

**REORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA ASOCIACIÓN
COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI” EN EL MUNICIPIO DE
JENESANO DEPARTAMENTO DE BOYACÁ**

**JORGENTIL PINILLA LÓPEZ
JOSE MARIA PINILLA LÓPEZ**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CHIQUINQUIRÁ-BOYACÁ
2004**

**REORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA ASOCIACIÓN
COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI” EN EL MUNICIPIO DE
JENESANO DEPARTAMENTO DE BOYACÁ**

**JORGENTIL PINILLA LÓPEZ
JOSE MARIA PINILLA LÓPEZ**

**Trabajo para optar el título de
Administrador de Empresas**

**Director
JOSE NIÑO**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CHIQUINQUIRÁ-BOYACÁ**

2004

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Chiquinquirá, Octubre de 2004

Dedicación este trabajo a:

Dedico este logro a mi hija Yina Sofía,
a mi esposa Yina Esmeralda, a mis padres
y a mis hermanos con mucho amor.

JORGENTIL PINILLA LOPEZ

Este fruto va dedicado a Jehová por haberme
dado la oportunidad, a mi esposa e hijos, hermanos
y padres, en especial a mi sagrada madre con todo aprecio.

JOSE PINILLA LOPEZ

AGRADECIMIENTOS

Los autores del proyecto expresan sus más sinceros agradecimientos a:

- Dr. José Alirio Niño Ferro, Director de la investigación, por su valiosa orientación y colaboración.
- Dr. Edgar Castro Díaz, Director UNAD Chiquinquirá.
- A todos los tutores, funcionarios y empleados del CEAD Chiquinquirá por su valiosa colaboración.
- A mis Padres y Hermanos por su gran apoyo incondicional en el logro de los objetivos trazados.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	10
1. UBICACIÓN DEL PROBLEMA A INVESTIGAR.	12
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	12
1.1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA.	12
1.1.1.1 DIAGNOSTICO GENERAL.	12
1.1.1.2 DIAGNOSTICO POR AREAS.	14
1.1.1.3 ANÁLISIS DOFA.	15
1.1.1.4 ORGANIGRAMA ACTUAL DE LA EMPRESA.	16
1.1.2 PRONOSTICO.	16
1.1.2.1 CONTROL AL PRONÓSTICO.	17
1.1.2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.	17
1.2 FORMULACION DE OBJETIVOS.	18
1.2.1 OBJETIVO GENERAL.	18
1.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.	18
1.3 DELIMITACION TEMATICA.	19
1.3.1 FORMA INVESTIGATIVA.	20
1.3.2 ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO.	20
1.4 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.	21
2. MARCOS DE REFERENCIA Y SISTEMA DE HIPÓTESIS	23
2.1 MARCO DE REFERENCIA	23
2.1.1 MARCO TEÓRICO.	23
2.1.2 MARCO CONCEPTUAL.	26
2.1.3 MARCO GENERAL.	31
2.1.3.1 MANUAL DE FUNCIONES DE LA EMPRESA.	33

2.1.3.1.1 OBJETIVOS.	34
2.1.3.1.2 PROCESO DE VINCULACION DE PERSONAL.	35
2.1.3.1.2.1 ELEMENTOS PARA EL RECLUTAMIENTO.	35
2.1.3.1.2.2 PROCESO DE SELECCIÓN.	35
2.1.3.1.2.3 PROCESO DE CAPACITACIÓN.	36
2.1.3.1.2.4 PROCESO DE PARTICIPACIÓN.	36
2.1.4 MARCO GEOGRAFICO.	38
2.2 SISTEMA DE HIPÓTESIS.	40
2.2.1 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.	40
2.2.1.1 HIPOTESIS GENERAL.	40
2.2.1.2 HIPÓTESIS DE TRABAJO	40
2.2.2 OPERACIONALIZACION DE HIPÓTESIS.	41
3. DISEÑO METODOLÓGICO BÁSICO.	43
3.1 POBLACIÓN Y MUESTRA.	43
3.1.1 POBLACIÓN UNIVERSO.	43
3.1.2 SELECCIÓN DE LA MUESTRA.	46
3.2 TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.	46
3.2.1 LA ENCUESTA.	46
3.2.2 LA ENTREVISTA.	46
3.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA EL ANALISIS DE LA INFORMACION.	47
3.3.1 TABULACIÓN.	47
3.3.2 PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN.	47
3.4 DEFINICION Y JUSTIFICACION DEL TIPO DE ESTUDIO.	47
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE LA INVESTIGACION.	49
4.1 ASPECTOS INSTITUCIONALES.	49

4.2 ASPECTOS FINANCIEROS.	49
5. PRESENTACION DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	50
5.1 POBLACIÓN Y ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LOS INTEGRANTES DE LA ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”.	50
5.2 DESCRIPCIÓN DE LA FILOSOFÍA INSTITUCIONAL Y SU PROCESO DE SOCIALIZACIÓN.	53
5.3 GESTIÓN DE PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS EN LA ORGANIZACIÓN.	56
5.4 DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA ASOCIACIÓN.	58
5.4.1 PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.	58
5.4.2 Como llega la información de “ASOCOLGRI”?	58
5.4.3 EXISTEN PROGRAMAS DE ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACIÓN.	59
5.4.4 CUAL ES LA COLABORACIÓN DE LOS DIRECTIVOS Y ADMINISTRATIVOS.	59
5.4.5 CONOCE EL MANUAL DE FUNCIONES.	60
5.4.6 EXISTE SUPERVISIÓN.	60
5.4.7 CONOCE LOS ARCHIVOS DE “ASOCOLGRI”.	61
5.4.8 LA ATENCIÓN RECIBIDA EN “ASOCOLGRI”.	61
5.5 TIPO DE LIDERAZGO EN “ASOCOLGRI”.	62
5.6 ASPECTOS CONTABLES DE “ASOCOLGRI”.	63
5.6.1 LIBROS DIARIOS.	63
5.6.2 ESTADOS FINANCIEROS.	63
5.6.3 SOPORTES CONTABLES.	64
5.6.4 BALANCES.	64

5.6.5 CONOCIMIENTO INTERNO DE LA NECESIDAD DE LOS DOCUMENTOS CONTABLES.	65
5.7 CONTROL INTERNO EN “ASOCOLGRI”.	65
5.7.1 AUTOCONTROL EN “ASOCOLGRI”.	65
5.8 PROCESO DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN ASOCLOGRI.	66
5.8.1 PROCESO DE INFORMACIÓN EN “ASOCOLGRI”.	66
5.8.2 PROCESO DE COMUNICACIÓN QUE SE DA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.	66
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
7. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.	77

ANEXOS

INTRODUCCION

La aplicación del principio organizacional como soporte de las funciones administrativas en épocas actuales rodeadas de una profunda crisis nos permite sacar conclusiones y análisis de los mejores conceptos y teorías administrativas e imponer retos que debemos captar con solidez para un futuro próximo.

La supervivencia de las organizaciones en la actualidad, caracterizadas por la globalización de la economía, está internamente relacionada con la competitividad, ya que en un escenario cada vez más amplio pero acelerado resulta palpable que las bases de la competitividad han cambiado y las organizaciones con éxito deben haber hallado formas apropiadas para perdurar en el nuevo entorno. Esto se aprecia en que hace un tiempo, la competitividad proporcionaba la **'PRODUCCION EN MASA'** la cual perseguía la reducción de costos y de tiempos, esto ligado a la producción en gran escala, además de contar con un cliente que se conformaba con lo ofrecido, llámese bien o servicio; en el contexto actual, el cliente tiene una amplia gama de alternativas para satisfacer sus expectativas con respecto a un bien o servicio y las organizaciones se ven abocadas a adoptar diversos mecanismos que las haga competitivos tales como: atención al cliente, integración de procesos en organizaciones virtuales, planeación estratégica, tecnologías flexibles que apoyen las organizaciones, trabajadores capacitados e informados, en las estructuras de las organizaciones con empoderamiento de la gente, calidad total, mejoramiento continuo entre otras.

Un ejemplo de estas organizaciones, bajo estos paradigmas, que asumen el nuevo reto de la competitividad, bajo el contexto dado a conocer lo representa la **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”**, empresa u organización comunitaria con proyecto de empleo agrícola y con profesionales en otras áreas a fines a nivel nacional e internacional.

Dentro de este proceso la empresa ha tenido un crecimiento no planificado generando un desorden administrativo. Es así como en la actualidad la asociación o empresa debe reconstruir su visión estratégica dentro del cual contemple la **PLANEACION ESTRATEGIA CORPORATIVA** para adquirir ventajas competitivas frente a su entorno a nivel nacional e internacional. Peter Drucker plantea que “la empresa no debe preocuparse por los errores cometidos, toda empresa se equivoca, lo importante es conocer que hay que hacer para superarlos y no volverlos a cometer”

La presente propuesta tiene carácter de rigurosidad puesto que es producto del análisis y la investigación detallada sobre la **ASOCIACION COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”** se realizó; por lo tanto de su aplicación e implementación va a depender en un alto grado la prosperidad en el futuro.

Se requiere que se verifique mediante la función de control y el cumplimiento de las metas a los procesos sugeridos, de tal forma que se detecten a tiempo las desviaciones o el mal comportamiento de su asociados y que puedan ser corregidas desde la alta gerencia con miras a lograr mejores resultados a nivel personal y gremial, alta calidad humana y ante todo que se puedan tomar decisiones acertadas desde la dirección general, para el mejoramiento de dicha organización.

RESUMEN

El proyecto corresponde al ciclo tecnológico, y está enfocado en ofrecer la posibilidad a las empleadas de servicio doméstico, de encontrar una entidad que se preocupe por sus situación laboral y de seguridad, igualmente durante el desarrollo de este proyecto se observaron situaciones como el bajo salario a los empleados del servicio doméstico, y una jornada laboral que no concuerda con la establecida por la ley. Estas situaciones nos ayudaron a enfocar el proyecto con miras a mejorar la calidad de vida de las empleadas como primera opción para llevar a cabo esta situación se requiere brindar la información suficiente, a las empleadas y al mismo tiempo a sus empleadores para así llegar a una de las partes de sensibilización.

Este proyecto tiene como localización la ciudad de Chiquinquirá departamento de Boyacá, con una población de 53.100 habitantes agrupados en núcleos familiares hay en el 6250 equivalente a población objetivo sobre la que se pudo determinar la demanda que hay para nuestro proyecto, obteniendo como resultado una demanda insatisfecha, brindándonos la oportunidad de aprovecharla.

Otro factor a favor de nuestro proyecto es que no existe competencia directa ya que en la región no existe ninguna agencia, bolsa o entidad que tenga el objeto social de contactar empleadas para ubicarlas en algún trabajo.

La puesta en marcha de este proyecto se estableció en el sector del centro del municipio de Chiquinquirá, (Boyacá) con el ánimo de fortalecer a las posibles empleadas nuestra ubicación para cualquier inquietud y búsqueda del posible empleo.

Para llevar a cabo el funcionamiento de esta se necesita un capital de \$ 5.363.000 pesos de los cuales haríamos un préstamo de \$ 4.000.000 de pesos a una corporación de crédito y el restante de capital propio de los socios.

Con el desarrollo de este proyecto pretendemos contribuir al mejoramiento del servicio doméstico brindando beneficios o empleados y empleadores y contribuyendo a la disminución del desempleo en la localidad.

SUMMARY

Company dedicated to the production in wood according to the pleasure customer's necessities. The neoclassical furnitures stand out for the home, office, carpentry for the construction. Depending on the number of employees and active people into the company, it's located inside the group of the small companies.

It's sought to achieve a strategic program about productive area, with the purpose of improving the processes used to manufacture products, looking for the daily improvement and to satisfy their customers.

At the beginning he/she was carried out a general diagnostic, in which identifying, working in operations, procedures what allowed to observe daily problems in the production of products. Taking into account this diagnostic he/she thought about guidance adapted in what the processes should develop, by means of a sequential logical classification and available resources; allowing processes of manufactures will be efficient which would convert it in a productive and competitive company.

The level of the customers' satisfaction was determined; as for the application of the different techniques to gather information, establishing the perception quantitatively, it's the most outstanding characteristics that customers have when they use the services.

He/she did the manual procedure in order to determine the necessary positions for the appropriate development of the organization with its respective dependences, (employees and business).

1. UBICACIÓN DEL PROBLEMA A INVESTIGAR.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA.

1.1.1.1 DIAGNOSTICO GENERAL.

El 28 de junio de 1947, se reunieron 30 campesinos en el Municipio de Jenesano, Departamento de Boyacá, con el objeto de fundar La **ASOCIACION COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”**, presentaron toda la documentación pertinente al Ministerio de Trabajo y el día 27 de octubre 1948 le fue otorgada la **Personería Jurídica No. 189**, El 27 de octubre de 1954 se adoptaron los nuevos estatutos, el 05 de abril de 1991 se volvieron a adoptar nuevos estatutos por Ley, el 14 de agosto de 2001 se reúnen en Asamblea General en Jenesano para cambio de Junta Directiva, en la cual nombran como presidente al señor **LUIS FELIPE RODRÍGUEZ**, quien a su vez es el representante Legal hasta la fecha. Fue registrada en la **DIAN** el día 31 de mayo de 2001 con el **Nit No. 820.003.297-9**. Su sede principal se ubica en el Municipio de Jenesano, Departamento de Boyacá; su objetivo social es el mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados y familias, dispone de una Junta Directiva, la cual no aporta nada para el progreso de la Asociación por falta de capacitación, más sentido de pertenencia y por malos entendidos entre las directivas y los asociados.

Respecto al área financiera, es la más crítica y delicada como en la mayoría de estas entidades, puesto que los pocos recursos que se consiguen deben ser ejecutados con el aval de muchas personas, el tesorero de la Asociación se alejó sin pena ni gloria, trayendo las consecuencias del caso. En la parte administrativa

presenta muchas falencias por la falta de capacitación de la directiva y de los asociados.

Es de recordar que toda administración de una empresa implica la coordinación e integración de todos los recursos para lograr los objetivos propuestos, y se fundamenta en la forma como se debe desempeñar todo administrador: como la planeación, organización, dirección, coordinación y control; los cuales comprenden los procesos para la toma de decisiones, manejo de información, coordinación e integración que se deben utilizar en la empresa. **“ASOCOLGRI”** se encuentra inactiva, dejando ver que la planeación ha fallado pues sus objetivos a corto, mediano y largo plazo no se han definido con claridad, lo mismo que la forma de lograrlos. Los derroteros de la Asociación no son cuantificados, ni evaluados lo mismo que los correctivos necesarios no se han adoptado, de igual forma la toma de decisiones, en la mayoría de los casos, es errónea al recaer en una sola persona, la cual le falta capacitación. La comunicación e información es mal canalizada lo que genera un ambiente de desconfianza entre la directiva y sus asociados.

“ASOCOLGRI” no ha tenido el perfil para organizarse como empresa, no ha sabido canalizar sus escasos recursos financieros, tampoco ha capacitado el personal que se requiere para desempeñar los diferentes cargos; también carece de recursos materiales y físicos. Para poder llevar a cabo las actividades programadas se debe contar con una excelente dirección, la entidad está dirigida por el presidente quien hace sus veces de gerente o administrador lo cual implica un alto grado de liderazgo y conocimientos para orientar, guiar y motivar a sus asociados. En la actualidad **“ASOCOLGRI”** no cuenta con una estructura administrativa, pues todas las actividades recaen en el presidente quien le falta capacitación.

1.1.1.2 DIAGNOSTICO POR AREAS.

Planeación. Esta entidad carece de ella y no se han tomado los correctivos pertinentes para desarrollarla, pues no se cuenta con una dependencia para desempeñar estas funciones por falta de recursos económicos, solo existen ideas de algunos socios las cuales no se materializan por la ineficiente organización.

Control. No se lleva control de la entidad por estar inactiva, solo se gestionan algunos trámites por parte del presidente, lo anterior obedece a que sus asociados solo quieren ver resultados de inmediato, falta sentido de pertenencia y muchas relaciones humanas en toda la entidad.

Dirección. Los objetivos y las políticas de la empresa, no se han difundido por ningún medio, puesto que se convoca a una reunión y es escasa la asistencia de los asociados, falta buscar alternativas para motivarlos y despertar en ellos el trabajo en comunidad. No existe una descentralización por parte de la dirección que permita delegar funciones y así lograr una mayor participación de los asociados en la toma de decisiones.

Organización. No existe un manual de organización, esto hace que las funciones y las responsabilidades de los puestos jerárquicos no están claramente definidas, esto hace que todas las acciones y políticas de la entidad recaigan en el presidente, quien es demasiado radical y autoritario. Para destacar la importancia de la organización, es preciso mencionar que esta es el elemento final del aspecto teórico que recoge, complementa y lleva hasta el final, todo lo que la planeación señala respecto a como debe ser una entidad bien organizada.

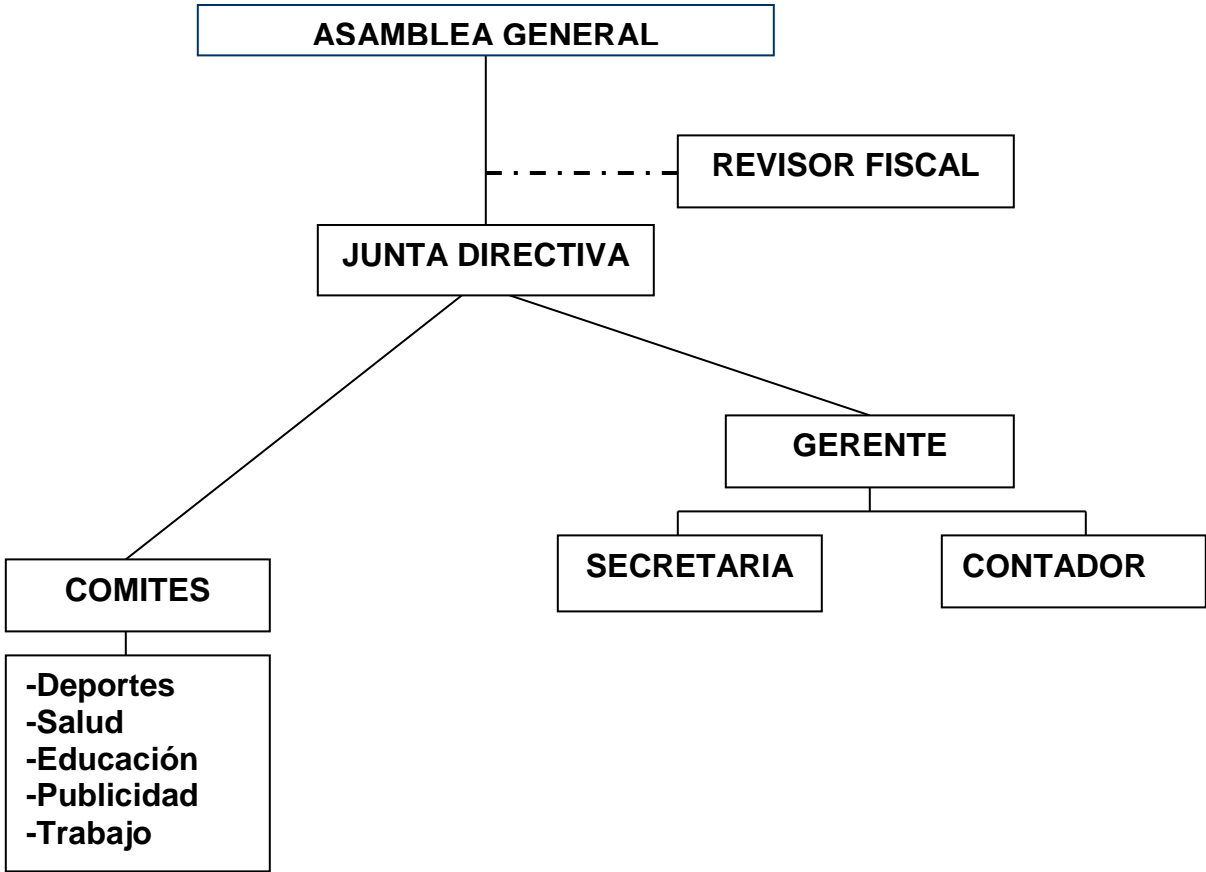
1.1.1.3 ANÁLISIS DOFA.

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ol style="list-style-type: none"> 1. No se ha socializado el manual de funciones de la empresa. 2. Falta de capacitación en cooperativismo, relaciones humanas y otros. 3. Delegar funciones por parte de la Administración. 4. Falta de recursos económicos 5. Falta de procesos contables y un sistema de costos y gastos definidos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ubicación y localización de la Asociación. 2. Su entorno es una región agrícola. 3. Su cobertura es mínima, se puede ampliar hasta donde sea posible. 4. Muchas entidades (ONG) nos pueden colaborar para alcanzar nuestra misión.
FORTALEZAS	AMENAZAS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tenemos aceptación en cualquier entidad por nuestra antigüedad (56 años). 2. Buenas relaciones con entidades públicas y privadas a nivel nacional e internacional. 3. Existe excelente recurso humano para adelantar cualquier actividad en pro de la entidad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cambio de las normas que regulan la actividad de la empresa. 2. Insuficiencia en el desarrollo de programas de apoyo a estas instituciones.

Evaluación. La falta de información hace imposible realizar una evaluación, que permita desarrollar procesos por parte de la presidencia para mejorar en todas las áreas de la **ASOCIACION COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”**. Este aspecto se limita a la parte estrictamente empírica, es decir, al denominado ojímetro para determinar que está bien o que está mal. Lo anterior genera inconformismo en los asociados, pues ellos solamente aportan pero no obtienen nada a cambio, lo que conduce a un desorden de tipo administrativo y financiero,

de igual forma no son conocidos los estados financieros se este cayendo en descapitalización para la Asociación.

1.1.1.4 ORGANIGRAMA ACTUAL DE LA EMPRESA.



1.1.2 PRONOSTICO.

En el desarrollo de este proceso investigativo y al analizar los elementos problemáticos de la organización, se podrá llegar a dar respuesta luego de aplicar el análisis **DOFA**; en la parte diagnostico se trazaran algunas directrices para que en la organización se implemente un programa de capacitación en las áreas que presenta mayores dificultades, al igual, se analizará la idea de implementar un

sistema contable que permita el normal desarrollo de las actividades financieras de la organización, finalmente debido a que es una organización gremial se podrá encontrar espacios adecuados para que los asociados se movilicen en torno a encontrar respuestas y apoyo por parte de las instituciones del Estado.

1.1.2.1 CONTROL AL PRONÓSTICO.

En el transcurrir de esta investigación se tendrá un acercamiento a la organización, mediante la observación, la encuesta y la entrevista elementos metodológicos con los cuales se hará una idea del estado actual en el cual se encuentra y así mismo encontrar respuestas que permitan dar orientaciones claras para la solución de los problemas que se visualicen.

Las políticas para el desarrollo de esta investigación están encaminadas a describir los problemas encontrados y a través de la sistematización de los datos en forma cuantitativa determinar las falencias más relevantes para dar soluciones acordes con las necesidades de la organización.

1.1.2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

- ¿Por qué la **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”** se encuentra en un estado de inactividad en momentos en que el país necesita de organizaciones que dirijan sus esfuerzos hacia el desarrollo integral de las comunidades?
- ¿Cuales son las causas que han definido el estado de inactividad a la **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”**?

- ¿Que papel juega la planeación en el estado de pasividad de la **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”**?
- ¿Como se puede reactivar la **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”**?

1.2 FORMULACION DE OBJETIVOS.

1.2.1 OBJETIVO GENERAL.

Realizar un estudio que permita describir porque **LA ASOCIACION COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”** se encuentra en un estado de inactividad lo cual ha impedido cumplir con sus fines.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- ❖ Describir la población que integra la **ASOCIACION COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”**.
- ❖ Describir los elementos que integran el pensamiento organizacional de la **ASOCIACION COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”** y así mismo describir el grado de pertenencia con los mismos.
- ❖ Describir como se lleva a cabo el proceso de planeación en la **ASOCIACION COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”**.
- ❖ Describir como se realiza la dirección en la **ASOCIACION COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”**.

- ❖ Describir el aspecto contable de la asociación.
- ❖ Determinar que clase de liderazgo se implementa en la administración y la dirección de la entidad.
- ❖ Describir los procesos de control de la organización.
- ❖ Describir algunos elementos metodológicos que se pueden implementar en la organización para lograr su reactivación.

1.3 DELIMITACION TEMATICA.

El objeto de la investigación es la **ASOCIACION COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”**. La cual se encuentra ubicada en el municipio de Jenesano departamento de Boyacá. Para el desarrollo de este trabajo investigativo se tomo un periodo de un año en el cual se le hizo un seguimiento a las diferentes áreas administrativas que la componen.

Desde el punto de vista teórico, la investigación se ha enfocado desde los planteamientos sistémicos, los cuales consideran a la organización como un todo constituido por diferentes partes que hacen que esta tome una esencia de organismo regulado por las relaciones tanto internas como externas

En cuanto a la directriz metodológica, se ha tomado como base, la investigación cuantitativa empírico analítica, ya que esta permite un acercamiento científico al objeto de conocimiento.

1.3.1 FORMA INVESTIGATIVA.

La investigación que se plantea en este trabajo es cuantitativa, empírico analítica, ya que la naturaleza del objeto de investigación es exterior y lo que se estudia es pasivo, la relación es de independencia total entre ambos (Objeto y Sujeto de Investigación); el interés del investigador es controlar y describir los fenómenos de la realidad.

1.3.2. ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO.

Entendiendo la epistemología como la ciencia del conocimiento, la verdad en este sentido es la reflexión sobre la investigación científica y su producto es el conocimiento fundamentado en la explicación.

En síntesis de la investigación, se tendrá en cuenta el enfoque sistémico dentro del cual se ha definido el sistema como un todo unitario organizado, compuesto por dos o más partes y considera la organización como un sistema abierto el cual esta en constante interacción con el medio.

Las limitaciones que se tuvieron en el desarrollo de esta trabajo investigativo esta directamente relacionadas con el factor tiempo, ya que se dificulto en muchas ocasiones el desplazamiento para la recolección de la información; y de otra parte el factor económico, debido a que no se poseían los recursos suficientes para tales desplazamientos.

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

Los grandes y novedosos acontecimientos tanto en el campo administrativo como en el económico y social, en que se mueve el mundo empresarial, obligan a reflexionar sobre las empresas que aun están administrándose con criterios empíricos tradicionales, sin tener en cuenta los avances tecnológicos, como los postulados probados en el concepto de la administración.

La aplicación de los principios científicos de la ciencia que gobiernan las empresas, ha generado nuevas tendencias para el éxito empresarial; no es el momento propicio para conformarnos con los resultados cotidianos que las empresas obtengan. Más allá, está la optimización de recursos y procesos de todas las ordenes y campos de la ciencia administrativa. Los fenómenos tanto económicos como sociales, influyen en la gestión administrativa ya que al gerente en la organización moderna se le exige evolucionar en todas las dimensiones de la institución.

El presente trabajo busca aplicar los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación como Administradores de Empresas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia "UNAD", caracterizado por una visión estratégica altamente competitiva, en la cual se esboza un plan estratégico corporativo, que involucra todas la unidades de negocio, niveles de organización, promoviendo la participación de sus funcionarios en el diagnóstico y solución de la problemática, orientando su labor hacia la comunidad; además de incluir como recurso estratégico la tecnología de información para alcanzar la planeación corporativa y crear ventajas competitivas que garanticen su posicionamiento y sostenimiento en el medio.

La propuesta del Plan de Desarrollo de Planeación Estratégica Corporativa en la **ASOCIACION COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”** busca resaltar la importancia de esta y su cumplimiento a cabalidad con la solución de la problemática que presenta. En la actualidad no se cuenta con un Departamento de Planeación, donde los miembros de la empresa desarrollen un proceso que prevean su futuro y desarrollen los procedimientos y operaciones necesarias, lo cual degrada la gestión y por ende, de la organización dando los resultados no previstos.

Teniendo en cuenta el estado de la Asociación, pues se encuentra inactiva, y de acuerdo a la situación socioeconómica que atraviesa nuestro país, es importante y viable sacar adelante esta entidad, debemos reorganizarla para responder a las expectativas de sus asociados, fijándose unos objetivos a corto, mediano y largo plazo a través de una buena planeación, organización, coordinación, control y dirección para poder lograr sus derroteros. Nuestro país necesita de esta y muchas otras entidades como esta para generar empleo y de alguna manera mejorar la calidad de vida de sus asociados y sus familias.

2. MARCOS DE REFERENCIA Y SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. MARCO DE REFERENCIA

2.1.1 MARCO TEÓRICO.

Los tratadistas de la **Escuela de Sistemas** señalan que las organizaciones, pueden considerarse como un sistema desde el punto de vista de la teoría y de la práctica que una entidad cualquiera, por ejemplo: una tribu, un club social, una empresa o un plantel educativo, configuran sistemas porque en ellos se pueden identificar subsistemas que constituyen su estructura.

El enfoque que asume esta investigación, es el sistémico ya que la **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”** se puede considerar como un conjunto de partes que interactúan para formar relaciones directamente con el medio en el cual se desarrolla.

Desde el punto de vista de este enfoque, se ofrece la oportunidad para que la organización y la administración converjan para dirigir la empresa a la integración racional de todos sus componentes.

La perspectiva de los sistemas, se ha convertido en las últimas décadas en el esquema operativo para las ciencias sociales entre ellas: la psicología, la economía y la administración; luego de ésta, se relacionan los diferentes componentes de las organizaciones para representar una visión holística del desempeño organizacional.

Chiavenato en su texto, Introducción a la teoría general de la administración, dice que “Las raíces históricas del pensamiento de sistemas relacionados con la

organización se remonta a muchos años atrás”. Mary Parker Follett, en sus escritos de la época de los teóricos de la administración clásica, “expresó muchos puntos de vista indicativos de un enfoque de sistemas, consideró los aspectos psicológicos de la administración, describió la administración como un proceso social y consideró la organización como un sistema social”

Otros tratadistas de la teoría de los sistemas son: George Homans, Sociólogo que utilizó la teoría de los sistemas para sus investigaciones sociales, Churchman y Asociados figuraron entre los primeros escritores que hicieron énfasis en la teoría de los sistemas en la aplicación en la administración, Alexander Bogdanov, desarrolló una teoría de la tecnología y la organización universal, entre otros.

El desarrollo de sistemas de planeación, programación y presupuesto, representan uno de los ejemplos claros de la aplicación de la teoría de los sistemas en la administración de las organizaciones, este busca integrar una misión organizacional, establecer unos objetivos, fijar metas y considerar los costos y los beneficios de cada actividad que se plantea para el desarrollo de las organizaciones.

Desde la concepción de la teoría de los sistemas se considera a la organización como un sistema abierto donde convergen diferentes subsistemas: El subsistema de objetivos y valores fija una cultura, y configura una filosofía para el desarrollo de la organización, el subsistema psicosocial muestra la dinámica del grupo compuesta por la comunicación representada en el liderazgo que se ejerce, en el conjunto de motivaciones para el desempeño del talento humano, el subsistema técnico representa la estructura de conocimiento de técnicas y tecnologías y el conjunto de instalaciones y equipos que se utilizan para las actividades de la organización, el subsistema estructural manifiesta la combinación de reglas, procedimientos, autoridad, tareas y flujos de trabajo que permiten la realización de

los objetivos planteados, y finalmente el subsistema administrativo, del cual expresa el conjunto de instrumentos para alcanzar los objetivos de la organización, en este expresa los procesos administrativos como la planeación, la integración, la instrumentación y el control que hacen que la organización funcione como tal.

En este orden de ideas, la planeación estratégica cumple un papel importante en el desarrollo de la investigación debido a que en gran parte sus componentes se derivan de la teoría sistémica, por tanto, en este marco presenta una teorización con respecto a este tema. Las corrientes administrativas, se puede afirmar, según Porter (1987) que la puesta en marcha de procesos formales de planeación, ocasionaba dificultades y problemas “sutiles” los cuales debían solucionarse, pues las nociones originales sobre planeación estratégica no se dieron únicamente para las necesidades de administrar una industria o un negocio particular, sino también para las necesidades de los directivos de diversificar, al enfrentarse con problemas como:

* ¿Como competir?

* ¿Como localizar los recursos?

MICHAEL Porter en “The Economist de Mayo 23 de 1987”, argumenta que la planeación estratégica aplicada a la empresa nace en medio de la agitación por el optimismo y el desarrollo industrial de la década de los 60 y principios de los 70.

La primera corriente del pensamiento fue el desarrollo en los programas de planeación y presupuestos, como consecuencia de la segunda guerra mundial. La segunda corriente del pensamiento según Steiner (1985) se inició en la década de los cincuenta en la Escuela de negocios de HARVARD, destacan sobre la importancia de tener una estrategia corporativa global, pues la teoría de la

administración se habrá concentrado en las funciones de los negocios: producción, finanzas, mercado, logística y control.

De acuerdo a los anteriores planteamientos teóricos, han surgido diferentes propuestas para hacer planeación estratégica en las organizaciones, de lo cual se puede resaltar que estas deben diseñar una filosofía institucional (misión, visión, objetivos, valores corporativos, principios y cultura organizacional), además realizar análisis de factores internos y externos que permitan conocer las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas para conocer el estado y poder proyectar estrategias para el desarrollo institucional.

2.1.2 MARCO CONCEPTUAL.

ADIESTRAMIENTO: Capacitación de una persona en cuanto al apropiado método para cumplir con una función o para realizar un trabajo.

ADMINISTRACIÓN: Conjunto de principios y técnicas sistemáticas que permiten al hombre lograr fines. Acción de planear, organizar, dirigir, controlar e integrar los recursos de una entidad con el fin de lograr unos objetivos.

ALTERNATIVA: Opción entre dos situaciones.

AMENAZAS: Tendencias en el entorno que inhiben, limitan o dificultan el desarrollo operativo de una organización.

ASOCIACIÓN: Conjunto de personas que se vinculan entre sí para un mismo fin.

CALIDAD: En sentido absoluto, superioridad o excelencia. Grado de bienestar de las personas en una determinada sociedad.

CLÁSICOS: Primeros investigadores y autores en relación con las teorías y estudios acerca de la administración.

COMPORTEAMIENTO: Conducta, manera de comportarse. Dícese de las relaciones y actitudes que expresan las personas en el trabajo según su grado de motivación.

COOPERACIÓN: Obrar conjuntamente a apoyar a otros para un mismo fin.

COORDINAR: Ordenar metódicamente los elementos que intervienen en algún proceso.

COMUNICACIÓN: Trato, correspondencia entre dos o más personas.

COMUNIDAD: Junta o congregación de personas que viven unidas bajo ciertas constituciones o reglas.

CONTROL: Comparación de los resultados con lo planeado. Inspección, fiscalización e intervención.

COORDINACIÓN: Acto de poner de acuerdo a un grupo de personas para una acción determinada. Ajuste armónico para efectuar una acción.

DECISIÓN: Selección racional de un curso de acción entre varias alternativas.

DINÁMICO: Relativo a la fuerza que produce movimiento, actividad.

DIRECCIÓN: Acción y efecto de dirigir. Concejo, enseñanza y preceptos con que se encamina a uno.

DISCIPLINA: Observancia de las normas y acatamiento de las leyes de una profesión, empleo o institución.

EFFECTIVIDAD: Es el grado máximo de mejoramiento que es posible alcanzar con la mejor acción disponible.

EFICIENCIA ADMINISTRATIVA: Trabajo bien hecho, con el mínimo costo, el mínimo esfuerzo y el máximo de rendimiento.

ENFOQUE: Concentrar la atención sobre un asunto o aspecto determinado.

EJECUTAR: Consumar, cumplir, poner por obra una cosa, hacer una cosa.

EMPRESA: Unidad económica que combina los factores de la producción (trabajo, tierra y capital) para la obtención de bienes o servicios que satisfagan unas necesidades.

EQUIDAD: Es la conformidad con los principios que rigen la justa distribución del cuidado del aspecto social y sus beneficios entre los miembros de la población.

ESTRATEGIA: Arte para dirigir un asunto, negocio, etc. En un proceso regulable, conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento.

FORTALEZAS: Actividades o atributos internos que apoyan el logro de los objetivos de una organización.

JERARQUÍA: Escala que conforma los jefes desde el nivel más alto hasta el más bajo.

GERENCIA: Gestión, administración de una empresa.

GERENTE: El que dirige una empresa y lleva su representación.

HIPÓTESIS: Su posición de una cosa posible o imposible, para sacar de ella una consecuencia.

INFORMACIÓN: Son los datos que tiene significado o utilidad para el receptor. La información es el real procesamiento de los datos que pueden proporcionar un conocimiento o entendimiento de ciertos factores para la mayoría de las personas.

INTEGRIDAD: Provisión suficiente y oportuna de los recursos requeridos para atender las necesidades en forma integral.

IMPLEMENTAR: Ejecutar, continuar una obra, realizar un propósito.

LEY: Regla o norma constante e invariable de las cosas.

LIDERAZGO: Capacidad de influencia sobre los demás.

METAS: Son puntos de referencia o aspiraciones que las organizaciones deben lograr a corto plazo, medibles, cuantificables, cuantitativas, realistas, estimulantes, conscientes y prioritarias.

NECESIDAD: Impulso irresistible que hace que las causas obren infaliblemente en cierto sentido.

OBJETIVOS: Resultados que una organización aspira a lograr a través de su misión.

OPORTUNIDAD: Corresponde a la satisfacción de las necesidades en el momento requerido, utilizando los recursos apropiados de acuerdo con las características y severidad de cada caso.

ORGANIZACIÓN: Conjunto de personas interrelacionadas con un propósito determinado.

PRINCIPIO: Verdad fundamental que se tiene por tal en un momento dado y que explica las relaciones entre dos o más conjuntos de variables.

POSTULADO: Proposición cuya verdad se admite sin pruebas y que es necesaria para servir de base a posteriores razonamientos.

PROCESO: Conjunto de las fases de un fenómeno. Actuación, trámite, procedimiento.

PROYECTO: Designio o pensamiento de ejecutar algo. Diseño. Actividad programada cuidadosamente.

TEORÍA: Conocimiento especulativo considerado con independencia de toda aplicación. Serie de leyes que sirven para realizar determinado orden de fenómenos.

2.1.3 MARCO GENERAL.

Enfoque Sistémico. “En la resolución de problemas, significa mirar las situaciones problemáticas holísticamente como un todo, en vez de considerar solamente sus partes”¹. “El enfoque sistémico permite simultáneamente, en tiempo y espacio, observar tanto la totalidad de los componentes como sus interrelaciones (el todo y sus partes dentro de un sistema)”².

Aplicado el enfoque sistémico a una organización, se tiene que el sistema empresa desde el punto de vista productivo está compuesto de elementos o funciones cuya interacción logra el objetivo de producir. Estos elementos son: dirección y organización, servicios de control e información financiera, recursos humanos, medios de producción, servicio al cliente y en nuestro caso una planeación estratégica bien orientada.

Definiciones de administración. GEORGE TERRY, Refiriéndose a Henry Fayol, define la administración como “un proceso distintivo *que consiste en la PLANEACION, ORGANIZACION, DIRECCION, EJECUCION Y CONTROL*”,³ que se efectúa para determinar y lograr los objetivos mediante el empleo de personas y recursos de diversa índole.

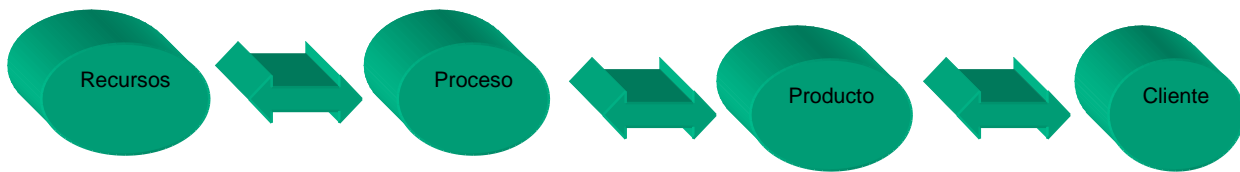
A continuación se ilustra los elementos que constituyen el sistema empresa:

¹ JACKSON, Mike. Estrategia competitividad e informática. “Más allá de los modos administrativos: el pensamiento sistémico para los administradores”. Grupo DELFOS. Uniandes. 1997. Pág. 110

² IBID, Pag. 140

³ GEORGE TERRY “Principios de Administración”. Novena Edic. Pag 20. Edit. Continental S.A. México 1998

SISTEMA EMPRESA



•Muebles y enseres
•Dinero
•Instalación
•Persona. Fundamentales para garantizar los que se produce

Capacitación permanente y actualizada de los asociados. Las estrategias administrativas de punta ponen énfasis en los procesos. Punto de lanza para el mejoramiento de la efectividad de la organización

Excelente trabajador en el área contratada.

Definen la característica de un producto o servicio que la organización produzca para él. Todos aquellos países que tengan voluntad para celebrar convenios laborales.

ORGANIZACIÓN según Reyes Ponce es “La estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su armónica eficiencia entre los planes y objetivos señalados”.

Hay quien define la administración como “*acción humana*, racional y cooperativa para llegar a determinados objetivos”.⁴

⁴ SIMON HERBERT A. “Administrative Behavior”

La administración es “el medio por el cual pueden ser racionalmente organizados y extendidos al conjunto del cuerpo social, los cambios sociales, tecnológicos y políticos”⁵

La administración para el profesor FRITZ MORSTEIN MARX es toda acción encaminada a convertir un propósito en realidad objetiva. Es el orden sistemático de acciones y el uso calculado de recursos aplicados a la realización de un propósito, previendo los obstáculos que pueden surgir en el logro del mismo. “Es la acción de dirección y supervisión del trabajo y del uso adecuado de materiales y elementos para realizar un fin propuesto con el más bajo costo de energía, tiempo y dinero”⁶.

Para LUTER GULICK, la administración es aquella actividad encaminada hacer que las cosas se hagan de acuerdo con ciertos objetivos. Es un sistema de conocimientos, por medio del cual los hombres establecen relaciones, predicen resultados e influyen en las consecuencias de cualquier situación, en que se organicen para trabajar unidos en el logro de propósitos comunes.

DIRECCIÓN: Consiste en el proceso de influir en las personas para que contribuyan a las metas de la organización y del grupo.

2.1.3.1 MANUAL DE FUNCIONES DE LA EMPRESA.

El manual de funciones es un documento que contiene en forma ordenada y sistemática, la información, las instrucciones sobre aspectos organizacionales necesarios para una mejor ejecución del trabajo.

⁵ ROBERT MC NAMARA, PRESIDENTE DEL BANCO MUNDIAL. CITADO POR GERARDO GUTIERREZ. EN SU LIBRO ADMINISTRACIÓN, CIENCIA Y ARTE. Pág. 22

⁶ MORSTEIN MARK, FRITZ. “Elements of public administration”, Prentice Hall Inc. New York. 1946

El manual de funciones se define como el instrumento por el cual se establecen las funciones, requisitos o perfil exigidos para los empleos que conforman la planta de personal de una empresa u organización. Para este caso, definiremos asociados por empleados y la directiva por planta de personal. Un manual de procesos y funciones permite una mayor funcionalidad y coordinación de las actividades propias para alcanzar los objetivos de la empresa.

Los estatutos de la empresa permiten coordinar los objetivos y metas de las funciones generales de ella, las funciones de cada uno de los comités con cada uno de los cargos que integra la Junta Directiva; en varias entidades oficiales o privadas se conoce con el nombre de **“MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y REQUISITOS”**, ya que en el se determinan las funciones y los requisitos de cada uno de los empleos o cargos de la entidad.

2.1.3.1.1 OBJETIVOS.

- Establecer el tipo de empleo de acuerdo con los conocimientos generales, experiencias, habilidades y aptitudes de los aspirantes a los cargos de la empresa
- Establecer de manera clara y concisa las características y obligaciones de cada uno de los asociados.
- Establecer los requisitos para el ingreso a la entidad.

2.1.3.1.2 PROCESO DE VINCULACION DE PERSONAL.

- ❖ **PROCESO DE RECLUTAMIENTO**
- ❖ **PROCESO DE SELECCIÓN**
- ❖ **PROCESO DE CAPACITACIÓN**
- ❖ **PROCESO DE PARTICIPACIÓN**

2.1.3.1.2.1 ELEMENTOS PARA EL RECLUTAMIENTO.

Convocatoria: Invitación a reuniones a través de avisos radiales y escritos o voz a voz.

Pautas: Recursos humanos:

- a) Asociados.
- b) Directiva.
- c) Comités.

2.1.3.1.2.2 PROCESO DE SELECCIÓN.

Este proceso se inicia cuando el asociado quiere progresar de forma colectiva e independiente.

Suministra la información necesaria y elemental como nombres y apellidos, Número de Documento de Identidad, profesión etc. Luego se exige:

Hoja de vida: Es la información que tiene el Secretario sobre el asociado de una forma completa y correctamente diligenciada.

2.1.3.1.2.3 PROCESO DE CAPACITACIÓN.

Inducción General: Deberá facilitarse la información general de toda la empresa, como:

- a) Historia
- b) Forma de organización
- c) Organigrama
- d) Nombre de la Directiva
- e) Desarrollo
- f) Recursos que utiliza
- g) Servicios que presta
- h) Misión
- i) Visión

Se convoca a reuniones y se explican punto por punto cada uno de los Estatutos que regulan la entidad.

Entrenamiento: Se hacen desplazamientos a Empresas o Granjas relacionadas con el ramo en la cual vamos a prestar nuestros servicios, mediante ésta capacitación el trabajador aprende con facilidad las actividades que realizará una vez contratado.

2.1.3.1.2.4 PROCESO DE PARTICIPACIÓN.

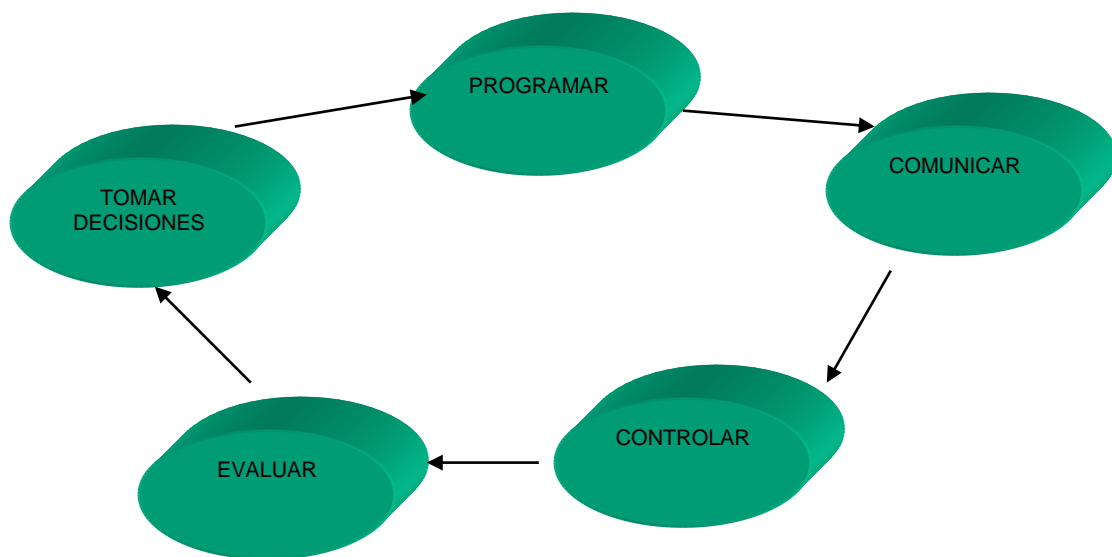
Es el acuerdo entre las dos partes, el proceso definitivo de la selección de los asociados. En esta etapa, las especificaciones del trabajo y el aspirante se han involucrado en cada fase del procedimiento.

REMUNERACIÓN: El asociado, de antemano, sabe que la entidad no le cancela ningún tipo de salario; le colabora en la búsqueda del empleo que le generará utilidades y éste le aporta a la Asociación un porcentaje de lo devengado para que ella pueda subsistir, alcanzando los objetivos consignados en sus Estatutos.

EJECUCIÓN: Se desarrolla la estrategia operativa que guía y orienta a la empresa en sus operaciones del mercado.

CONTROL: Es la actividad que busca que los gerentes se aseguren de que la empresa siga el camino que se ha planeado. Se desarrolla la estrategia para determinar la efectividad del comportamiento de la organización; mediante los resultados se evalúa la necesidad de reformular los procesos y desarrollar una estrategia de recuperación

CICLOS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO



2.1.4. MARCO GEOGRAFICO.

La entidad objeto de análisis esta ubicada en el municipio de Jenesano, este es uno de los municipios de la provincia de Márquez, situado en el centro del departamento de Boyacá, la cabecera municipal está ubicada a los 05°23'20" de latitud norte y 73°22'05" de longitud oeste; a 45 minutos de la ciudad de Tunja. Su altura es de 2.100 metros sobre el nivel del mar, la temperatura media es de 18 °C y abarca un área de 59km², siendo de los municipios de menor área en Boyacá. Limita por el Norte con el municipio de Boyacá, por el Este con Ramiriquí, por el Sur con Tibaná y por el Oeste con Nuevo Colón.

Hydrográficamente hace parte de la gran cuenca del río Orinoco, de la cuenca del río Meta y la subcuenca del río Upía al cual drena sus aguas el río Jenesano.

Cuenta con 18 veredas las cuales presentan las siguientes áreas:

Baganique Alto:	508,7 hectáreas
Baganique Medio:	435,7 hectáreas
Baganique Bajo:	376,7 hectáreas
Noncetá:	266,4 hectáreas
Pantano Colorado:	122 hectáreas
Palenque:	268 hectáreas
Carrizal: (Carrizal Alto, Medio y Jaimes)	666 hectáreas
Piranguata:	288,9 hectáreas
Supaneca:	267 hectáreas
Foraquirá:	67,5 hectáreas
Rodríguez:	345 hectáreas
Dulceyes:	115 hectáreas
Paeces: (Paeces Alto y Bajo)	807 hectáreas
Soleres:	92,5 hectáreas
Volador:	208 hectáreas
Cardonal:	127 hectáreas
Naranjos:	80 hectáreas
Pulidos:	146 hectáreas
El casco urbano:	59 kilómetros cuadrados

Comercialmente, Jenesano desarrolla vínculos con Ramiriquí, el principal centro poblado de la provincia, con Bogotá lugar de destino de sus principales productos agropecuarios y también lugar de origen de los productos procesados y equipos que demanda, así mismo con Tunja en menor proporción. Ambientalmente comparte varias micro cuencas y zonas de recarga de acuíferos con Ramiriquí, Boyacá, Nuevo Colón y Tibaná y hace parte de la Corporación Autónoma Regional de Chivor "**Corpochivor**".

En materia de salud, el centro de salud del Municipio pertenece administrativamente al hospital de Turmequé en donde recibe atención de segundo nivel.

Históricamente el municipio posee una gran riqueza patrimonial por ser el asentamiento de los primeros habitantes chibchas. En las actuales veredas Baganiques existieron construcciones de templos dedicados al sol, centros de enseñanza administrativa, religiosa y palacios de los gobernantes. Estos centros pueden ser reconstruidos para ser centros de formación de cultura local y liderazgo. Con los municipios vecinos no existen conflictos por límites, sólo es importante unir voluntades para garantizar la preservación de recursos naturales como el agua, la fauna y los bosques.

Los cultivos que sustentan el ingreso de los habitantes de Jenesano son tradicionalmente papa, maíz, arveja, frijol y frutales de clima frío y medio, y de hoja caduca, curuba, guayaba, plátano, chirimoya, caña panelera y yuca. A pesar de las condiciones de bajos ingresos de la mayoría de la población y de la baja cobertura de servicios de educación secundaria, salud, vivienda y recreación, los habitantes de Jenesano disfrutan de paz, tranquilidad y niveles mínimos de angustias, debido a las condiciones de densidad de población, al clima agradable y paisaje natural.

2.2 SISTEMA DE HIPÓTESIS.

2.2.1 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.

2.2.1.1 HIPOTESIS GENERAL.

El actual estado de inactividad de la **ASOCIACION COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”** es producto de falencias en el desarrollo de su proceso administrativo (planeación, dirección, organización, coordinación y control) y de no aplicarse una reorganización en estos, es probable que desaparezca.

2.2.1.2 HIPÓTESIS DE TRABAJO

1. La población de **“ASOCOLGRI”** es una población del sector agrario, en edad productiva que espera mejorar las condiciones de vida a través de la organización.
2. Los asociados de **“ASOCOLGRI”** desconocen la filosofía institucional de la organización por eso su falta de pertenencia.
3. La organización ha presentado proyectos pero estos no se han ejecutado por tanto se presenta incertidumbre en los asociados frente al futuro que le espera en **“ASOCOLGRI”**.
4. La dirección de **“ASOCOLGRI”** no responde a principios de administración científica de lo cual se han derivado problemas de índole administrativo.
5. El liderazgo que se ejerce por parte de los directivos de **“ASOCOLGRI”** no se fundamenta en la democracia y la participación, esto ha generado rechazo y apatía.

6. En el área financiera no se realizan los procedimientos contables de forma técnica lo cual ha generado desconfianza frente al ejercicio contable.

7. La empresa no desarrollo internamente procesos de control en sus diferentes niveles esto ha generado que la organización no mejore su gestión.

8. Los problemas de inactividad de la asociación obedecen a la falta de procesos adecuados de información y comunicación.

2.2.2. OPERACIONALIZACION DE HIPÓTESIS.

1. Para la primera hipótesis de trabajo, tenemos que las características de la población son el efecto de permanencia en la organización, los indicadores que se pueden manejar en esta, son la edad y la actividad económica.

2. Para la segunda hipótesis, las variables causa y efecto respectivamente: son conocimiento de la filosofía institucional y falta pertenencia. Los indicadores: son la existencia de la filosofía institucional y la socialización de estos elementos dentro de los asociados.

3. Para la tercera hipótesis, las variables se consideran, causa: presentación y gestión de proyectos y efecto: incertidumbre frente al futuro de la organización. Los indicadores: que determinan este factor, son proyectos presentados y los proyectos ejecutados.

4. La cuarta hipótesis de trabajo, esta determinada por la causa: desarrollo de la administración, dentro de principios de la administración científica y efecto:

eficiencia en la dirección. El indicador: es el desarrollo del proceso de dirección, la selección de personal, capacitación del personal, estado de los archivos.

5. La quinta hipótesis de trabajo, esta determinada por las variables, causa: el liderazgo no es democrático y participativo; efecto: apatía y rechazo. Indicador: clase de liderazgo que se ejerce en la organización.

6. La sexta hipótesis de trabajo, tiene como causa: que no se realizan procedimientos contables de forma técnica y como efecto: la desconfianza por parte de los asociados; el indicador: que permite medir estas variables es la observación y análisis de los procesos contables de los últimos años.

7. En la séptima hipótesis de trabajo, la causa: esta relacionada con la no realización de procesos de control interno y el efecto: que no se ha visto indicios de mejoramiento en la organización. El indicador: son los elementos constitutivos del sistema de control interno y el conocimiento de dichos procedimientos.

8. En esta última hipótesis de trabajo, se puede decir que la causa: de los problemas de inactividad es la carencia de procesos adecuados de información y comunicación, los indicadores son: la calificación de la información, la veracidad y oportunidad de los mensajes recibidos.

3. DISEÑO METODOLÓGICO BÁSICO.

3.1 POBLACIÓN Y MUESTRA.

Se debe aclarar que como unidad estudio se tomo únicamente la **ASOCIACION COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”**, pero por extensión de las variables que son relevantes con el objeto de investigación, aclaramos los conceptos, población y muestra para la aplicación de los diferentes instrumentos utilizados como parte vital en el proceso del levantamiento de la información; así.

3.1.1 POBLACIÓN UNIVERSO.

Se define el universo, como la población de Asociados residentes en los diferentes municipios en los cuales hay sedes. De acuerdo al 100% de la población inscrita en los archivos de la entidad a 31 de diciembre de 2003, se determino un total de 1300 personas.

Concepto de muestreo: El muestreo es una herramienta de la investigación científica. Su función básica es determinar que parte de una realidad acción en estudio (población o universo) debe examinarse con la finalidad de hacer inferencias sobre dicha población. El error que se comete debido al hecho de que se obtienen conclusiones sobre cierta realidad a partir de la observación de una sola parte de ella, se denomina error de muestreo. Obtener una muestra adecuada significa lograr una versión simplificada de la población, que reproduzca de algún modo sus rasgos básicos.

TERMINOLOGÍA

Población objeto: conjunto de individuos de los que se quiere obtener una información.

Unidades de muestreo: número de elementos de la población, no solapados que se van a estudiar. Todo miembro de la población pertenecerá a una y solo una unidad de muestreo.

Unidades de análisis: objeto o individuo del que hay que obtener la información.

Muestra: conjunto de unidades o elementos de análisis sacados del marco. Utilizando el sistema de muestreo probabilística de tipo aleatorio simple, se selecciona una muestra de tamaño n de una población de N unidades, cada elemento tiene una probabilidad de inclusión igual y conocida de n/N .

Cálculo del tamaño muestral: cada estudio tiene un tamaño muestral idóneo, que permite comprobar lo que se pretende con la seguridad y precisión fijadas por el investigador.

Para este estudio se debe aplicar el muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas en la variable, dada por la ecuación:

$$n = \frac{Z^2 S^2 N}{NE^2 + Z^2 S^2}$$

Donde:

Tamaño de la población: finita.

n	Tamaño muestra
N	Tamaño de la población, número de Asociados
Z	Nivel de confianza
S ²	Varianza
E	Error: este es determinado por el investigador teniendo en cuenta que a mayor error menor será el tamaño de la muestra y viceversa, el error y la desviación típica al igual que la varianza se deben expresar en las mismas unidades de la variable.

$$n = ?$$

$$N = 1300$$

$$S^2 = 64$$

$$Z = 95\% = 1.96$$

$$E = 1.43$$

Tamaño Muestra

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 64 \cdot 1300}{1300 \cdot 1.43^2 + 1.96^2 \cdot 64}$$

$$n = 110 \text{ asociados}$$

3.1.2 SELECCIÓN DE LA MUESTRA.

Para la selección de los unidades de muestra se utiliza la tabla de números aleatorios simples, esto con el objetivo de cada unidad tenga la misma oportunidad para la aplicación del instrumento de recolección de información

3.2 TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

En la ejecución de esta investigación se utilizara la técnica la observación directa y la indirecta. La primera con el fin de establecer el nivel de comportamiento interno y externo en la fuente que suministra la información. La segunda nos permitió corroborar los testimonios orales de las personas que han tenido contacto de primera mano con la fuente que proporciona los datos mediante documentos.

Los instrumentos de aplicación para la recolección de información son:

3.2.1 LA ENCUESTA.

Para la elaboración de la encuesta se realizo un cuestionario sencillo, con la información esencial, contando con instructivos y pruebas de campo en cuanto a su funcionalidad. La encuesta fue realizada en una muestra representativa, del tamaño calculado matemáticamente del total de los asociados. (Ver anexo # 1)

3.2.2 LA ENTREVISTA.

La entrevista que se realizo fue de carácter espontáneo y dirigido al personal directivo-asociados. Los datos obtenidos fueron revisados en el archivo y

comprobados posteriormente con la Junta Directiva de la **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”**.

3.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA EL ANALISIS DE LA INFORMACION.

Para el Análisis de la información el estudio se realizó desde el punto de vista de la estadística descriptiva utilizando los procedimientos esenciales para el procesamiento de datos.

3.3.1 TABULACIÓN.

Consiste en presentar de manera resumida un grupo de elementos obtenidos para una característica cuantitativa determinada.

3.3.2 PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN.

La información estadística se grafica para tener una visión rápida del comportamiento de la variable de estudio analizada.

Para efecto de este estudio se presenta la información en segmentos de círculos que consiste en presentar la información en un círculo segmentado de acuerdo al comportamiento porcentual de la información, el cual es equivalente a 360 grados.

3.4 DEFINICION Y JUSTIFICACION DEL TIPO DE ESTUDIO.

El estudio que se realizo es de tipo descriptivo, ya que maneja un sistema de hipótesis de segundo grado con dos variables una dependiente y otra independiente. La descripción como desde su significado da como resultado la descripción cuantitativa de las diferentes variables analizadas.

La naturaleza de este estudio es institucional, ya que el objeto de estudio es una organización de carácter gremial y el estudio se refiere a comportamientos internos de la misma.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE LA INVESTIGACION.

4.1 ASPECTOS INSTITUCIONALES.

Las instituciones que participaron en esta investigación fueron entre otras: la misma **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”**, la alcaldía municipal de **JENESANO** Boyacá, a igual que la **UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD**.

4.2 ASPECTOS FINANCIEROS.

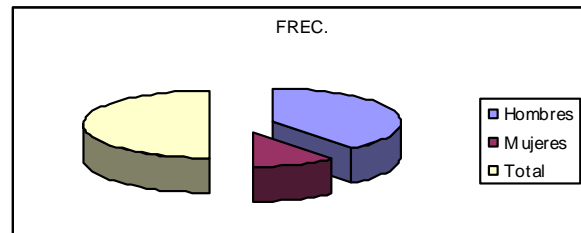
El costo del presente estudio es de **DOS MILLONES DE PESOS M/CTE** (\$ 2.000.000, oo), la cual se financio con recursos de los investigadores, entre los costos que se pueden destacar, se tienen: los desplazamientos donde se encuentra ubicado el objeto de estudio y a sus diferentes seccionales, otro costo representativo es la documentación que se debió conseguir para obtener la información requerida.

5. PRESENTACION DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

5.1 POBLACIÓN Y ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LOS INTEGRANTES DE LA ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”.

SEXO	FREC.	%
Hombres	87	79,09
Mujeres	23	20,91
Total	110	100

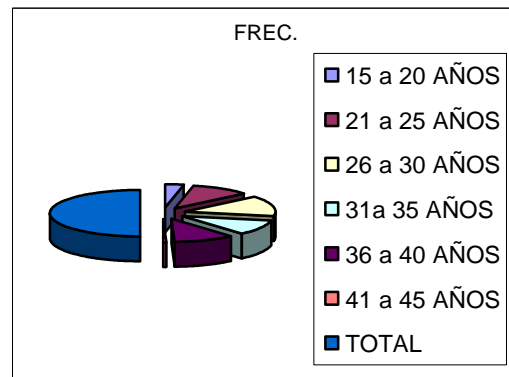
FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO



Dentro de este análisis estadístico se puede comprobar que la mayor parte de asociados son de sexo masculino, encontrándose un 79.09 % de hombres y un 20.91 % de mujeres, esto implica que la asociación presenta una relativa tendencia hacia el machismo.

EDAD HOMBRES (AÑOS)	FREC.	%
15 a 20	6	5,45
21 a 25	18	16,36
26 a 30	25	22,73
31a 35	18	16,36
36 a 40	19	17,28
41 a 45	1	0,91
TOTAL	87	79,09

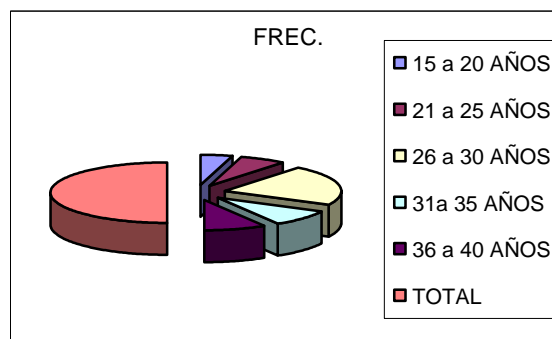
FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO



En concordancia con el resultado se puede observar que la asociación tiene en sus integrantes una población joven y en edad productiva, se encuentra que la edad que más predomina en los hombres es de 25 a 30 años, esto refleja que la población tiene expectativas productivas en torno a la organización.

EDAD MUJERES (AÑOS)	FREC.	%
15 a 20	2	1,81
21 a 25	3	2,73
26 a 30	10	9,09
31 ^a 35	4	3,64
36 a 40	4	3,64
TOTAL	23	20,91

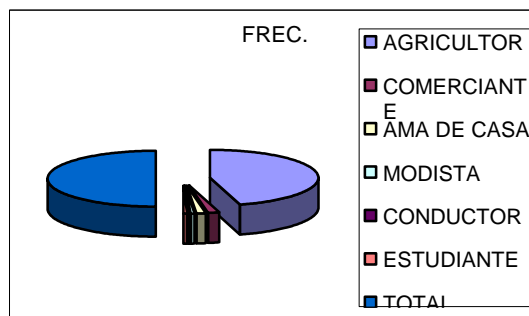
FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO



En cuanto al sexo femenino se puede notar que, esta organización presenta unas características semejantes a las de los hombres, ya que su población femenina se encuentra en su mayor porcentaje en edades que oscilan entre 26 a 30 años, seguida de población entre los 31 a 35 años, edades que son consideradas como netamente productivas.

PROFESIÓN	FREC.	%
AGRICULTOR	100	90,9
COMERCIANTE	4	3,64
AMA DE CASA	3	2,73
MODISTA	1	0,91
CONDUCTOR	1	0,91
ESTUDIANTE	1	0,91
TOTAL	110	100

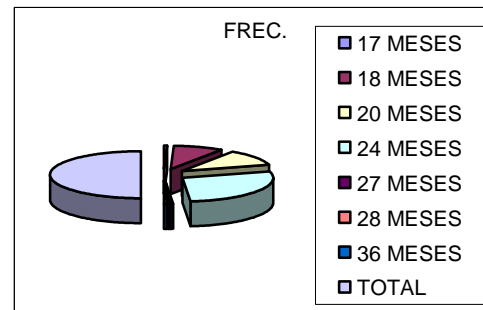
FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO



En cuanto a este factor se puede afirmar que la población en su mayoría se dedican a actividades agrícolas, luego es de notar que: De acuerdo al análisis del ítem anterior la población es joven, en edad productiva y además pertenecen al sector agrario.

TIEMPO ASOCIADO (MESES)	FREC.	%
17	1	0,91
18	20	18,18
20	24	21,82
24	62	56,36
27	1	0,91
28	1	0,91
36	1	0,91
TOTAL	110	100

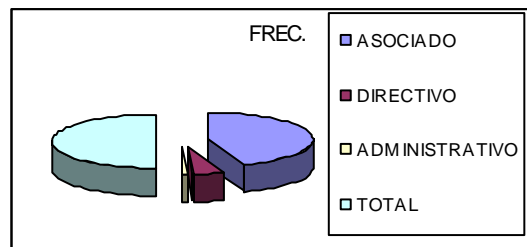
FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO



En este aspecto se puede afirmar que las personas que integran la organización llevan entre 24 a 18 meses haciendo parte de esta asociación, su tiempo de permanencia refleja que existen expectativas frente a la organización de lo contrario esta población ya hubiera desertado por no encontrar las respuestas a sus necesidades.

CARGO DESEMPEÑADO	FREC.	%
ASOCIADO	98	89,09
DIRECTIVO	10	9,09
ADMINISTRATIVO	2	1,82
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO



En cuanto a la parte estructural de la organización se puede afirmar que dentro del nivel directivo se encuentra un bajo índice, igualmente en la parte administrativa, lo que devela un bajo nivel de participación en estas instancias.

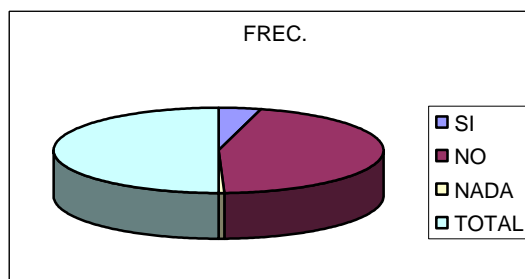
5.2. DESCRIPCIÓN DE LA FILOSOFÍA INSTITUCIONAL Y SU PROCESO DE SOCIALIZACIÓN.

Misión:

“ASOCOLGRI” a través de la promoción de personal apto y capacitado para labores de agricultura, fruticultura, construcción, servicios domésticos y profesionales; quiere ser participe en el activo desarrollo socioeconómico del país, buscando satisfacer las necesidades de mano de obra de países internacionales, generar empleo y lograr el bienestar a todo nivel de los países interesados de sus trabajadores y asociados al proyecto.

MISIÓN	FREC.	%
SI	9	8,2
NO	100	90,9
NADA	1	0,9
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO



El análisis de este factor refleja que la mayor parte de los asociados no saben si la empresa tiene establecida la misión, es decir la razón de ser de la organización, sin embargo observando los estatutos se comprueba que esta se estableció, lo que implica que no existe divulgación de esta para que los asociados se enteren para que fue constituida.

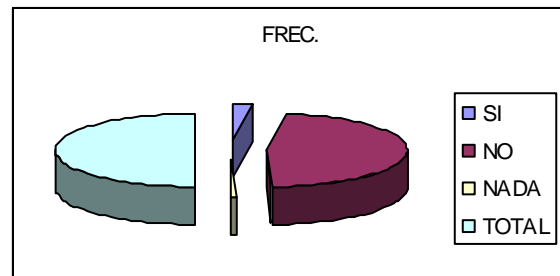
Visión:

“ASOCOLGRI” con infraestructura en reclutamiento del recurso humano idóneo que contribuya al cumplimiento de los objetivos del proyecto, lograra dentro de

cinco años a partir del 2005 el posicionamiento en la exportación de mano de obra directa, el desarrollo y mejoramiento de la asociación en nuestro país.

VISIÓN	FREC.	%
SI	5	4,55
NO	104	94,55
NADA	1	0,9
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO



Conocer la visión de una entidad es de gran importancia porque esta determina que es lo que se quiere en el futuro, sin embargo en esta organización no se ha difundido en el medio, este desconocimiento hace que los asociados desconozcan porque se constituyó la organización.

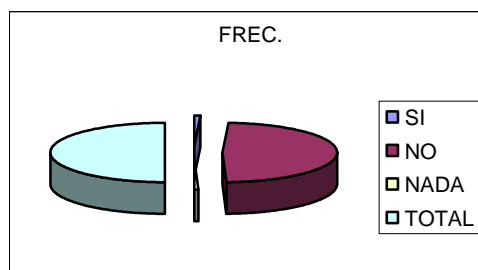
Principios:

En la asociación colombiana de agricultores “**ASOCOLGRI**” se trabaja acorde a los siguientes principios:

- ❖ Cumplimiento
- ❖ Liderazgo
- ❖ Calidad
- ❖ Lealtad
- ❖ Información
- ❖ Rectitud, honestidad y ética
- ❖ Presentación
- ❖ Respeto y valoración de la actividad humana
- ❖ Eficiencia
- ❖ Eficacia

PRINCIPIOS	FREC.	%
SI	2	1,8
NO	107	97,3
NADA	1	0,9
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO



Al observar los resultados de la encuesta podemos concluir que los principios existen pero no se han divulgado de una manera eficaz para el conocimiento de los asociados.

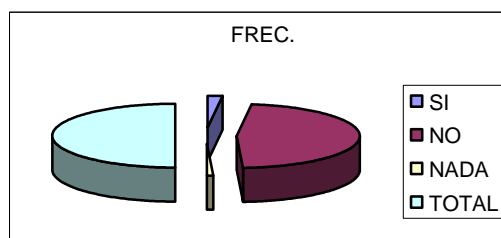
Valores:

En la asociación colombiana de agricultores “ASOCOLGRI” se inculcan los siguientes valores:

- ❖ Tolerancia
- ❖ Respeto
- ❖ Solidaridad
- ❖ Entusiasmo y alegría
- ❖ Honestidad
- ❖ Orden y aseo
- ❖ Responsabilidad

VALORES	FREC.	%
SI	4	3,64
NO	104	94,55
NADA	2	1,81
TOTAL	110	100

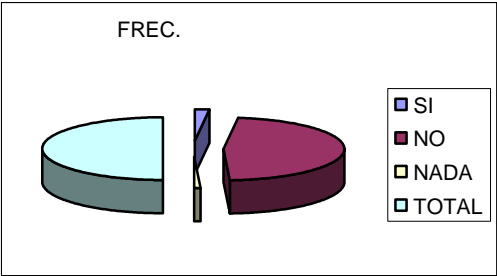
FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO



En cuanto a los valores observamos que están planteados pero no se conocen por parte de los asociados, falta sentido de pertenencia.

DIVULGADOS	FREC.	%
SI	4	3,64
NO	104	94,55
NADA	2	1,81
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO



A partir de este análisis se puede notar que los principios al igual que los valores no han sido divulgados dentro de la organización lo que implica que en términos generales la filosofía institucional no se ha divulgado por ningún medio en los asociados.

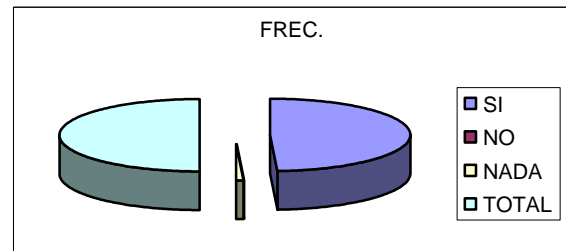
El análisis devela que en cuanto a la filosofía institucional la asociación posee en sus estatutos cada uno de estos elementos, sin embargo la administración no se ha preocupado por divulgar estos elementos de fundamental importancia para arraigar el sentido de pertenencia dentro de los asociados.

5.3 GESTIÓN DE PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS EN LA ORGANIZACIÓN.

- Planes
- Programas

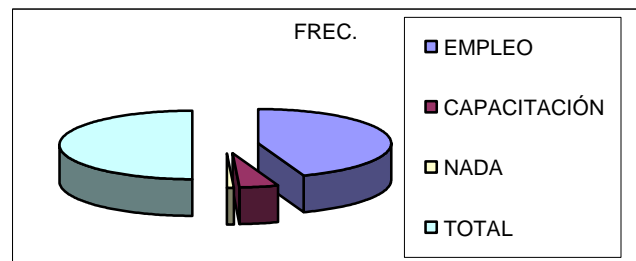
PROYECTOS	FREC.	%
SI	108	98,19
NO	0	0
NADA	2	1,81
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO



CUAL?	FREC.	%
EMPLEO	98	89,09
CAPACITACIÓN	10	9,09
NADA	2	1,82
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO



En este aspecto la organización ha desarrollado proyectos, que tienen que ver fundamentalmente con la promoción del empleo, pero estos no han generado los resultados esperados dentro de los asociados, ya que no han tenido la incidencia esperada por diferentes motivos, entre ellos, el incumplimiento de las instancias a las cuales se ha gestionado los diferentes proyectos.

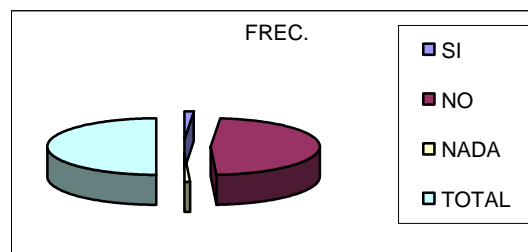
Además se puede decir que la organización se ha dedicado a presentar proyectos a diferentes partes entre ellas las embajadas, pero no ha desarrollado, formulado y ejecutado planes, programas o proyectos que sean autogestionados, es decir que sea la misma organización la que los gestione y desarrolle.

5.4 DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA ASOCIACIÓN.

5.4.1 PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

SELECCIÓN	FREC.	%
SI	3	2,73
NO	105	95,45
NADA	2	1,82
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO

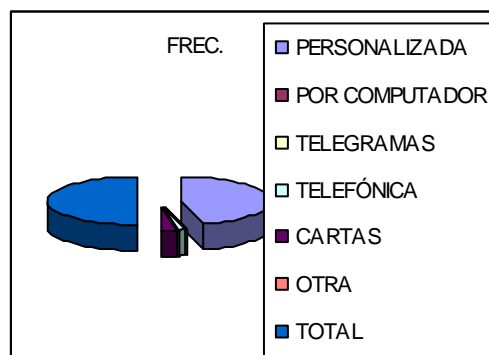


En virtud de este ítem, se puede decir que la organización no ha desarrollado un proceso de selección de personal, que permita obtener una mayor eficiencia y eficacia en el desarrollo de las actividades administrativas y operativas, lo cual ha impedido que esta mejore las condiciones de vida de los asociados.

5.4.2 Como llega la información de “ASOCOLGRI”?

INFORMACIÓN	FREC.	%
PERSONALIZADA	101	91,82
POR COMPUTADOR	0	0
TELEGRAMAS	0	0
TELEFÓNICA	2	1,82
CARTAS	7	6,36
OTRA	0	0
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO



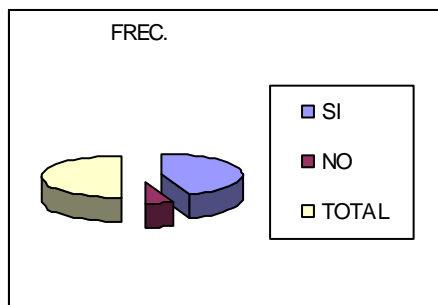
La organización no ha desarrollado sistemas adecuados que logren masificar la información y así socializar los procesos que se desarrollan en la misma, estos no

cumplen con su objetivo y además son muy demorados, motivo por el cual los asociados no se enteran de manera oportuna de las diferentes actividades que desarrolla la organización.

5.4.3 EXISTEN PROGRAMAS DE ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACIÓN.

CAPACITACIÓN	FREC.	%
SI	98	89,09
NO	12	10,91
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO

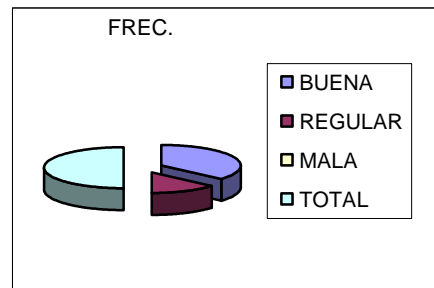


Considerando que la capacitación es un factor muy importante para el desarrollo institucional se tiene que si se ha desarrollado programas de capacitación y adiestramiento al personal, estos han respondido a los proyectos que se han presentado a entidades y algunas embajadas.

5.4.4 CUAL ES LA COLABORACIÓN DE LOS DIRECTIVOS Y ADMINISTRATIVOS.

COLABORACIÓN	FREC.	%
BUENA	80	72,73
REGULAR	30	27,27
MALA	0	0
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO

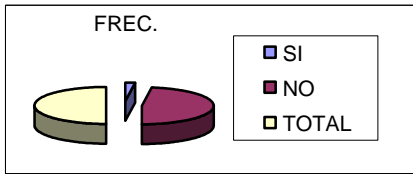


En cuanto al grado de colaboración de los integrantes de la organización se puede decir que es buena, sin embargo no se ha aprovechado esta fortaleza que se tiene al interior de la entidad para desarrollar sus propias actividades.

5.4.5 CONOCE EL MANUAL DE FUNCIONES.

MANUAL	FREC.	%
SI	5	4,55
NO	105	95,45
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO

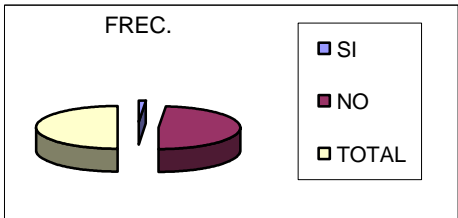


En el desarrollo de las actividades de una organización es fundamental conocer las funciones que desarrolla cada uno de los cuerpos directivos, administrativos, y asociados, en este orden, al igual que en la filosofía institucional no se ha realizado ninguna actividad que tienda a la divulgación del manual de funciones.

5.4.6 EXISTE SUPERVISIÓN.

SUPERVISIÓN	FREC.	%
SI	3	2,73
NO	107	97,27
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO

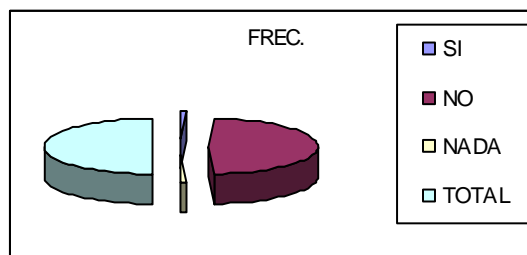


La falta de conocimiento de los archivos, acompañado de la ineficacia de los procesos de información, ha hecho que no se haga supervisión por parte de los asociados a los diferentes procesos administrativos.

5.4.7 CONOCE LOS ARCHIVOS DE “ASOCOLGRI”.

ARCHIVOS	FREC.	%
SI	2	1,82
NO	106	96,36
NADA	2	1,82
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO

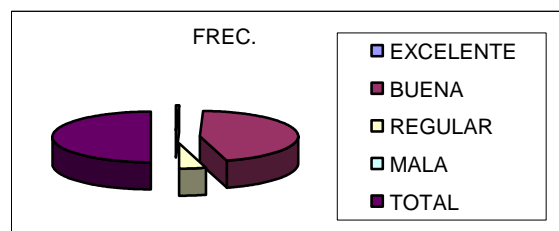


Los asociados de la organización no conocen los archivos de “ASOCOLGRI”, esto tiene la incidencia que no se tiene acceso a la información que le permita a los asociados hacerse una propia idea de que es la organización, para que se constituyó y cual ha sido su desarrollo en el periodo de permanencia.

5.4.8 LA ATENCIÓN RECIBIDA EN “ASOCOLGRI” .

ATENCIÓN	FREC.	%
EXCELENTE	1	0,91
BUENA	99	90
REGULAR	10	9,09
MALA	0	0
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO



También es de resaltar que la gran mayoría de los asociados son muy amables y decentes con las personas que los atienden para lo cual reciben de su propia medicina.

5.5. TIPO DE LIDERAZGO EN “ASOCOLGRI”.

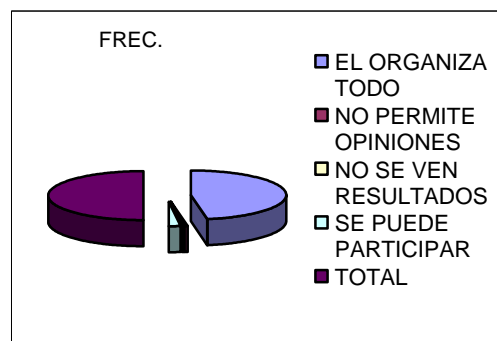
En la parte de la dirección se encuentra que es totalmente autoritario ya sea por experiencia propia o falta de participación a los demás integrantes de la organización.

LIDERAZGO	FREC.	%
PATERNALISTA	0	0
DEMOCRATICO	4	3,64
SI	0	0
NO	0	0
TRANSFORMADOR	104	94,54
NO INTERVENCIONISTA	0	0
SI	1	0,91
NO	1	0,91
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO

PORQUE	FREC.	%
EL ORGANIZA TODO	104	94,54
NO PERMITE OPINIONES	1	0,91
NO SE VEN RESULTADOS	1	0,91
SE PUEDE PARTICIPAR	4	3,64
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO

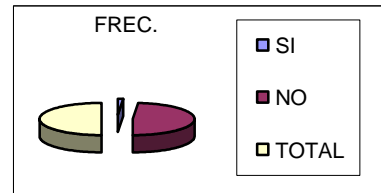


La autoridad se debe a que en cierta manera él organiza todo, dejando de lado la opinión de todos los asociados y la participación de ellos mismos en la organización.

Participa usted en la toma de decisiones

PARTICIPACIÓN	FREC.	%
SI	3	2,73
NO	107	97,27
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO



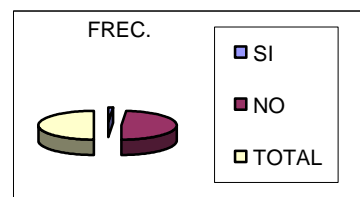
No hay una participación activa de los asociados en la organización y en la toma de decisiones, no porque no quieran participar sino porque no, le dan la oportunidad de hacer parte de las decisiones.

5.6. ASPECTOS CONTABLES DE “ASOCOLGRI”.

5.6.1 LIBROS DIARIOS.

LIBROS	FREC.	%
SI	3	2,73
NO	107	97,27
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO

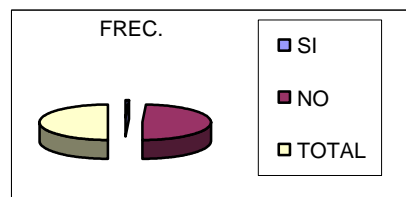


Referente a los libros diarios hay un desconocimiento total en gran porcentaje de los asociados, por falta de comunicación de los directivos a los asociados para saber si existen o no dichos documentos.

5.6.2 ESTADOS FINANCIEROS.

ESTADOS	FREC.	%
SI	2	1,82
NO	108	98,18
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO

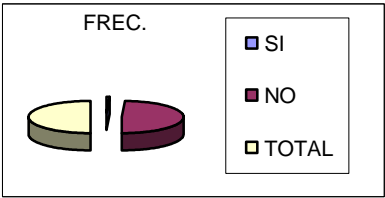


En cuanto a los estados financieros documentos de vital importancia para cualquier organización u empresa no se saben si los tienen o no, ya sea por evadir la parte financiera en “ASOCOLGRI” hacia sus asociados.

5.6.3 SOPORTES CONTABLES.

SOPORTES	FREC.	%
SI	2	1,82
NO	108	98,18
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO

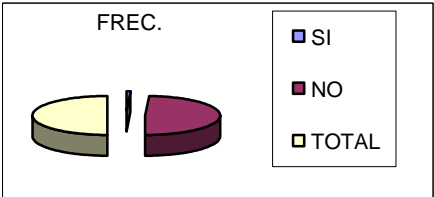


No hay una forma clara de saber si se tiene los soportes contables, documentos para entregarlos o presentarlos a las respectivas entidades del estado nacional en cada periodo del año para saber que dineros manejan, en general para cualquier actividad lícita, y así evitar contratiempos en las anomalías que se llegasen a presentar.

5.6.4 BALANCES.

BALANCES	FREC.	%
SI	2	1,82
NO	108	98,18
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO

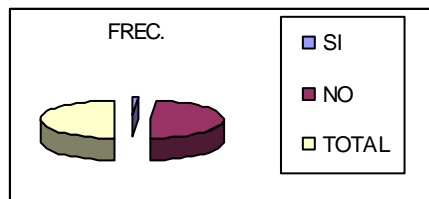


Los balances no se conocen, se presume que existen pero los asociados los desconocen.

5.6.5 CONOCIMIENTO INTERNO DE LA NECESIDAD DE LOS DOCUMENTOS CONTABLES.

CONOCIMIENTO	FREC.	%
SI	3	2,73
NO	107	97,27
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO

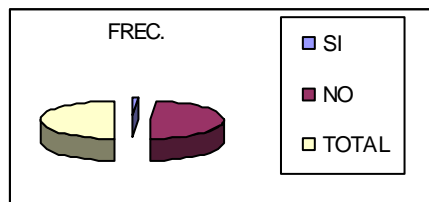


En la organización saben que estos documentos son indispensables para la buena marcha de la misma, pero pocos saben que son de carácter obligatorio ante los entes de control.

5.7 CONTROL INTERNO EN “ASOCOLGRI”.

CONTROL	FREC.	%
SI	3	2,73
NO	107	97,27
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO

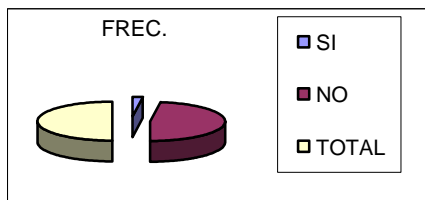


En la actualidad en la organización no se lleva un control interno ya que se presenta una desorganización a nivel interno en la parte administrativa y directiva.

5.7.1 AUTOCONTROL EN “ASOCOLGRI”.

AUTOCONTROL	FREC.	%
SI	5	4,55
NO	105	95,45
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO



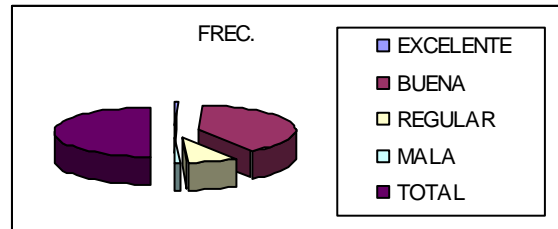
Las personas no tienen una visión clara del autocontrol, creo que es no tener sentido de pertenencia por la organización y además por si mismo.

5.8. PROCESO DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN ASOCLOGRI.

5.8.1. PROCESO DE INFORMACIÓN EN “ASOCLOGRI”.

INFORMACIÓN	FREC.	%
EXCELENTE	1	0,91
BUENA	89	80,91
REGULAR	18	16,36
MALA	2	1,82
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO



La información entregada por los administrativos hacia todos los asociados es buena y oportuna de los temas relacionados de la organización.

5.8.2 PROCESO DE COMUNICACIÓN QUE SE DA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.

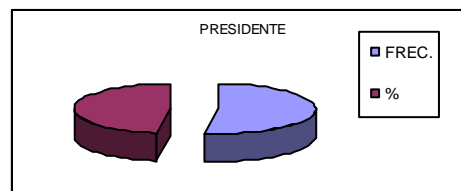
Emisor: Presidente

Receptor: Asociados

Mensaje: Forma veraz y oportuna

EMISOR	FREC.	%
PRESIDENTE	110	100
TOTAL	110	100

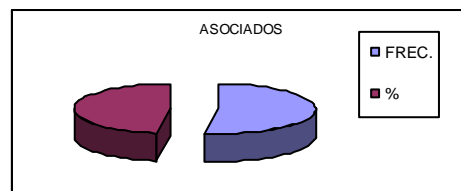
FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO



El presidente comunica a todos y cada uno de los temas de vital importancia a sus asociados.

RECEPTOR	FREC.	%
ASOCIADOS	110	100
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO



Los asociados están totalmente satisfechos con los procesos de comunicación que se da dentro de la organización.

VERAZ Y OPORTUNA	FREC.	%
SI	2	1,82
NO	108	98,18
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO

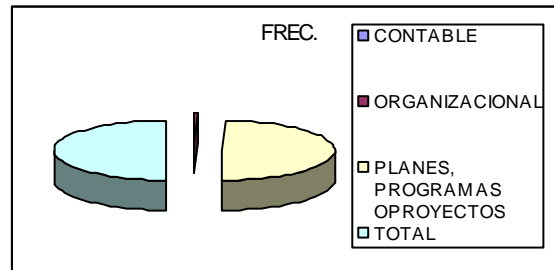


La comunicación en un 98%, no se da de forma veraz y oportuna, referente a todos los temas.

De que temas recibe los mensajes

TEMAS	FREC.	%
CONTABLE	0	0
ORGANIZACIONAL	1	0,91
PLANES, PROGRAMAS O PROYECTOS	109	99,09
TOTAL	110	100

FUENTE: AUTORES DEL PROYECTO



Los mensajes recibidos por parte de los directivos y administrativos son de planes, programas o proyectos.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. El 79,09% de los encuestados son hombres y el 20,91% son mujeres; las edades de los hombres oscilan entre los 26 a 30 años, con un 22,73%, edad altamente productiva. Seguida de los 36 a 40 años con un 17,28%, con intereses y deseos de superación personal y económica. Luego están los de 21 a 25 años y 31 a 35 años con un 16,36%, también contamos con hombres que no han terminado sus estudios de secundaria y media vocacional, con deseos o ese afán de empezar a producir que son los de 15 a 20 años con un 5,45% y por último contamos los de 41 a 45 años con un 0,91%.

Las edades de las mujeres encuestadas oscilan entre los 26 a 30 años con un 9,09%, edad altamente productiva, seguida de los 31 a 35 años y 36 a 40 años con un 3,64% cada grupo, luego están los de 21 a 25 años con un 2,73% y por último tenemos las de 15 a 20 años con un 1.81%.

La profesión de los encuestados son agricultores y agricultoras en un 90,90% haciendo honor a la Asociación Colombiana de Agricultores “**ASOCOLGRI**”, contamos con un 3,64% de comerciantes, también observamos que las amas de casa se encuentran vinculadas a la asociación con un 2,73% y por último tenemos estudiantes, modistas y conductores con un 0,91% respectivamente.

El 56,36% de los encuestados hace 24 meses que se encuentran afiliados, seguidamente tenemos un 21,82% que se vincularon hace 20 meses, luego están los de 18 meses con un 18,18% y por último están el grupo que se vinculó hace 36 meses, 28 meses, 27 meses y 17 meses con un 0,91% respectivamente.

Los cargos con más desempeño en la organización, son asociados con un 89,09%, seguido por directivos con un 9,09%, debido a las diferentes seccionales o departamentos y por último está con un 1,82% los administrativos.

2. Respecto a la organización en la misión el 90,90% de los encuestados afirman no tener conocimiento sobre la misión de “**ASOCOLGRI**”, luego tenemos un 8,20% donde tiene conocimiento y por último contamos con un 0,90% que no respondieron a dicha encuesta ya sea por ignorancia o por falta de tener sentido de pertenencia por la asociación.

Lo referente a la visión el 4,55% de los encuestados contestaron afirmativamente, el 94,55% dijeron no saber que es la visión y el 0,90% no hablaron nada.

De acuerdo a los principios de la organización el 1,80% si tienen y el 97,30% no los tienen y el 0,90% no contestaron a la pregunta.

El 3,64% de los encuestados afirmó que la organización sí estableció valores, mientras que el 94,55% negó tener conocimiento sobre dichos valores y el 1,80% no tienen conocimiento.

El 1,80% de los encuestados confirmó que los valores fueron divulgados, el 97,30% que si se establecieron no los divulgaron y el 0,90% desconocen totalmente sobre lo divulgado.

3. Respecto a la organización si se han desarrollado planes y programas el ciento por ciento fueron apáticos a dicha pregunta y en cuanto a los proyectos desarrollados el 98,19% afirmaron tener conocimiento y el 1,81% no contestaron nada. El proyecto que supuestamente se ha desarrollado en la imaginación de

todos los encuestados, es el de generación de empleo con un 89,09%, seguida de capacitación con 9,09% y no contestaron el 1,82%.

4. Con respecto a los archivos de la asociación el 1,82% de los encuestados si los conocen, el 96,36% no tienen conocimiento si existen o no y el 1,82% no respondieron a dicha pregunta.

En cuanto al proceso de selección de personal el 2,73% de los encuestados afirmaron que si se realizaba, el 95,45% dijeron que no hay dicho proceso y el 1,82% no contestaron nada.

Referente a como llega la información el 91,82% de los encuestados dijo haber recibido información personalizada, sin embargo el 1,82% la recibió telefónicamente y el 6,36% por medio de cartas.

Según el 89,09% de los encuestados afirmaron que existen programas de adiestramiento y capacitación al trabajador, mientras que el 10,91% informó que no existen.

La colaboración de los compañeros fue considerada buena para el 72,73% y regular para el 27,27%.

Con respecto al manual de funciones el 4,55% dice conocerlo mientras el 95,45% lo desconoce por completo.

El 2,73% de los encuestados dijo que había supervisión y el 97,27% que no hay.

5. El 3,64% de los encuestados afirmó que el liderazgo que existe en “**ASOCOLGRI**” por parte de la dirección es democrático, el 94,54% que es

autoritario, el 0,91% no intervencionista, si y el 0,91% no intervencionista, no; lo que significa que el 3,64% de lo democrático porque se puede participar, el 94,54% autoritario porque él organiza todo, el 0,91% no intervencionista porque no permite opiniones y el 0,91% no se ven resultados.

El 2,73% de los encuestados si participa en toma de decisiones mientras que el 97,27% no participa.

6. El 2,73% de los encuestados afirmó de que existen libros diarios y el 97,27% no tiene conocimiento si existen.

Sobre los estados financieros el 1,82% informó que si existía, mientras el 98,18% dijeron que no existen.

Según el 1,82% dijeron tener conocimiento sobre los soportes contables y el 98,18% no saben nada.

El 1,82% de los encuestados tienen conocimiento que existe balances y el 98,18% no saben si existen; Además el 2,93% si saben para que sirven estos documentos y el 97,27% no saben para que sirven.

7. Respecto a si se lleva control interno el 2,73% afirmó que se lleva y el 97,27% dijeron que no.

El 4,55% si saben que es el autocontrol y el 95,45% no saben que es.

8. La información que se recibe por parte de los administrativos se consideró como excelente para el 0,91%, buena para el 80,91%, regular para el 16,36% y mala para el 1,82%.

9. La atención recibida por la persona que lo atendió fue considerada como excelente para el 0,91%, buena para el 90% y regular para el 9,09%.

10. Nos damos cuenta que el proceso de comunicación que se da en “**ASOCOLGRI**” por parte del emisor en este caso el presidente es del 100% y los receptores son los asociados en un 100%, el 1,82% informó que sí recibió el mensaje de una forma veraz y oportuna y que el 98,18% no lo recibió; los temas recibidos en los mensajes son de tipo organizacional con un 0,91% y el 99,09% los mensajes son de planes, programas o proyectos.

11. La **ASOCIACION COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”** goza de una excelente posición social a nivel nacional, se debe fortalecer cada día más.

12. Con su misión y visión, tratan de convertirse en una empresa desarrollada tanto tecnológicamente como administrativamente, asumiendo una fuerte posición en el mercado laboral; sin embargo no se han desarrollado estos planteamientos filosóficos

13. Para realizar cualquier cambio en una organización, se necesita básicamente poseer un conocimiento científico que oriente esta acción, puesto que para que exista un resultado positivo debe haber un fundamento técnico que lo fortalezca y encamine positivamente hacia el éxito en el futuro.

14. Con una propuesta de desarrollo organizacional, y con el planteamiento de un manual de funciones adecuado a las necesidades de la organización, esta tiene la oportunidad de abrirse campo en el mundo de la administración con base en el conocimiento científico, dejando de lado el empirismo y el ejercicio del liderazgo autoritario

15. El presente trabajo es de gran ayuda para las personas interesadas en validar la aplicabilidad del concepto de “**planeación estratégica**” en las organizaciones, además de convertirse en un marco de referencia para futuros trabajos
16. Dentro de los anteriores términos de la investigación se logró demostrar la hipótesis general, es decir se logra comprobar que: “El actual estado de inactividad de la **ASOCIACION COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”** es producto de falencias en el desarrollo de su proceso administrativo (planeación, dirección, organización, coordinación y control) y de no aplicarse una reorganización, es probable que desaparezca”

Para efectos del mejoramiento de la entidad, de acuerdo a los resultados del estudio realizado, se recomienda hacer un plan de acción desde el punto de vista de la planeación estratégica de manera participativa, donde no solamente se involucren los directivos de asociación, sino que además se incorporen todos los asociados, esto con el objetivo de socializar los planteamientos institucionales y las expectativas frente al futuro que le espera a la **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”**.

Para la consolidación del plan de acción de la **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AGRICULTORES “ASOCOLGRI”**, se deben tener en cuenta las siguientes premisas:

1. Teniendo en cuenta que el desarrollo empresarial se logra con base en la toma de decisiones sobre la mejor inversión, el análisis debe ser técnico y apropiado a las condiciones de la organización.

2. La empresa asociativa se crea para generar satisfactores de las necesidades de los asociados
3. La participación es una necesidad que motiva e impulsa el desarrollo por medio de la información y la decisión
4. Es importante la transformación del productor pasivo en sujeto protagonista del desarrollo.
5. Es necesario propender por el cambio de las estructuras de pobreza en estructuras de riqueza.
6. La información permanente y construida colectivamente aumenta la posibilidad de transformar la empresa
7. La evaluación permanente es uno de los principales optimizadores de la empresa.
8. La planificación y la acción, son los pasos que se complementan para producir un nuevo tipo de ejecución y liderazgo en la empresa.

Las directrices para la elaboración de este plan de acción deben ser:

1. Revisión general de la filosofía institucional de la organización
2. Elaboración de un diagnóstico de interno participativo, donde se analicen las fortalezas y debilidades de la organización.

3. elaboración de un diagnóstico de factores externos participativo, para determinar las oportunidades y amenazas que tiene la organización.
4. Elaboración de un plan de acción participativo orientado por los siguientes principios.
 - a. participación activa de los asociados.
 - b. Democratización de las decisiones, es decir que en cualquier momento cada uno de los asociados tengan las mismas oportunidades en la toma de decisiones.
 - c. Igualdad de condiciones frente a la toma de decisiones
5. Elaboración de procesos directivos y contables acordes con la situación a la realidad de la empresa
6. Diseño de programas de capacitación en autogestión y desarrollo institucional.
7. Efectuar inventario de todos los recursos y talento humano que está a disposición de la organización por áreas.
8. Determinar que recursos realmente se requieren para la buena marcha de la empresa.
9. Asignar en forma apropiada los recursos necesarios

Para efectos del presente estudio los investigadores proponen fases para la elaboración del plan de acción:

1. Fase de inducción: en esta se requiere la participación de todos los asociados con el fin de proponer los mecanismos de trabajo

2. Fase de capacitación: esta se realizara capacitando a los asociados en torno al conocimiento de elementos teóricos que permitan conocer los diferentes conceptos que intervienen en la empresa.
3. Constitución de equipos de trabajo, con el fin de estudiar, discutir los problemas de la organización, este se partirá de la experiencia y se realizara con la organización para comprender la empresa como unidad generadora de satisfactores.
4. Fase analítica: En esta fase los asociados analizaran los factores que intervienen en la empresa como: la filosofía institucional, las debilidades, las fortalezas, las amenazas y las oportunidades de la empresa para luego construir una matriz DOFA PARTICIPATIVA.
5. Fase propositiva: En esta los asociados propondrán las estrategias, objetivos, metas, actividades y recursos disponibles, para alcanzar lo planteado anteriormente.
6. Fase evaluativa: Esta fase se desarrollara a lo largo del proceso de planeación participativa donde se analizaran los resultados alcanzados cada jornada de trabajo.
7. Fase de resultados: En esta se entregara el plan de acción a seguir por la organización, plasmado en un documento elaborado por participantes.

Metodología

La metodología esta fundamentada por la participación activa de cada uno de los asociados, para esto se utilizara los seminarios, talleres como estrategia pedagógica y analítica.

7. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.

ANZOLA ROJAS, Javier y GALEANO, Luis Jairo : Administración de personal .
UNISUR BOGOTA 1990

BIERMANN, Enrique. Metodología de la investigación y del trabajo científico.
UNISUR Santa fe de Bogotá, 1992

COLIN, Juan Gabriel. Contabilidad de costos , Agosto 1966.

ECO, Humberto. Como se hace una tesis.

FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos : La comunicación en las organizaciones
México 1991.

FREUD, David. Plantación Estratégica. Editorial Legis.

GARZON CASTRILLON, Manuel Alfonso. Planeación estratégica. Santa fe de
Bogotá, DC. , 2000

GUZMÁN NOGALES, Arcadio José. El entorno económico de la organización
empresarial.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN:
Normas Colombianas para la presentación de tesis de grado, Bogotá ICONTEC
2004

LOAIZA GALLON, Hernando y ORTIZ BEDDY, Alberto. Organización y métodos. UNISUR, Bogotá ,1989

MATALLANA, Ricardo y MUÑOZ, Jesús Antonio. Administración por políticas HOSKIN-KANRY.

MENDEZ ALVAREZ, Carlos Eduardo: Metodología para elaborar diseños de investigación económica, contable y administrativos. Mc Graw Hill.

NORMAN A Hart. Publicidad, guía para ejecutivos de marketing. Santa fe de Bogotá – Buenos Aires - Caracas.

RAMÍREZ CARDONA, Carlos. Técnicas y enfoques sobre administración. UNISUR .Bogotá 1994

SABOGAL, Omar. Proceso Administrativo. UNISUR tercera reimpresión, Santa fe de Bogotá D.C., 1994

SALLENAVE, Jean Paul. Gerencia Estratégica

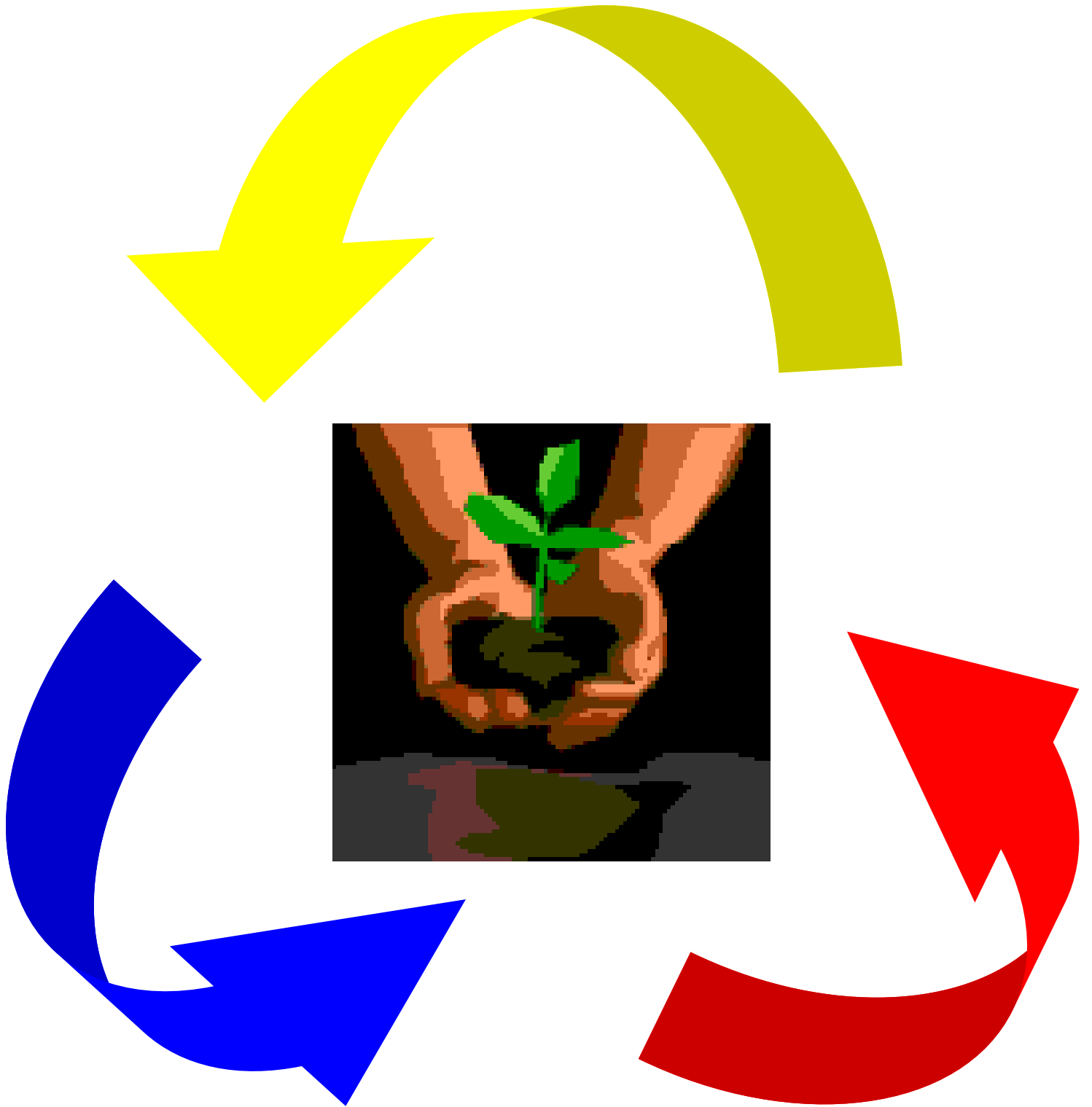
UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA "UNAD"
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN FUNDAMENTOS ADMINISTRATIVOS DE "ASOCOLGRI"

CUESTIONARIO PARA ENTREVISTA O ENCUESTA

1. Nombre _____ Edad ____ Sexo M ____ F ____ Fecha _____
Profesión _____ Tiempo de asociado _____ desempeña algún cargo en la asociación, cual _____
2. Conoce usted si la organización ha establecido:
- | | | | |
|------------|-----------------|---------------------|-----------------|
| Misión | SI ____ NO ____ | Valores | SI ____ NO ____ |
| Visión | SI ____ NO ____ | Han sido divulgados | SI ____ NO ____ |
| Principios | SI ____ NO ____ | | |
3. Durante el tiempo que ha estado en la organización se han desarrollado: planes ____ programas ____ proyectos ____ cual o cuales _____
4. En "ASOCOLGRI"
- a. Conoce los archivos de "ASOCOLGRI" SI ____ NO ____
- b. Se realiza proceso de selección de personal SI ____ NO ____
- C. Cómo llega la información de "ASOCOLGRI"
- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| *Personalizada | *Telefónica |
| *Por computador (E-mail) | *Cartas |
| *Telegramas | *Otra ____ cual _____ |
- d. Existen programas de adiestramiento y capacitación al trabajador SI ____ NO ____
- e. Cual es la colaboración de los compañeros B ____ R ____ M ____
- f. Conoce manual de funciones SI ____ NO ____
- g. Existe supervisión SI ____ NO ____
5. Cree usted que el liderazgo que existe en "ASOCOLGRI" por parte de la dirección es:
- | | | | |
|---------------|-----------------|---------------------|-----------------|
| Paternalista | SI ____ NO ____ | Autoritario | SI ____ NO ____ |
| Democrático | SI ____ NO ____ | No intervencionista | SI ____ NO ____ |
| Transformador | SI ____ NO ____ | | |
- Porque: _____
6. Existe en "ASOCOLGRI"
- | | | | |
|---------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
| Libros diarios | SI ____ NO ____ | Soportes Contables | SI ____ NO ____ |
| Estados Financieros | SI ____ NO ____ | Balances | SI ____ NO ____ |
- Saben para que sirven estos documentos SI ____ NO ____
7. Tiene usted conocimiento si se lleva control interno SI ____ NO ____ Sabe que es el autocontrol SI ____ NO ____
8. Como califica la información que recibe de los administrativos de "ASOCOLGRI":
Excelente ____ Buena ____ Regular ____ Mala ____
9. La atención recibida en "ASOCOLGRI" por la persona que lo atendió fue:
Excelente ____ Buena ____ Regular ____ Mala ____
10. Describa el proceso de comunicación que se da dentro de la organización.
Emisor – Normalmente quien emite los mensajes: _____
Receptor – Quien recibe los mensajes: _____
Mensaje – El mensaje llega de forma veraz y oportuna SI ____ NO ____
De que temas recibe mensajes:
Contable ____ Organizacional ____ Planes programas o proyectos ____ Otro cual _____

Autores de investigación:

JORGENTIL PINILLA LOPEZ
JOSE MARIA PINILLA LOPEZ



**ASOCIACION COLOMBIANA DE AGRICULTORES
“ASOCOLGRI”**

“SOLIDARIOS UNIDOS PARA EL FUTURO”