

**Diagnostico al proceso de capacitación al personal de la cooperativa
“organización de trabajo asociado – ota” de panamco colombia s.a. –
embotelladora planta norte.**

**WILSON FABIAN MARTINEZ MOTTA
YENITH OLIVIA ARANDA PARRA**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
“UNAD”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CICLO PROFESIONAL
BOGOTA D.C.**

ABRIL DE 2.003

**DIAGNOSTICO AL PROCESO DE CAPACITACION AL PERSONAL DE LA
COOPERATIVA “ORGANIZACIÓN DE TRABAJO ASOCIADO – OTA” DE
PANAMCO COLOMBIA S.A. – EMBOTELLADORA PLANTA NORTE.**

Presentado Por:

**WILSON FABIAN MARTINEZ MOTTA
C.C. 79.546.603**

**YENITH OLIVIA ARANDA PARRA
C.C. 52.129.313**

**Trabajo presentado como requisito para optar el titulo de
Administrador de Empresas**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
“UNAD”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CICLO PROFESIONAL
BOGOTA D.C.**

ABRIL DE 2.003

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	
RESUMEN	
1. UBICACIÓN DEL PROBLEMA A INVESTIGAR	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1.1 Formulación del problema	2
1.1.2 Sistematización del problema	2
1.2 FORMULACION DE OBJETIVOS	2
1.2.1 Objetivo General	3
1.2.2 Objetivos Específicos	3
1.3 DELIMITACION DEL TEMA	4
1.3.1 Delimitación por Objetivos	4
1.3.2 Delimitación Espacio-Temporal	5
1.3.3 Limitaciones	5
1.4 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.4.1 Justificación Práctica	6
2. MARCOS DE REFERENCIA Y SISTEMA DE HIPÓTESIS	7
2.1 MARCOS DE REFERENCIA	7
2.1.1 Marco Filosófico - Antropológico	7
2.1.2 Marco Teórico	10
2.1.3 Marco Conceptual	14
2.1.4 Marco Institucional	19
2.1.4.1 Misión	19
2.1.4.2 Visión	19
2.1.4.3 Políticas Institucionales	19
2.1.5 Marco Histórico	20
2.1.6 Marco Legal	29

2.2 SISTEMA DE HIPÓTESIS	30
2.2.1 Formulación de la Hipótesis	30
2.2.1.1 Hipótesis General	30
2.2.1.2 Hipótesis de Trabajo	30
2.2.2 Operacionalización de las Hipótesis	31
3. DISEÑO METODOLOGICO BASICO	34
3.1 POBLACIÓN Y MUESTRA	34
3.1.1 Población – Universo	34
3.1.2 Muestra	35
3.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE INFORMACIÓN	36
3.3 DEFINICIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TIPO DE ESTUDIO	38
3.4 INTERPRETACION Y ANÁLISIS DE LA INFORMACION	39
3.4.1 CRUCE DE VARIABLES (INTEGRANTES DE LA OTA)	39
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	47
4.1 ASPECTOS INSTITUCIONALES	47
4.2 ASPECTOS FINANCIEROS	47
5. ANALISIS PARA RECOMENDAR ALGUNAS SOLUCIONES A LA PROBLEMÁTICA ENCONTRADA EN LA COOPERATIVA.	50
5.1. ESTRATEGIA DO	50
5.2 ESTRATEGIA FA	50
5.3 ESTRATEGIA FO	50
5.4 ESTRATEGIA DA	50
6. ANALISIS COMPLEMENTARIO AL TRABAJO DE CAMPO	50
6.1 PROPUESTA VARIABLE OBJETIVOS	51
6.2 PROPUESTA VARIABLE TIEMPO DE SERVICIO	53
6.3 PROPUESTA VARIABLE CARGOS DE LA COOPERATIVA	54
6.4 PROPUESTA VARIABLE QUE ES COOPERATIVA?	55
6.5 PROPUESTA VARIABLE MISION Y VISION DE LA COOPERATIVA	56
6.6 PROPUESTA VARIABLE POLITICAS	57
6.7 PROPUESTA VARIABLE CAPACITACION	58

6.8 PROPUESTA VARIABLE DISPOSICION	59
6.9 PROPUESTA VARIABLE DE INFORMACION	60
6.10 PROPUESTA VARIABLE ACEPTABILIDAD DEL AMBIENTE	61
6.11 PROPUESTA VARIABLE BENEFICIOS ESPERADOS	62
7. PLAN ESTRATEGICO	62
8. PROPUESTA PARA LA CAPACITACION DE PERSONAL DE LA COOPERATIVA - OTA -	67
8.1 DEFINICION Y CARACTERISTICAS	68
8.2 OBJETIVOS	69
8.3 JUSTIFICACION	69
8.4 MISION	70
8.5 VISION	70
9. PRINCIPIOS COOPERATIVOS	71
10. FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LAS COOPERATIVAS	71
10.1 ADMINISTRACION	71
10.1.1 Asamblea General	72
10.1.1.1 Clases de Asambleas	72
10.1.2 El Consejo de Administración	73
10.1.3. Gerente	74
11. ÓRGANOS DE INSPECCION Y VIGILANCIA	75
11.1 JUNTA DE VIGILANCIA	75
11.2 REVISOR FISCAL	76
11.3 FUNCIONES DEL COMITÉ DE EDUCACION	78
12. RÉGIMEN ECONOMICO	78
12.1 PATRIMONIO	78
12.2 APORTES	78
12.3 OTROS FONDOS Y RESERVAS	80
13 MARCO NORMATIVO	80
13.1 DECRETO No. 468 (febrero 23 de 1990)	80
13.2 NUMERO DE ASOCIADOS	81
14. DESARROLLO INTEGRAL	81

15. DEL TRABAJO ASOCIATIVO	83
15.1 AUTONOMIA ADMINISTRATIVA Y RESPONSABILIDAD EN LA REALIZACION DE LAS LABORES	83
15.2 RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO	83
15.2.1 Causas excepcionales y justificadas para vincular trabajadores no asociados.	
15.3 REGULACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO ASOCIADO	84
15.3.1 Régimen de Trabajo Asociado	84
15.3.2 Régimen de Compensación	85
15.3.3 Régimen de Previsión y Seguridad Social	87
16. DEBERES Y DERECHOS ESPECIALES DEL TRABAJADOR	87
RECOMENDACIONES	91
CONCLUSIONES	92
ANEXOS	
BIBLIOGRAFIA	

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Encuesta Piloto	94
Anexo 2. Diagrama De Gantt	97

INTRODUCCION

En esta época cuando las organizaciones están cambiando de jerárquicas a planas y los procesos están pasando a ser el eje central del trabajo de varios grupos, para el oficio no puede seguir siendo un simple entrenamiento sino un proceso continuo de educación.

Antes si lo único que interesaba era el que se repitiera un trabajo dentro de una organización rígida y sin proyección al futuro, la capacitación y la educación no eran necesarias, bastaba con la simple información mediante una comunicación vertical. Actualmente los procesos de comunicación y educación han dejado de ser un simple problema instrumental, y se han convertido en un problema estratégico que busca la transformación de los seres humanos a través de sus cambios de actitud y comportamiento.

La capacitación como "algo bueno" que es necesario hacer ocasionalmente, es el pensamiento que predomina en las empresas que no se están preparando para la productividad y competitividad de los próximos años. La formación debe justificarse por si misma por ser una forma rentable de aumentar el conocimiento de las personas, desarrollar habilidades, estimular la motivación y por lo tanto mejorar su rendimiento.

Los procesos de capacitación son actualmente fuerzas poderosas para el desarrollo de las organizaciones. A medida que la tecnología, los procesos, el equipamiento, se hacen universalmente accesibles, una de las pocas áreas de

una empresa que todavía ofrece ventajas competitivas sostenibles es la de Recursos Humanos.

Las personas son actualmente la ventaja competitiva más valiosa para cualquier organización. Pero es necesario desarrollar sus potencialidades, despertar su energía creadora y dejarlas en capacidad de tomar decisiones acertadas.

Las sociedades del próximo siglo tendrán como recurso clave algo inmaterial: la información y el conocimiento. El capital, el trabajo y la tierra pasan a ser recursos marginales.

Las organizaciones en aprendizaje permanente y que hacen posible que su cultura sea creativa, son posibles pero se necesita de líderes que sepan no solo comunicar sino además aprovechar las competencias, que adquieren sus colaboradores, con fines productivos.

El trabajo, que a continuación se presenta es un diseño investigativo que propone la realización de un diagnóstico al proceso de capacitación del personal de la “Organización de Trabajo Asociado – OTA”.

Dentro de los temas que se tratarán durante el desarrollo del presente proceso investigativo se describen momentos como el planteamiento del problema a investigar, que permitirá hacer un diagnóstico y pronóstico del objeto de estudio, marcos de referencia, que permitirían fundamentar la investigación y ampliar el espectro de el conocimiento de el objeto de estudio, sistemas de hipótesis que se buscaran por medio de la investigación ser probadas.

Con el diseño metodológico básico en el que se aplicaran herramientas estadísticas para recoger la información y elaborar el diagnóstico pertinente para la elaboración de un plan de capacitación que contenga beneficios y

procedimientos que permitan lograr un mayor control administrativo definiendo con claridad los límites de responsabilidad, reflejo de los objetivos a corto, mediano y largo plazo de la cooperativa.

El interés por encaminar esta investigación hacia la cooperativa se fundamenta en el deseo de hacer progresivo y extensivo este estudio ya que sería satisfactorio ver resultados positivos en la OTA, notamos el claro convencimiento por parte de las directivas del cambio que necesitan implementar para que el personal mejore en todos sus aspectos, las limitaciones son pocas aunque predomina dentro de los afiliados el tener que dedicar parte de su tiempo libre pero sabemos que es un aspecto subsanable en la medida en que conozcan el propósito general.

Se espera que, luego del desarrollo de los objetivos propuestos se llegue a resultados satisfactorios que respondan a las necesidades del investigador, que contribuyan a solucionar las situaciones problema que presenta, iniciando e implantando un plan de capacitación que permita a sus afiliados trabajar por un crecimiento sostenido de la cooperativa.

ANEXO No. 1 “ENCUESTA PILOTO”

PROCESO DE CAPACITACION AL PERSONAL DE LA COOPERATIVA “ORGANIZACIÓN DE TRABAJO ASOCIADO – OTA” DE PANAMCO COLOMBIA S.A. – EMBOTELLADORA PLANTA NORTE.

OBJETIVO:

La presente encuesta esta dirigida a quienes hacen parte de la Organización de Trabajo Asociado – OTA, para lograr determinar el nivel de compromiso y conocimiento de las políticas que rigen la cooperativa.

GUIA INSTRUCTIVA:

Marque con una (x) la respuesta que crea conveniente, según los conocimientos que tenga acerca de la cooperativa a la cual usted pertenece, y con sus propios términos explique brevemente las respuestas que lo requieran en forma clara y precisa.

FECHA: _____

1. Indique la fecha en la cual ingreso a hacer parte de la cooperativa.

Día _____ Mes _____ Año _____

2. Cargo que ocupa dentro de la cooperativa...

ADMINISTRATIVO _____ OPERATIVO _____

3. ¿Conoce que es una cooperativa de trabajo asociado?

SI _____ NO _____

Explique brevemente _____

4. Conoce la misión y la visión de la cooperativa?

SI _____ NO _____

Explique brevemente

5. Conoce las políticas que rigen la cooperativa?

SI _____ NO _____

A través de que medio?

6. Ha recibido capacitación acerca del trabajo cooperativo?

SI _____ NO _____

7. Le gustaría recibir cursos que le enseñaran a conocer y entender los mecanismos que rigen el trabajo cooperativo?

SI _____ NO _____

8. Recibe periódicamente información respecto a la utilización de los recursos propios de la cooperativa?

SI _____ NO _____ CADA CUANTO? _____

9. El ambiente en que desarrolla sus actividades es agradable para usted?

MUCHO _____ ALGO _____ POCO _____ NADA _____

10. Que beneficios espera recibir de la cooperativa?

RESUMEN

La Organización de Trabajo Asociado –OTA -, es una entidad cooperativa conformada por un grupo de personas que vinculan su trabajo y aporte económico, con el ánimo de prestar un servicio que satisfaga las necesidades de mano de obra en los distintos procesos de producción de Panamco Colombia S.A. como operarios rotativos, reempaque de producto, lavado y clasificación de envase.

Esta cooperativa fue conformada sin tener en cuenta las bases que dan solidez a este tipo de organización como es favorecer la justicia y equidad del valor del individuo, el valor del trabajo por encima del capital, el espíritu de libertad, solidaridad, cooperación y mutua ayuda, sin embargo ellos mantienen un ritmo de trabajo sostenido que podría mejorar y dar mayores ganancias si se implantara un plan de capacitación sobre el trabajo asociado.

De acuerdo a lo anterior y para recoger la información necesaria es indispensable aplicar una encuesta estructurada que permita determinar las falencias más comunes que se están dando, para llevar a cabo una planeación que tenga actividades de capacitación, ejecución y control, contando con la participación de las directivas y principalmente del recurso humano con el que se cuenta, en búsqueda del aprovechamiento de las capacidades que lleven al logro de los objetivos de la cooperativa.

El objetivo general de este trabajo ha sido desarrollar un programa de capacitación que contenga actividades que tiendan a la formación de sus afiliados en los principios, métodos y características del cooperativismo, incluyendo una guía que permita a sus afiliados conocer de forma precisa y clara las disposiciones generales del acuerdo cooperativo, basado en los principios de economía solidaria.

La idea de capacitar a quienes pertenecen a ella y proporcionarles una visión clara de su responsabilidad y de las ventajas que pueden obtener si su trabajo es de forma voluntaria, mejorando cada día, en donde se tendrán en cuenta los valores y capacidades de cada quién, en pro de un bienestar general.

Se hace un análisis para recomendar algunas soluciones a la problemática encontrada en la cooperativa a través de la matriz DOFA y otro complementario en donde se toma cada problema detectado y la propuesta para mejorarlo o corregirlo.

Se plantea la capacitación de todo el personal desde la parte administrativa hasta la parte operativa, ya que el problema de desinformación es a nivel general en la cooperativa, sin olvidar que la parte primordial que la conforma es el factor humano y que debido a todo lo que esta pasando podría llegar a desaparecer.

BIBLIOGRAFÍA

ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL. Declaración de identidad Cooperativa, Manchester, 1995, mimeográfico.

CARDONA ORTIZ, Carlos. Elementos Metodológicos y Prácticos para la Elaboración de un Diseño Investigativo. UNAD 2001.

CARVAJAL, Lizardo: Metodología de la Investigación (Curso general y aplicado), Edit. Fundación para actividades de investigación y desarrollo FAID, Diciembre 1.998. Colombia.

CERDA Gutierrez, Hugo: Como Elaborar Proyectos, Edit. Magisterio. Tercera edición. 1.986

----- La Investigación Total, Edit. magisterio, 1ra Edición. 1.996. Bogotá.

CHIAVENATO, Adalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración. 4ª Edición. Santafé de Bogotá, Mac Graw Hill. 1995. p 880

HARRINGTON, JAMES. Administración Total del Mejoramiento Continuo. Mc Graw Hill. Bogotá 1996. Pag. 506.

HUERTAS, Z. Israel. Compilador. Lecturas complementarias Doctrinas Empresariales, Facultad de Ciencias Administrativas UNAD. 1998.

LERMA, Gonzalez Hector Daniel: Metodología de la Investigación, Universidad Tecnológica de Pereira, 1999. página 135.

MENDEZ Alvarez, Carlos Eduardo: Metodología, Edit. Mac Graw Hill, 1.995. Bogotá.

----- Metodología: Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas administrativas. 2ª Edición Bogotá, Mac Graw Hill 1995.ç

RAMIREZ B. Benjamín. Teoría y Doctrina de la Cooperación – Esancoop. Bogotá. Arte y Folio ARFO. 1989. p 40.

RAMIREZ Cardona, Carlos: Teorías y Enfoques sobre administración, Bogotá, Unisur, 1.993, pág 244

SABINO, Carlos A: Proceso de Investigación, Edit. Panamericana Ltda., Edic. 3ra. 1.997. Bogotá.

TOBIAS, M. Rafael y otro. Desarrollo Organizacional, UNISUR. Bogotá. 1994. Pág. 463.

VELEZ R. Azucena y MONTOYA Julio. Guía de Formación Cooperativa. Medellín. Editado por Centro de Investigaciones Sociales 1992. p 29.

LISTA DE CUADROS

	Pág.
1. TIEMPO DE SERVICIO	39
2. CARGOS	40
3. ¿QUÉ ES COOPERATIVA?	40
4. MISION Y VISION	41
5. POLITICAS	42
6. CAPACITACIÓN	43
7. DISPOSICION	43
8. INFORMACION	44
9. ACEPTABILIDAD DEL AMBIENTE	45
10. BENEFICIOS ESPERADOS	36
11. PRESUPUESTO	47
23. FORMATO PARA LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO A PARTIR DE LA PLANEACION ESTRATEGICA.	64

