mismas; como también con la implementación del Plan Social, cuyo propósito eran transferir competencias y herramientas a los líderes de la organización, de tal manera que les permitiera tomar decisiones orientadas al crecimiento de la organización, aumentando las utilidades y manteniéndose en el tiempo cumpliendo con los parámetros de calidad requeridos para su funcionamiento; proceso apoyado por la Escuela de Administración de Empresas Agropecuarias de la UPTC.

Hoy teniendo en cuenta el concepto evaluatorio de la Fundación Manuel Mejía se puede afirmar que la asociación se encuentra en vía de consolidación y puede lograrse en un tiempo menor a 2 años, ya que cuenta con el fonderotatorio y comités de trabajo.

1.1 OBJETO SOCIAL

La asociación tendrá como objeto social propiciar la organización de los productores de leche y agropecuarios, para que mediante la participación solidaria se fomente y desarrolle; la producción agropecuaria, procesamiento, comercialización de leche de la región, la prestación de servicios de asistencia técnica y el desarrollo de proyectos, que beneficien al sector, buscando el

progreso y el mejoramiento de las condiciones de vida de sus familias y la comunidad en general.

1.2 MISIÓN

ASPROLECHE Q.V.C, es una asociación líder, sin ánimo de lucro, que produce, recolecta, acopia, enfría y vende leche y productos agropecuarios en el Municipio de Santa Rosa de Viterbo, para apoyar a pequeños y medianos productores, con el fin de fortalecer los procesos productivos encaminados al mejoramiento de la calidad de vida de sus agentes participantes.

1.3 VISIÓN

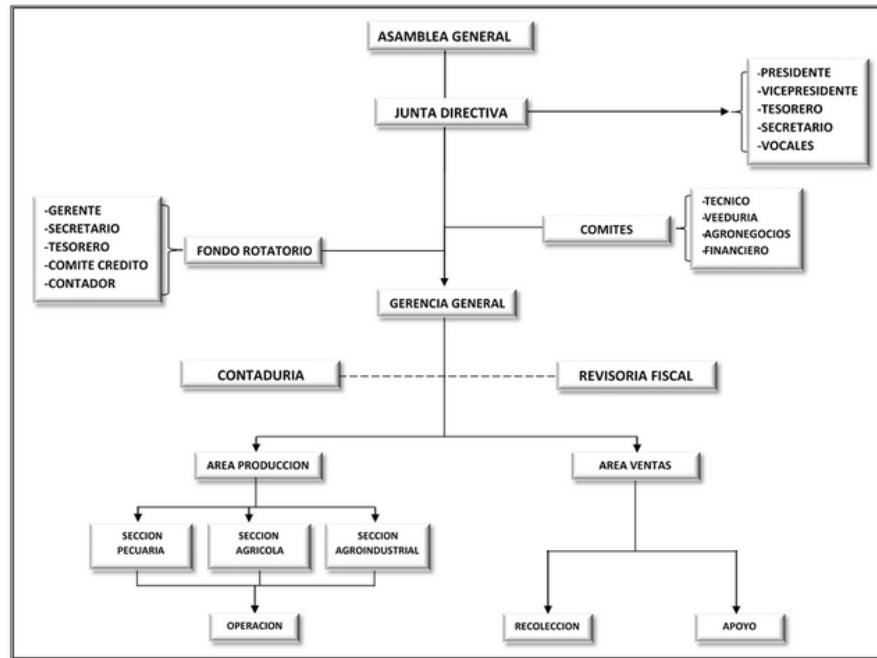
Para el 2019, la Asociación ASPROLECHE Q.V.C. será ejemplo en el municipio de Santa Rosa de Viterbo, en la producción, acopio, enfriamiento y venta de leche, aplicando procesos de estandarización e higiene, que garantice un producto de excelente calidad a la vanguardia de los continuos cambios del mercado, incrementando el número de asociados, creando nuevas rutas y nuevos centros de acopio, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados y aporte desarrollo a la región.²

1.4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Esta permite ilustrar de manera gráfica "figura 1", la organización por áreas de trabajo y los distintos órganos asesores tanto internos como externos con que cuenta para su funcionamiento.

²CHACON, A. Elaboración del modelo de gestión para la asociación de leche ASPROLECHE Q.V.C. del municipio de Santa Rosa de Viterbo, Boyacá.2014

Figura 1. Organigrama AsprolecheQ.V.C.



Fuente: (Chacon, 2014)

1.5 POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS

1.5.1 Objetivos de la asociación.

- **Objetivo General.** La asociación tendrá como objeto social propiciar la organización de los productores de leche y agropecuarios, para que mediante la participación solidaria se fomente y desarrolle; la producción agropecuaria, procesamiento, comercialización de leche de la región, la prestación de servicios de asistencia técnica y el desarrollo de proyectos, que beneficien al sector, buscando el progreso y el mejoramiento de las condiciones de vida de sus familias y la comunidad en general.

- **Objetivos Específicos.**

– Orientar y defender los intereses de asociados y productores, solicitando a entidades públicas y privadas programas y la expedición de normas encaminadas al desarrollo y control de las actividades de la asociación que contribuyan con la Seguridad Alimentaria de la Región.

- Contribuir con el desarrollo socioeconómico de los asociados a través del fortalecimiento de la cadena lechera y la organización eficiente de explotaciones agropecuarias que permitan sostenibilidad y posicionamiento en los mercados.
- Consolidar el trabajo asociativo al fortalecer los conocimientos técnico, tecnológicos, de manejo y desarrollo de trabajos comunitarios asociativos, con la implementación de capacitación permanente a los asociados, transferencia de conocimientos y de tecnología a los productores y con la aplicación de programas y proyectos de recuperación social a la comunidad.
- Estimular y apoyar la investigación en actividades agrícolas, agroindustriales y principalmente en ganadería de leche en aspectos de alimentación, nutrición, reproducción, sanidad y plantas forrajeras entre otros.
- Garantizar la estabilidad financiera y el desarrollo de sus actividades, programas y proyectos con el establecimiento de alianzas estratégicas con entidades naturales, jurídicas, oficiales, privadas nacionales e internacionales a través de fusiones, uniones temporales, consorcios y convenios que permita impulsar la ganadería de leche y el sector agropecuario en la región.

1.5.2 Programas y/o Proyectos. ASPROLECHE Q.V.C. está inscrita en los siguientes proyectos:

- Proyecto de alianzas productivas del Ministerio de Agricultura.
- CONPES lácteo de fase III de la Gobernación de Boyacá
- Aspira al financiamiento de un proyecto de pacto agrario del Ministerio de Agricultura.³

1.6 ÁREA O DEPARTAMENTO DONDE VA A DESARROLLAR SU LABOR

El área staffo asesora de ASPROLECHE QVCdesarrollará la práctica, con el fin de apoyar administrativamente a los comités creados por dicha asociación e igualmente al fondo rotatorio. Todas las actividades que se creen alrededor del comité y el fondo rotario, van a estar encaminadas a un fortalecimiento continuo a través de un acompañamiento participativo y personalizado en el manejo administrativo de estos órganos asesores internos, de tal manera que se pueda programar los respectivos planes de trabajo en los cuales se consignarán los objetivos y metas que permitirán cumplir con cada una de sus responsabilidades y funciones.

³ CHACON, A. Elaboración del modelo de gestión para la asociación de leche ASPROLECHE Q.V.C. del municipio de Santa Rosa de Viterbo, Boyacá. 2014

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer administrativamente y ofrecer apoyo operativo a los comités de trabajo y fondo rotatorio de la asociación ASPROLECHE Q.V.C., del municipio de Santa Rosa de Viterbo, Boyacá; mediante la elaboración de un plan de acción; diseño y aplicación de un programa de capacitación y la apropiación de sus funciones y responsabilidades.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar y poner en marcha programas de capacitación, de acuerdo a las necesidades de los comités, y del fortalecimiento del fondo rotatorio.
- Motivar a los integrantes de los comités de trabajo y fondo rotatorio, para la apropiación de sus funciones y responsabilidades a través de talleres lúdico-prácticos.
- Orientar los esquemas de operación de los comités y fondo rotatorio de ASPROLECHE Q.V.C, a través de la elaboración de un plan de trabajo.

3. MARCO REFERENCIAL

3.1 MARCO TEÓRICO

Para encaminar el trabajo de fortalecimiento del fondo rotatorio y comités de trabajo se estructurara los fundamentos teóricos necesarios, para dar apoyo a cualquier tipo de sociedades; para el caso se toma como referencia principalmente un compendio de autores y expertos latinoamericanos que han escrito sobre el tema, documento elaborado por la master Linda Báez Lacayo⁴

Cómo fortalecer las organizaciones empresariales rurales-OER. Los profesionales y/o asesores de esta labor requieren primordialmente conocer el tipo de sociedad a fortalecer, ya que pueden ser sociedades civiles como lo es **ASPROLECHE Q.V.C**, o de sociedades empresariales; por esta razón se hace a continuación un breve resumen de estas diversas posibilidades.

Las OER, son organizaciones que quieren alcanzar resultados económicos concretos en sus actividades; es decir, son también las llamadas empresas asociativas rurales, formadas por pequeños/as y medianos/as productores y empresarios/as rurales, con el objetivo de vincularse al exterior, particularmente a mercados en forma permanente y sostenible, cuidando que estos resultados se vean reflejados en la mejoría de sus asociados/as y comunidades. Los criterios mediante los cuales se define el tipo de organización a fortalecer pueden variar de un país a otro.

Estas organizaciones pueden ser cooperativas, asociaciones, uniones, con diferentes escalas y en distinto niveles de desarrollo; pueden ser desde entidades de influencia local, regional, hasta nivel nacional, desempeñando en cada uno de estos niveles distintos tipos de funciones. Aquellas de nivel local están más ligadas a las soluciones de grupos pequeños de productores y pobladores rurales; las de mediano tamaño o nivel regional (departamental o intermunicipal), más vinculadas a la prestación de servicios o venta de bienes; y las de carácter nacional, ligadas al nivel político nacional, negociaciones internacionales y políticas sectoriales.

Para contribuir de manera efectiva al fortalecimiento de las organizaciones, sus asociados/as y líderes, se requiere contar con metodologías, instrumentos y capacidades que le den un enfoque formal y programático a este esfuerzo; en este sentido, es importante:

- a) Apoyarlas respetando sus diferencias, limitaciones y capacidades diversas.
- b) Contar con el tiempo necesario para identificar sus expectativas y objetivos e ir ajustando conforme se alcanzan resultados.

⁴LACAYO, L. B. 2010. Guía para el desarrollo y el fortalecimiento de organizaciones empresariales rurales.

c) Promover la participación y el crecimiento organizativo y difundir los objetivos y resultados esperados.

d) Dar acompañamiento con métodos adecuados, para alcanzar mejores resultados en la transferencia de conocimientos a las organizaciones y su membresía.

e) Aplicar sistemas de reconocimientos e incentivos, con transferencia de bienes y servicios.

f) Proporcionar servicios de suficiente calidad, que les ayuden a alcanzar productos concretos.

Las iniciativas que se han impulsado y las experiencias han mostrado que el éxito en el fortalecimiento organizativo se ha logrado cuando se cumplen las siguientes condiciones:

- Un reconocimiento explícito de la importancia de la organización y la necesidad de impulsar su fortalecimiento, con una visión, principios y apoyo formal.
- Ser apoyadas en un esquema integral, combinando distintos aspectos que la organización requiere para ser plenamente fortalecida.
- Recibir atención en forma diferenciada, de acuerdo al tipo y nivel de la organización, sus características y potencial.
- Contar con la capacidad técnica y administrativa necesaria y estable, a fin de generar un impacto significativo.

Entidades de apoyo a las organizaciones. En general, las organizaciones reciben apoyo de entidades públicas con financiamiento nacional o de fuentes externas, o de organismos internacionales, que las tienen entre sus prioridades; pero muchas han nacido desde sus propios esfuerzos y en este proceso han encontrado espacios para crecer y conocer otras experiencias que les han permitido desarrollarse.

Las entidades que prestan apoyo a las organizaciones pueden contar con metodologías propias para el trabajo, contar con personal especializado y recursos suficientes; pero no siempre es así y en la mayoría de los casos, se cuenta con recursos temporales, a través de proyectos de desarrollo rural o de inversión, que destinan parte de sus recursos a estos fines; en este caso, los proyectos deben y pueden desarrollar una gran capacidad creativa, a fin de poder responder a las expectativas de las organizaciones y en muchos casos se han enfrentado con fracasos, por no contar con los conocimientos y exigencias que estas acciones imponen.

El éxito en el trabajo con las organizaciones requiere adecuados conocimientos y experiencia, así como compromiso y estabilidad en la relación; por lo tanto, es conveniente que, si una entidad de apoyo se compromete a impulsar un programa como el aquí propuesto, se nombre un equipo de trabajo, que se dedique específicamente a su ejecución, que acompañe todos los procesos y que se capacite para que pueda dirigirlo una vez se terminen las asistencias especializadas que puedan recibir.

El programa de Fortalecimiento. El programa de fortalecimiento organizacional plantea en forma ordenada las acciones suficientes y necesarias, para que la organización logre posicionarse mejor, para lograr sus objetivos y metas y el cumplimiento de sus compromisos, asegurar su continuidad y proyectarse a futuro.

La idea con el Programa es delinear una estrategia, a partir de un diagnóstico inicial de la organización, completándola con un plan de transformación o adecuación organizacional; el Programa se completa con instrumentos y conocimientos, a fin de dotar a los organismos de apoyo con las capacidades que les permita acompañar a las organizaciones y alcanzar la autosuficiencia para su desarrollo empresarial.

No existen recetas únicas en la definición de un programa, porque se trata de ir construyendo aquel que sea adecuado, tanto a las organizaciones, como a los fines que las entidades o proyectos que brindan el apoyo tienen. Por tanto, la guía contribuye a alcanzar el esquema y planes adecuados a cada demanda.

Proveedor de servicios. Para el desarrollo de las organizaciones, es fundamental contar con los mejores servicios posibles, ya que de estos depende alcanzar las metas que se proponen, servicios de especialistas con experiencias previas y conocimiento en el tema de formación de capacidades organizativas. Las entidades que dan apoyo a las organizaciones muchas veces cuentan con capacidades propias para acompañarlas, pero en la mayoría de los casos requerirán contratar servicios especializados, o en su defecto, serán las mismas organizaciones que lo hagan.

Para contribuir a mejorar las capacidades de las organizaciones, se necesitan servicios empresariales efectivos, que les ayuden a impulsar sus iniciativas empresariales mediante el desarrollo de sus capacidades. El rol de estos proveedores de servicios es esencial; entre ellos se incluyen empresas, ONG (nacionales e internacionales), universidades, centros de investigación, consultores independientes y organizaciones o empresarios líderes. Pero algunos no siempre tienen las capacidades necesarias, por lo que siempre es

recomendable analizarlas previamente y en forma precisa, así como las demandas de las organizaciones.⁵

Etapas de la guía metodológica para el Fortalecimiento Organizacional.

Figura 2. Etapas de la guía metodológica para el Fortalecimiento Organizacional



Fuente: (Lacayo, 2010)

⁵ LACAYO, L. B. Guía para el desarrollo y el fortalecimiento de organizaciones empresariales rurales. 2010

Cuadro 1. Resumen de las etapas de la guía

ETAPAS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES	TIEMPO
1. Conociendo las organizaciones.	Diagnóstico inicial de las organizaciones.	Preparar personal y ajustar instrumentos. Levantamiento de información. Análisis de resultados.	3 meses
	Calificación inicial de las organizaciones.	Revisión de la información. Organizar el sistema de calificación inicial.	
	Análisis de acciones realizadas para el fortalecimiento de las organizaciones	Realizar entrevistas a actores. Realizar talleres con actores.	
2. Programa de fortalecimiento de las organizaciones.	Plan de fortalecimiento por nivel de las organizaciones.	Definición de metodología a utilizar. Definición de contenidos temáticos. Diseño de plan de atención.	3 meses
	Plan de fortalecimiento a prestadores de servicios	Definir prestadores de servicios. Establecer tipos de servicios. Diseño de plan de atención.	
3. Seguimiento y Evaluación.	Seguimiento y actualización de la calificación inicial	Definir el sistema de seguimiento y calificación y aplicarlo	Permanente
	Seguimiento y monitoreo del programa	Definir el sistema de seguimiento y aplicarlo	

Fuente: (Lacayo, 2010)

Teniendo en cuenta que Asproleche es una sociedad civil donde sus asociados son los mismos trabajadores de la empresa, el plan a diseñar será para los integrantes de los comités y fondo rotatorio como una necesidad apremiante en el fortalecimiento de los mismos.

3.1.1 Plan de capacitación.

Un plan de capacitación debe ser preciso y estructurado; es importante que se atiendan las necesidades de formación y entrenamiento, así mismo, que estén alineadas con las necesidades de formación de la compañía. Maritza Pinzón, consultora de capacitación Team Consultores Asociados, recalca que es preciso conocer la misión, visión y el modelo de negocio para saber en realidad como ejecutar el plan de capacitación.

-¿Cómo ejecutar un plan de capacitación? Yenni Ensulcho, psicóloga organizacional, que se ha desempeñado como directora de capacitación en diferentes compañías, aconseja que uno de los puntos para iniciar con un proceso de capacitación es la evaluación del diagnóstico de las necesidades de la empresa.

Ese diagnóstico se puede realizar mediante un formato que el jefe de departamento envía a sus empleados y allí se registra el concepto que ellos tengan sobre lo que consideraran puntual para capacitarse. La experta considera que pueden ser capacitaciones técnicas enfocadas hacia una labor específica; así mismo, pueden ser corporativas.

Después de hacer el diagnóstico se puede empezar a estructurar el programa conforme a necesidades puntuales. Este se puede realizar semestral o anual, pero se recomienda hacerlo cada seis meses, porque pueden ser flexibles si aparece la necesidad de realizar cambios por diversas razones. El apoyo en los proveedores de la empresa para realizar las capacitaciones es algo que contribuye a que se disminuya costos en el presupuesto que se brinda para hacerlas.

- Evaluación de la capacitación. Donald Kirkpatrick experto en temas de formación y relacionamiento humano, desarrolló un modelo simple y flexible para evaluar en cuatro niveles el impacto que un programa de formación corporativa puede tener en una organización⁶.

⁶SUAREZ, Adriana, Como estructurar un plan de capacitación. En: Gestión Humana, www.Gesticonhumana.com. 2008

Reacción o satisfacción: Responde a la acogida que tuvo la actividad con los participantes.

Aprendizaje: Se determina el grado de conocimiento adquirido.

Comportamiento: Este aspecto permite ver si las personas han transferido a su trabajo el conocimiento adquirido.

Resultados: Aquí se descubre si en verdad la capacitación fue la conveniente.

Fuente: SUAREZ, Adriana, Como estructurar un plan de capacitación. En: Gestionb Humana, WWW. Gesticon humana.com. 2008

3.1.2 Plan de trabajo. Un plan de trabajo es un esquema de un conjunto de metas y procesos mediante los cuales un equipo o una persona pueden lograr los objetivos propuestos; ofreciendo al lector una mejor comprensión del enfoque de un proyecto. A través de un plan de trabajo se logra dividir un proceso en tareas pequeñas y alcanzables e identifica las cosas que se requieren lograr.

Para lograr un plan de trabajo se requieren 8 pasos:

- **Identificar el propósito:** identificar el propósito por adelantado ayuda a prepararlo adecuadamente, teniendo en cuenta que la mayoría de los planes se realizan por un periodo de 6 meses a un año.
- **Escribir introducción y antecedentes:** para planes profesionales es necesario contar con la introducción y antecedentes ya que proporciona al supervisor o gerente la información necesaria para poner el plan en contexto.
- **Determinar metas y objetivos:** las metas y objetivos están relacionados, ya que ambos apuntan a lo que se espera lograr a través del plan. Sin embargo, las metas son de carácter general y los objetivos son más específicos.
- **Ordenar el plan por objetivos:** esta planificación se usa en busca de resultados más tangibles y viables en los planes de trabajo.
- **Enumerar los recursos:** incluir cualquier cosa necesaria para lograr las metas y objetivos propuestos en el plan. Los recursos varían dependiendo del propósito de cada uno de estos planes.

- **Identificar las restricciones:** las restricciones son los obstáculos que se presentan para alcanzar cada meta y objetivo propuesto.
- **Identificar el responsable:** la rendición de cuentas es importante para un plan, quien asuma la responsabilidad de cumplir alguna tarea aun cuando se trabaje en equipo.
- **Escribir la estrategia:** revisar el plan de trabajo y decidir cómo se van a utilizar los recursos y superar las dificultades es planear la estrategia.⁷

Con los cuatro ítems anteriores se contextualiza el trabajo para facilitar la formulación y ejecución del plan trabajo y plan de capacitación para los miembros de los órganos asesores internos de ASPROLECHE Q.V.C (Comités de trabajo y fondo rotatorio) y a partir de este literal se argumenta a todos los posibles lectores sobre mecanismos de autofinanciación y comités de apoyo, objetos de estudio de este trabajo.

3.1.3 Fondos Autogestionados. Los fondos autogestionados son iniciativas de carácter comunitario o gremial que permanecen en el tiempo, dirigidas a movilizar recursos locales (ahorro) o de terceros para ser prestados, también localmente, y que son administrados por sus socios, asociados y usuarios, generalmente productores, microempresarios, mujeres, jóvenes, indígenas y personas del campo o la ciudad. Se enmarcan en una alternativa económica, financiera y social, mediante la cual una población organizada del sector urbano y rural moviliza recursos propios y/o de terceros para prestarlo entre ellos, y que son rotatorios en la medida que los recursos de los créditos recuperados se vuelven a prestar.

Los fondos tienen el objetivo de facilitar el crédito a una población (personas, familias, grupos y organizaciones) que tiene dificultades para acceder al sistema financiero formal y que por lo general es destinada a actividades productivas individuales y colectivas y a necesidades de tipo familiar. Adicionalmente, algunos fondos tienen el objetivo complementario de fomentar el ahorro mediante aportes.⁸

-Fondo rotatorio. El fondo rotatorio es un mecanismo de autofinanciación, que facilita al productor acceder a un crédito cuando requieren recursos para financiar actividades productivas individuales o colectivas. Los fondos manejan recursos propios de manera segura, eficiente y rentable. En la medida en que éstos

⁷ WIKIHOW. Cómo crear un plan de trabajo. En Linea. Disponible en: <http://es.wikihow.com/crear-un-plan-de-trabajo>

⁸VILLARRAGA, J. Los fondos autogestionarios de microcrédito, como aporte al desarrollo local.2010

crezcan, se fortalece el desarrollo de su actividad; son rotatorios porque a medida que el asociado paga sus cuotas se puede volver a prestar a otro.

El Fondo Rotatorio creado durante la ejecución de la alianza por ASPROLECHE Q.V.C, no es ajeno o independiente de la Asociación y está conformado por un equipo de asociados comprometido, con liderazgo y que cuenta con capacidades administrativas para definir procedimientos, funciones y responsabilidades. El equipo estará conformado por:

- Gerente o coordinador del fondo.
- Secretario(a).
- Tesorero(a).
- Comité de crédito.
- Contador.

La estructura administrativa implica gastos que deberán ser cubiertos por medio del cobro de comisiones al otorgar los créditos, o por medio de la tasa de interés que se les cobre a los beneficiarios; este cobro garantiza la permanencia del Fondo en el tiempo.⁹

-Fondo asociado. Estructura semejante a un fondo capital de riesgo que sirve para financiar las operaciones y que puede ser complementaria a los fondos aportados individualmente por los inversionistas.¹⁰

3.1.4Comités organizacionales. En el desarrollo de la alianza productiva ASPROLECHE Q.V.C creó cuatro (4) comités de apoyo el técnico, veeduría, agronegocios y el financiero para apoyar la consolidación de su agremiación.

-Comité de apoyo: Se denomina comité de apoyo porque da protección y auxilio capaz de producir reacciones que pueden equilibrar el sistema de fuerzas exteriores cuya misión es liderar el desarrollo económico y empresarial de la entidad, o sociedad u organización.¹¹

-Comité directivo de la alianza: Es la estructura organizativa que soporta el desarrollo de la Alianza en la cual participan la asociación de productores, el aliado comercial y las demás entidades cofinanciadoras y de apoyo. En este comité se toman las decisiones que tienen que ver con el desarrollo de actividades de ejecución de la Alianza.¹²

⁹FUNDACIÓN MANUEL MEJÍA. Cartilla financieraInstitucional. P. E.2012

¹⁰INCUBACEN. Glosario.

¹¹CUENCA, C. Comité de apoyo

¹²FUNDACIÓN Op. cit.

-Comité de empresa: El comité de empresa es un órgano paritario y colegiado de participación adscrito a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia laboral. Es el órgano representativo del grupo de trabajadores en defensa de sus derechos básicos y sus intereses.

En otras competencias, el comité de empresa recibe información sobre evolución del sector económico de la correspondiente empresa. Además, conoce el balance y la cuenta de resultados así como los modelos de contrato de trabajo que se utilizan con los trabajadores de la plantilla.¹³

¹³ESTATUTOS DE LOS TRABAJADORES. Ley 8/1980, de 10 de Marzo. Sección primera. Decanos de representación. Artículo sesenta y tres. Comités de empresa. 1980.

3.2 MARCO CONCEPTUAL

Para el desarrollo de este trabajo se tomaron en cuenta conceptos de diferentes autores los cuales han escrito sobre el tema a tratar, y donde sus conceptos son de gran importancia para el fortalecimiento de los comités y fondo rotatorio y de los cuales se destacan:

El conocimiento y la apropiación de la filosofía empresarial en la que se hablade: misión, visión, valores y objetivos corporativos; y para el caso en particular el fortalecimiento de los órganos asesores interno (Comités de apoyo y fondo rotatorio) encaminan a desarrollar un **plan de capacitación**¹⁴ con el cual se logra realizar un esquema de un conjunto de metas y procesos mediante los cuales un equipo o una persona pueden lograr los objetivos propuestos; ofreciendo al lector una mejor comprensión del enfoque de un proyecto; en la que se requiere una **participación activa**¹⁵ que representa la consideración y reconocimiento de una empresa hacia el bienestar de una comunidad y una adecuada relación con esta, entendiéndose como el apoyo filantrópico o de responsabilidad social para temas de desarrollo comunitario a nivel socioeconómico y ambiental; y para poder lograr esta participación es necesario que la asociación comprenda el **trabajo en equipo**¹⁶ que pone a prueba la capacidad de comunicación.

Es indispensable saber expresarse y saber escuchar; el trabajo en equipo permite ampliar los propios puntos de vista, opiniones o visión de los temas o problemas. Implica también someter el trabajo personal a la crítica externa y valorar posiciones y criterios distintos a los nuestros, y solo con el **liderazgo participativo**¹⁷ que es un estilo, en el que el líder involucra a uno o más empleados para determinar qué hacer y cómo hacerlo, en el cual el líder mantiene la autoridad en la toma final de decisiones, con las cuales se llevará a futuro la consolidación de alianzas con otras entidades públicas y privadas que permitan la **solvencia financiera**¹⁸ capacidad de una empresa para cumplir todas sus obligaciones sin importar su plazo, en ocasiones es referida como liquidez, pero ésta es solo uno de los grados de solvencia. Se dice que una empresa cuenta con solvencia cuando está capacitada para liquidar los pasivos contraídos al vencimiento de los mismos y demuestra que podrá conservar dicha situación en el futuro; a través del fondo rotatorio y la administración de la organización con apoyo y consolidación de los comités de trabajo.

¹⁴ UNIDAD DE COOPERACIÓN TÉCNICO-ADMINISTRATIVA. Proyecto desarrollo rural sostenible de zonas de fragilidad ecológica en la región del triffinio PRODERT. En línea. Disponible en: <http://repiica.iica.int/DOCS/B0370E/B0370E.PDF>.

¹⁵ ISO 26000. Guía de Responsabilidad Social. 2010.

¹⁶ YARCE, J. Carrera y Empleo. 2013

¹⁷ ASSISTANCE, N. M. A. C. T. Desarrollo de liderazgo. 2009

¹⁸ MORA ENGUÍDANOS, A. Diccionario de Contabilidad. 2009

3.3 MARCO LEGAL

Decreto 2716 de 1994, 15 de diciembre de 1994, el Ministerio de Agricultura Y Desarrollo Rural, en el que el presidente de la república, decreta la regulación del marco jurídico de las asociaciones agropecuarias y campesinas, nacionales y no nacionales, con el fin de permitir el control de sus actividades se cumplan conforme a la ley.

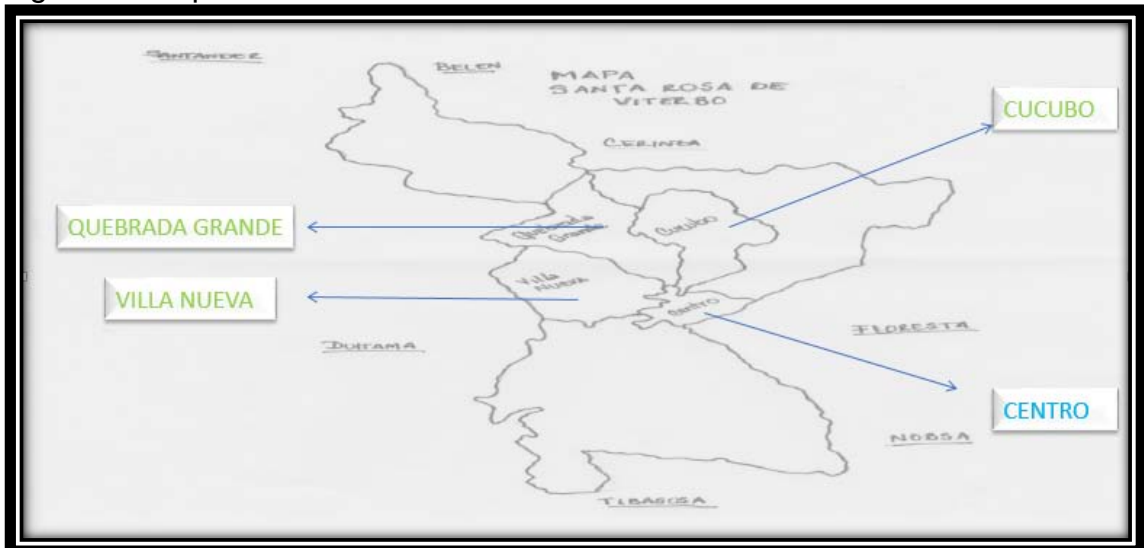
Proyecto de apoyo a alianzas productivas Anexo No. 2 Decreto 321 de 2002, por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes 101 de 1993, y 160 de 1994 en lo relativo a la asignación integral de asistencia e incentivos directos para apoyar subproyectos productivos sostenibles, en desarrollo del Proyecto Alianzas Productivas para la Paz.

El presidente de la república de Colombia en ejercicio de la facultad prevista en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo de lo previsto en los artículos 1° y 7° de la Ley 101 de 1993, y 45 de la Ley 489 de 1998.

Estatutos de la asociación de productores de leche y agropecuarios de las veredas Villanueva, Quebrada Grande y Cucubo del municipio de Santa Rosa de Viterbo. Lo mismo que la estructura formal de la empresa, norma que reglamenta el funcionamiento de ASPROLECHE Q.V.C. y reglamento de operación fondo rotatorio aprobado en asamblea general 16 agosto 2013.

3.4 MARCO GEOGRÁFICO

Figura 3. Mapa Santa Rosa de Viterbo



Fuente de investigación 2015.

La práctica empresarial se desarrolló en el departamento de Boyacá en la provincia del Tundama, donde se encuentra ubicado el municipio de Santa Rosa de Viterbo, y en donde funciona ASPROLECHE con la operatividad en las veredas de Villa nueva, Quebrada Grande y Cucubo, de donde son oriundos los asociados ganaderos de la sociedad.

4. METODOLOGÍA

El estudio que se llevó a cabo en la asociación ASPROLECE Q.V.C, estuvo enfocado al fortalecimiento administrativo de los comités de trabajo y el fondo rotatorio por medio, de un plan de capacitación ajustado a las necesidades de cada órgano asesor. Se utilizó **“una investigación acción participativa**, buscando obtener resultados confiables y útiles para mejorar situaciones colectivas”¹⁹, basando la investigación en la participación de los comités y asociados participantes en el fondo rotatorio. Es de esta manera que se logra interactuar directamente con los órganos asesores y obtener resultados al trascurso en que se van implementando las capacitaciones. Puesto que hay una comunidad bien definida como lo es ASPROLECHE Q.V.C, y en particular de los órganos asesores internos; este tipo de estudio conto con las herramientas necesarias como lo fueron: las capacitaciones, trabajaos lúdicos y acompañamiento en asambleas generales, que se adaptaron a las condiciones y desarrollo de las diversas actividades que el practicante uso en el proceso de convivencia con los asociados integrantes de los mismos.

El fortalecimiento administrativo de los comités de trabajo y el fondo rotatorio se llevó a cabo, mediante la aplicación de estrategias encaminadas a la aplicación de una serie de capacitaciones colectivas y/o personalizadas por medio de un sistema pedagógico que conto con ayudas lúdico-prácticas y tecnológicas para lograr un mayor nivel de aprendizaje y apropiación de sus funciones y responsabilidades; para esto se hizo necesario realizar un análisis de la situación en que se encontraba cada órgano asesor, y se consiguió identificar las necesidades de cada comité y el fondo rotatorio; y de ésta forma implementar el plan de capacitación.

4.1 MÉTODO

Para la realización de este estudio, el tipo de **“metodología que se utilizó fue la investigación participativa**, pues ésta generó una mayor capacidad de respuesta a los problemas de la asociación”²⁰, ya que el estudio se realizó de forma directa concada uno de los miembros de los órganos asesores internos de ASPROLECHE Q.V.C., estudiando los posibles problemas que se encontraran a lo largo del plan capacitación y generando potenciales soluciones.

Gracias a la aplicación de este tipo de metodología y de los resultados obtenidos en la interacción, selogró un impacto efectivoen la gestión y trabajo de los órganos

¹⁹ VARGAS, Y. 2014. Diagnóstico y Evaluación administrativa de ASPROLECHE Q.V.C del municipio de Santa Rosa de Viterbo como miembro activo de la alianza productiva del Ministerio de Agricultura.

²⁰ Ibíd.

asesores internos que contribuyó con el mejoramiento de la eficiencia y eficacia de los staff y del personal administrativo durante la investigación, pues todo lo que se realizó en este proceso, permitió incidir de manera directa y constante en aplicación de dicho método.

4.2 FUENTES

4.2.1 Fuentes primarias. Para conocer más de cerca las necesidades que tiene cada comité y el fondo rotatorio, se trabajó directamente con los miembros de cada uno, y de igual manera con la junta directiva, para lograr un mayor acoplamiento entre el pasante y ASPROLECHE Q.V.C; de esta manera se obtuvo información de primera mano y se establecieron diálogos que conllevaron a dar respuestas a dichas necesidades en las reuniones que se celebraron con la junta y representantes de los comités y el fondo rotatorio a lo largo de la práctica.

4.2.2 Fuentes secundarias. Para obtener una mejor investigación y dar aplicabilidad al método y metodología anteriormente descritos, se obtuvo información de autores expertos en el tema tratado durante la práctica y que se encuentran en libros referenciados en la bibliografía, así mismo se consultaron revistas y bases de datos, acerca de temáticas administrativas y consolidación empresarial, de igual manera se tomó como principal fuente de información la cartilla financiera de la fundación Manuel Mejía y diversos autores que permitieron realizar el marco teórico, e hilo conductor de este trabajo.

4.3 ACTIVIDADES DESARROLLADAS

La Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia por medio de la Escuela de Administración de Empresas Agropecuarias ha apoyado técnica y administrativamente a la asociación ASPROLECHE Q.V.C., por medio de la experiencia y conocimiento de cada uno de los profesores que se han vinculado al crecimiento de ASPROLECHE se ha logrado mantener como una asociación líder en el sector lácteo, en la región y con grandes expectativas al futuro.

En apoyo a estas acciones, estudiantes de último semestre de la Escuela de Administración de Empresas Agropecuarias, se han vinculado a lo largo del proceso de crecimiento de la asociación como un apoyo en su área administrativa y formando lazos de cooperación en beneficio al estudiante, la asociación y la universidad.

En razón a lo expuesto anteriormente, el informe está enfocado al fortalecimiento de los comités de trabajo y fondo rotatorio de la asociación ASPROLECHE Q.V.C., en continuidad a la práctica que realizó el estudiante Yanny Haniel Vargas, logrando el empoderamiento del representante legal en su cargo y el trabajo con la junta directiva; es necesario conocer que el fortalecimiento de cada uno de los comités y fondo rotatorio se realizó por medio de la formulación de un plan de

trabajo para los órganos asesores internos y estructuración y ejecución de un plan de capacitación adecuado a sus necesidades, cubriendo las expectativas de los integrantes, y en cumplimiento de cada objetivo planteado en este informe.

A continuación se esboza los resultados obtenidos en cada uno de los objetivos planteados:

4.3.1 Objetivo 1. Diseñar y poner en marcha programas de capacitación, de acuerdo a las necesidades de los comités, y del fortalecimiento del fondo rotatorio. Plan de capacitación órganos asesores internos (Comités y Fondo Rotatorio) ASPROLECHE Q.V.C.

- **Presentación:** ASPROLECHE es una asociación que se ha caracterizado por su crecimiento rápido a partir de su creación, debido a la vinculación de nuevos asociados y su incremento en los niveles de producción diario; por tal razón sus órganos asesores internos conformados por: el comité técnico, comité veeduría, comité financiero, comité agronegocios y el fondo rotario, son los encargados en dar asesoría y apoyo a la asociación y junta directiva para la toma de decisiones; así mismo son los encargados en formalizar sus funciones y responsabilidades en planes de trabajo con los cuales se consigan nuevas oportunidades en el mercado, y se mantenga la base social de la asociación.

A partir de lo anterior y con base en las necesidades más apremiantes se establece en común acuerdo con los integrantes de los comités y fondo rotatorio el plan de capacitación para cada uno de ellos con el fin, de que logren llevar a cabo planes de acción de compromisos establecidos en el cierre de la alianza **(PRODUCTIVA DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA)** e igualmente de proyectos futuros de los cuales haga parte la asociación.

- **Justificación.** La importancia de la formulación y ejecución del plan de capacitación para los órganos asesores internos permitirá contribuir con sus acciones al fortalecimiento administrativo, la creación de redes de trabajo y aprovechamiento de los recursos productivos y de las oportunidades presentes en el entorno.

- **Objetivos de la capacitación.**

- **Objetivo general.** Fortalecer los órganos asesores internos de ASPROLECHE Q.V.C., mediante capacitaciones en temas específicos, que convengan en la realización de actividades a futuro para cada comité y fondo rotatorio.

- **Objetivos específicos:**

- Orientar el trabajo del comité técnico para evaluar el diagnóstico en buenas prácticas ganaderas (BPG), con el fin de establecer actividades necesarias que

ayuden a la certificación de las fincas de cada asociado.

- Implementar actividades que logren redes de comunicación efectiva con la junta directiva y asociados para la toma de decisiones, y vigilancia en actividades y proyectos mediante el trabajo del comité de veeduría.

- Establecer esquemas de trabajo con el fin de que el comité de agronegocios pueda evaluar los alcances de su área comercial y determinar un futuro para la innovación de sus productos.

- Organizar grupos de trabajo para el manejo financiero de la asociación de acuerdo a las cuentas que posea, con el fin de la integración de todo el comité financiero y de la mano del fondo rotatorio.

- Metodología y Estrategias. Para llevar a cabo el cumplimiento de cada objetivo se establecerá una metodología de trabajo para cada capacitación; por medio de ayudas lúdico-prácticas se espera que la participación de los comités y el fondo rotatorio pueda ser masiva, teniendo en cuenta pausas para descansos cortos y tiempos en capacitación no muy prolongados.

Cuadro 2. Programa de capacitaciones

Tiempo	Actividades	Mes 1				Mes 2				Órgano Asesor
		1	2	3	4	1	2	3	4	
Mecanización y apropiación de funciones, responsabilidades, valores y principios corporativos.	Planeado	■	■							Comités: técnico, veeduría, financiero, agronegocios.
	Ejecutado			■	■	■	■	■	■	
Mapa parlante y diagnóstico BPG.	Planeado		■							Comité técnico y comité agronegocios.
	Ejecutado				■	■	■	■	■	
Encuesta clima laboral	Planeado		■							comité veeduría
	Ejecutado						■			
Revisión y discusión diagnóstico BPG	Planeado				■	■				comité agronegocios
	Ejecutado									
Capacitación en fondo rotario siguiendo cartilla FMM.	Planeado				■	■				fondo rotatorio y comité financiero
	Ejecutado				■	■	■	■	■	
Elaboración cartilla de costos y manejo del tractor y pica pasto	Planeado								■	comité financiero y comité veeduría
	Ejecutado									
seguimiento encuesta clima laboral	Planeado				■					comité veeduría
	Ejecutado									
Otras actividades	Planeado									Comité Técnico
	Ejecutado									
Otras actividades	Planeado									Comité Veeduría
	Ejecutado									
Otras actividades	Planeado									Comité Agronegocios

Ejecutado									
-----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

- Ejecución e Impacto del Plan de Capacitación. La ejecución de este primer objetivo, se logró mediante la puesta en marcha de capacitaciones con cada comité y el fondo rotatorio; las capacitaciones por comités y fondo rotatorio contaron con una actividad diferente pero relacionada a su plan de acción ya establecido anteriormente por la coordinadora social y en colaboración con el pasante anterior de la UPTC.

Las capacitaciones se realizaron siguiendo el cronograma ya establecido en el cuadro 2 y entregado a cada uno de los miembros de los comités y fondo rotatorio, incluyendo a toda la junta directiva de ASPROLECHE Q.V.C. A pesar de este conocimiento, la colaboración por parte de algunos integrantes de los comités y fondo rotatorio fue casi nula, se logró llevar a cabo un 50% de las capacitaciones previstas, aunado a que algunas veces los integrantes no asistieron o simplemente se encontraban realizando labores inmediatas en su predio o asistiendo a invitaciones de reuniones con personal de la CCI.

De las actividades anteriormente nombradas en el cronograma, se llevaron a cabo las siguientes, aclarando que no hubo participación total de los comités.

- Nombre de cada actividad

- Mecanización y apropiación de funciones, responsabilidades, valores y principios corporativos.

Indicador:

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ Asociados participantes}}{\text{N}^\circ \text{ Asociados invitados}} \times 100\%$$

$$\frac{6}{27} \times 100 = 22\%$$

- Mapa parlante y diagnostico BPG.

Indicador:

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ Asociados participantes}}{\text{N}^\circ \text{ Asociados invitados}} \times 100\%$$

$$\frac{5}{18} \times 100 = 27\%$$

- Encuesta clima laboral

Indicador:

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ Asociados participantes}}{\text{N}^\circ \text{ Asociados invitados}} \times 100\%$$

$$\frac{2}{5} \times 100 = 40\%$$

- Capacitación en fondo rotario siguiendo cartilla Fundación Manuel Mejía FMM.

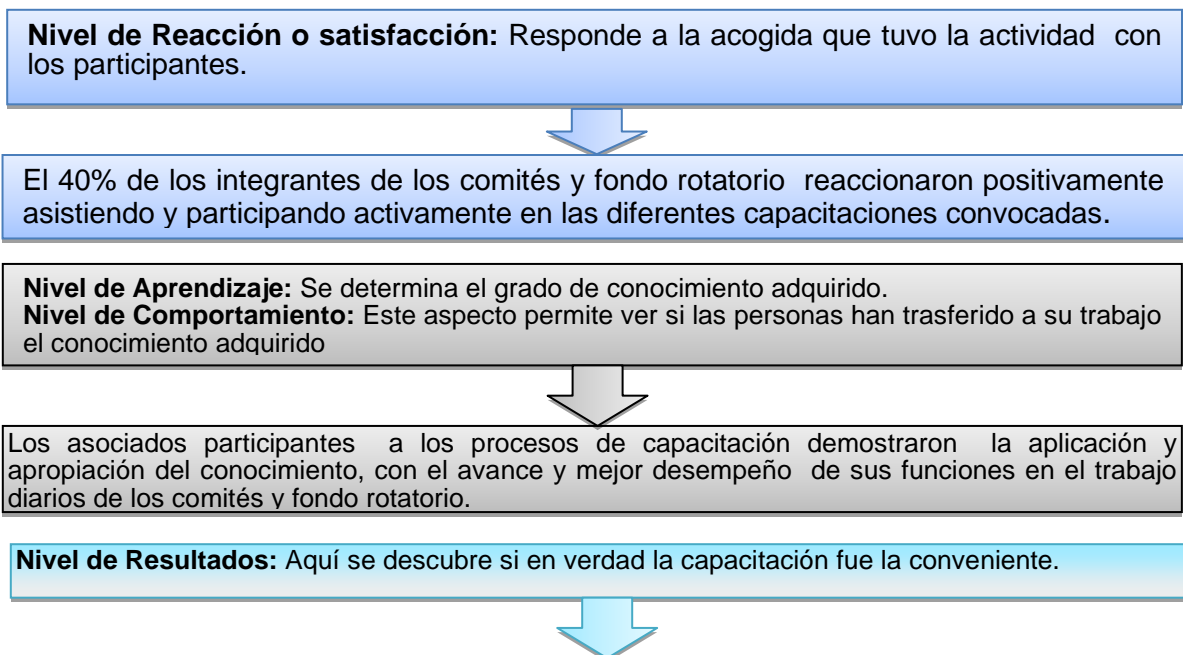
Indicador:

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ Asociados participantes}}{\text{N}^\circ \text{ Asociados invitados}} \times 100\%$$

$$\frac{7}{11} \times 100 = 63\%$$

- **Impacto del plan de capacitación:** según Donald Kirkpatrick, se tiene en cuenta la instrucción dada por el autor y con base en ella se evalúa cada nivel como se muestra a continuación:

Figura 4. Impacto del plan de capacitación:



Los resultados se ven reflejados en una mejor organización de los comités técnico, financiero y el fondo rotatorio por la mayor constancia y participación en los procesos de capacitación.

4.3.2 Objetivo 2. Motivar a los integrantes de los comités de trabajo y fondo rotatorio, para la apropiación de sus funciones y responsabilidades a través de talleres lúdico-prácticos.

Para el cumplimiento de este objetivo se realizó la capacitación con los comités y fondo rotatorio por medios pedagógicos, y de manera participativa; por medio de recortes ilustrativos de las funciones, responsabilidades, valores y principios corporativos, se presentaban en forma de una cartelera con colores diferentes, y se iba preguntando a cada miembro del comité que pensaba o a que se refería cada palabra. De esta manera se esperaba que cada persona no se fatigara y no lograra aburrirse solo con una presentación audiovisual, sino que se tomara con mayor facilidad la adopción de cada aspecto que se tocara en la capacitación.

Para el fondo rotatorio se utilizó la cartilla didáctica de Manuel Mejía tomando en cuenta principalmente el modulo gestión contable y financiera, diseñada con esquemas, tablas, lenguaje sencillo y practico que permitió el entendimiento de cada tema tratado en las capacitaciones.

Buscando la fijación y apropiación de las funciones, responsabilidades, valores y principios corporativos, por parte de los integrantes de los órganos asesores internos; se organizó una cartelera que se ubicó en la oficina de la asociación, lugar de reunión para las capacitaciones (Imagen 3) se aprovechó todos los eventos de orientación, para recordar a través de preguntas las tareas y compromisos de cada uno de ellos con la asociación.

Otra forma como se apoyó el proceso de capacitación fue acompañando a los asociados a asambleas generales y actividades realizadas por la Corporación Colombia Internacional CCI I (Imagen 4).

Imagen 1. Presentación con asociados, comité directivo y de alianza.



Imagen 2. Primer encuentro con representantes de los comités:



Imagen 3.Trabajo didáctico comités y fondo rotatorio

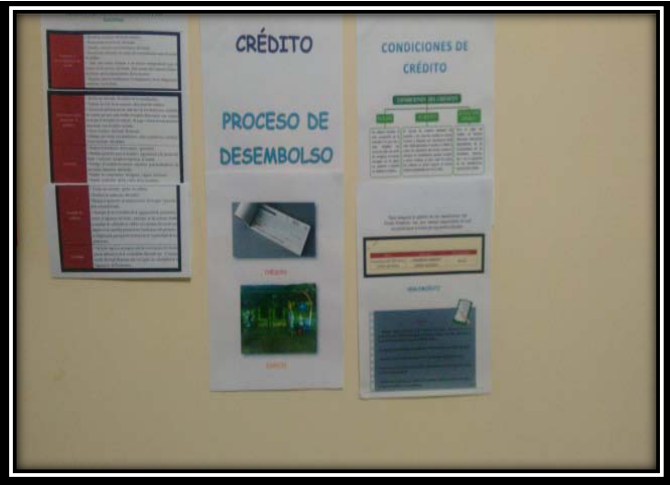


Imagen 4. Acompañamiento en otras actividades



4.3.3 Objetivo 3. Orientar los esquemas de operación de los comités y fondo rotatorio de Asproleche Q.V.C, a través de la elaboración de un plan funcional o táctico de trabajo.

- **Plan de trabajo.** En la asociación ASPROLECHE Q.V.C., se hace necesario que en continuidad al trabajo de con los comités y fondo rotatorio por medio de las capacitaciones se plante un plan de trabajo que contenga actividades a desarrollar por cada órgano de apoyo y que satisfagan las necesidades que tenga la asociación al igual que las futuras; por tal motivo a continuación se presenta un plan de trabajo para comités y fondo rotatorio de la asociación:

- **Propósito.** Con el plan de trabajo se busca que haya una planificación de tiempo y actividades que sean necesarias para el crecimiento continuo de la asociación; principalmente que se cumplan las funciones y responsabilidades que tienen los comités y el fondo rotario y en especial buscar la participación activa en las reuniones que se deben llevar a cabo por lo menos 2 veces al mes, con el fin de establecer propósitos y metas a cumplir en su tiempo de trabajo; al final de cada reunión se deberá evaluar el desempeño de cada comité al igual que será necesario establecer un indicador que mida el desempeño por año.

- **Metas:**

- Cada comité deberá formalizar por lo menos 2 veces al mes una reunión para discutir las actividades que se llevarán a cabo durante un periodo determinado.
- Lograr la participación completa de los integrantes en cada comité.
- Al finalizar el año buscar que cada integrante de la asociación conozca el reglamento y funcionamiento del fondo rotatorio al igual que el cumplimiento de los estatutos de la asociación.
- Cumplir por lo menos el 50% de las actividades propuestas para el año.

- **Objetivos:**

* **Corto plazo**

- Finalizar y evaluar las actividades pendientes establecidas en el año anterior.
- Crear los reglamentos de uso y manejo que se le darán a la maquinaria, en especial la pica pasto y el tractor.
- Establecer capacitaciones en áreas técnicas y administrativas con el fin de llevar un mejor manejo en cada una de las fincas adscritas a la asociación, siguiendo las estrategias planteadas por el pasante Haniel Vargas.

* **Mediano plazo**

- Formular proyectos que beneficien a la asociación.
- Identificar nuevas oportunidades de negocio.
- Mejorar calidad de la leche.
- Aumentar el criterio de empoderamiento de los integrantes del fondo rotatorio en sus cargos.

* **Largo plazo**

- Iniciar actividad de crédito para el fondo rotatorioFR(planear iniciativas de crédito en el FR).
- Implementar centro de acopio propio al igual que el laboratorio para la evaluación de la calidad de leche y la investigación de nuevos productos.
- Efectuar la certificación de cada uno de los predios de los asociados.

- **Objetivo Específico.** Formular un plan de trabajo para la asociación ASPROLECHE Q.V.C., para el seguimiento y cumplimiento de las funciones y responsabilidades de los comités de trabajo y fondo rotatorio en un lapso de tiempo de un año.

- **Objetivo Medurable.** Alcanzar el 70% de la participación de los integrantes de los comités de apoyo y fondo rotatorio al finalizar el plan de trabajo para el año 2016.

- **Objetivo Alcanzable.** Iniciar el manejo del fondo rotatorio en un 100% al finalizar el plan de trabajo.

- **Recursos productivos necesarios.**

- Total de integrantes de los comités de trabajo, fondo rotatorio y junta directiva.
- Coordinador social.
- Presupuesto para papelería que se utilice para invitaciones a capacitaciones y actividades que se lleven a cabo en el transcurso del año.
- Equipos de cómputo.
- Medio de Consulta de material bibliográfico e infografía.
- Personal especializado para capacitaciones técnicas y formulación de proyectos (pasantes de veterinaria sugerida desde las estrategias planteadas en el trabajo del pasante Yanny Haniel Vargas).
- Apoyo de instituciones gubernamentales para la ejecución de proyectos agropecuarios.
- Apoyo de la universidad por medio de pasantes para la ejecución del plan de trabajo.

- **Restricciones**

- Falta de compromiso de los integrantes de los comités, fondo rotatorio y junta directiva.
- Deserción de integrantes de los órganos de apoyo.
- Poca atención en manejo de recursos previstos para actividades establecidas en el plan de trabajo.
- Alteraciones en cronograma, a causa de reuniones imprevistas con otras instituciones.

- **Responsables:**

- Comité Técnico: Gallo Cárdenas Luis Octavio
- Comité Veeduría: Ríos León Fanny De La Cruz
- Comité Agronegocios: Santiago Cruz Henry De Jesús.
- Comité Financiero: Puerto Torres Luis Huberto
- Junta Directiva y Gerencia.

5. CONCLUSIONES

- El programa de capacitación para los comités y fondo rotario fue diseñado teniendo en cuenta las orientaciones de la Fundación Manuel Mejía FMM y de la coordinadora social. Proceso de formación que en su ejecución, se visualizó el 40% de los integrantes muy comprometidos, tanto en la calidad de asociado como integrante de algún comité; observando desmotivación por no ver tomar la misma actitud en sus compañeros de trabajo, debido a la inasistencia al 50% de las reuniones y capacitaciones citadas.
- Los integrantes de los órganos asesores internos y fondo rotatorio, a través de la capacitación lúdico-práctica lograron, desarrollar sus habilidades en el cumplimiento de sus responsabilidades y entendieron el impacto que tiene la toma de decisiones eficaces para el crecimiento y fortalecimiento de la asociación, al lograr cumplir las metas establecidas.
- Durante el desarrollo de la práctica en la asociación y partiendo de las necesidades de los órganos asesores internos y fondo rotario, se logró establecer un plan de trabajo operativo para el año 2016, el cual la asociación y futuro practicante pueden poner en marcha para la continuidad del trabajo de estos órganos y así conseguir una mayor participación de los asociados en cada una de las actividades propuestas en dicho planteamiento.
- El acompañamiento a algunas otras actividades en que participó la asociación, como fue la rueda de negocios realizada por Corporación Colombia Internacional CCI, permitió que el practicante y futuro Administrador de Empresas Agropecuarias, interactuara con otras asociaciones presentes en el evento y conociera el ambiente y todos los factores que afectan el desarrollo de estas unidades de negocio en el mercado agropecuario.

6. RECOMENDACIONES

En la realización de esta práctica con ASPROLECHE Q.V.C., se liquidó el programa de alianzas productivas, el cual daba apoyo en diferentes aspectos a la asociación; debido a esto la coordinadora social termina su contrato de trabajo desarticulándose toda la asociación, por tal motivo se recomienda que cuente con un profesional para este cargo, ya que se observa una gran acumulación de trabajo hacia el representante legal, y una dispersión por parte de los asociados, que más adelante pueden traer complicaciones para la asociación.

El cumplimiento de los estatutos de la asociación es el motor de reglamentación de cada uno de los asociados, por lo que se hace necesaria una mayor aplicación por parte de la junta directiva, para evitar conflictos que se observaban mientras se llevaban a cabo las asambleas generales.

El manejo de herramientas tecnológicas es de gran importancia para el desarrollo de las actividades que lleva a cabo la asociación, por lo cual se hace necesario establecer una serie de capacitaciones en el manejo de herramientas office para la junta directiva.

En vista que el negocio de la producción de leche es un mercado muy competitivo y cambiante en la generación de nuevos productos derivados, la conformación de un grupo de trabajo dentro del comité técnico y de agronegocios ayudará a la posibilidad de creación de un centro de acopio y un laboratorio de investigación a largo plazo, que buscará el aumento de ganancias en la asociación como su crecimiento, productividad, competitividad y reconocimiento a nivel regional y nacional.

BIBLIOGRAFÍA

ASPROLECHE Q.V.C. Del municipio de Santa Rosa de Viterbo, Boyacá. 2014

ASSISTANCE, N. M. A. C. T. Desarrollo de liderazgo. 2009

CHACON, A. Elaboración del modelo de gestión para la asociación de leche. 2014

ESTATUTOS DE LOS TRABAJADORES. Ley 8/1980, de 10 de Marzo. Sección primera. Decanos de representación. Artículo sesenta y tres. Comités de empresa. 1980.

FUNDACIÓN MANUEL MEJÍA. Cartilla financiera Institucional. P. E. 2012

INCUBACEN. Glosario.

LACAYO, L. B. Guía para el desarrollo y el fortalecimiento de organizaciones empresariales rurales. 2010

MORA ENGUÍDANOS, A. Diccionario de Contabilidad. 2009

SUAREZ, Adriana, Como estructurar un plan de capacitación. En: Gestión Humana, [www. Gesticonhumana.com](http://www.Gesticonhumana.com). 2008

UNIDAD DE COOPERACIÓN TÉCNICO-ADMINISTRATIVA. Proyecto desarrollo rural sostenible de zonas de fragilidad ecológica en la región del trifinio PRODERT. En línea. Disponible en: <http://repiica.iica.int/DOCS/B0370E/B0370E.PDF>.

VARGAS, Y. Diagnóstico y Evaluación administrativa de ASPROLECHE Q.V.C del municipio de Santa Rosa de Viterbo como miembro activo de la alianza productiva del Ministerio de Agricultura. 2014


VILLARRAGA, J. Los fondos autogestionarios de microcrédito, como aporte al desarrollo local. 2010

WIKIHOW. Cómo crear un plan de trabajo. En Línea. Disponible en: <http://es.wikihow.com/crear-un-plan-de-trabajo>

YARCE, J. Carrera y Empleo. 2013

Anexos

Anexo A. FORMATOS DE LAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR LOS COMITÉS Y FONDO ROTATORIO

<i>Asociación de productores de leche y agropecuarios de las veredas de Villanueva, Quebrada Grande y Casabo del municipio de Santa Rosa de Viterbo</i>					
MEDICION DEL CLIMA LABORAL					
Ayúdenos a mejorar					
Por favor, dedique unos minutos a completar esta encuesta, la información que nos proporcione será utilizada para evaluar el nivel de satisfacción general de los asociados con ASPROLECHE Q.V.C.					
Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y no serán utilizadas para ningún propósito distinto al de ayudarnos a mejorar.					
1. La asociación:					
	1. No	2. No, pero con alguna conformidad	3. Sí / No, depende	4. Sí, pero con alguna inconformidad	5. Sí
Está usted satisfecho con su trayectoria en la asociación?					
Le gusta la asociación?					
Se siente orgulloso de pertenecer a su asociación?					
De haber sabido como iban a ser las cosas en su asociación, hubiera entrado en ella?					
Se siente integrado en su asociación?					
Conoce bien qué aporta usted con su trabajo a la asociación?					
2. Posibilidades de creatividad e iniciativa:					
Considera usted que...					
	1. No	2. No, pero con alguna conformidad	3. Sí / No, depende	4. Sí, pero con alguna inconformidad	5. Sí
... tiene la suficiente autonomía en la asociación?					
... tiene la suficiente capacidad de iniciativa en la asociación?					
... sus ideas son escuchadas por la Junta Directiva?					
... se siente realizado en su asociación?					
3. Asociados:					
Acerca de los asociados:					
	1. No	2. No, pero con alguna conformidad	3. Sí / No, depende	4. Sí, pero con alguna inconformidad	5. Sí
Se lleva usted bien con los demás asociados?					
Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando usted entró a la asociación?					
Si dejara la asociación, lo sentiría por ellos?					
Cree que usted y los demás asociados están unidos y se llevan bien?					
Conclera que los asociados son sus amigos?					

4. Junta Directiva:					
Sobre la Junta Directiva:					
	1. No	2. No, pero con alguna conformidad	3. Sí / No, depende	4. Sí, pero con alguna inconformidad	5. Sí
Los miembros de la Junta Directiva le tratan bien, con amabilidad?					
Concidera adecuado el nivel de exigencia por parte de la Junta Directiva?					
Concidera que los miembros de la Junta Directiva son participativos?					
Considera usted que trabaja en equipo con la Junta Directiva?					
Tiene usted comunicación con la Junta Directiva?					
Considera usted que la Junta Directiva es justa?					
5. Remuneración:					
Sobre el precio de la leche:					
	1. No	2. No, pero con alguna conformidad	3. Sí / No, depende	4. Sí, pero con alguna inconformidad	5. Sí
Considera que el valor que tiene la leche en este mometo es el adecuado?					
Considera que el valor que esta pagando la asociación por la leche en este momento, se encuentra por encima de lo que se está pagando por fuera de la misma?					
Cree que el precio de la leche concuerda con la situación y marcha económica de la asociación?					
Considera que se está pagando lo justo según la calidad de la leche que se encuentra produciendo?					
6. Comunicación:					
Considera usted que en su asociación...					
	1. No	2. No, pero con alguna conformidad	3. Sí / No, depende	4. Sí, pero con alguna inconformidad	5. Sí
... existe buena comunicación entre la Junta Directiva y los asociados?					
... existe buena comunicación entre los asociados y la Junta Directiva?					
... la Junta Directiva escucha las opiniones y sugerencias de los asociados?					
La encuesta ha concluído.					
Muchas gracias por su colaboración.					



MinAgricultura
Ministerio de Agricultura
y Desarrollo Rural

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Apoyo
Alianzas
Productivas

**FUNDACION
Manuel Mejía**



"Alianza para el mejoramiento del sistema de producción y acopio de leche, municipio de Santa Rosa de Viterbo"

Asociación de productores de leche y agropecuarios de las veredas de Villavieja, Quebrada Grande y Casabo del municipio de Santa Rosa de Viterbo - ASPROLECHE QVC -

MAPA PARLANTE

NOMBRE DEL BENEFICIARIO:

CELULAR:

NOMBRE DE LA FINCA:

VEREDA:

--	--



REGISTRO DE BUENAS PRACTICAS - Parte 1

Puntos claves de las Buenas Prácticas	Diagnóstico	Sugerencias realizadas por / Fecha	Compromiso / Fecha de cumplimiento
1. Planeación de la producción de leche			
2. Estado de las instalaciones			
3. Estado de los equipos, utensilios y herramientas			
4. Manejo del agua			
5. Manejo de los suelos			
6. Reproducción animal			
7. Nutrición animal			



REGISTRO DE BUENAS PRACTICAS - Parte 1

Puntos claves de las Buenas Prácticas	Diagnóstico	Sugerencias realizadas por / Fecha	Compromiso / Fecha de cumplimiento
8. Sanidad			
9. Producción diaria			
10. Documentación y registros			
11. Salud, seguridad y bienestar del productor			
12. Protección ambiental			

FIRMA BENEFICIARIO _____

FIRMA EVALUADOR _____


NOMBRE BENEFICIARIO:

NOMBRE EVALUADOR:

NUMERO DE CEDULA:

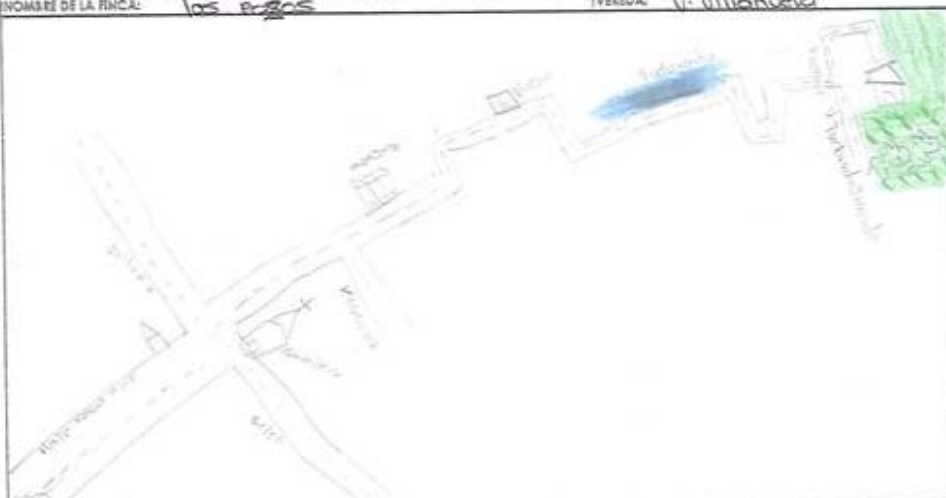
NUMERO DE CEDULA:

Anexo B. DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS POR LOS COMITÉS Y FONDO ROTATORIO




"Alianza para el mejoramiento del sistema de producción y acopio de leche, municipio de Santa Rosa de Viterbo"
Asociación de productores de leche y aporrecuarios de las veredas de Villanueva, Quebrada Grande y Cacabo del municipio de Santa Rosa de Viterbo - ASPROLECHE QVS -

MAPA PARLANTE	
NOMBRE DEL BENEFICIARIO: <u>José A. Rincón</u>	CELULAR: <u>3125439918</u>
NOMBRE DE LA FINCA: <u>los pagos</u>	VEREDA: <u>V. Villanueva</u>




Asociación de productores de leche y aporrecuarios de las veredas de Villanueva, Quebrada Grande y Cacabo del municipio de Santa Rosa de Viterbo



REGISTRO DE BUENAS PRACTICAS - Parte 1

Puntos claves de las Buenas Prácticas	Diagnóstico	Sugerencias realizadas por / Fecha	Compromiso / Fecha de cumplimiento
1. Planeación de la producción de leche	No planea	el 11/09/2015	11/11/2015
2. Estado de las instalaciones	buenas	el 11/09/2015	11/11/2015
3. Estado de los equipos, utensilios y herramientas	están en buen estado	el 11/09/2015	11/11/2015
4. Manejo del agua	bueno	11/09/2015	11/11/2015
5. Manejo de los suelos	buenos suelos	11/09/2015	11/11/2015
6. Reproducción animal	buenas reproducciones	11/09/2015	11/11/2015
7. Nutrición animal	tiene buen manejo de sales, y purinas	11/09/2015	11/11/2015

Asociación de productores de leche y agropecuarios de las veredas de Villanova, Quebrada Grande y Casabo del municipio de Santa Rosa de Viterbo



REGISTRO DE BUENAS PRACTICAS - Parte I

Puntos claves de las Buenas Prácticas	Diagnóstico	Sugerencias realizadas por / Fecha	Compromiso / Fecha de cumplimiento
8. Sanidad	bueno		
9. Producción diaria	25 litros diarios		
10. Documentación y registros	documentos al día		
11. Salud, seguridad y bienestar del productor	el ordeñador tiene buena salud y el tiene su carnet de salud.		
12. Protección ambiental	No tiene ninguna protección ambiental		7/10

FIRMA BENEFICIARIO: Jose A. Rincon

FIRMA EVALUADOR: Nancy Milena Torres

NOMBRE BENEFICIARIO: Jose A. Rincon

NOMBRE EVALUADOR: Nancy Milena Torres

NUMERO DE CEDULA: 1138550

NUMERO DE CEDULA: 24050240



PROSPERIDAD PARA TODOS



Apoyo Alianza Productiva



FUNDACION Manuel Mejía

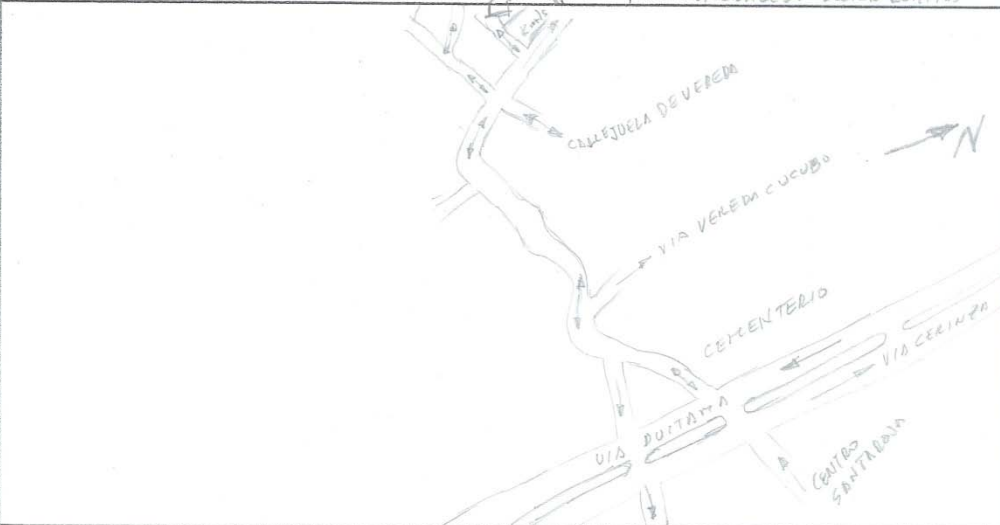


"Alianza para el mejoramiento del sistema de producción y acopio de leche, municipio de Santa Rosa de Viterbo"

Asociación de productores de leche y agropecuarios de las veredas de Villanova, Quebrada Grande y Casabo del municipio de Santa Rosa de Viterbo - ASPROLECHE QVC -

MAPA PARLANTE

NOMBRE DEL BENEFICIARIO: <u>DORA LUCIA CASTIBLANCO CANTO</u>	CELULAR: <u>321 259 2644</u>
NOMBRE DE LA FINCA: <u>CASA NUEVA</u>	VEREDA: <u>VILLANOVA SECTOR LOMITAS</u>





REGISTRO DE BUENAS PRACTICAS - Parte I

Puntos claves de las Buenas Prácticas	Diagnóstico	Sugerencias realizadas por / Fecha	Compromiso / Fecha de cumplimiento
1. Planeación de la producción de leche	no planeo su producción de leche		
2. Estado de las instalaciones	Buenos lo unico que no hay establo		
3. Estado de los equipos, utensilios y herramientas	en buen estado los utensilios		
4. Manejo del agua	Por medio de manguera de la quebrada		
5. Manejo de los suelos	le este fertilizantes como gallinosa y Fosforo y calcio.		
6. Reproducción animal	por medio de inseminación artificial		
7. Nutrición animal	con sal, bestero		



REGISTRO DE BUENAS PRACTICAS - Parte I

Puntos claves de las Buenas Prácticas	Diagnóstico	Sugerencias realizadas por / Fecha	Compromiso / Fecha de cumplimiento
8. Sanidad	vacunaciones al dia y desparasitación cada 6 o 3 meses		
9. Producción diaria	30 a 40 litros		
10. Documentación y registros	lleva en un cuaderno anotado sus cosas de sus ganados		
11. Salud, seguridad y bienestar del productor	si esta asegurado		
12. Protección ambiental	no utiliza.		

FIRMA BENEFICIARIO: [Firma]

FIRMA EVALUADOR: Nancy Milena T

NOMBRE BENEFICIARIO: SUBA LUCIA CASTIBLANCO CARRASCO

NOMBRE EVALUADOR: Nancy Milena T

NUMERO DE CEDULA: 24'048.313 de Sta Rosa de Vito

NUMERO DE CEDULA: 21050240



MEDICION DEL CLIMA LABORAL

Ayúdenos a mejorar

Por favor, dedique unos minutos a completar esta encuesta, la información que nos proporcione será utilizada para evaluar el nivel de satisfacción general de los asociados con ASPROLECHE Q.V.C.

Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y no serán utilizadas para ningún propósito distinto al de ayudarnos a mejorar.

1. La asociación:

	1. No	2. No, pero con alguna conformidad	3. Si / No, depende	4. Si, pero con alguna inconformidad	5. Si
Está usted satisfecho con su trayectoria en la asociación?				X	
Le gusta la asociación?					X
Se siente orgulloso de pertenecer a su asociación?					X
De haber sabido como iban a ser las cosas en su asociación, hubiera entrado en ella?				X	
Se siente integrado en su asociación?					X
Conoce bien qué aporta usted con su trabajo a la asociación?					X

2. Posibilidades de creatividad e iniciativa:

Considera usted que...

	1. No	2. No, pero con alguna conformidad	3. Si / No, depende	4. Si, pero con alguna inconformidad	5. Si
... tiene la suficiente autonomía en la asociación?					X
... tiene la suficiente capacidad de iniciativa en la asociación?					X
... sus ideas son escuchadas por la Junta Directiva?				X	
... se siente realizado en su asociación?			X		

3. Asociados:

Acerca de los asociados:

	1. No	2. No, pero con alguna conformidad	3. Si / No, depende	4. Si, pero con alguna inconformidad	5. Si
Se lleva usted bien con los demás asociados?					X
Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando usted entró a la asociación?				X	
Si dejara la asociación, lo sentiría por ellos?					X
Cree que usted y los demás asociados están unidos y se llevan bien?			X		
Considera que los asociados son sus amigos?			X		

4. Junta Directiva:

Sobre la Junta Directiva:

	1. No	2. No, pero con alguna conformidad	3. Si / No, depende	4. Si, pero con alguna inconformidad	5. Si
Los miembros de la Junta Directiva le tratan bien, con amabilidad?					X
Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de la Junta Directiva?					X
Considera que los miembros de la Junta Directiva son participativos?					X
Considera usted que trabaja en equipo con la Junta Directiva?				X	
Tiene usted comunicación con la Junta Directiva?					X
Considera usted que la Junta Directiva es justa?					X

5. Remuneración:

Sobre el precio de la leche:

	1. No	2. No, pero con alguna conformidad	3. Si / No, depende	4. Si, pero con alguna inconformidad	5. Si
Considera que el valor que tiene la leche en este momento es el adecuado?	X				
Considera que el valor que esta pagando la asociación por la leche en este momento, se encuentra por encima de lo que se está pagando por fuera de la misma?	X				
Cree que el precio de la leche concuerda con la situación y marcha económica de la asociación?					X
Considera que se está pagando lo justo según la calidad de la leche que se encuentra produciendo?	X				

6. Comunicación:


Considera usted que en su asociación...

	1. No	2. No, pero con alguna conformidad	3. Si / No, depende	4. Si, pero con alguna inconformidad	5. Si
... existe buena comunicación entre la Junta Directiva y los asociados?			X		
... existe buena comunicación entre los asociados y la Junta Directiva?			X		
... la Junta Directiva escucha las opiniones y sugerencias de los asociados?					X

La encuesta ha concluido.

Muchas gracias por su colaboración.


Asociación de productores de leche y agropecuarios de las veredas de Villanueva, Quebrada Grande y Casabo del municipio de Santa Rosa de Vireo



REGISTRO DE BUENAS PRACTICAS - Parte 1

Puntos claves de las Buenas Prácticas	Diagnóstico	Sugerencias realizadas por / Fecha	Compromiso / Fecha de cumplimiento
1. Planeación de la producción de leche	Si Planca su producción		
2. Estado de las instalaciones	buna pero no hoy construcción		
3. Estado de los equipos, utensilios y herramientas	Buenos		
4. Manejo del agua	Buena		
5. Manejo de las suelos	Por el momento regular por el tiempo		
6. Reproducción animal	Doble proposito		
7. Nutrición animal	bueno		

Asociación de productores de leche y agropecuarios de las veredas de Villanueva, Quebrada Grande y Casabo del municipio de Santa Rosa de Vireo



REGISTRO DE BUENAS PRACTICAS - Parte 1

Puntos claves de las Buenas Prácticas	Diagnóstico	Sugerencias realizadas por / Fecha	Compromiso / Fecha de cumplimiento
8. Sanidad	Buena		
9. Producción diaria	30 litros		
10. Documentación y registros	si lleva su documentación		
11. Salud, seguridad y bienestar del productor	buna		
12. Protección ambiental	ten poraneo.		

FIRMA BENEFICIARIO

[Firma manuscrita]

NOMBRE BENEFICIARIO:

Desiderio Eduardo Balaguero

NUMERO DE CEDULA:

4242117 Santa Rosa de V.

FIRMA EVALUADOR

[Firma manuscrita]

NOMBRE EVALUADOR:

Nancy Milena Torres

NUMERO DE CEDULA:

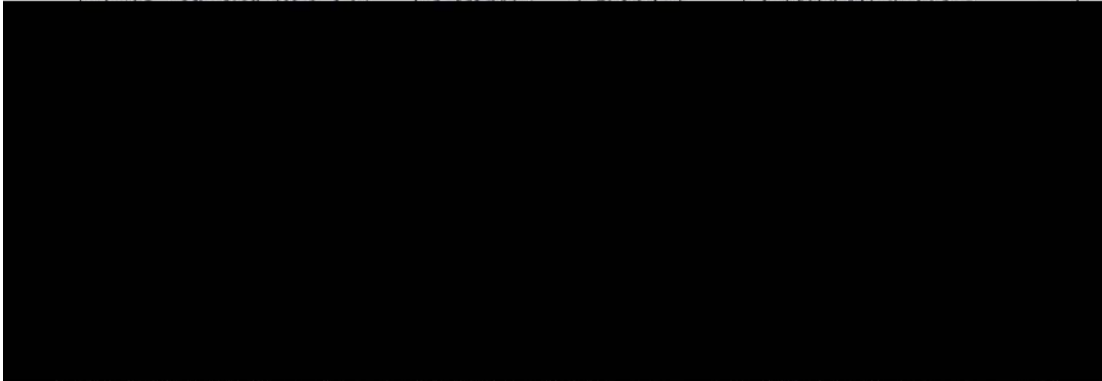
24050240.



Fecha: Septiembre 4/2015

Listado asistencia capacitacion y trabajo con comites comites.

Nombre	Apellido	Comité al que pertenece
Henry	Santiago Ortiz	Agro negocios
Ricardo	Gallo	Comite tecnico
Martha E. Zamora		Financiero
Nancy Milena Torres	Tones Abail	Tecnico
Aura Lucia Castiblanco C	Castiblanco Camacho	Junta Directiva
Blanca Cecilia	Folives Sanchez	Junta
José Paul Pinto Rincón		agronegocios
Luis Oliverio	Martinez	Tecnico
Martha Luz P		Tecnico
Luis Humberto	Díaz Torres	Financiero



ANA YRECY GOMEZ	GOMEZ TORRAL	Vigilancia
Beytha E. Martínez		Agro negocios
Fabio Antonio Favela		Financiero
Jenny D. L.	Rios Leon	Veduria
Adolfo	Gomez Torres	Tecnico
José VIKTAR GON	GONZALEZ GONZALEZ	AGRONEGOCIO
William fernando	Juan Alvarado	Agro negocios
Doris Jeanneth Lina C	Doris Jeanneth Lina C	Junta Directiva
Diego Barrios Babayan		Fiscal Asociación ASPROLECHE
María Luisa	Gomez Panqueva	Junta Directiva

