

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA
FACULTAD DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

UNAB



INCIDENCIA DE LOS FACTORES ORGANIZACIONALES SOBRE LA APROPIACIÓN
DE VALORES INSTITUCIONALES EN LOS EMPLEADOS DE MANEJO Y
CONFIANZA DE LA COOPERATIVA DE MILITARES EN RETIRO DE SANTANDER

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE
PSICOLOGO ORGANIZACIONAL

PRESENTADO POR :
CARLOS AUGUSTO ESPINOSA VERA

BAJO LA DIRECCIÓN DE PS GUILLERMO VALENCIA



REGISTRO	FECHA	IDENTIFICACION
	05 OCT 1999	TE/37.99/E775L
PRECIO	NO. DE REGISTRO	6.1
120.000 ⁰⁰	24102	

BUCARAMANGA, JULIO DE 1.999.

TABLA DE CONTENIDO

	Pag No
Resumen.....	1
Introducción.....	2
Problema.....	3
Objetivos.....	3
Objetivo General.....	3
Objetivos Específicos.....	4
Antecedentes Investigativos.....	4
Marco Conceptual.....	7
Concepto de Valor.....	9
Algunos conceptos de valor en la cooperativa.....	11
Valores Básicos en las Cooperativas.....	12
Autoayuda o Esfuerzo Propio.....	12
Responsabilidad Propia.....	12
Democracia.....	12
Igualdad.....	12
Equidad.....	13
Solidaridad.....	13
Valores Eticos de los Asociados.....	13
Honestidad y Transparencia.....	13
Responsabilidad y Vocación Social.....	13

Factores Administrativos.....	15
Definición de la Administración su Naturaleza y Propósitos.....	15
Prever.....	16
Planeaar.....	16
Organizar.....	16
Dirigir.....	17
Controlar.....	17
Verificar y ajustar.....	17
Definición de la cultura Organizacional.....	18
Factores Educativos.....	22
Investigación.....	23
La promoción.....	23
La Formación.....	23
La Capacitación.....	23
Método.....	25
Participantes.....	25
Instrumentos.....	28
Estudio piloto.....	29
Estudio Psicométrico Validaz y confiabilidad	32
Procedimientos.....	35
Resultados.....	37
Discusión	56

Referencias.....	63
Anexos.....	66

Lista de Tablas

	Pag. No
Tabla 1: Distribución del universo por cargo y por sexo.....	25
Tabla 2 : Distribución de la población por cargo y por sexo.....	26
Tabla 3 : Distribución de la población por edades.....	27
Tabla 4 : Distribución de la población por nivel académico.....	27
Tabla 5 : Indicadores de los factores administrativos y educativos.....	30
Tabla 6 : Significación de los valores según escala de Likert.....	32
Tabla 7 : Indicadores de los valores cooperativos.....	34
Tabla 8 : Distribución de las respuestas de los factores administrativos.....	37
Tabla 9 : Distribución de las respuestas de los factores administrativos y educativos	38
Tabla 10 : Distribución de las respuestas de los factores educativos.....	39
Tabla 11 : Distribución de las respuestas de la prueba de valores.....	40
Tabla 12 : Distribución de las respuestas de la prueba de valores.....	41
Tabla 13 : Significación de los valores según la correlación de contingencia.....	44
Tabla 14 : Correlación entre prever y los valores cooperativos.....	44
Tabla 15: Correlación entre planear y los valores cooperativos.....	45
Tabla 16 : Correlación entre organizar y los valores cooperativos.....	46
Tabla 17 : Correlación entre dirigir y los valores cooperativos.....	46
Tabla 18 : Correlación entre controlar y los valores cooperativos.....	47
Tabla 19 : Correlación entre investigar y los valores cooperativos.....	48

Tabla 20 : Correlación entre promover y los valores cooperativos.....	49
Tabla 21 : Correlación entre formación y los valores cooperativos.....	49
Tabla 22 : Correlación entre capacitación y los valores cooperativos.....	50
Tabla 23 : Anexo A : Resultados de la muestra piloto sobre factores administrativos y educativos.....	67
Tabla 24 : Anexo B : Resultados de la prueba piloto de los valores cooperativos.....	70
Tabla 25 : Anexo C : Resultados de la prueba piloto de los valores cooperativos.....	72
Tabla 26 : Anexo D : Cuadro de indicadores y definición operacional.....	73
Tabla 27 : Anexo E : Cuadro de indicadores e items.....	77

Resumen

El estudio corresponde a una investigación ex post-facta que se desarrolló en una Cooperativa de Militares en Retiro de la ciudad de Bucaramanga, realizada con el personal administrativo de manejo y confianza para conocer la incidencia de los factores organizacionales (administrativos y educativos) en la apropiación de los valores cooperativos. El estudio analiza los factores organizacionales dentro de los cuales encontramos: los factores administrativos que están dados por indicadores como prever, planear, organizar, dirigir y controlar; y los factores educativos que son: la investigación, la promoción, formación y capacitación. Como valores cooperativos concernientes a la planta de empleados, si bien es cierto los valores cooperativos son: la autoayuda, la igualdad, la democracia, la equidad, la solidaridad y la responsabilidad propia; también hay cuatro valores enmarcados en los asociados como lo son honestidad, transparencia, responsabilidad y vocación social, que no se estudiaron. Lo anterior trabajado desde la perspectiva cognitiva. Encontrándose que la influencia entre los factores administrativos y educativos sobre los valores cooperativos es poco significativa.



**INCIDENCIA DE LOS FACTORES ORGANIZACIONALES SOBRE LA APROPIACIÓN
DE VALORES INSTITUCIONALES EN LOS EMPLEADOS DE MANEJO Y
CONFIANZA DE LA COOPERATIVA DE MILITARES EN RETIRO DE SANTANDER**

En la Cooperativa Santander Militares en Retiro Limitada (COOSAMIR), nace la necesidad de desarrollar un proyecto de investigación sobre la incidencia de los factores organizacionales (administrativos y educativos) sobre la apropiación de los valores cooperativos en los empleados de manejo y confianza, como inquietud del Departamento de Recursos Humanos ante la poca práctica de dichos valores en la planta de empleados de la cooperativa, déficit que se hace evidente en las relaciones interpersonales, en el clima laboral, en el sistema administrativo y en la puesta en práctica de la filosofía misma de la organización.

Se hizo una revisión de los estudios realizados en la Cooperativa y se encontró que en 48 años de vida no se ha hecho ninguna evaluación, además en los años 97 y 98 (en la planta de empleados) no hubo un programa organizado para la capacitación en el área cooperativa y la cobertura al empleado es baja, lo cual se puede interpretar por el poco espacio dedicado a la formación y promoción de la filosofía cooperativa, viéndose afectados los valores de la misma.

Problema

Por los anteriores motivos el Departamento de Recursos Humanos de COOSAMIR, realizó un estudio para diseñar propuestas de programas efectivos que contribuyan a inculcar valores cooperativos en la planta de empleados, a partir de los factores administrativos y educativos que existan o no en la cooperativa..

Como consecuencia y resultado de la problemática descrita anteriormente el presente trabajo está dirigido hacia la realización de un estudio ex post-facto que pretende indagar ¿ Cuales son las estrategias organizacionales (administrativas y educativas) empleadas y si estas, han favorecido o no la apropiación de valores cooperativos en el grupo de empleados de manejo y confianza de la Cooperativa de Militares en Retiro?.

Objetivos

Objetivo General

Determinar si las estrategias organizacionales (administrativas y educativas) han favorecido o no la apropiación de los valores cooperativos en un grupo de empleados de manejo y confianza de una organización Cooperativa, mediante un diagnóstico tendiente a elaborar propuestas de programas que contribuyan a la apropiación de los valores cooperativos.

Objetivos Específicos

- a. Determinar cuáles de las estrategias organizacionales (en los factores administrativos y educativos) existen o no dentro de la filosofía de la Cooperativa de Militares en Retiro.
- b. Determinar cuáles de los valores cooperativos se han apropiado o no dentro de la Cooperativa de Militares en Retiro,
- c. Correlacionar los efectos de las estrategias organizacionales utilizados por la Cooperativa sobre la apropiación de valores cooperativos .

Antecedentes Investigativos

Las investigaciones que se han realizado en el sector cooperativo relacionados con valores cooperativos han sido pocas, se han escrito gran cantidad de libros y folletos donde se enuncia la filosofía cooperativa pero, de manera solo promocional. Se observa que alrededor del tema los diferentes autores muestran :

Laflamme M (1990) en su libro titulado Gestión Moderna de Cooperativas recoge el estudio de 10 autores que buscan como objetivo despertar el interés en gerenciar este tipo de organizaciones. La primera parte se refiere a la administración general de una cooperativa y empieza con la definición precisa de los valores y las finalidades de movimiento cooperativo. La obra termina con el examen de las moviidades de planificación estratégica y democrática dentro de las cooperativas; este trabajo intenta compaginar las técnicas de gestión moderna con la filosofía y los principios cooperativos.

Valores en COOSAMIR

Como se observa el anterior estudio hace énfasis en aspectos de gestión y muy poco en el área de los valores cooperativos.

Lo anterior sirve de punto de referencia frente al tipo de estudios que en el medio cooperativo se han escrito, y el mismo, ayudará al estudio presente a definir la filosofía cooperativa y su relación con su estructura administrativa; aspectos relevantes en el estudio a desarrollar.

En el libro *Cómo hacer cooperativismo empresa del futuro*, Marín E (1991) muestra desde su óptica la filosofía, habla de la conformación de la filosofía cooperativa, la ética cooperativa, los principios cooperativos en un mundo de cambio, y sobre los valores cooperativos, todo lo anterior en un plano solo descriptivo. A si mismo, permite revisar el accionar de la ética en el marco cooperativo junto con sus principios; de manera similar proyectar los principios y valores cooperativos en el mundo de cambio en que se vive, para así ubicar el trabajo dentro de un panorama acorde a la realidad actual.

Uribe C. (1996) en su folleto promocional valores y nuevos principios cooperativos centra su reflexión en la filosofía cooperativa y especialmente en sus principios y sus valores, enfatizando sobre cómo llevar a la práctica dichos principios y valores. El autor aporta al trabajo investigativo la posibilidad de conocer cómo el sector cooperativo concibe la práctica de los principios y valores cooperativos

Finalmente, la Asociación Colombiana de Cooperativas (ASCOOP) y el Instituto de Educación Cooperativa y Técnica de ASCOOP (INDERCOOP) organismos encargados de la educación cooperativa a nivel nacional se han dedicado a la formación, promoción, capacitación y asistencia técnica en las cooperativas. Por otra

parte, se cuenta con una gran cantidad de material en literatura, videos y audio cassettes, en los que se manejan los siguientes aspectos: Area financiera, contable, legislación, gestión, administración y auditoria de las cooperativas; Dentro de ellos se destacan, en la difusión de los valores cooperativos, solo 3 títulos: Género y democracia, Bases del cooperativismo, Aporte de los cooperativos a un proceso de desarrollo con equidad en América. El trabajo desarrollado por las instituciones antes mencionadas le aportan al trabajo investigativo el conocer el desarrollo y crecimiento del sector cooperativo a nivel nacional.

Se puede observar que una de las grandes carencias del sistema cooperativo es que muy poco se centra en la investigación y estudio de su filosofía, aunque si procura hacer una amplia promoción y formación de ella. Los anteriores estudios realizados en el sector cooperativo hacen énfasis en valores cooperativos, pero, muestran poca relación con sus factores administrativos

El tipo de investigación que se realizó es único en su género debido a que se están correlacionando los factores administrativos y educativos de la cooperativa con la filosofía de la misma. Es importante tener en cuenta que de las áreas educativas que maneja el cooperativismo en el contexto nacional dedica muy poco esfuerzo al área de estudio e investigación, por consiguiente, el tipo de estudio a realizar es único, teniendo en cuenta que además está desarrollado bajo un modelo ex post-facto. Otro aspecto a tener en cuenta son las variables que se van a medir como: los factores administrativos y educativos y por otro lado los valores cooperativos en los empleados.

Marco Conceptual

Una aproximación conceptual se realizará dando un orden jerárquico, secuencial y coherente, a cada uno de los conceptos necesarios teniendo en cuenta el objeto de estudio.

Se partirá del concepto de ética que presenta Escobar (1992) quien afirma que ésta es una disciplina o rama de la filosofía, que pertenece a las ciencias materiales las cuales se ocupan de objetos empíricos encontrando su objeto de reflexión en el área cultural llamada moral.

El término ética se deriva de la palabra griega "ethos", para Homero, lugar habitado por hombres y animales, para Martín Heidegger, como lugar o morada, y por ello dice que la morada o ethos del hombre es el ser.

Para Zenon de Citio: ethos es la fuente de la vida, de la que emanan los actos singulares.

Según Aristóteles ethos es temperamento, carácter, habito, modo de ser.

Otro concepto nos dice que Ethos es una serie de costumbres adquiridas por hábito y no innatos.

Por su objeto de estudio:

a) La ética es una rama o parte de la filosofía. b) Su campo de investigación es la moral c) El fenómeno moral es una creación exclusiva del hombre, solo ciertos actos humanos pueden ser calificados de buenos o malos desde el punto de vista de la moral. Solamente el hombre tiene un sentido ético o una "conciencia moral " d) Además y relacionando con el punto anterior, la moral es un fenómeno eminentemente social, puesto que rige o regula la vida del hombre en la sociedad. Ello significa que la

moral no vendría a ser todo para un hombre – si pudiera ser concebido así - que estuviera completamente aislado o desvinculado del medio social, como un “Robinson Crusoe”, debido a que el hombre es un ser social por naturaleza (Escobar 1992).

De manera similar aclara mediante su definición, su objeto de estudio es decir, la moral, como un conjunto de normas aceptadas libre y conscientemente que regulan la conducta individual y social de los hombres.

De acuerdo con lo anterior, la moral es un sistema de normas, reglas o deberes que regulan las acciones de los hombres entre sí.

La moral es el conjunto de reglas que la sociedad exige que un hombre observe dentro de ella, un hombre moral es aquel que vive en concordancia con las costumbres de su sociedad y cuyo castigo es la separación de ella.

La moral es el conjunto de normas y formas de vida a través de las cuales el hombre aspira a realizar el valor de lo bueno. Es el conjunto de normas que regulan la conducta del hombre en sociedad, además deben ser realizadas en forma consciente y libre e interiorizada por el sujeto ; mediante ellas pretende llegar a realizar el valor de lo bueno. Así la moral está vinculada estrechamente con el valor de lo bueno.

Los valores en cuanto directrices para la conducta, son los que dan a la vida humana, tanto individual como social, su sentido y finalidad.

Finalmente Escobar (1992) conceptúa que ética es una disciplina que tiene como objetivo la descripción y reflexión de la moral en los actos humanos; ética viene el griego “ethos” que significa carácter, entendido como modo de ser, personalidad que se adquiere a fuerza de actos, costumbres, hábitos y virtudes.

Valores en COOSAMIR

Ética es una ciencia o disciplina que define las leyes o normas que dirigen la actividad o el comportamiento humano para que sea realmente humano.

Se hace preciso definir de igual forma la ontología y la axiología como objetos activos en el trabajo monográfico. Escobar (1992) las define de la siguiente manera.

La ontología se entiende como la ciencia del ser en sí, del ser último o irreductible de un primer ente en que todos los demás consisten, es decir, del cual dependen todos los entes.

Y la axiología (de axios, valor y logos, tratado) estudia como su nombre lo indica los valores. La filosofía de los valores abarca en un conjunto de doctrinas de orientación muy diversa, que tiene un tema central: la esencia del valor.

Está íntimamente relacionada con el valor moral, en el tema relativo a las doctrinas éticas, habrá oportunidad de tratar de cerca los problemas de la axiología o teoría de los valores.

Concepto De Valor

Carreras Ll. (1996) en su libro *Cómo Educar en Valores* define La axiología o estimativa, es decir, la filosofía o reflexión de los valores, trata de ellos en cuanto valen y de los llamados juicios de valor.

Los valores se perciben mediante una operación no intelectual llamada estimación.

Valores en COOSAMIR

De estudios realizados sobre estos, tanto en los valores como en los contra valores, deducimos que todo valor tiene una polaridad que puede ser positivo y negativo, es valor o contra valor.

Cualquier valor está vinculado a la reacción del sujeto que lo estima. Hay unos mas estimables que otros, se les otorga una jerarquía y se pueden clasificar en vitales, materiales, intelectuales, morales, estéticos y religiosos.

Los valores pueden ser realizados, descubiertos e incorporados por el ser humano.

Lotzse (1996) plantea la educación en valores como un trabajo sistemático a través del cual y mediante actuaciones y practicas en los centros, se puedan desarrollar aquellos valores que vienen explicitados en la constitución y que debe ser la base de la democracia. Aclarando que :

Valor: Es sencillamente la convicción razonada de que algo que es bueno o malo para llegar a ser mas humanos.

Contra valor: Todo aquello que dificulta al hombre llegar a ser mas persona y le resta humanidad.

Actitud: Es una disposición que se despierta en el niño para adquirir y asimilar un valor.

Habito: Cuando la actitud llega a ser fácil de ejecutar

Normas: Es la explicación a nivel colectivo de un valor.

Actitudes: Las actitudes representan un determinante de primera importancia de la orientación del individuo con respecto a sus medios social y físico. Tener una actitud implica que hay una motivación despierta y una acción inmovilizada para

acercarse o para evitar el objeto ; según Rosnow y Robinson (1967), el término de actitud “denota la organización de los sentimientos, de las creencias y de las predisposiciones de un individuo para comportarse de un modo dado” (P. XVI). Como lo señalan Krech, Crutchfield y Ballachey (1962), las actitudes sociales tienen un significado adaptativo, puesto que representan un eslabón fundamental entre las capacidades de percibir, de sentir y de emprender de una persona, al mismo tiempo que ordenan y dan significación a su experiencia continua en un medio social complejo.

Algunos Conceptos de Valor en el Cooperativismo

De manera similar en la filosofía cooperativa algunos autores expresan sus definiciones en torno a los valores en dichas organizaciones.

Uribe C. (1996) dice:

“Valor significa literalmente algo que tiene un precio, que es querido , que es de mucha estima o que vale la pena, por consiguiente, algo por lo que uno está dispuesto a sufrir, algo por lo que uno está dispuesto a sacrificarse, algo que es una razón para vivir y si fuera preciso, para morir.....Los valores proporcionan motivos, dan identidad a la persona, le ponen fracciones, nombre, carácter Los valores son algo que ocupa el centro de la propia vida, marcando su extensión y su profundidad....”¹

¹ Uribe G, (1996), Valores y Nuevos Principios Cooperativos, Santafé de Bogotá, ASCOOP, p.p 10

Valores en COOSAMIR

Aspectos esenciales de los conceptos anteriores son su vinculación estrecha con la conducta de los seres humanos que , en el caso concreto de las cooperativas, señalan derroteros precisos a dirigentes, administradores, empleados y asociados.

Valores Básicos En La Cooperativa

De manera más concreta existe una definición de cada valor en el sistema cooperativo que permite visualizar cada uno de ellos.

Autoayuda O Esfuerzo Propio

El Asociado no puede ser el sujeto pasivo de la acción benéfica de otros, sino el participe activo para el mejoramiento de su propio destino.

Responsabilidad Propia

Significa asumir las propias responsabilidades en la conducción de las cooperativas y no delegarlas a personas ajenas.

Democracia

Dirección y administración de la cooperativa en manos de sus asociados, con base en la igualdad.

Igualdad

Como manifestación de la dignidad de la persona humana por encima de otras consideraciones debe existir la igualdad.

Equidad

Característica particular de la justicia que está mas allá de formalismos simplistas.

Solidaridad

Característica sobresaliente del sistema cooperativo que se manifiesta cuando los esfuerzos individuales hacia el objetivo se entrelazan estrechamente para configurar un esfuerzo colectivo que supone la participación de todos.

Valores Eticos De Los Asociados

A demás de los valores cooperativos para los empleados, existen otros de competencia exclusiva para el asociado

Honestidad Y Transparencia

Conceptos que vinculan convicciones y actividades relacionadas con honradez, decencia, franqueza, aplicadas a la empresa cooperativa en las finanzas los precios, los pesos y medidas , la verdad en los informes y estados financieros.

Responsabilidad Y Vocación Social

Valores que hacen referencia a la presencia activa de las Cooperativas y sus asociados en las comunidades donde actúan con el fin de contribuir a su mejoramiento integral o desarrollo humano sostenible.

Valores en COOSAMIR

De manera similar aunque más completa Marín E. (1991) da sus conceptos alrededor de los valores cooperativos.

Valores Para Las Cooperativas: a) **AUTOAYUDA** : En las cooperativas, para que se cumpla el principio de cooperación entre cooperativas, se requiere la autoayuda ; en otras palabras, ayudarse a sí mismos. La autoayuda requiere conocimiento de lo que se es capaz : de nuestras fortalezas y debilidades ; requiere de honestidad, apertura y responsabilidad social, compromiso y respeto. La autoayuda debe tener presente el riesgo y el cuidado. Es necesario juntar recursos financieros y utilizarlos conscientemente para su propio desarrollo. b) **DEMOCRACIA** : Es el elemento por el cual se reconoce una verdadera cooperativa. Hoy se dice que es muy incompleta la democracia en una cooperativa, cuando ésta no se aplica entre sus trabajadores, en el desempeño de sus respectivas actividades y labores. c) **IGUALDAD** : Tiene que ver con el principio de adhesión voluntaria y abierta, donde, con un manejo democrático, no se conceden privilegios, ni se establecen diferencias, donde asociados, directivos y administradores no tengan favores ni privilegios que no puedan estar al alcance de la totalidad de los asociados. d) **EQUIDAD** : Tiene que ver este valor con el principio de participación económica de los asociados. Todos podrán disfrutar equitativamente de los excedentes y tendrán beneficios en proporción a las operaciones con la cooperativa. Para una cooperativa actuar con equidad significa que el cooperador que no ha operado con la cooperativa, nada recibe, en caso de que haya un retorno ; pero no como castigo por no haber operado, sino porque nada ha puesto. Equidad no quiere decir dividir la totalidad o parte de sus beneficios o excedentes entre sus asociados e) **SOLIDARIDAD** : Tiene que ver con dos principios : cooperación entre

Valores en COOSAMIR

cooperativas y fundamentalmente, interés por la comunidad. Las cooperativas deben luchar por conseguir el desarrollo sostenible de sus comunidades. Deben ser solidarias y participar en la solución de los problemas de los más pobres. En la ley 79 de 1988 se contempla este principio en el artículo 65 “servicio de previsión, asistencia y solidaridad. En todo caso, las cooperativas podrán comprender en su objeto social la prestación de servicios de previsión, asistencia y solidaridad para sus miembros.

Factores Administrativos

Definición De Administración: Su Naturaleza Y Propósito

Siendo coherentes con el estudio realizado ahora se dará una mirada a el concepto de administración y sus indicadores.

La administración es el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el cual las personas, trabajando juntas en grupos, alcanzan con eficiencia metas seleccionadas. Es necesario ampliar esta definición básica: a) Como gerentes, las personas realizan las funciones gerenciales de planeación, organización, integración, dirección y control. b) La administración se aplica a cualquier clase de organización. c) Se aplica a los gerentes de todos los niveles organizacionales. d) La meta de todos los gerentes es la misma: crear un valor agregado. e) La administración está interesada en la productividad; esto implica efectividad y eficiencia.

Según Vargas H. (1999) asesor del sector cooperativo dice :

“Conociendo la Empresa Cooperativa podemos participar y desarrollar eficiente y eficazmente el proceso administrativo mediante los siguientes factores

administrativos ; prever, planear, organizar, coordinar (líderes), dirigir, controlar, verificar y ajustar²

Prever

Es disponer con anticipación lo necesario para un fin, es prevenir una posible eventualidad, revisar que vamos a hacer. Vargas (1998).

Planear

Incluye la selección de misiones y objetivos y las acciones para cumplirlos. La planeación requiere de toma de decisiones, es decir, seleccionar entre cursos de acción futuros alternativos. La planeación y el control están estrechamente interrelacionados

La determinación de los objetivos y elección de los cursos de acción para lograrlos, con base en la investigación y elaboración de un esquema detallado que habrá de realizarse en un futuro.

Organizar

El establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social.

² Vargas Hermes, (1998), Asesor Cooperativo

Dirigir

Es el proceso de influir sobre las personas para que aporten a las metas de la organización y del grupo Vargas H, (1998), Asesor Cooperativo. Las personas asumen roles diferentes.

La ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, la comunicación y la supervisión.

Controlar

Es la medición y corrección del desempeño con el fin de asegurar que estén cumpliendo los objetivos y los planes de la empresa creados para lograrlos. Es una función de todos los gerentes desde el presidente hasta los supervisores.

Se define el control como: La evaluación y medición de la ejecución de los planes, con el fin de detectar y prevenir desviaciones, para establecer las medidas correctivas necesarias.

Verificar Y Ajustar

Parte de la administración que consiste en revisar en que se falló, en dónde se falló y corregirlo, esto exige recoger información, revisar, replantear y recomensar con un nuevo propósito.

Dentro de las organizaciones que centran su acción en los valores se encuentran también definiciones en torno a los factores administrativos.

Valores en COOSAMIR

Definición integral de la administración: Proceso cuyo objeto es la coordinación eficaz y eficiente de los recursos de un grupo social para lograr sus objetivos con la máxima productividad.

Valores institucionales de la administración: La administración, de carácter eminentemente social, se rige por una serie de valores que le proporcionan no sólo una validez moral ante el mundo, sino también información ética que debe orientar la conducta del administrador en la sociedad. La observancia de estos valores influye directamente en el incremento de la eficiencia en cualquier grupo social

Los anteriores conceptos ayudan a conocer la definición de los diferentes factores administrativos.

Después de haber hecho la revisión conceptual de los factores administrativos y valores cooperativos los cuales le dan al trabajo un sustento teórico , en el estudio realizado, son el punto de partida para desarrollar posteriormente la definición conceptual, operacional, indicadores e items ; que permitirán la elaboración del instrumento adecuado para la medición de los factores organizacionales y los valores en la cooperativa. Se pasará hacer la revisión conceptual de los factores educativos.

Definición De La Cultura Organizacional

Es pertinente cuando se hable de una organización como en efecto lo es la cooperativa tener en cuenta un concepto como el de cultura organizacional.

En lo que se refiere a las organizaciones, la cultura es el patrón general de conducta, creencias compartidas y valores que tienen en común sus miembros. La cultura se puede inferir de lo que dicen, hacen y piensan las personas dentro de un

Valores en COOSAMIR

ambiente organizacional. Incluye el aprendizaje y la transmisión de conocimientos, creencias y normas de conducta a lo largo de un periodo de tiempo, lo que significa que la cultura organizacional es bastante estable y no cambia con rapidez. Con frecuencia, fija el tono de la compañía y establece reglas implícitas de la forma en que se debe comportar la gente, Muchas de estas reglas dan una idea general de aquello que apoya una compañía en particular.

La dirección es el proceso de influir sobre las personas para que aporten a las metas de la organización y del grupo. Las personas asumen roles diferentes.

Teniendo en cuenta que las cooperativas son entes con una cultura organizacional diferente, se retoman los criterios de Laflamme M. (1990) en cuanto a las organizaciones cooperativas, quien considera que el problema de los problemas consiste en restaurar los valores humanos en un mundo que tiende a aplastarlos, En los dos sistemas predominantes, capitalista y socialista, se observa una opresión de la naturaleza profunda del individuo por parte de las fuerzas económicas. El determinismo económico y el materialismo acarrear un profundo deterioro de los valores de la civilización en el seno de la colectividad, Se presenta como “de nuestra época”, una sociedad que Platón describió en el libro VIII de “La República”, como el último grado de decadencia.

Frente al derrumbe del mundo moderno, es imperioso pasar del hombre, objeto de lo económico, a una economía al servicio del hombre ; es esencialmente él la medida de todo. La Cooperación constituye la vía privilegiada para trasladar al plano económico los patrones socioculturales ; de esta manera ella asegura el nuevo impulso psicológico. Por situarse en el corazón de los retos sociales contemporáneos

Valores en COOSAMIR

(democracia económica, solidaridad, calidad de vida...), la cooperación proporciona un ideal y una estructura que responden a las aspiraciones profundas del pueblo.

Las Cooperativas se crean de acuerdo con un conjunto de principios humanistas en los que pretenden rescatar al hombre dándole un sentido humano dentro del mundo laboral : a) Colaboración y sentimientos compartidos entre las clases sociales ; b) primacía del hombre sobre el capital ; c) búsqueda del servicio más que de la ganancia ; d) ubicación del poder cerca de las necesidades por satisfacer ; e) concepto de responsabilidad mutua entre los humanos ; f) Tecocracia colocada bajo una autoridad democrática y responsable ; g) La unión por la vida en lugar de la lucha para vivir.

“La cooperativa es una empresa que pretende, en su avance e irradiación, echar mano del progreso económico, no como una finalidad, sino como un medio para construir un mundo mejor” Joseph A. Dionne (1992).

De manera un tanto más generica, aunque observando un sistema administrativo basado en los valores, Blanchard K.(1997) considera que las organizaciones no hacen funcionar la Administración por valores. La hacen funcionar por personas. Determina un proceso denominado el proceso (APV) : a) Fase 1 : Aclarar los valores, propósito y misión ; b) Fase 2 : Comunicar la misión y los valores ; c) Fase 3 : Alinear las prácticas diarias con la misión y los valores.

Teniendo en cuenta lo expuesto por Blanchard K. Se puede concluir que las personas son las que hacen funcionar los organizaciones centrandó la acción en los valores mediante la práctica continúa, ya interactúan con objetivos comunes.

Valores en COOSAMIR

Propósitos o valores institucionales de la empresa: De la misma manera que la administración cuenta con una serie de valores que fundamentan su existencia, la empresa, al actuar dentro de un marco social e influir directamente en la vida del ser humano, necesita un patrón o sistema de valores deseables, que le permita satisfacer las necesidades del medio en el que actúa, y operar con ética.

Existe un refrán comprobado en el mundo de los negocios: "Proceder bien resulta a la larga buen negocio": Esto es cierto, pues la ética evita múltiples problemas a la empresa y una de las maneras de poner en práctica la ética de la organización es la práctica constante de sus valores institucionales. En la realidad cuando se habla de proceder bien implica actuar moralmente de manera correcta que se refleje en los productos terminados de la empresa, lo que hace, obtener buenos dividendos.

Toda empresa progresista debe perseguir valores institucionales, ya que el conseguirlos, incide directamente en su progreso.

Finalmente es preciso definir los valores cooperativos en relación con los factores administrativos, para lo cual se considera que los objetivos de la institución, la misión y la visión parten del modelo administrativo aplicado por la organización a través de las estrategias, políticas, filosofía, principios y valores ; que permiten a la institución la toma de decisiones, siendo de esta manera como los factores administrativos prever, planear, organizar, dirigir y controlar se reflejan en los valores cooperativos.

Factores Educativos

Finalmente, para tener una completa revisión conceptual de los elementos de estudio en el presente trabajo, se hará de manera similar con los factores educativos que competen a las organizaciones cooperativas.

De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas organismo de control y el Ministerio de Educación Nacional los cuales formulan políticas en materia de Educación Cooperativa, en el artículo 1, define la Educación Cooperativa como :

“1. EDUCACION COOPERATIVA : Es el conjunto de actividades permanentes orientadas a fortalecer el desarrollo de los valores de solidaridad, cooperación y ayuda mutua, que generen nuevas conductas en los individuos, buscando consolidar proyectos de empresarialidad social que contribuyan a mejorar la calidad de vida de sus asociados y de la comunidad, a través de un eficiente, eficaz y efectivo plan de desarrollo fundamentado en proyectos educativos sociales y empresariales.

Es oportuno considerar que el accionar de la educación cooperativa a la luz del Departamento Administrativo de Cooperativas y el Ministerio de Educación Nacional presenta fallas en su concepción misma de la educación cooperativa, al encaminar su acción bajo tres valores solidaridad, cooperación y autoayuda ; descuidando u olvidando los demás valores cooperativos.

1. AREAS DE LA EDUCACION COOPERATIVA : Para garantizar el éxito del Proyecto Educativo Social y Empresarial, se deberán tener en cuenta las siguientes áreas :

Investigación

Tiende a la generación o producción de nuevos conocimientos y tecnologías para la proyección de las Organizaciones Solidarias.

La promoción

Permite dar a conocer la filosofía, principios y fines de la cooperación y de la ayuda mutua y las virtudes socio-empresariales de las Organizaciones Solidarias, especialmente a través de campañas institucionales siempre y cuando no se conviertan en propaganda de tipo comercial de manera particular.

La formación

Propende por el desarrollo del sentido de pertenencia del asociado hacia su organización y al sector al cual pertenece, rescatando su propia identidad.

La capacitación

Facilita el desarrollo de habilidades para que los asociados, administradores y empleados de las Organizaciones Solidarias logren una eficiente y eficaz administración y manejo empresarial.

Las áreas de la Educación Cooperativa relacionadas anteriormente, deben concebirse de manera integral dado que existe una “permeabilidad” entre sí, y el Fondo de Educación debe ser utilizado para desarrollar esas áreas.

El Fondo de Educación de las Organizaciones Solidarias, debe destinarse prioritariamente a las actividades de formación que permitan el desarrollo de una

Valores en COOSAMIR

cultura solidaria de sentido de pertenencia y la práctica de una efectiva participación democrática, no obstante, considerar la inclusión de actividades de promoción.”³

Finalmente, la relación existente entre los valores cooperativos y los factores educativos se puede establecer de una manera más directa, debido a que los factores educativos como : investigar, formar, promover y capacitar ayudan a fortalecer la filosofía y valores cooperativos.

Hasta el momento se ha planteado el marco conceptual el cual permitirá desarrollar el trabajo partiendo de los conceptos de administración, educación cooperativa y valores cooperativos. Lo anterior permite sustentar el desarrollo posterior de el presente trabajo.

³ DANCOOP, (1997), VII Encuentro de Comites de la Economía Solidaria Medellín ,p.p 10

Método

El trabajo desarrollado presenta los datos obtenidos en un estudio de carácter ex post-facto realizado durante un año con el personal de manejo y confianza de la Cooperativa Santander Militares en Retiro (COOSAMIR). Este, tiene como objeto presentar en forma sistemática las características de la población y situación de la misma para establecer la incidencia de las estrategias organizacionales (administrativos y educativos) en la apropiación de los valores cooperativos en dicha población

Participantes

El universo total de estudio, está comprendido por la planta de empleados de la Cooperativa Santander Militares en Retiro Limitada (COOSAMIR), en el primer semestre del año 1999 constituida por 47 empleados distribuidos en el personal de manejo y confianza y operativos como aparecen en la Tabla 1.

Tabla 1.

Distribución del universo por cargo y sexo

Cargo	Hombres	Mujeres	Total
Manejo Y Confianza	13	3	16
Operativos	19	12	31
Total	32	15	47

De el anterior universo se seleccionó la población de 16 personas de los empleados de manejo y confianza debido a su conocimiento del manejo administrativo

Valores en COOSAMIR

de la cooperativa, para medir factores administrativos y educativos y medir los valores cooperativos como aparece en la Tabla 2.

Tabla 2.

Distribución de la población por cargo y por sexo

Cargo	Hombres	Mujeres	Total Muestra
Manejo Y Confianza	13	3	16
Personal De Planta	13	3	16

Para definir el tamaño de la población se tuvo en cuenta la característica de los grupos en los cuales se buscó homogeneidad por un lado y el tipo de vínculo con la cooperativa por el otro.

Para la aplicación del instrumento de factores administrativos y educativos se tomó el grupo de empleados de manejo y confianza de la cooperativa debido a su conocimiento de dichos factores, la muestra a tomar fue el 100% de la población por lo tanto no se hizo ningún cálculo estadístico.

Los sujetos participantes como muestra la Tabla 2 están conformados por 13 hombres y 3 mujeres en los cuales sus edades oscilan entre los 27 años y 60 años y su nivel escolar de primaria a Universitario como aparece en las Tablas 3 y 4.

Tabla 3.

Distribución de la población por edades

Rango En Años	Nro. De Personas
21-30	1
31-40	4
41-50	3
51-60	8
Total	16

Tabla 4

Distribución de la población por Nivel Académico

Nivel	Nro. De Personas
Primaria	3
Bachiller	2
Técnico	3
Universitario	8
Total	16

En resumen la muestra tomada fue el 100%, de la población sin embargo para la aplicación del instrumento de los factores administrativos y educativos, la población, por dificultades de horario, cumplimiento de labores, modalidad de contrato e impedimentos técnicos de algunos de los empleados de manejo y confianza se redujo a 12 personas, lo que constituye un 81% de la totalidad que la hace representativa; en

Valores en COOSAMIR

la prueba de valores se tomó el universo total. Las variables socio demográficas tenidas en cuenta para este estudio fueron: sexo, edad, nivel académico y cargo

Para la aplicación de la prueba piloto de los factores administrativos y educativos, se hizo con tres personas seleccionadas aleatoriamente y en la prueba de valores cooperativos se realizó con siete personas de manera aleatoria.

Instrumentos

Para el desarrollo del estudio se hizo necesario la construcción de dos instrumentos, uno que permitiera medir los factores administrativos y educativos y otro que permitiera medir los valores cooperativos.

Para medir los factores administrativos y educativos se utilizó un cuestionario de 66 preguntas en forma de entrevista, cuyas preguntas eran cerradas dicotómicas, las cuales median si existía o no los factores administrativos y educativos en la cooperativa, según la percepción del personal de manejo y confianza de la organización, incluyendo indicadores como: prever, planear, organizar, dirigir y controlar, como factores administrativos y promoción, investigación, formación y capacitación como factores educativos. Este, fue construido a partir de la revisión de la literatura, y el concepto emitido por el personal idóneo en el área.

Con este cuestionario se pretendió conocer los factores administrativos y educativos existentes en la organización cooperativa, con el fin de correlacionarlo con el instrumento de valores, y saber si inciden o no sobre la apropiación de los valores cooperativos por parte del personal de manejo y confianza, de acuerdo con el marco conceptual que aparece en la investigación

Valores en COOSAMIR

Para diseñar y validar el “Cuestionario sobre Factores Administrativos y Educativos en la cooperativa” se siguieron los siguientes pasos: a). En primer lugar, se seleccionaron los indicadores de la variable a medir. b). Se construyeron los ítems de acuerdo con los indicadores seleccionados. c). Se seleccionaron los ítems de acuerdo con la literatura y a los criterios del autor, el director del estudio y un juez. d). La prueba fue aplicada utilizando el tipo de entrevista con pregunta cerrada dicotómica.

Estudio Piloto

Participaron tres(3) personas de los empleados de manejo y confianza de la cooperativa, los cuales opinaron sobre el cuestionario de entrevista. Se aplicó la prueba a esta muestra representativa, contestaron 80 de los 86 ítems omitiendo 6 de ellos, argumentando que la escala no permitía medir de ésta manera el ítem. Para llevar a cabo el estudio psicométrico y dar validez y confiabilidad se utilizó la siguiente técnica: La Confiabilidad y validez, se hizo por cuartiles, en donde el grado de libertad de cada ítem estaba entre el cuartil 25 y 75 (Ver anexo A). lo que hace a cada ítem ser confiable y válido dentro de la entrevista. f). De la prueba piloto se descartaron 20 ítems por grado de dificultad alto, poca confiabilidad, omisiones, e ítems que eran demasiado evidentes quedando 66 ítems. g). Finalmente llevado a cabo todos los análisis estadísticos y correcciones, se presentó el “Cuestionario sobre factores administrativos y educativos de la cooperativa”, como se aprecia en la Tabla 5.

Tabla 5.

Tabla de Indicadores de los Factores Administrativos y Educativos

Indicador	Operacionalización	Items
Prever	Hacer una descripción real de todo cuanto hay en la cooperativa a nivel cuantitativo y cualitativo, ser proactivo ante las diferentes actividades a realizar, ser previsor ante los problemas.	1-7
Planear	Tener en cuenta la visión y la misión para planear sus objetivos, las actividades administrativas obedecen a un plan, toma de decisiones centrada en su filosofía principios y valores, jerarquía y niveles de autoridad, responsabilidad, simplificación de funciones.	8-15
Organizar	Estructura con la que la cooperativa funciona, sistematización, agrupación y asignación de responsabilidades.	16-24
Dirigir	Ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, motivación, guía o conducción de esfuerzos a subordinados, supervisión, comunicación, alcanzar las metas de la organización.	25-39

Valores en COOSAMIR

Controlar	Relación con lo planeado, detectar desviaciones, establecer medidas correctivas.	40-48
Investigar	Identificar nuevas formas de atraer nuevos asociados, estudio de factibilidad para identificar problemas sociales.	49-53
Promover	Frecuencia con que se realizan seminarios con temas cooperativos, medios de comunicación.	54-58
Formar	Acciones que creen sentido de pertenencia en la cooperativa, generar identidad.	59-62
Capacitar	Desarrollo de habilidades administrativas, mejoramiento de la productibilidad.	63-66

Para medir los valores cooperativos en la planta de empleados se utilizó un cuestionario de 38 preguntas tipo escala de Likert, las cuales evalúan si existen o no los valores cooperativos. Se incluyen indicadores como: autoayuda, igualdad, democracia, equidad, solidaridad y responsabilidad propia. Este fue constituido a partir de la filosofía cooperativa, la revisión bibliográfica y el concepto de personal idóneo en el área.

Con el Cuestionario de Valores Cooperativos se pretendió medir la existencia de los valores cooperativos, con el fin de conocer si los factores administrativos y educativos favorecían la apropiación de los mismos. Para diseñar y validar el "Cuestionario sobre valores cooperativos" se siguieron los siguientes pasos: a). En

Valores en COOSAMIR

primer lugar se seleccionaron los indicadores de la variable a medir de acuerdo con el marco conceptual. b). Se construyeron los ítems de acuerdo con los indicadores seleccionados. c). Se seleccionaron los ítems de acuerdo con la bibliografía, el autor, el director del estudio y un juez. d). La prueba fue aplicada en forma de cuestionario con escala Likert de A a E, con los siguientes criterios que aparecen en la tabla 8.

Tabla 6

Tabla de significación de los valores según escala de Likert

Opción	Puntaje	Significación
A	1	Siempre
B	2	Muchas veces
C	3	Algunas veces
D	4	Muy pocas veces
E	5	Ninguna vez

e). Se realizó un estudio piloto en el que participaron 7 sujetos del personal de manejo y confianza de la cooperativa, cuya muestra era representativa de la población los cuales contestaron los 44 ítems.

Estudio psicométrico : validez y confiabilidad

Se utilizó la siguiente técnica : La Confiabilidad y validez se hizo calculando la media aritmética (X) mediante el procedimiento estadístico estipulado para este proceso ,la desviación típica (S) por medio de la siguiente formula

$$S = \frac{\sum f(x - \bar{X})^2}{n} \quad (i)$$

El puntaje (t) según Pérez C. (1999). Mediante la siguiente formula

$$T = \frac{\sum (x - \bar{X})}{S} \quad (2)$$

Se calculó el grado de libertad con la tabla, que se determinó entre -2,447 y 2,447 para que sea confiable el ítem (Ver anexo B y C).

f). De la prueba piloto, 16 ítems se encontraron dentro del puntaje (t) confiable, se eliminaron 6 ítems por ser evidentes y se mejoraron 22 ítems en su redacción y sentido, quedando finalmente 38 ítems en la prueba final. g). Finalmente llevados a cabo todos los análisis estadísticos y correcciones, se presenta “El cuestionario sobre valores cooperativos” como se aprecia en la Tabla 9 h) Posteriormente con los resultados obtenidos se asignó a cada sujeto un código, se calculó el porcentaje (%) y la media aritmética de cada indicador para realizar Ji-cuadrado, la frecuencia esperada y la correlación de contingencia mediante las siguientes fórmulas

$$X^2 = \sum \frac{(fo - fe)}{Fe}$$

$$Fe = \frac{Tf * Tc}{N}$$

$$C = \frac{X^2}{N+X^2}$$

Tabla 7.

Tabla de Indicadores de los Valores Cooperativos

Indicadores	Operacionalización	Ítems
Autoayuda	Cada miembro de la cooperativa conoce de lo que es capaz, convicción de decencia y franqueza, Apertura a los demás, compromiso	1-10
Igualdad	Igualdad de privilegios, dignidad de la persona	11-14
Democracia	Aceptación, participación, representación	15-21
Equidad	Cada persona recibe de acuerdo a lo que aporta.	22-23
Solidaridad	Trabajo en equipo, beneficio común, objetivos colectivos	24-31
Responsabilidad Propia	Responder por sus labores, asumir la consecuencia de los actos, asumir sus deberes.	32-38

Procedimiento

Dentro del inicio y desarrollo de este trabajo, el procedimiento seguido fue el siguiente:

1. Para iniciar el trabajo se hizo una revisión de la literatura existente con relación al problema a desarrollar, y especialmente con investigaciones realizadas a nivel de valores cooperativos ; de igual manera para reconocer los diferentes conceptos planteados por los autores actualmente, todo ello buscó identificar la base conceptual bajo la cual se realizó el estudio.
2. Seguidamente se elaboró el anteproyecto, el cual fue revisado y debidamente aprobado por la Facultad de Psicología Organizacional, quien designó el director del estudio.
3. A continuación se elaboró el marco conceptual y se definieron las variables administrativas, educativas y valores cooperativos. Con ellas se logro construir las herramientas que facilitaron dicho proceso, tanto entrevista para factores administrativos y educativos como el cuestionario de valores cooperativos.
4. Posteriormente se definieron los indicadores de cada variable con su operacionalización. (Ver anexo D.)
5. Luego, se construyeron los ítems para cada uno de los indicadores, en cada uno de los instrumentos a desarrollar (Ver anexo E).
6. Se aplicó la prueba piloto para cada uno de los instrumentos junto con su hoja de respuesta. (Ver anexo F)
7. Posteriormente, se determinó el total de la población objetivo, para lo cual se utilizaron las listas del personal de empleados de la Cooperativa Santander

Valores en COOSAMIR

Militares en Retiro (COOSAMIR), para el primer semestre del año 1999 , facilitados por el departamento de Recursos Humanos de COOSAMIR.

8. Se definieron las muestras de manera aleatoria simple para la aplicación de la prueba piloto.
9. Se aplicó la entrevista y el cuestionario en la Sala de Juntas de COOSAMIR, bajo igualdad de condiciones tanto de ambiente, como de tiempo.
10. Se tabuló y analizó la información arrojada por la prueba piloto para determinar validez y confiabilidad de las pruebas.
11. Se hicieron los correctivos necesarios en cada una de las pruebas tanto en redacción, como en mejora de los ítems poco confiables, entre el autor y el director del estudio (Ver anexo H).
12. Se aplicó la prueba definitiva en cada uno de los grupos, en 5 grupos diferentes de acuerdo con horario y cargo desempeñados.
13. Se tabuló y analizó la información asignándole a cada sujeto un código.
14. Se tomaron los resultados arrojados por la prueba, se obtuvo el % y la \bar{X} para correlacionar con Ji cuadrado.
15. Se determinaron los factores administrativos y educativos de acuerdo a una media superior a 0.70 y los valores cooperativos de acuerdo a una media superior de 3.5.
16. Se elaboraron las tablas, correlacionando factores administrativos y educativos con valores cooperativos.
17. Se elaboraron las matrices de información de acuerdo con las tablas de correlación, se calculó Ji-Cuadrado (χ^2) y la correlación de contingencia C.

Resultados

Teniendo en cuenta los objetivos planteados en el trabajo, se determinó la existencia o no de los factores administrativos y educativos, para tal efecto, se calculó la media aritmética (\bar{X}) en una escala de 0.00 a 1.00, y se consideró que el factor no es significativo si está en un rango de 0.00 a 0.69 y de igual manera es significativo si está en el rango de 0,70 a 1.00. Por lo tanto, según resultados arrojados por el estudio, se encontró que existen los siguientes factores de acuerdo a las tablas 8,9,10

Tabla 8

Distribución de las respuesta de factores administrativos

Codigo	PREVER		PLANEACION		ORGANIZACIÓN	
	Respuesta	X	Respuesta	X	Respuesta	X
01	4/7	0,57	7/8	0,87	9/9	1,00
02	4/7	0,57	7/8	0,87	8/9	0,88
03	2/7	0,28	5/8	0,62	5/9	0,55
04	2/7	0,28	2/8	0,25	7/9	0,77
05	2/7	0,28	5/8	0,62	7/9	0,77
06	4/7	0,57	7/8	0,87	5/9	0,55
07	4/7	0,57	7/8	0,87	6/9	0,69
08	5/7	0,71	8/8	1,00	9/9	1,00
09	5/7	0,71	8/8	1,00	9/9	1,00
Total		0,50		0,77		0,79

Nota: \bar{x} es la media aritmética.

Las tablas 8,9,10 muestran el código asignado a cada sujeto para poder correlacionar posteriormente con los valores cooperativos, construir la matriz de salida y calcular la correlación de contingencia ; por cada factor administrativo se colocó el número de respuestas de cada sujeto con un número fraccionario cuyo numerador indica el número de respuestas positivas del factor evaluado y el denominador indican

Valores en COOSAMIR

el número de preguntas totales que evalúan el factor en la prueba; la siguiente columna muestra la media arimética de cada sujeto.

En la tabla 10 se aprecia que el factor prever el promedio es de 0.50 encontrándose en el rango no significativo de la escala, por lo tanto no tiene gran influencia dentro de los factores administrativos; el factor planear tiene promedio de 0.77 indicando que es significativo como factor dentro de la organización; el factor organizar tiene promedio de 0.79 indicando que es significativo como factor en la administración de la cooperativa.

Tabla 9

Distribución de respuestas de los factores administrativos y educativo

Codigo	DIRIGIR		CONTROL		INVESTIGACION	
	Respuesta	X	Respuesta	X	Respuesta	X
01	11/15	0,73	8/9	0,88	1/5	0,2
02	12/15	0,8	8/9	0,88	1/5	0,2
03	5/15	0,33	1/9	0,11	0/5	0
04	9/15	0,6	4/9	0,44	1/5	0,2
05	5/15	0,33	6/9	0,66	0/5	0
06	12/15	0,8	6/9	0,66	3/5	0,6
07	10/15	0,66	5/9	0,55	0/5	0
08	15/15	1,00	9/9	1,00	5/5	1,00
09	15/15	1,00	8/6	0,88	5/5	1,00
Total		0,69		0,67		0,35

Nota: \bar{x} es la media ^{aritmética}

En la tabla 9 se aprecia que el factor administrativo dirigir tiene promedio de 0.69 indicando que es un factor no significativo; el factor control tiene promedio de 0.67 indicando que no es significativo en la administración de la organización; el factor educativo investigar tiene promedio de 0.35 indicando que es uno de los

Valores en COOSAMIR

factores menos significativos en la organización. Lo anterior en la apropiación de los valores cooperativos

Tabla 10

Distribución de las respuestas de los factores educativos

Codigo	PROMOCION		FORMACION		CAPACITACION	
	Respuesta	X	Respuesta	X	Respuesta	X
01	3/3	1,00	4/4	1,00	5/6	0,83
02	3/3	1,00	3/4	0,75	5/6	0,83
03	2/3	0,66	2/4	0,5	3/6	0,5
04	0/3	0	1/4	0,25	4/6	0,66
05	2/3	0,66	2/4	0,5	3/6	0,5
06	3/3	1,00	3/4	0,75	5/6	0,83
07	2/3	0,66	0/4	0	4/6	0,66
08	3/3	1,00	4/4	1,00	6/6	1,00
09	3/3	1,00	4/4	1,00	6/6	1,00
Total		0,77		0,63		0,75

Nota: \bar{x} es la media aritmética

En la tabla 10 se aprecia que el factor educativo promover tiene un promedio de 0.77 indicando que es significativo en la organización; el factor educativo formar tiene un promedio de 0.63 indicando que no es significativo en la cooperativa y finalmente el factor educativo capacitación tiene un promedio de 0.75 indicando que el factor es significativo en la organización.

Las tablas 8,9,10 muestran que en la cooperativa existen los factores administrativos planeación y organización siendo significativos en la organización, pero no existen, los factores prever, dirigir y controlar lo que indica que existen niveles críticos en acciones proactivas, de liderazgo, verificación, ajuste y revisión de objetivos.

Valores en COOSAMIR

Como segundo objetivo del trabajo se determinó la existencia o no de los valores cooperativos, para tal efecto, se calculó la media aritmética (\bar{X}) en una escala numérica de 0.00 a 5.00 y se consideró que el valor no es significativo si está en un rango de 0.00 a 3.4, y de igual manera es significativo si está en el rango de 3.5 a 5.00. Según los resultados arrojados por el estudio se encontró que existen los siguientes factores como se aprecia en las tablas 11 y 12

Las tablas muestran el código asignado a cada sujeto para construir las matrices de información y posteriormente realizar la correlación de contingencia ; por cada valor cooperativo se colocó su media aritmética para promediar y determinar si existe o no el valor en la cooperativa.

Tabla 11

Distribución de respuestas de la prueba de valores cooperativos

	AUTOAYUDA	IGUALDAD	DEMOCRACIA
Codigo	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}
01	4,1	2,5	3,28
02	3,1	3,00	3,85
03	3,3	3,75	4,28
04	3,8	2,25	3,71
05	2,8	2,25	3,85
06	3,6	2,75	3,71
07	3,0	2,25	4,14
08	4,5	2,00	4,42
09	3,1	3,00	4,14
Total	3.4	2.6	3.9

Nota: \bar{x} es la media aritmética.

En la tabla 11 se encuentra que en el valor cooperativo de autoayuda el promedio es 3.4 indicando que el valor no es significativo en la organización ; el valor

Valores en COOSAMIR

cooperativo igualdad el promedio es de 2.6 indicando que no es significativo en la organización siendo el menos significativo de todos ; en el valor cooperativo democracia el promedio es 3.9 indicando que el valor es significativo dentro de la organización,

Tabla 12

Distribución de las respuestas en la prueba de valores cooperativos.

	EQUIDAD	SOLIDARIDAD	RESPONSABILIDAD PROPIA
Codigo	X	X	X
01	1,0	3,37	3,85
02	2,5	4,87	4,71
03	5,0	3,5	4,28
04	4,0	3,12	3,57
05	3,5	2,75	3,14
06	5,0	3,75	4,00
07	3,5	3,87	4,71
08	5,0	4,12	3,85
09	4,0	2,5	3,00
Total	3,7	3,5	3,9

Nota : \bar{x} es la media arimética.

En la tabla 12 se encuentra que el valor equidad el promedio es 3.7 indicando que el valor es significativo para la cooperativa ; En el valor cooperativo solidaridad el promedio es 3.5 indicando que es significativo ; el valor cooperativo responsabilidad propia tiene un promedio de 3.9 indicando que es un valor significativo.

Las tablas 11 y 12 muestran que en el personal de manejo y confianza de la cooperativa existen los valores cooperativos : democracia, equidad, solidaridad y responsabilidad propia, pero no existen los valores cooperativos de autoayuda e igualdad, mostrándose niveles críticos en acciones como la apertura a los demás,

compromiso, convicciones de decencia, franqueza, igualdad de privilegios y dignidad personal.

Finalmente, como tercer objetivo a cumplir es la correlación existente entre los factores administrativos y educativos con los valores cooperativos. Para correlacionar los datos obtenidos en los factores administrativos y educativos con los valores cooperativos se hizo por medio de la correlación de contingencia como se explicó en el capítulo método. La correlación de contingencia permite conocer la influencia que existe de los factores administrativos y educativos sobre los valores cooperativos, la cual está dada por la puntuación de -1.00 a 1.00 y en cuyos rangos de acuerdo a la ubicación del puntaje se encontró su significancia como aparece en la tabla 13; observando que la correlación entre todos los factores es positiva débil, positiva moderada y que sólo la correlación entre los factores educativos de investigación y promoción con los valores cooperativos, no existe, como se aprecian en las Tablas de la 14 a la 22.

De acuerdo con los resultados arrojados por el estudio que se presentan en la tabla 14 se puede analizar que el factor administrativo prever que indica que la cooperativa dispone de recursos económicos y humanos para la realización de actividades administrativas, permite hacer una descripción real de todo cuanto hay a nivel cuantitativo y cualitativo, busca ser proactivo y ser previsor ante los problemas de la organización. Su correlación con los valores cooperativos es la siguiente : no influye en el valor autoayuda su correlación es 0.05 lo que quiere decir que no hay dependencia alguna sobre él. Influye débilmente en el valor igualdad con correlación de 0.18 siendo una de las variables menos significativas, lo anterior se debe a que el

Valores en COOSAMIR

factor controlar con correlación 0.24 (tabla 18) influye más. Igualmente influye débilmente en el valor democracia con correlación 0.18 siendo poco significativo, lo anterior producto de que existen otros factores más significativos como planear con correlación 0.36 (tabla 15), dirigir con correlación 0.44 (tabla 17), controlar con correlación 0.44 (tabla 18) y de manera similar el factor educativo capacitación con correlación 0.44 (tabla 22). A sí mismo influye débilmente sobre el valor equidad con correlación 0.27 siendo poco significativo, lo anterior se debe a que factores como planear con correlación 0.51 (tabla 15), dirigir con correlación 0.60 (tabla 17), controlar con correlación 0.60 (tabla 18) y los factores educativos como formar con correlación 0.60 (tabla 21) y capacitación con correlación 0.60 (tabla 22) influyendo más significativamente.. Se encontró también que no influye sobre el valor solidaridad con correlación 0.05 indicando que no hay dependencia alguna. Finalmente se encontró que influye moderadamente sobre el valor responsabilidad propia con correlación de 0.33, indicando que el factor planear con correlación 0.43 (tabla 15) influye más.

Tabla 13

Significación de los valores según la correlación de contingencia C

Rango	Significación	Interpretación
0.00 a 0.05	No correlación	No hay dependencia
0.06 a 0.30	Correlación débil	Es una de las variables que menos inciden
0.31 a 0.62	Correlación moderada	Es una de las variables que inciden pero hay otras más importantes
0.63 a 0.82	Correlación fuerte	Es una de las causas principales que inciden
0.83 a 0.95	Correlación muy fuerte	Es la causa principal pero hay otras que inciden débilmente
0.96 a 1.00	Correlación total	Es la única causa que influye

Tabla 14

Correlación entre Prever y los Valores Cooperativos

Factor Administrativo	Valor	C	Correlación
Prever	Autoayuda	0.05	No Hay
Prever	Igualdad	0.18	Positiva Débil
Prever	Democracia	0.18	Positiva Débil
Prever	Equidad	0.27	Positiva Débil
Prever	Solidaridad	0.05	No Hay
Prever	Resp. Propia	0.33	Positiva Moderada

C= Correlación

Tabla 15

Correlación entre Planeación y Valores Cooperativos

Factor Administrativo	Valor	C	Correlación
Planeación	Autoayuda	0.09	Positiva Débil
Planeación	Igualdad	0.30	Positiva Débil
Planeación	Democracia	0.36	Positiva Moderada
Planeación	Equidad	0.51	Positiva Moderada
Planeación	Solidaridad	0.33	Positiva Moderada
Planeación	Resp. Propia	0.43	Positiva Moderada

En la tabla 15 se puede inferir que el factor administrativo planear el cual indica que la cooperativa sí tiene en cuenta la misión y la visión para planear sus objetivos, si las actividades administrativas obedecen a un plan, si de acuerdo a la filosofía, principios y valores la cooperativa toma decisiones , si se establecen niveles de autoridad y responsabilidad y si además se simplifican funciones en la cooperativa. Su correlación con los valores cooperativos muestra lo siguiente : Influye débilmente en el valor autoayuda con correlación 0.09 indicando que es una de las variables menos significativa, debido que hay otro factor como dirigir con correlación 0.30 (tabla 17) la cual tiene mayor influencia. De igual manera influye débilmente en el valor igualdad con correlación 0.30. Influye moderadamente en los valores democracia con correlación 0.36 aunque hay otros factores en los que es más significativo como Dirigir con correlación de 0.44 (tabla 17), controlar con correlación 0.44 (tabla18) y capacitación con correlación de 0.44 (tabla 22). En el valor equidad con correlación 0.51 . En el valor solidaridad con correlación de 0.33 y en el valor responsabilidad propia con correlación de 0.43

Tabla 16

Correlación entre Organizar y Valores Cooperativos

Factor Administrativo	Valor	C	Correlación
Organizar	Autoayuda	0.15	Positiva Débil
Organizar	Igualdad	0.24	Positiva Débil
Organizar	Democracia	0.24	Positiva Débil
Organizar	Equidad	0.18	Positiva Débil
Organizar	Solidaridad	0.30	Positiva Débil
Organizar	Resp. Propia	0.18	Positiva Débil

C= Correlación

En la tabla 16 se puede analizar que el factor administrativo organizar el cual consiste en estructurar las funciones de la organización, sistematización de procesos y la agrupación y asignación de responsabilidades. Lo anterior, correlacionado con los valores cooperativos se encontró lo siguiente :la influencia sobre todos los valores es débil con autoayuda la correlación es 0.15, con igualdad la correlación es 0.24, con democracia la correlación es 0.24, con equidad la correlación es 0.18, con solidaridad la correlación es 0.30 y con responsabilidad propia la correlación es 0.18. Indicando con esto que la organización es una de las variables que menos significado o importancia tiene en los valores cooperativos, siendo la planeación un factor más significativo

Tabla 17

Correlación entre Dirigir y Valores Cooperativos

Factor Administrativo	Valor	C	Correlación
Dirigir	Autoayuda	0.30	Positiva Débil
Dirigir	Igualdad	0.24	Positiva Débil
Dirigir	Democracia	0.44	Positiva Moderada
Dirigir	Equidad	0.60	Positiva Moderada
Dirigir	Solidaridad	0.15	Positiva Débil
Dirigir	Resp. Propia	0.35	Positiva Moderada

Valores en COOSAMIR

En la tabla 17 se puede analizar que el factor administrativo dirigir el cual consiste en ejecutar lo planeado de acuerdo con la estructura organizacional, motivación, guía o conducción de los esfuerzos de los subordinados, la supervisión, la comunicación y el alcanzar las metas de la organización. Lo anterior, correlacionado con los valores cooperativos se encontró lo siguiente :la influencia sobre los valores autoayuda es débil con correlación 0.30, con igualdad la correlación es 0.24 siendo débil también, con democracia la correlación es 0.44 siendo moderada como se analizó antes, con equidad la correlación es 0.60 siendo moderada y una de las más significativas, con solidaridad la correlación es 0.15 indicando que es débil ante los demás factores y con responsabilidad propia la correlación es 0.35 siendo también moderada. Indicando que la no existencia del factor es determinante de lo anterior.

Tabla 18

Correlación entre Controlar y Valores Cooperativos

Factor Administrativo	Valor	C	Correlación
Control	Autoayuda	0.15	Positiva Débil
Control	Igualdad	0.24	Positiva Débil
Control	Democracia	0.44	Positiva Moderada
Control	Equidad	0.60	Positiva Moderada
Control	Solidaridad	0.30	Positiva Débil
Control	Resp. Propia	0.18	Positiva Débil

C= Correlación

En la tabla 18 se puede analizar que el factor administrativo control el cual consiste: hacer una relación con lo planeado, hacer mediciones, detectar las posibles desviaciones y establecer medidas correctivas. Lo anterior correlacionándolo con los valores cooperativos se encontró lo siguiente :la influencia sobre el valores autoayuda

Valores en COOSAMIR

es débil con correlación es 0.15, con igualdad la correlación es 0.24 siendo débil también, con democracia la correlación es 0.44 siendo moderada como se analizó antes, con equidad la correlación es 0.60 siendo moderada y una de las más significativas, con solidaridad la correlación es 0.15 indicando que es débil ante los demás factores y con responsabilidad propia la correlación es 0.18 siendo débil. Esto demuestra la falla de los sistemas de control en la cooperativa.

Tabla 19

Correlación entre Investigar y Valores Cooperativos

Factor Educativo	Valor	C	Correlación
Investigación	Autoayuda	0	No Hay
Investigación	Igualdad	0	No Hay
Investigación	Democracia	0	No Hay
Investigación	Equidad	0	No Hay
Investigación	Solidaridad	0	No Hay
Investigación	Resp. Propia	0	No Hay

C= Correlación

En la tabla 19 se encuentra la correlación entre el factor educativo investigar el cual consiste en identificar nuevas formas de atraer nuevos asociados y el estudio de factibilidad para identificar problemas sociales. Lo anterior relacionado con los valores cooperativos demuestra que es nula es decir que no existe ninguna dependencia entre estos aspectos.

El la tabla 20 se encontró de manera similar al factor investigar, el factor educativo promover que esta constituido por la frecuencia con que se realizan seminarios sobre temas cooperativos y los medios de comunicación utilizados por la

Valores en COOSAMIR

organización. En relación con los valores cooperativos es nula la correlación, es decir que no existe dependencia alguna.

Tabla 20

Correlación entre Promoción y Valores Cooperativos

Factor Educativo	Valor	C	Correlación
Promoción	Autoayuda	0	No Hay
Promoción	Igualdad	0	No Hay
Promoción	Democracia	0	No Hay
Promoción	Equidad	0	No Hay
Promoción	Solidaridad	0	No Hay
Promoción	Resp. Propia	0	No Hay

C= Correlación

Tabla 21

Correlación entre Formación y Valores Cooperativos

Factor Educativo	Valor	C	Correlación
Formación	Autoayuda	0.05	No Hay
Formación	Igualdad	0.18	Positiva Débil
Formación	Democracia	0.18	Positiva Débil
Formación	Equidad	0.60	Positiva Moderada
Formación	Solidaridad	0.43	Positiva Moderada
Formación	Resp. Propia	0.27	Positiva Débil

C= Correlación

En la tabla 21 se correlacionó el factor educativo formación el cual está conformado por acciones que creen sentido de pertenencia en la cooperativa y generen identidad. Lo anterior correlacionado con los valores cooperativos muestra lo siguiente : no influye en el valor de autoayuda con correlación 0.05 debido a que no existe ninguna dependencia. Influye débilmente en el valor igualdad con correlación 0.18, esto se debe a que el factor administrativo control con correlación 0.24 influye

Valores en COOSAMIR

más significativamente, mostrando mayor influencia los factores administrativos. Igualmente influye débilmente en el valor democracia con correlación 0.18 indicando que factores como capacitación con correlación 0.44 (tabla 22), planeación con correlación 0.36 (tabla 15), dirigir con correlación 0.44 (tabla 17) y control con correlación 0.44 (tabla 18) los cuales influyen más significativamente en este valor. Finalmente influye débilmente en el valor responsabilidad propia con correlación 0.18 debido a que el factor capacitación con correlación 0.35 (tabla 22), prever con correlación 0.33 (tabla 14), planeación con correlación 0.43 (tabla 15) y dirigir con correlación 0.35 (tabla 17) influyen más significativamente. Confirmando que no existe formación en la cooperativa y los factores administrativos influyen más significativamente

Tabla 22

Correlación entre Capacitación y Valores Cooperativos

Factor Educativo	Valor	C	Correlación
Capacitación	Autoayuda	0.30	Positiva Débil
Capacitación	Igualdad	0.24	Positiva Débil
Capacitación	Democracia	0.44	Positiva Moderada
Capacitación	Equidad	0.60	Positiva Moderada
Capacitación	Solidaridad	0.15	Positiva Débil
Capacitación	Resp. Propia	0.35	Positiva Moderada

C= Correlación

En la tabla 22 se encontró que el factor educativo capacitación compuesto por aspectos como el desarrollo de habilidades administrativas y el mejoramiento de la productibilidad se están realizando. En correlación con los valores cooperativos es la siguiente : influye débilmente en el valor autoayuda con correlación 0.30, lo que indica

Valores en COOSAMIR

que es una de las variables que menos inciden. También influye débilmente en el valor igualdad con correlación 0.24, indicando que el factor planear con correlación 0.30 (tabla 15) tiene mayor influencia. Finalmente también influye débilmente en el valor solidaridad con correlación 0.15 debido a que en el factor formación con correlación 0.43 (tabla 21) y planear con correlación 0.33 influyen con más significado. Lo anterior, confirma que aunque existe capacitación en la cooperativa hay otros factores que influyen más en los valores.

Con la interpretación de las tablas de resultados debemos tener en cuenta que de los factores administrativos : prever, planear, organizar, dirigir y controlar, sólo la planeación y la organización se aplican en grado satisfactorio dentro de la cooperativa y que de los factores educativos de investigación, promoción, formación y capacitación, sólo la promoción y la capacitación se aplican en grado satisfactorio . De igual manera, los valores cooperativos autoayuda, igualdad, democracia, equidad, solidaridad y responsabilidad propia, evaluados, son practicados en la cooperativa: La democracia, la equidad, la solidaridad y la responsabilidad propia.

Determinando con lo anterior que el factor administrativo planeación influye moderadamente en los valores practicados siendo una de las variables que más inciden; el factor administrativo organización influye débilmente en los valores practicados siendo una de las variables menos significativas ; el factor educativo promoción, aunque existe en la cooperativa no influye en ningún valor practicado ; el factor educativo capacitación influye moderadamente, es decir, es una de las variables que inciden significativamente en los valores practicados a excepción de la solidaridad, en el que influye débilmente.

Valores en COOSAMIR

Todo esto demuestra que la incidencia de los factores administrativos y educativos sobre los valores no es la causa principal para que influyan en la práctica de los valores..

Los resultados demuestran que existen los factores administrativos planear, y organizar, pero que no existen los factores prever, dirigir y controlar.

Se encontró que existen los factores educativos promoción y capacitación, pero no existen los factores de investigación y formación.

Existen los valores cooperativos equidad, solidaridad, democracia, responsabilidad propia, pero poco se practican los valores autoayuda e igualdad indicando que se falla en aspectos como : conocimiento de las capacidades, convicciones de decencia y franqueza, apertura hacia los demás, compromiso, igualdad de privilegios y dignidad de la persona

Finalmente se confirma la hipótesis sobre la existencia de los factores administrativos y educativos poco aptos para la apropiación de los valores cooperativos, como muestran los resultados debido a que la influencia es baja (débil y moderada) ; al igual que la carencia de valores cooperativos por falta de estrategias administrativas y educativas para la apropiación de dichos valores (autoayuda e igualdad) ; de igual manera se encuentra la poca incidencia de los factores organizacionales, administrativos y educativos en la apropiación de los valores cooperativos.

La correlación de las variables, a excepción de la investigación y la promoción , que es nula, con los valores cooperativos es una correlación positiva débil y positiva moderada, lo cual determina la poca apropiación de los valores cooperativos.

Los resultados obtenidos muestran la necesidad de revisar las estrategias hasta ahora utilizadas por la organización en la apropiación de valores cooperativos para mejorarlas.

El estudio muestra que la transferencia entre las dos variables es débil y moderada, por consiguiente se hace necesario crear propuestas de programas que favorezcan la adquisición, estructuración y práctica de los valores, como lo propone el enfoque cognitivo.

El estudio muestra que los factores administrativos y educativos sí influyen sobre los valores cooperativos, pero realmente no son la causa principal o por lo menos, no es la más significativa.

Para la práctica de un valor se hace necesario que se den los aspectos básicos para ello, el rescatar lo humano y lo verdaderamente valioso se da mediante la apropiación de dichos valores que está dado por la adquisición, estructuración y puesta en práctica de los valores para lo cual es importante crear espacios definidos para esto.

Hoy en día en las organizaciones aunque tienen muy en claro sus objetivos, misión, visión, filosofía, políticas y estrategias, se encuentra que la apropiación de aspectos como estos (apropiación de valores) no ocurren, esto se debe a que las mismas organizaciones se conforman con describir cada uno de estos aspectos e imperarlos desde sus cuerpos administrativos, sin preocuparse mucho por su aceptación debido a que en la mayoría de los casos se considera que sólo con divulgarlos es suficiente para su apropiación.

Valores en COOSAMIR

Con esta visión poco efectiva se descuidan factores importantes como son los valores de una organización. En el sector cooperativo de manera similar ocurre lo mismo que en otro tipo de organizaciones, sus valores y sus principios están bien definidos y explícitos dentro de la filosofía e identidad cooperativa, pero, su práctica al interior de las cooperativas poco se ve reflejada.

El caso de la Cooperativa Santander Militares en Retiro Limitada (COOSAMIR) no es la excepción, pues se encuentran divulgados dichos valores, se hace la promoción, pero se falla en su práctica como tal según lo demuestra el estudio realizado.

Esto se debe a que no se tiene en cuenta que dentro de una organización cooperativa para que se puedan apropiarse sus valores, es necesario que se propicie un proceso de aprendizaje planeado, con objetivos claros para ser coherentes con su acción.

Para que un valor se pueda llevar a la práctica se deben dar los siguientes pasos:

El primer paso para ello es la adquisición, en la cual se deben buscar los medios o las tecnologías para que cada empleado en la cooperativa pueda asimilar los valores que el sistema cooperativo, mediante su filosofía, le permita identificarse con ellos, estos medios o tecnologías debe buscarlos la organización para que sus beneficiarios puedan adquirir con propiedad dichos valores.

Un segundo paso que se busca es la estructuración de dichos valores, es aquí donde la organización misma se debe facilitar en términos Piagetanos su acomodación, buscando un equilibrio en su estado actual de valores con los nuevos,

procurando que los últimos sean interiorizados y por consiguiente recobren un verdadero significado que le permitan una motivación para su práctica.

Finalmente, la suma de ese proceso de adquisición y estructuración debe darse en el uso de los valores, puestos en práctica mediante acciones cotidianas que se reflejen en la organización cooperativa, en cada una de las actividades desarrolladas por sus administradores.

De esta manera se rescata el valor de lo humano en la organización con la buena práctica de sus valores cooperativos, pero para que ello se lleve a cabo, es importante reconocer que la misma debe estar dispuesta a aprender.

Una de las fallas del sistema cooperativo está en el sistema administrativo, el cual tiende a ser empírico y poco técnico, y que orienta sus acciones desde lo empírico lo que hace que falle en sus estrategias y la puesta en marcha de las mismas en su organización; de manera similar se refleja en su filosofía o más concretamente en sus valores cooperativos, debido a que la definición de cada uno de ellos favorece la poca práctica, aunque se dedica tiempo y se apropian recursos para la difusión de los principios y valores la realidad es que en la cooperativa este que debería ser un factor preponderante no lo es.

Discusión

Cuando se hizo un recuento de los antecedentes investigativos, se encontró que autores como Uribe (1996) y demás, se han dedicado al estudio del cooperativismo o a la educación cooperativa. Sólo dedican su atención a una de los cuatro factores educativos como lo es la promoción la cual consiste en dar a conocer la filosofía, principios y fines de la cooperación y ayuda mutua de las virtudes socio empresariales de las organizaciones solidarias; descuidándose factores como investigación, formación y capacitación.

Lo anterior sirve de base para observar que la realidad arrojada por los resultados de el estudio en la cooperativa es muy idéntica a la mostrada por los autores, por un lado no existe el factor educativo investigación (0.35) y formación (0.63) y sí existe el factor educativo promoción (0.77) y capacitación (0,75) indicando esto que la labor desarrollada por los diferentes autores se refleja en la cooperativa en aspectos como : frecuencia con la que se realizan seminarios con temas cooperativos, medios de difusión de la información, desarrollo de habilidades administrativas, mejoramiento de la productividad, los cuales se realizan, pero aspectos como : identificar formas para atraer nuevos asociados, estudio para identificar problemas sociales, acciones que creen sentido de pertenencia y que generen identidad no se dan en la cooperativa .

De otra parte Picon G. (1965) evidencia la amenaza, el hundimiento y debilitamiento de los valores que afectan al mundo y el presente estudio demuestra que COOSAMIR también padece de este debilitamiento en la apropiación de estos valores en cuanto a la planta de empleados y se debe a la poca influencia de los

Valores en COOSAMIR

factores administrativos y educativos. El debilitamiento se ve cuando en una organización de tipo social como lo es la cooperativa; de sus seis valores enmarcados en su filosofía hay dos que en la actualidad no son practicados, es decir no existe apropiación. Este fenómeno es ocasionado por la poca influencia que tienen los factores administrativos y educativos como demuestran los estudios realizados, pero de manera preponderante por que en la cooperativa las estrategias diseñadas para la administración y la educación cooperativas no son practicadas como se demostró en el mismo estudio en el capítulo de los resultados.

Escobar (1992) de otra parte habla de este debilitamiento enunciándolo como una crisis de valores debido a su postergación o simplemente cuando no existe una conciencia de la dignidad humana; que según los resultados del presente estudio muestra la crisis especialmente en valores de autoayuda e igualdad.

El modelo cognitivo plantea crear la necesidad de crecer y desarrollarse como ser a partir del aprendizaje y hoy por hoy en COOSAMIR el nivel de la motivación se ve reflejado en la el factor educativo formación con un promedio de 0.63 por debajo del promedio significativo, para buscar la formación en valores y mas concretamente su formación integral como personas, en la planta de empleados. Indicando lo anterior que se han descuidado las acciones que buscan crear sentido de pertenencia, compromiso, membrecia e identidad con la organización cooperativa transformados en acciones de desmotivación por parte de los miembros.

En los postulados de la Psicología cognitiva se plantea la posibilidad de ayudar a comprender textos e interpretar las situaciones, organizar información y categorizar objetivos; lo que es muy válido para la cooperativa donde se deben ir en busca de la

Valores en COOSAMIR

comprensión del sistema de valores, la interpretación de las situaciones que competen la práctica de dichos valores y lo que de alguna manera ya se había dicho, categorizar la consecución de objetivos, en el caso de la cooperativa dar prioridad a la apropiación de los valores cooperativos. Para lograr con éxito este propósito es preciso desde el consejo de administración y la gerencia de COOSAMIR que se trace un plan cuyo objetivo principal sea el rescatar la filosofía, principios y valores cooperativos brindando todas las herramientas pedagógicas necesarias para la apropiación, como lo es una metodología centrada en el reconocimiento y el vivenciar cada valor .

A sí mismo, el modelo cognitivo invita a usar el sistema de aprendizaje humano para el cambio evolutivo de la sociedad, mediante tecnologías ; la cooperativa esta impedida para alcanzar este cambio evolutivo de su sociedad laboral si se sigue ausentando del factor educativo investigación. Es necesario destinar recursos económicos y humanos bajo la intencionalidad investigativa que permita detectar las fallas y dar soluciones de manera técnica a este tipo de problemas.

El marco conceptual ayuda a precisar el significado de cultura organizacional : como el patrón general de conducta, creencias compartidas y valores que tienen en común los miembros de una organización. Como se ha observado en los resultados obtenidos ni administrativamente y educativamente se propician espacios para que los valores que son uno de los fundamentos de la cultura organizacional exista. Se puede analizar lo anterior con el resultado manifestado por los empleados de manejo y confianza que según su percepción, la cultura cooperativa que se basa en la autoayuda que como valor no es practicado en la cooperativa, como consecuencia de la baja influencia y poca práctica de los factores administrativos y educativos.

Finalmente, uno de los aspectos que influyen en la poca apropiación de los valores es la pobre conceptualización que algunos autores presentan en torno a los valores cooperativos lo que hace que se de una escasa comprensión del fenómeno mismo en la cooperativa.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos (encuesta y entrevista) se plantea a continuación las estrategias a implantar en la cooperativa para mejorar frente a sus factores administrativos y educativos en relación con los valores cooperativos para su apropiación.

1. Para mejorar los factores educativos investigación y formación es necesario implementar estrategias que permitan la generación de nuevos conocimientos o tecnologías para la proyección de la organización solidaria con estudio permanente en la organización, además buscar el desarrollo del sentido de pertenencia hacia la organización y al sector cooperativo rescatando la identidad en el empleado.
2. La cooperativa puede liderar en el contexto cooperativo la creación de programas que tiendan a la formación integral del cooperado y el empleado diseñando programas psicopedagógicos que ayuden a estructurar las actitudes y que faciliten la labor en el campo de los valores cooperativos.
3. Es preciso hacer un análisis amplio de las estrategias que la cooperativa implementa en cuanto a los factores administrativos y educativos y solucionar uno de los problemas que aquejan dicha organización ; como son la carencia de estrategias para prever y ser proactivos, dirigir para influir en la consecución de

Valores en COOSAMIR

objetivos y controlar para medir y corregir el desempeño en el alcance de objetivos.

4. El consejo de administración y la gerencia deben poner a funcionar la administración por valores teniendo en cuenta que las organizaciones no hacen funcionar la administración por valores, son en si las personas ; y para ello hay que buscar que los apropien ; esto evitaría una crisis de valores en esta organización de economía solidaria.
5. Se hace fundamental crear un verdadero programa de reconocimiento centrado en los valores cooperativos que busque hacer evidente la apropiación y puesta en práctica de los mismos
6. . Hay que evaluar en la planta de empleados actitudes, expectativas y creencias del individuo buscando forjar en él la actitud hacia los valores lo cual permitirá llegar fácilmente a la puesta en practica de dichos valores
7. La Cooperativa Santander Militares en Retiro puede optar por un modelo administrativo de acuerdo con su objeto social, el cooperativismo, teniendo en cuenta que está enmarcado dentro de la filosofía cooperativo, que le permitirá generar identidad y con ello se asegure una cultura organizacional centrada en sus valores.
8. El aporte de la Cooperativa Santander Militares en Retiro al sector cooperativo puede centrarse en hacer una mejor definición conceptual de los valores cooperativos basado en la asesoría de expertos en el tema como lo son psicólogos, pedagogos trabajadores sociales y personas que dediquen la labor educativa alrededor de este tema, para ser más asertivo y efectivos.

Valores en COOSAMIR

9. De acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio se debe fortalecer los factores administrativos: prever, dirigir y controlar, revisando las estrategias utilizadas por la organización para poner en marcha dichos factores. De igual manera se deben fortalecer los factores educativos tales como la investigación y la formación implementando estrategias más efectivas . También se hace necesario trabajar sobre los valores cooperativos de autoayuda e igualdad, en la planta de empleados de la Cooperativa. Para mejorar los anteriores aspectos se puede crear una política organizacional desde el cuerpo administrativo donde se de a conocer a la planta de empleados los delineamientos de esta política y cuyos objetivos permitan hacer de dicha política una estrategia efectiva como las siguientes : incorporar los valores cooperativos como parte del contrato de trabajo y dentro del reglamento interno ; escribir el lema de un valor en todas las comunicaciones internas y externas ; hablar de un valor antes de iniciar el temario de cada reunión ; definir los valores de cada proyecto e incorporarlos dentro del plan de trabajo ; diseñar espacios que permitan la reflexión sobre un valor semana por semana o mes por mes ; Hacer carteleras con citas que resalten un valor. .
10. El estudio permite ser el punto de partida para trabajos posteriores como la búsqueda de los factores que incidan de manera significativa en los valores cooperativos, también se puede realizar el mismo estudio con el personal administrativo de la Cooperativa, a nivel de Consejo de Administración, Junta de Vigilancia que son los organismos administrativos.

11. Se puede aprovechar la prueba utilizada en valores cooperativos para ser mejorada con los demás valores que competen a los asociados(as) para hacer un estudio descriptivo y conocer la apropiación que tienen los asociados de dichos valores.

REFERENCIAS

1. Andrade H, El Proceso de Cambio Cultura en la Organización. , (1992). Managent Today en español.
1. Arcila R, Trabajo creador y nuevo humanismo ,(1987).Fondo de Publicaciones FUAC, Bogotá
2. Arias N, Copias suministradas en la cátedra de Psicología Organizacional ,(1996)
4. Bertalanffy V, La teoría General de Sistemas ,(1968). Fondo de Cultura económica, México D.F.
5. Blanchard K, Administración por valores ,(1997). Editorial Norma, Colombia
6. Carreras LL., Como Educar en Valores ,(1997). Narcea S.A. Editores, Madrid.
7. Chiavenato I, Administración de Recursos Humanos ,(1988). Mc Graw Hill 1er Edición, México D.F.
8. DANCOOP, VII Encuentro de Comités de la Economía Solidaria,(1997). Memorias, Medellín Colombia
9. Escobar, Etica Escobar , (1992). Mc Graw Hill Ed. Tercera, México D.F.
10. Galindo M, Fundamentos de Administración ,(1994). Editorial Trillas, México D.F.
11. Kunn T. S, La Estructura de las revoluciones científicas ,(1920). Fondo de cultura económica, México D.F.
12. Laflamme M, Gestión Moderna de Cooperativas,(1990). Fondo Nacional Universitario, Bogotá D.C.
13. Levinas E, El humanismo del otro hombre ,(1974). Editores Siglo XXI, México D.F.
14. Lilienfeld R, Teoría de sistemas orígenes y aplicaciones en ciencia sociales,(1984). Editorial Trillos, Ed. Primera, México D.F.

15. Luhmann N, Sociedad y sistema: La ambición de la teoría , (1980). Paidós, Ed. Primera, Barcelona
16. Marín E, Como Hacer Cooperativismo Empresa del Futuro ,(1996). COOIMPRESOS, Ed. Octava,. Medellín –Colombia.
17. Martínez F, Modelo Sistémico Aplicado al contexto Familiar ,(1998). Memorias Get I:C:B:F:
18. Martínez M, La psicología humanista ,(1982).Editores Trillos, Ed. Primera, Mexico.
19. Murillo H.G, Curso Básico de Cooperativismo 1 ,(1994). ASCOOP, Ed. Cuarta, Santafé de Bogotá
20. Murillo H.G, Curso Básico de Cooperativismo 2 ,(1994). ASCOOP, Ed. Cuarta, Santafé de Bogotá
21. Noreña M.I, Valores Humanos10 ,(1992). Editorial Voluntad S.A., Ed. Segunda, Santafé de Bogotá D.C.
22. Pérez C, Profesor de Estadística Universidad Autónoma de Bucaramanga, UNAB ,(1999).
23. Picón G, Panorama de las ideas contemporáneas ,(1965). Ediciones Guadarrama, Ed. Segunda, Madrid
24. Uribe G.C, Valores y nuevos principios Cooperativa ,(1996) ASCOOP, Santafé de Bogotá
25. Van J.P, Teoría general de sistemas ,(1987). Editorial Trillos, Segunda Edición, México D.F.
26. Wilden A., Sistema y estructura ,(1979). Alianza, Universidad Madrid

27. Valencia G, Marco Teórico de la Facultad de Psicología Organizacional de la Universidad Autónoma de Bucaramanga,(1998).

Anexos

Pag N°

Anexo A : Resultados de la muestra piloto sobre factores administrativos y educativos.....67

Anexo B : Resultados de la prueba piloto de los valores cooperativos.....70

Anexo C : Resultados de la prueba piloto de los valores cooperativos.....72

Anexo D : Cuadro de indicadores y definición operacional.....73

Anexo E : Cuadro de indicadores e items.....77

Anexo F : Cuestionario de las pruebas pilotos aplicados.....95

Anexo G : Cuestionario final de las pruebas aplicados.....106

Anexo A.

Tabla 23

Tabla de Resultados de la muestra Piloto Sobre Factores Administrativos y educativos

NR. PREGUNTA	SI	PORCENTAJE	NO	PORCENTAJE	OMISIONES	PORCENTAJE
1	3	100		0		0
2	3	100		0		0
3	1	33,33	2	66,67		0
4	3	100		0		0
5	1	33,33	2	66,67		0
6		0	3	100		0
7	1	33,33	1	33,33		0
8	1	33,33	2	66,67		0
9		0	1	33,33	2	66,67
10	2	66,67		0		0
11	2	66,67	1	33,33		0
12	1	33,33	2	66,67		0
13	3	100		0		0
14	3	100		0		0
15	1	33,33		0	2	66,67
16	1	33,33	2	66,67		0
17	3	100		0		0
18	3	100		0		0
19	2	66,67	1	33,33		0
20	3	100		0		0
21	3	100		0		0
22	3	100		0		0
23	3	100		0		0
24	2	66,67	1	33,33		0
25	2	66,67	1	33,33		0
26	2	66,67	1	33,33		0
27	2	66,67	1	33,33		0
28	2	66,67	1	33,33		0

Valores en COOSAMIR

Nº DE PREGUNTA	SI	PORCENTAJE	NO	PORCENTAJE	OMISIONES	PORCENTAJE
29	2	66,67	1	33,33		0
30	3	100		0		0
31	1	33,33	2	66,67		0
32	3	100		0		0
33	2	66,67	1	33,33		0
34	2	66,67	1	33,33		0
35	2	66,67	1	33,33		0
36	1	33,33	2	66,67		0
37	2	66,67	1	33,33		0
38	3	100		0		0
39	1	33,33	2	66,67		0
40	1	33,33	2	66,67		0
41	2	66,67	1	33,33		0
42	3	100		0		0
43	2	66,67	1	33,33		0
44	2	66,67	1	33,33		0
45	2	66,67	1	33,33		0
46	2	66,67	1	33,33		0
47	2	66,67	1	33,33		0
48	2	66,67	1	33,33		0
49		0	1	33,33	2	66,67
50	2	66,67	1	33,33		0
51	2	66,67	1	33,33		0
52	1	33,33	1	33,33		0
53	3	100		0		0
54	3	100		0		0
55	2	66,67	1	33,33		0
56	1	33,33		0	2	66,67

Valores en COOSAMIR

Nº DE PREGUNTA	SI	PORCENTAJE	NO	PORCENTAJE	OMISIONES	PORCENTAJE
57	3	100		0		0
58	2	66,67	1	33,33		0
59	2	66,67	1	33,33		0
60	1	33,33	2	66,67		0
61	1	33,33	2	66,67		0
62	3	100		0		0
63	2	66,67	1	33,33		0
64	1	33,33	2	66,67		0
65		0	3	100		0
66	1	33,33	2	66,67		0
67	1	33,33	2	66,67		0
68		0	3	100		0
69	3	100		0		0
70	3	100		0		0
71	2	66,67	1	33,33		0
72	3	100		0		0
73	3	100		0		0
74	1	33,33		0	2	66,67
75	2	66,67	1	33,33		0
76		0	1	33,33	2	66,67
77	2	66,67	1	33,33		0
78	2	66,67	1	33,33		0
79	3	100		0		0
80		0	3	100		0
81	2	66,67	1	33,33		0
82	2	66,67	1	33,33		0
83	3	100		0		0
84	2	66,67	1	33,33		0
85	1	33,33	2	66,67		0
86	1	33,33	2	66,67		0

Anexo B

Tabla 24

Resultados de la muestra piloto de los Valores Cooperativos

Nro. Pregunta	Peso					— X	S	t
	5	4	3	2	1			
1	5	1	1	0	0	4,57	0,73	-10,79
2	3	3	1	0	0	4,29	0,70	-9,19
3	2	2	2	0	0	4,00	0,82	-6,12
4	1	4	2	0	0	3,86	0,64	-6,71
7	6	1	0	0	0	4,86	0,35	-26,54
8	0	0	2	4	1	2,14	0,64	6,71
9	2	5	0	0	0	4,29	0,45	-14,23
10	6	0	1	0	0	4,71	0,70	-12,25
11	2	2	1	2	0	3,57	1,18	-2,43
12	5	1	0	1	0	4,43	1,05	-6,80
13	3	2	2	0	0	4,14	0,83	-6,86
15	6	1	0	0	0	4,86	0,35	-26,54
17	4	1	1	1	0	4,14	1,12	-5,08
18	6	0	0	0	1	4,43	1,40	-5,10
19	3	1	1	1	1	3,57	1,50	-1,91
20	6	0	1	0	0	4,71	0,70	-12,25

Valores en COOSAMIR

21	0	0	1	5	1	2,00	0,53	9,35
22	1	3	1	1	1	3,29	1,28	-1,12
23	0	2	2	2	1	2,71	1,03	1,39
24	1	2	2	1	1	3,14	1,25	-0,57
27	2	1	2	2	0	3,43	1,18	-1,82
28	1	4	0	2	0	3,57	1,05	-2,72
29	1	1	2	2	1	2,86	1,25	0,57
30	0	1	1	1	3	2,00	1,15	4,33
31	1	0	3	1	2	2,57	1,29	1,66
33	2	0	4	0	1	3,29	1,28	-1,12
34	1	2	1	1	2	2,86	1,46	0,49
35	7	0	0	0	0	5,00	0,00	0
36	3	2	2	0	0	4,14	0,83	-6,86
38	3	2	0	2	0	3,86	1,25	-3,44
41	7	0	0	0	0	5,00	0,00	0
42	4	3	0	0	0	4,57	0,49	-15,88
44	6	1	0	0	0	4,86	0,35	-26,54

Nota: Se calculó la Media Aritmética = \bar{X} , la desviación típica S y el puntaje t, los grados de libertad tomados son $-2,447$ a $2,447$.

ANEXO C

Tabla 25

Tabla de resultados prueba piloto de los valores cooperativos

Nro. Pregunta	Peso					—	S	t
	1	2	3	4	5	X		
5	3	0	2	1	1	2,57	1,50	1,43
6	0	1	0	4	1	3,83	0,90	-4,64
14	1	2	1	1	2	3,14	1,46	-0,49
16	0	0	2	1	4	4,29	0,88	-7,30
25	1	0	3	1	2	3,43	1,29	-1,66
26	1	0	0	2	4	4,14	1,36	-4,22
32	3	1	0	2	1	2,57	1,59	1,35
37	0	0	0	1	6	4,86	0,35	-26,54
39	0	0	1	2	4	4,43	0,73	-9,81
40	0	0	0	0	7	5,00	0,00	#¡DIV/0!
43	1	0	0	2	3	4,00	1,41	-3,54

Anexo D

Tabla 26

Cuadro de indicadores y definición operacional

PREVER
INDICADOR
<ol style="list-style-type: none"> 1. Disponer de recursos económicos y humanos para realizar actividades administrativas. 2. Hacer una descripción real de todo cuanto hay en la cooperativa a nivel cuantitativo y cualitativo. 3. Ser proactivo ante las diferentes actividades a realizar. 4. Ser previsorio ante los problemas.
PLANEACION
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tener en cuenta la misión y visión institucional para planear a partir de ellos sus objetivos. 2. Las actividades administrativas obedecen a un plan. 3. De acuerdo a su filosofía, principios y valores la cooperativa toma decisiones. <ol style="list-style-type: none"> 4. Jerarquía y niveles de autoridad y responsabilidad. 5. Simplificación de las funciones
ORGANIZACIÓN
<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura con la que la cooperativa funciona. 2. Sistematización

3. Agrupación y asignación de actividades y responsabilidades.

DIRECCION

1. Ejecución de los planes de acuerdo con la estructura Organizacional.
 2. Motivación
 3. Guía o conducción de los esfuerzos de los subordinados
 4. Supervisión
 5. Comunicación
 6. Alcanzar las metas de la organización
-

CONTROL

1. Relación con lo planeado
 2. Medición
 3. Detectar desviaciones
 4. Establecer medidas correctivas
-

INVESTIGACION

1. Identificar formas de atraer nuevos asociados
 2. Estudio de factibilidad para identificar problemas sociales
-

PROMOCION

1. Frecuencia con que se realizan seminarios sobre temas cooperativos
2. Medios de comunicación

FORMACION

1. Acciones que creen sentido de pertenencia en la cooperativa.
2. Generar identidad

CAPACITACION

1. Desarrollo de habilidades administrativas
2. Mejoramiento de la productividad

AUTOAYUDA

1. Cada miembro de la cooperativa conoce de lo que es capaz
3. Convicciones de decencia y franqueza
4. Apertura hacia los demás
5. Compromiso

IGUALDAD

1. Igualdad de privilegios
2. Dignidad de la persona

DEMOCRACIA

1. Aceptación
2. Participación
3. Representación

EQUIDAD

1. Cada persona recibe de acuerdo a lo que aporta

SOLIDARIDAD

1. Trabajo en equipo
 2. Beneficio Común
 3. Objetivos Colectivos
-

RESPONSABILIDA PROPIA

1. Responder por sus labores
2. Asumir las consecuencias de los actos
3. Asumir sus deberes

Anexo E

Tabla 27

Cuadro de indicadores e items

PREVER	
INDICADOR	ITEM
1. Disponer de recursos económicos y humanos para realizar actividades administrativas.	<p>a. Antes de iniciar el ejercicio de un año la cooperativa apropia recursos para las diferentes actividades a ejecutar SI__ NO__.</p> <p>b. Cuando se realizan las actividades , con anterioridad, se tiene lo necesario SI__ NO__.</p>
2. Hacer una descripción real de todo cuanto hay en la cooperativa a nivel cuantitativo y cualitativo.	<p>c. La cooperativa conoce sus debilidades, fortalezas, oportunidades y competencias organizacionales SI__ NO__.</p> <p>d. Conocemos con que recursos físicos y humanos contamos en la cooperativa SI__ NO__.</p> <p>e. Se realiza una evaluación de la cooperativa permanentemente SI__ NO__.</p>

Valores en COOSAMIR

	<p>f. Se reducen al máximo los riesgos y se aprovechan las oportunidades SI __ NO__.</p>
<p>3. Ser proactivo ante las diferentes actividades a realizar.</p>	<p>g. Cuando hay una dificultad en la cooperativa se tienen alternativas previamente diseñadas SI __ NO__.</p> <p>h. Toda actividad en la cooperativa se proyecta previniendo posibles eventualidades SI __ NO__.</p>
<p>4. Ser previsorio ante los problemas.</p>	<p>i. Se reacciona con anticipación a los acontecimientos que puedan afectar la buena marcha de la cooperativa SI __ NO__.</p> <p>j. En las actividades desarrolladas en la cooperativa cuando se presentan problemas, en estas se solucionan sobre la marcha SI __ NO__.</p> <p>k. Los cambios inesperados son solucionados por la administración con alternativas previstas SI __ NO__.</p> <p>l. Se hacen intentos de proyectar situaciones futuras y de anticiparse a</p>

Valores en COOSAMIR

	hechos inciertos SI __ NO__.
PLANEACION	
<p>1. Tener en cuenta la misión y visión institucional para planear a partir de ellos sus objetivos.</p>	<p>a. Las actividades desarrolladas por la administración tiene siempre objetivos claros y realizables SI __ NO__.</p> <p>b. Para la realización de actividades la administración tiene en cuenta la misión y visión de la cooperativa SI __ NO__.</p> <p>c. El resultado de las actividades administrativas reflejan la misión y la visión de la cooperativa SI __ NO__.</p>
<p>2. Las actividades administrativas obedecen a un plan.</p>	<p>d. La cooperativa al establecer un esquema o modelo de trabajo (plan), suministra las bases a través de las cuales opera la empresa SI __ NO__.</p> <p>e. La administración determina diversos caminos, forma de acción o estrategias para conseguir sus objetivos SI __ NO__.</p>

Valores en COOSAMIR

<p>3. De acuerdo a su filosofía, principios y valores la cooperativa toma decisiones.</p>	<p>a. En la cooperativa se determinan, analizan y seleccionan las decisiones mas adecuadas SI ___ NO__.</p> <p>b. Se ha establecido un sistema racional para la toma de decisiones, evitándose las “corazonadas” o empirismos SI ___ NO__.</p> <p>c. La administración evalúa alternativas antes de tomar una decisión SI ___ NO__.</p> <p>La planeación de las actividades administrativas se da por consenso SI ___ NO__</p>
---	--

Valores en COOSAMIR

4. Jerarquía y niveles de autoridad y responsabilidad	<p>j. Existen líneas de autoridad bien definidas de acuerdo a los grados de responsabilidad en la Cooperativa</p> <p>k. Conoce la jerarquización que existe en la Cooperativa</p>
5. Simplificación de las funciones	<p>a. Se establecen métodos para realizar el trabajo de la mejor manera posible..</p> <p>b. Se busca realizar las actividades de manera eficaz y eficiente SI__ NO__.</p>
ORGANIZACIÓN	
1. Estructura con la que la cooperativa funciona.	<p>a. Las relaciones de los miembros en la cooperativa obedece a una estructura Organizacional bien definida SI__ NO__.</p> <p>b. Con la estructura Organizacional se establece la mejor manera de lograr los objetivos del grupo social SI__ NO__.</p>
2. Sistematización	<p>c. Todas las actividades y recursos de la cooperativa están coordinados racionalmente para facilitar el trabajo y la eficiencia SI__ NO__.</p>

Valores en COOSAMIR

	<p>d. La cooperativa desarrolla todas sus actividades de manera técnica SI__ NO__.</p> <p>e. Toda actividad en la cooperativa se desarrolla en la cooperativa racional y funcionalmente SI__ NO__.</p>
<p>3. Agrupación y asignación de actividades y responsabilidades.</p>	<p>f. En la cooperativa se agrupan, dividen y asignan funciones para promover la departamentalización SI__ NO__.</p> <p>g. Toda acción administrativa es el reflejo de una visión de conjunto SI__ NO__.</p> <p>h. La cooperativa esta dividida por áreas de trabajo bien definidas SI__ NO__.</p> <p>i. La cooperativa establece responsabilidades para cada miembro SI__ NO__.</p>
<p>DIRECCION</p>	
<p>1. Ejecución de los planes de acuerdo con la estructura Organizacional.</p>	<p>a. La realización de las actividades se cumple de acuerdo a su organización SI__ NO__.</p> <p>b. Se respetan los conductos regulares SI__ NO__.</p>

Valores en COOSAMIR

	<p>c. Se ponen siempre en marcha todos los delineamientos establecidos durante la planeación y organización SI__ NO__.</p> <p>d. La dirección realiza esfuerzos para lograr los objetivos generales SI__ NO__.</p>
2. Motivación	<p>e. Se determinan las necesidades del grupo humano en la cooperativa para suplirlos SI__ NO__.</p> <p>f. Hay reconocimiento de los logros obtenidos por el grupo humano SI__ NO__.</p> <p>g. La administración procura motivar a las personas en la consecución de objetivos SI __ NO __.</p>
3. Guía o conducción de los esfuerzos de los subordinados	<p>h. La administración delega en grupos de trabajo SI__ NO__.</p> <p>i. Hay liderazgo en las actividades administrativas SI__ NO__.</p>

Valores en COOSAMIR

4. Supervisión	<p>j. Existe medidas de control sobre las funciones y responsabilidades a desarrollar SI__ NO__.</p> <p>k. Es eficaz el sistema de control SI__ NO__.</p> <p>l. Las ordenes son impersonales y no involucran situaciones personales SI__ NO__.</p> <p>m. Se da apoyo a los subordinados durante la ejecución de planes SI__ NO__.</p>
5. Comunicación	<p>n. La administración dispone de mecanismos para la difusión de la información SI__ NO__.</p> <p>o. La comunicación entre los miembros de la cooperativa es efectiva SI__ NO__.</p>
6. Alcanzar las metas de la organización	<p>p. Alcanza la administración las metas que se propone SI__ NO__.</p> <p>q. Se crean mecanismos para la consecución de las metas en la cooperativa SI__ NO__.</p>

CONTROL

1. Relación con lo planeado	<p>a. Se verifican los logros obtenidos con lo planeado por la cooperativa SI__ NO__.</p> <p>b. Los resultados son el reflejo de la planeación cooperativa SI__ NO__.</p> <p>c. Se establecen medidas para corregir las actividades, de tal forma que se alcancen los planes exitosamente SI__ NO__.</p> <p>d. Se disponen elementos para llevar a cabo un control de lo planeado SI__ NO__.</p>
2. Medición	<p>e. Se evalúa cada actividad administrativa SI__ NO__.</p> <p>f. Los objetivos planeados por la administración siempre son medibles SI__ NO__.</p>
3. Detectar desviaciones	<p>g. La administración determina y analiza rápidamente las causas que pueden originar desviaciones para que no se presenten en el futuro SI__ NO__.</p>

Valores en COOSAMIR

	<p>h. La administración compara lo planeado con lo ejecutado SI__ NO__.</p> <p>i. Existen diferencias significativas entre lo planificado y lo que se hace SI__ NO__.</p>
4. Establecer medidas correctivas	<p>j. Existen mecanismos para mejorar los resultados obtenidos por la administración SI__ NO__.</p> <p>k. Se identifica los sectores responsables de la administración, desde el momento en que se establecen medidas correctivas SI__ NO__.</p> <p>l. Se proporciona información acerca de la ejecución de los planes, sirviendo como fundamento el reiniciarse el proceso de la planeación SI__ NO__.</p>

FACTORES EDUCATIVOS

INVESTIGACION

1. Identificar formas de atraer nuevos asociados	<p>a. La cooperativa estudia la forma de promover la afiliación de nuevos asociados SI __ NO __.</p> <p>b. Se invierten recursos en la creación de estrategias para vincular nuevos asociados SI __ NO __</p>
2. Estudio de factibilidad para identificar problemas sociales	<p>c. Se realizan estudios sobre las necesidades de los cooperados SI __ NO __.</p> <p>d. Se realizan estudios para identificar los problemas de los cooperados</p> <p>e. Se identifican los niveles de la percepción sobre la calidad de vida del cooperado</p>

 PROMOCION

1. Frecuencia con que se realizan seminarios sobre temas cooperativos	a. Se establecen programas para que se conozcan los principios cooperativos SI __ NO __ . b. Se crean espacios para la difusión de la filosofía cooperativa SI __ NO __ : c. Existe periodicidad para realizar programas con temas cooperativos SI __ NO __ .
2. Medios de comunicación	d. Existe un medio para informar sobre actividades cooperativas a sus asociados SI __ NO __ . e. Recibe Ud. información oportuna de su cooperativa SI __ NO __ f. El flujo de la comunicación es eficaz en todos los niveles SI __ NO __ .

FORMACION

1. Acciones que creen sentido de pertenencia en la cooperativa.	<p>a. Hay espacios creados para generar compromiso con la institución SI ___ NO ___.</p> <p>b. Se crean espacios para que se aprenda a querer la cooperativa SI ___ NO ___</p> <p>c. Existe un plan definido para mejorar la membresía del cooperado SI ___ NO ___</p>
2. Generar identidad	<p>d. La cooperativa vincula a sus miembros a programas de identidad cooperativa SI ___ NO ___.</p> <p>e. Se dan a conocer los símbolos de la organización SI ___ NO ___.</p> <p>f. El cooperado se siente plenamente identificado con la cooperativa SI ___ NO ___.</p>

CAPACITACION

1. Desarrollo de habilidades administrativas	a. La administración esta interesada en potencializar las habilidades en sus miembros SI ___ NO ___.
--	--

Valores en COOSAMIR

	<p>b. Hay programas de capacitación continua en la cooperativa SI ___ NO ___.</p> <p>c. Los administradores de la cooperativa han sido capacitados para desempeñarse con éxito SI ___ NO ___.</p>
2. Mejoramiento de la productividad	<p>d. La capacitación planeada por la administración ayuda a mejorar el proceso productivo SI ___ NO ___.</p> <p>e. Se capacita al personal para ser eficaz y eficiente SI ___ NO ___.</p> <p>f. La capacitación busca mejorar los productos y servicios ofrecidos por la cooperativa SI ___ NO ___.</p>
AUTOAYUDA	
1. Cada miembro de la cooperativa conoce de lo que es capaz	<p>a. Ud. conoce sus propias capacidades</p> <p>b. Se esfuerza por el mejoramiento de sus habilidades y destrezas</p> <p>c. Reconoce Ud. sus propias limitaciones</p> <p>d. Cuando realiza una tarea reconoce en Ud. habilidades para ello</p>

Valores en COOSAMIR

3. Convicciones de decencia y franqueza	<p>e. Acepta responsabilidades que no esta preparado para desempeñar.</p> <p>f. Siempre dice si, aunque no este convencido</p> <p>g. Es sincero consigo mismo en el cumplimiento de responsabilidades</p>
4. Apertura hacia los demás	<p>h. Ud. busca apoyo de los demás en las actividades cotidianas</p> <p>i. Ud. colabora con sus compañeros para solucionar los problemas</p>
5. Compromiso	<p>j. Esta dispuesto a escuchar a sus compañeros para ayudarlos cuando lo necesiten</p> <p>k. Respalda y se siente respaldado en las acciones que emprende</p> <p>l. Esta dispuesto a dar mas de lo que recibe</p>
IGUALDAD	
1. Igualdad de privilegios	<p>a. Los servicios prestados por la cooperativa se dan por igualdad a todos los asociados</p> <p>b. La toma de decisiones en la</p>

Valores en COOSAMIR

	Cooperativa concede ventajas a unos sobre otros
2. Dignidad de la persona	<p>c. Ud. es visto con respeto como persona</p> <p>d. Se vulneran sus derechos</p> <p>e. Ud. siente que su integridad moral es valorada y respetada</p>
DEMOCRACIA	
1. Aceptación	<p>a. Acepta voluntariamente las decisiones tomadas en la cooperativa</p> <p>b. Se adapta rápido a una idea de cambio</p> <p>c. Cuando le delegan responsabilidades las acepta</p>
2. Participación	<p>d. Ud. participa de decisiones de la cooperativa</p> <p>e. Esta vinculado permanentemente en las actividades de la cooperativa</p>
3. Representación	<p>f. Los representantes que Ud. nombra cumplen con sus expectativas</p> <p>g. Se siente bien representado cuando</p>



Valores en COOSAMIR

	nombra a alguien
EQUIDAD	
1. Cada persona recibe de acuerdo a lo que aporta	<p>a. Mi esfuerzo no es recompensado cómo debe ser</p> <p>b. Cuando hago las cosas espero recibir mas de lo prometido</p>
SOLIDARIDAD	
1. Trabajo en equipo	<p>a. Se practica en la cooperativa el lema "La unión hace la fuerza"</p> <p>b. Se le facilita unirse con otros y conseguir resultados</p> <p>c. Prefiere trabajar más en grupo que solo</p>
2. Beneficio Común	<p>d. Se olvido de sus prioridades para favorecer resultados en conjunto</p> <p>e. Es mas importante lo que haga en grupo que lo que haga solo</p> <p>f. Solo le interesa sobresalir en la empresa</p>
3. Objetivos Colectivos	<p>g. La mayoría de resultados los consigue con otros</p> <p>h. Se integra para lograr objetivos en pro</p>

	de la cooperativa
RESPONSABILIDAD PROPIA	
1. Responder por sus labores	<p>a. Es responsable con sus funciones dentro de la cooperativa</p> <p>b. Es autónomo en el cumplimiento de las funciones</p> <p>c. Deja en manos de otras personas sus responsabilidades</p>
2. Asumir las consecuencias de los actos	<p>d. Cuando se presenta algún error asume las consecuencias</p> <p>e. Le cuesta trabajo asumir sus responsabilidades</p> <p>f. Busca culpables para que den respuesta a sus errores</p>
3. Asumir sus deberes	<p>g. Conoce los deberes para con la cooperativa</p> <p>h. Cumple con todos los deberes de la cooperativa</p> <p>i. Delega en otros lo que le corresponden</p> <p>j. Es una persona fiel cumplidora de la misión encomendada</p>

Anexo F

Cuestionario sobre Factores administrativos y educativos de la cooperativa

La Cooperativa Santander Militares en Retiro Limitada COOSAMIR, está interesada en evaluar los factores administrativos y educativos de la misma, con miras a diagnosticar los diferentes factores ya existentes y reorganizarlos, para ello el cuestionario que se presenta a continuación comprende factores administrativos como prever, planear, organizar, dirigir y controlar y los factores educativos, investigación, promoción, formación y capacitación.

A continuación encontrará una serie de enunciados que constituyen las preguntas de la entrevista.

Encontrará una pregunta con dos opciones una afirmativa (SI) y una negativa (NO).

El siguiente ejemplo ilustra la forma correcta de contestar:

- Conoce Ud. cuales son los factores administrativos. SI O NO O

Si Ud. conoce los factores administrativos responda SI, de lo contrario responda NO.

A partir de este momento conteste según sea el caso:

1. Antes de iniciar el ejercicio de un año la cooperativa apropia recursos para las diferentes actividades a ejecutar.
2. Cuando se realizan las actividades , con anterioridad, se tiene lo necesario.
3. La cooperativa conoce sus debilidades, fortalezas, oportunidades y competencias organizacionales.
4. Conocemos con que recursos físicos y humanos contamos en la cooperativa.
5. Se realiza una evaluación de la cooperativa permanentemente.

Valores en COOSAMIR .

6. Se reducen al máximo los riesgos y se aprovechan las oportunidades.
7. Cuando hay una dificultad en la cooperativa se tienen alternativas previamente diseñadas.
8. Toda actividad en la cooperativa se proyecta previniendo posibles eventualidades.
9. Se reacciona con anticipación a los acontecimientos que puedan afectar la buena marcha de la cooperativa.
10. En las actividades desarrolladas en la cooperativa cuando se presentan problemas, en estas se solucionan sobre la marcha.
11. Los cambios inesperados son solucionados por la administración con alternativas previstas.
12. Se hacen intentos de proyectar situaciones futuras y de anticiparse a hechos inciertos.
13. Las actividades desarrolladas por la administración tiene siempre objetivos claros y realizables.
14. Para la realización de actividades la administración tiene en cuenta la misión y visión de la cooperativa.
15. El resultado de las actividades administrativas reflejan la misión y la visión de la cooperativa.
16. La cooperativa al establecer un esquema o modelo de trabajo (plan), suministra las bases a través de las cuales opera la empresa.
17. La administración determina diversos caminos, forma de acción o estrategias para conseguir sus objetivos.

Valores en COOSAMIR

18. En la cooperativa se determinan, analizan y seleccionan las decisiones mas adecuadas.
19. Se ha establecido un sistema racional para la toma de decisiones, evitándose las “corazonadas” o empirismos.
20. La administración evalúa alternativas antes de tomar una decisión.
21. La planeación de las actividades administrativas se da por consenso.
22. Existen líneas de autoridad bien definidas de acuerdo a los grados de responsabilidad en la cooperativa.
23. Conoce la jeraquización que existe en la cooperativa.
24. Se establecen métodos para realizar el trabajo de la mejor manera posible.
25. Se busca realizar las actividades de manera eficaz y eficiente.
26. Las relaciones de los miembros en la cooperativa obedece a una estructura Organizacional bien definida.
27. Con la estructura Organizacional se establece la mejor manera de lograr los objetivos del grupo social.
28. Todas las actividades y recursos de la cooperativa están coordinados racionalmente para facilitar el trabajo y la eficiencia.
29. La cooperativa desarrolla todas sus actividades de manera técnica.
30. Toda actividad en la cooperativa se desarrolla en la cooperativa racional y funcionalmente.
31. En la cooperativa se agrupan, dividen y asignan funciones para promover la departamentalización.

32. Toda acción administrativa es el reflejo de una visión de conjunto.
33. La cooperativa esta dividida por áreas de trabajo bien definidas.
34. La cooperativa establece responsabilidades para cada miembro.
35. La realización de las actividades se cumple de acuerdo a su organización.
36. Se respetan los conductos regulares.
37. Se ponen siempre en marcha todos los delineamientos establecidos durante la planeación y organización.
38. La dirección realiza esfuerzos para lograr los objetivos generales.
39. Se determinan las necesidades del grupo humano en la cooperativa para suplirlos.
40. Hay reconocimiento de los logros obtenidos por el grupo humano.
41. La administración procura motivar a las personas en la consecución de objetivos.
42. La administración delega en grupos de trabajo.
43. Hay liderazgo en las actividades administrativas.
44. Existe medidas de control sobre las funciones y responsabilidades a desarrollar.
45. Es eficaz el sistema de control.
46. Las ordenes son impersonales y no involucran situaciones personales.
47. Se da apoyo a los subordinados durante la ejecución de planes.
48. La administración dispone de mecanismos para la difusión de la información.
49. La comunicación entre los miembros de la cooperativa es efectiva.
50. Alcanza la administración las metas que se propone.
51. Se crean mecanismos para la consecución de las metas en la cooperativa.
52. Se verifican los logros obtenidos con lo planeado por la cooperativa.

Valores en COOSAMIR

53. Los resultados son el reflejo de la planeación cooperativa.
54. Se establecen medidas para corregir las actividades, de tal forma que se alcancen los planes exitosamente.
55. Se disponen elementos para llevar a cabo un control de lo planeado.
56. Se evalúa cada actividad administrativa.
57. Los objetivos planeados por la administración siempre son medibles.
58. La administración determina y analiza rápidamente las causas que pueden originar desviaciones para que no se presenten en el futuro.
59. La administración compara lo planeado con lo ejecutado.
60. Existen diferencias significativas entre lo planificado y lo que se hace.
61. Existen mecanismos para mejorar los resultados obtenidos por la administración.
62. Se identifica los sectores responsables de la administración, desde el momento en que se establecen medidas correctivas.
63. Se proporciona información acerca de la ejecución de los planes, sirviendo como fundamento el reiniciarse el proceso de la planeación.
64. La cooperativa estudia la forma de promover la afiliación de nuevos asociados.
65. Se invierten recursos en la creación de estrategias para vincular nuevos asociados.
66. Se realizan estudios sobre las necesidades de los cooperados.
67. Se realizan estudios para identificar los problemas de los cooperados.
68. Se identifican los niveles de la percepción sobre la calidad de vida del cooperado.
69. Se establecen programas para que se conozcan los principios cooperativos .
70. Se crean espacios para la difusión de la filosofía cooperativa.

Valores en COOSAMIR

71. Existe periodicidad para realizar programas con temas cooperativos.
72. Existe un medio para informar sobre actividades cooperativas a sus asociados.
73. Recibe Ud. información oportuna de su cooperativa.
74. El flujo de la comunicación es eficaz en todos los niveles.
75. Hay espacios creados para generar compromiso con la institución.
76. Se crean espacios para que se aprenda a querer la cooperativa.
77. Existe un plan definido para mejorar la membresía del cooperado.
78. La cooperativa vincula a sus miembros a programas de identidad cooperativa.
79. Se dan a conocer los símbolos de la organización.
80. El cooperado se siente plenamente identificado con la cooperativa.
81. La administración esta interesada en potencializar las habilidades en sus miembros.
82. Hay programas de capacitación continua en la cooperativa.
83. Los administradores de la cooperativa han sido capacitados para desempeñarse con éxito.
84. La capacitación planeada por la administración ayuda a mejorar el proceso productivo.
85. Se capacita al personal para ser eficaz y eficiente.
86. La capacitación busca mejorar los productos y servicios ofrecidos por la cooperativa.

COOPERATIVA SANTANDER MILITARES EN RETIRO LIMITADA "COOSAMIR"
 CUESTIONARIO SOBRE FACTORES ADMINISTRATIVOS Y EDUCATIVOS DE LA
 COOPERATIVA

SEXO F__ M__ EDAD_____ FECHA_____

Hoja de Respuestas

1. SI O NO O	31. SI O NO O	61. SI O NO O
2. SI O NO O	32. SI O NO O	62. SI O NO O
3. SI O NO O	33. SI O NO O	63. SI O NO O
4. SI O NO O	34. SI O NO O	64. SI O NO O
5. SI O NO O	35. SI O NO O	65. SI O NO O
6. SI O NO O	36. SI O NO O	66. SI O NO O
7. SI O NO O	37. SI O NO O	67. SI O NO O
8. SI O NO O	38. SI O NO O	68. SI O NO O
9. SI O NO O	39. SI O NO O	69. SI O NO O
10. SI O NO O	40. SI O NO O	70. SI O NO O
11. SI O NO O	41. SI O NO O	71. SI O NO O
12. SI O NO O	42. SI O NO O	72. SI O NO O
13. SI O NO O	43. SI O NO O	73. SI O NO O
14. SI O NO O	44. SI O NO O	74. SI O NO O
15. SI O NO O	45. SI O NO O	75. SI O NO O
16. SI O NO O	46. SI O NO O	76. SI O NO O
17. SI O NO O	47. SI O NO O	77. SI O NO O
18. SI O NO O	48. SI O NO O	78. SI O NO O
19. SI O NO O	49. SI O NO O	79. SI O NO O
20. SI O NO O	50. SI O NO O	80. SI O NO O
21. SI O NO O	51. SI O NO O	81. SI O NO O
22. SI O NO O	52. SI O NO O	82. SI O NO O
23. SI O NO O	53. SI O NO O	83. SI O NO O
24. SI O NO O	54. SI O NO O	84. SI O NO O
25. SI O NO O	55. SI O NO O	85. SI O NO O
26. SI O NO O	56. SI O NO O	86. SI O NO O
27. SI O NO O	57. SI O NO O	
28. SI O NO O	58. SI O NO O	
29. SI O NO O	59. SI O NO O	
30. SI O NO O	60. SI O NO O	

COOPERATIVA SANTANDER MILITARES EN RETIRO LIMITADA "COOSAMIR"

CUESTIONARIO SOBRE VALORES COOPERATIVOS

Hoja de Preguntas

La Cooperativa Santander Militares en Retiro Limitada COOSAMIR, está interesada en conocer los valores cooperativos existentes en la planta de empleados, para ello el cuestionario que se presenta a continuación comprende dichos valores.

A continuación encontrará una serie de enunciados que constituyen las preguntas de la entrevista, a parte se le entregará una hoja de respuestas del cuestionario, con cinco(5) opciones a escoger:

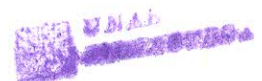
- A. SIEMPRE
- B. MUCHAS VECES
- C. ALGUNAS VECES
- D. MUY POCAS VECES
- E. NINGUNA VEZ

El siguiente ilustra la forma correcta de contestar el cuestionario:

1. Cuando realiza una tarea reconoce en Ud. habilidades para ello.

A.O B.O C.O D.O E.O

- 1. Ud. conoce sus propias capacidades
- 2. Se esfuerza por el mejoramiento de sus habilidades y destrezas
- 3. Reconoce Ud. sus propias limitaciones
- 4. Cuando realiza una tarea reconoce en Ud. habilidades para ello



Valores en COOSAMIR

5. Acepta responsabilidades que no esta preparado para desempeñar
6. Siempre dice si, aunque no este convencido
7. Es sincero consigo mismo en el cumplimiento de responsabilidades
8. Ud. busca apoyo de los demás en las actividades cotidianas
9. Ud. colabora con sus compañeros para solucionar los problemas
10. Esta dispuesto a escuchar a sus compañeros para ayudarlos cuando lo necesiten
11. Respalda y se siente respaldado en las acciones que emprende
12. Esta dispuesto a dar mas de lo que recibe
13. Los servicios prestados por la cooperativa se dan por igualdad a todos los asociados
14. La toma de decisiones en la Cooperativa concede ventajas a unos sobre otros
15. Ud. es visto con respeto como persona
16. Se vulneran sus derechos
17. Ud. siente que su integridad moral es valorada y respetada
18. Acepta voluntariamente las decisiones tomadas en la cooperativa
19. Se adapta rápido a una idea de cambio
20. Cuando le delegan responsabilidades las acepta
21. Ud. participa de decisiones de la cooperativa
22. Esta vinculado permanentemente en las actividades de la cooperativa
23. Los representantes que Ud. nombra cumplen con sus expectativas
24. Se siente bien representado cuando nombra a alguien
25. Mi esfuerzo no es recompensado cómo debe ser

Valores en COOSAMIR

26. Cuando hago las cosas espero recibir mas de lo prometido
27. Se practica en la cooperativa el lema "La unión hace la fuerza"
28. Se le facilita unirse con otros y conseguir resultados
29. Prefiere trabajar más en grupo que solo
30. Se olvido de sus prioridades para favorecer resultados en conjunto
31. Es mas importante lo que haga en grupo que lo que haga solo
32. Solo le interesa sobresalir en la empresa
33. La mayoría de resultados los consigue con otros
34. Se integra para lograr objetivos en pro de la cooperativa
35. Es responsable con sus funciones dentro de la cooperativa
36. Es autónomo en el cumplimiento de las funciones
37. Deja en manos de otras personas sus responsabilidades
38. Cuando se presenta algún error asume las consecuencias
39. Le cuesta trabajo asumir sus responsabilidades
40. Busca culpables para que den respuesta a sus errores
41. Conoce los deberes para con la cooperativa
42. Cumple con todos los deberes de la cooperativa
43. Delega en otros lo que le corresponden
44. Es una persona fiel cumplidora de la misión encomendada

COOPERATIVA SANTANDER MILITARES EN RETIRO LIMITADA "COOSAMIR"

CUESTIONARIO SOBRE VALORES COOPERATIVOS

SEXO F ___ M ___ EDAD _____ FECHA _____

Hoja de Respuestas

1. A.O B.O C.O D.O E.O	23. A.O B.O C.O D.O E.O
2. A.O B.O C.O D.O E.O	24. A.O B.O C.O D.O E.O
3. A.O B.O C.O D.O E.O	25. A.O B.O C.O D.O E.O
4. A.O B.O C.O D.O E.O	26. A.O B.O C.O D.O E.O
5. A.O B.O C.O D.O E.O	27. A.O B.O C.O D.O E.O
6. A.O B.O C.O D.O E.O	28. A.O B.O C.O D.O E.O
7. A.O B.O C.O D.O E.O	29. A.O B.O C.O D.O E.O
8. A.O B.O C.O D.O E.O	30. A.O B.O C.O D.O E.O
9. A.O B.O C.O D.O E.O	31. A.O B.O C.O D.O E.O
10. A.O B.O C.O D.O E.O	32. A.O B.O C.O D.O E.O
11. A.O B.O C.O D.O E.O	33. A.O B.O C.O D.O E.O
12. A.O B.O C.O D.O E.O	34. A.O B.O C.O D.O E.O
13. A.O B.O C.O D.O E.O	35. A.O B.O C.O D.O E.O
14. A.O B.O C.O D.O E.O	36. A.O B.O C.O D.O E.O
15. A.O B.O C.O D.O E.O	37. A.O B.O C.O D.O E.O
16. A.O B.O C.O D.O E.O	38. A.O B.O C.O D.O E.O
17. A.O B.O C.O D.O E.O	39. A.O B.O C.O D.O E.O
18. A.O B.O C.O D.O E.O	40. A.O B.O C.O D.O E.O
19. A.O B.O C.O D.O E.O	41. A.O B.O C.O D.O E.O
20. A.O B.O C.O D.O E.O	42. A.O B.O C.O D.O E.O
21. A.O B.O C.O D.O E.O	43. A.O B.O C.O D.O E.O
22. A.O B.O C.O D.O E.O	44. A.O B.O C.O D.O E.O

Anexo G

COOPERATIVA SANTANDER MILITARES EN RETIRO LIMITADA "COOSAMIR"

CUESTIONARIO SOBRE VALORES COOPERATIVOS

Hoja de Preguntas

La Cooperativa Santander Militares en Retiro Limitada COOSAMIR, está interesada en conocer los valores cooperativos existentes en la planta de empleados, para ello el cuestionario que se presenta a continuación comprende dichos valores.

A continuación encontrará una serie de enunciados que constituyen las preguntas de la encuesta, a parte se le entregará una hoja de respuestas del cuestionario, con cinco(5) opciones a escoger:

- A. SIEMPRE
- B. MUCHAS VECES
- C. ALGUNAS VECES
- D. MUY POCAS VECES
- E. NINGUNA VEZ

El siguiente ejemplo ilustra la forma correcta de contestar el cuestionario:

Ejemplo

1. Cuando realiza una tarea reconoce en Ud. habilidades para ello.

A.O B.O C.O D.O E.O

Si Usted siempre realiza esta acción marque A

Si las realiza pero no siempre, pero si con gran frecuencia marque B

Si algunas veces si y otras veces no la realiza marque C.

Si la realiza pero con poca frecuencia marque D

Si nunca lo hace marque E

1. Me intereso en actividades que mejoran mis habilidades y destrezas
2. Es difícil aceptar mis limitaciones.
3. Realiza tareas aunque no tenga habilidades para ello
4. Acepta responsabilidades que no esta preparado para desempeñar.
5. Soy capaz de decir sí a las actividades encomendadas, aunque no me sienta capacitado para hacerlas.
6. No me gusta recibir ayuda de los demás, prefiero hacer las cosas por mi cuenta.
7. Ayudo a mis compañeros sin que ellos me pidan colaboración.
8. No me gusta escuchar a la gente, no considero que puedo ayudarle.
9. Respalda y se siente respaldado en las acciones que emprende
10. Doy más de lo que recibo sin buscar ningún interés.
11. Recibo en igualdad de condiciones los servicios de la cooperativa como los asociados.
12. La toma de decisiones concede ventajas a unos sobre otros.
13. En la cooperativa algunos de mis derechos no se respetan.
14. Como persona se siente valorada y respetada por todos los miembros de la cooperativa.
15. Las decisiones tomadas por la cooperativa las cumplo voluntariamente.
16. Me adapto rápido a una idea de cambio.
17. Cuando me delegan responsabilidades soy capaz de rechazarlas si van en contra de mis principios.

18. Hago parte de la toma de decisiones en la cooperativa.
19. Esta vinculado permanentemente a las actividades de la cooperativa.
20. Los representantes que usted nombra cumplen con sus expectativas.
21. Se siente bien representado cuando nombra a alguien.
22. Mi esfuerzo no es recompensado como debe ser.
23. Las compensaciones son bajas por el trabajo que yo realizo.
24. Se practica en la cooperativa el lema “ la unión hace la fuerza”.
25. Se le facilita unirse con otros y conseguir resultados,
26. Prefiere trabajar más en grupo que solo.
27. No se me facilita el trabajo en equipo.
28. Es más importante lo que hago en grupo que lo que hago solo.
29. Solo le interesa sobresalir en la empresa.
30. La mayoría de resultados los consigo con otros
31. Se integra con otros para lograr objetivos a favor de la cooperativa.
32. No soy autónomo en el cumplimiento de mis funciones
33. Acepto que otras personas asuman responsabilidades que me corresponden.
34. Soy capaz de asumir las consecuencias de mis errores.
35. Algunos errores que cometo no son de mi responsabilidad.
36. Sus deberes y derechos para con la cooperativa son iguales.
37. Nunca delego en otros funciones que me corresponde realizar.
38. Se esfuerza en cumplir con todas sus tareas o misiones encomendadas

COOPERATIVA SANTANDER MILITARES EN RETIRO LIMITADA "COOSAMIR"

CUESTIONARIO SOBRE VALORES COOPERATIVOS

SEXO F ___ M ___ EDAD _____ FECHA _____

A. SIEMPRE

B. MUCHAS VECES

C. ALGUNAS VECES

D. MUY POCAS VECES

E. NINGUNA VEZ

Hoja de Respuestas

1. A.O B.O C.O D.O E.O	23. A.O B.O C.O D.O E.O
2. A.O B.O C.O D.O E.O	24. A.O B.O C.O D.O E.O
3. A.O B.O C.O D.O E.O	25. A.O B.O C.O D.O E.O
4. A.O B.O C.O D.O E.O	26. A.O B.O C.O D.O E.O
5. A.O B.O C.O D.O E.O	27. A.O B.O C.O D.O E.O
6. A.O B.O C.O D.O E.O	28. A.O B.O C.O D.O E.O
7. A.O B.O C.O D.O E.O	29. A.O B.O C.O D.O E.O
8. A.O B.O C.O D.O E.O	30. A.O B.O C.O D.O E.O
9. A.O B.O C.O D.O E.O	31. A.O B.O C.O D.O E.O
10. A.O B.O C.O D.O E.O	32. A.O B.O C.O D.O E.O
11. A.O B.O C.O D.O E.O	33. A.O B.O C.O D.O E.O
12. A.O B.O C.O D.O E.O	34. A.O B.O C.O D.O E.O
13. A.O B.O C.O D.O E.O	35. A.O B.O C.O D.O E.O
14. A.O B.O C.O D.O E.O	36. A.O B.O C.O D.O E.O
15. A.O B.O C.O D.O E.O	37. A.O B.O C.O D.O E.O
16. A.O B.O C.O D.O E.O	38. A.O B.O C.O D.O E.O
17. A.O B.O C.O D.O E.O	
18. A.O B.O C.O D.O E.O	
19. A.O B.O C.O D.O E.O	
20. A.O B.O C.O D.O E.O	
21. A.O B.O C.O D.O E.O	
22. A.O B.O C.O D.O E.O	

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES ADMINISTRATIVOS Y EDUCATIVOS DE LA COOPERATIVA

La Cooperativa Santander Militares en Retiro Limitada COOSAMIR, está interesada en evaluar los factores administrativos y educativos de la misma, con miras a diagnosticar los diferentes factores ya existentes y mejorarlos, para ello el cuestionario que se presenta a continuación comprende factores administrativos como prever, planear, organizar, dirigir y controlar y los factores educativos, investigación, promoción, formación y capacitación.

A continuación encontrará una serie de enunciados que constituyen las preguntas de la entrevista.

Encontrará una pregunta con dos opciones una afirmativa (SI) y una negativa (NO).

El siguiente ejemplo ilustra la forma correcta de contestar:

Ejemplo:

- Conoce Ud. cuales son los factores administrativos. SI O NO O

Si Ud. conoce los factores administrativos respuesta SI, de lo contrario responda NO.

A partir de este momento conteste según sea el caso recuerde que de su sinceridad la cooperativa podrá mejorar:

- 1 La cooperativa conoce sus debilidades, fortalezas, oportunidades y competencias organizacionales.
- 2 Se realiza una evaluación de la cooperativa permanentemente.
- 3 Cuando hay una dificultad en la cooperativa se tienen alternativas previamente diseñadas.

Valores en COOSAMIR

- 4 Toda actividad en la cooperativa se proyecta previniendo posibles eventualidades.
- 5 En las actividades desarrolladas en la cooperativa cuando se presentan problemas, en estas se solucionan sobre la marcha.
- 6 Los cambios inesperados son solucionados por la administración con alternativas previstas.
- 7 Se hacen intentos de proyectar situaciones futuras y de anticiparse a hechos imprevistos.
- 8 Para la realización de actividades la administración tiene en cuenta la misión y visión de la cooperativa.
- 9 La cooperativa al establecer un esquema o modelo de trabajo (plan), suministra las bases a través de las cuales opera la empresa.
- 10 La administración determina diversos caminos, forma de acción o estrategias para conseguir sus objetivos.
- 11 En la cooperativa se determinan, analizan y seleccionan las decisiones mas adecuadas.
- 12 Se ha establecido un sistema racional para la toma de decisiones, evitándose las “corazonadas” o empirismos.
- 13 Conoce la jeraquización que existe en la cooperativa.
- 14 Se establecen métodos para realizar el trabajo de la mejor manera posible.
- 15 Se busca realizar las actividades de manera eficaz y eficiente.
- 16 Las relaciones de los miembros en la cooperativa obedece a una estructura Organizacional bien definida.

Valores en COOSAMIR

- 17 Con la estructura Organizacional se establece la mejor manera de lograr los objetivos del grupo social.
- 18 Todas las actividades y recursos de la cooperativa están coordinados racionalmente para facilitar el trabajo y la eficiencia.
- 19 La cooperativa desarrolla todas sus actividades de manera técnica.
- 20 Toda actividad en la cooperativa se desarrolla racional y funcionalmente.
- 21 En la cooperativa se agrupan, dividen y asignan funciones para promover la departamentalización.
- 22 Toda acción administrativa es el reflejo de una visión de conjunto.
- 23 La cooperativa esta dividida por áreas de trabajo bien definidas.
- 24 La cooperativa establece responsabilidades para cada miembro.
- 25 La realización de las actividades se cumple de acuerdo a su organización.
- 26 Se respetan los conductos regulares.
- 27 Se ponen siempre en marcha los delineamientos establecidos durante la planeación y organización.
- 28 La dirección realiza esfuerzos para lograr los objetivos generales.
- 29 Se determinan las necesidades del grupo humano en la cooperativa para suplirlos.
- 30 Hay reconocimiento de los logros obtenidos por el grupo humano.
- 31 La administración procura motivar a las personas en la consecución de objetivos.
- 32 Hay liderazgo en las actividades administrativas.
- 33 Existe medidas de control sobre las funciones y responsabilidades a desarrollar.
- 34 Es eficaz el sistema de control.

Valores en COOSAMIR

- 35 Las ordenes son impersonales y no involucran situaciones personales.
- 36 Se da apoyo a los empleados durante la ejecución de planes.
- 37 La administración dispone de mecanismos para la difusión de la información.
- 38 Alcanza la administración las metas que se propone.
- 39 Se crean mecanismos para la consecución de las metas en la cooperativa.
- 40 Se verifican los logros obtenidos con lo planeado por la cooperativa.
- 41 Los resultados son el reflejo de la planeación cooperativa.
- 42 Se disponen estrategias para llevar a cabo un control de lo planeado.
- 43 Los correctivos efectuados por la administración son oportunos.
- 44 La administración compara lo planeado con lo ejecutado.
- 45 Existen diferencias significativas entre lo planificado y lo que se hace.
- 46 Existen mecanismos para mejorar los resultados obtenidos por la administración.
- 47 Se identifica los sectores responsables de la administración, desde el momento en que se establecen medidas correctivas.
- 48 Se proporciona información acerca de la ejecución de los planes, sirviendo como fundamento el reiniciarse el proceso de la planeación.
- 49 La cooperativa estudia la forma de promover la afiliación de nuevos asociados.
- 50 Se invierten recursos en la creación de estrategias para vincular nuevos asociados.
- 51 Se realizan estudios sobre las necesidades de los cooperados.
- 52 Se realizan estudios para identificar los problemas de los cooperados.
- 53 Se identifican los niveles de la percepción sobre la calidad de vida del cooperado.
- 54 Se establecen programas para que se conozcan los principios cooperativos

Valores en COOSAMIR

- 55 Existe periodicidad para realizar programas con temas cooperativos.
- 56 Recibe Ud. información oportuna de su cooperativa.
- 57 Hay espacios creados para generar compromiso con la institución.
- 58 Existe un plan definido para mejorar la membresía del cooperado.
- 59 La cooperativa vincula a sus miembros a programas de identidad cooperativa.
- 60 El cooperado se siente plenamente identificado con la cooperativa.
- 61 La administración esta interesada en potencializar las habilidades en sus miembros.
- 62 Hay programas de capacitación continua en la cooperativa.
- 63 Los administradores de la cooperativa han sido capacitados para desempeñarse con éxito.
- 64 La capacitación planeada por la administración ayuda a mejorar el proceso productivo.
- 65 Se capacita al personal para ser eficaz y eficiente.
- 66 La capacitación busca mejorar los productos y servicios ofrecidos por la cooperativa.

COOPERATIVA SANTANDER MILITARES EN RETIRO LIMITADA "COOSAMIR"
 CUESTIONARIO SOBRE FACTORES ADMINISTRATIVOS Y EDUCATIVOS DE LA
 COOPERATIVA

SEXO F__ M__ EDAD_____ FECHA_____

Hoja de Respuestas

1 SI O NO O	31. SI O NO O	61. SI O NO O
2 SI O NO O	32. SI O NO O	62. SI O NO O
3 SI O NO O	33. SI O NO O	63. SI O NO O
4 SI O NO O	34. SI O NO O	64. SI O NO O
5 SI O NO O	35. SI O NO O	65. SI O NO O
6 SI O NO O	36. SI O NO O	66. SI O NO O
7 SI O NO O	37. SI O NO O	
8 SI O NO O	38. SI O NO O	
9 SI O NO O	39. SI O NO O	
10 SI O NO O	40. SI O NO O	
11 SI O NO O	41. SI O NO O	
12 SI O NO O	42. SI O NO O	
13 SI O NO O	43. SI O NO O	
14 SI O NO O	44. SI O NO O	
15 SI O NO O	45. SI O NO O	
16 SI O NO O	46. SI O NO O	
17 SI O NO O	47. SI O NO O	
18. SI O NO O	48. SI O NO O	
19. SI O NO O	49. SI O NO O	
20. SI O NO O	50. SI O NO O	
21. SI O NO O	51. SI O NO O	
22. SI O NO O	52. SI O NO O	
23. SI O NO O	53. SI O NO O	
24. SI O NO O	54. SI O NO O	
25. SI O NO O	55. SI O NO O	
26. SI O NO O	56. SI O NO O	
27. SI O NO O	57. SI O NO O	
28. SI O NO O	58. SI O NO O	
29. SI O NO O	59. SI O NO O	
30. SI O NO O	60. SI O NO O	

