

31
29/

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Trabajo Social

LA PARTICIPACION DEL LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL EN LA
EDUCACION COOPERATIVA DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA
"TRABAJADORES DE PASQUAL", S.C.L. : PLANTA SUR.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADOS EN TRABAJO SOCIAL

P R E S E N T A N

ADELA PEREZ HERNANDEZ

MARIA DEL CARMEN REYES CARREOLA



ESCUELA NACIONAL
DE TRABAJO SOCIAL
TESIS Y TRABAJOS FINALES
PROFESIONALES

México, D.F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

INTRODUCCION _____	1
CAPITULO I	
TRABAJO SOCIAL INDUSTRIAL _____	3
1.1 Definición _____	3
1.2 Funciones _____	7
1.3 Metodología _____	11
CAPITULO II	
COOPERATIVISMO _____	15
2.1 Cooperativismo en México (Antecedentes) _____	15
2.2 Definición _____	19
2.3 Principios _____	22
2.4 Cooperativas de Producción _____	25
2.5 Organización _____	30
CAPITULO III	
SOCIEDAD COOPERATIVA "TRABAJADORES DE PASCUAL", S.C.L.	37
PLANTA SUR	
3.1 Desarrollo histórico _____	37
3.1.1 Movimiento de huelga _____	37

3.1.2 Sociedad Cooperativa "Trabajadores de Pascual", S.C.L. _____	40
3.2 Políticas de la Cooperativa _____	44
3.3 Organización de la Cooperativa _____	52
3.4 Organización Productiva _____	62

CAPITULO IV

COMISION DE EDUCACION COOPERATIVA DE LA SOCIEDAD

COOPERATIVA "TRABAJADORES DE PASCUAL", S.C.L. (PLANTA SUR)	78
4.1 Estructura _____	78
4.2 Funciones _____	80
4.3 Importancia al interior de la Cooperativa _____	87
4.4 Programas y proyectos manejados en la Comisión de Educación _____	88

CAPITULO V

INVESTIGACION DE CAMPO _____	89
5.1 Justificación _____	89
5.2 Planteamiento del problema _____	91
5.3 Objetivos _____	92
5.4 Hipótesis _____	93
5.5 Metodología _____	94
5.6 Recolección de datos _____	95
5.7 Tratamiento de datos _____	97
5.8 Análisis y presentación de resultados _____	98

PROYECTO DE TRABAJO SOCIAL PARA DESARROLLAR LA EDUCACION COOPERATIVA EN LA SOCIEDAD COOPERATIVA " TRABAJADORES DE PASQUAL, S.C.L. _____	153
CONCLUSIONES _____	162
SUGERENCIAS _____	167
CITAS BIBLIOGRAFICAS _____	168
BIBLIOGRAFIA _____	171
ANEXOS _____	175

INTRODUCCION

Los hombres se han asociado para lograr ciertos fines, una forma de ello es la cooperación que ha tenido su máxima expresión en la formación de cooperativas, muestra de esto es la Sociedad Cooperativa "Trabajadores de Pascual", S.C.L., que surge del triunfo de un movimiento obrero, constituyéndose como tal para mantener una fuente de trabajo, siendo en la actualidad una de las cooperativas de producción más grandes e importantes del país, única en su género.

La Cooperativa, a través de su desarrollo ha tenido que enfrentar obstáculos como es el que los socios no tienen una preparación para ser dueños de los medios de producción a la vez que trabajadores, que la necesidad del crecimiento económico los condujera a dejar de lado su formación cooperativista, agudizándose ésta por la contratación de personal asalariado que hoy en día los sobrepasa.

Para muchas personas la Cooperativa representa una fuente de ingresos, además en un sistema capitalista y con la posible introducción del tratado de libre comercio ésta debe ser competitiva, lográndose una productividad económica y social por medio de una educación cooperativa que los llevará a participar y trabajar con solidaridad, formándose como verdaderos cooperativistas.

La importancia que tiene la educación cooperativa para el desarrollo y fortalecimiento del cooperativismo, además de

buscar la intervención del Licenciado en Trabajo Social hizo que se realizará una investigación en la Sociedad Cooperativa "Trabajadores de Pascual", S.C.L., aplicando en su planta sur 530 cuestionarios lo que implicó un esfuerzo constante, ya que se tuvo que modificar la forma de trabajo para adaptarse a las condiciones de la cooperativa.

La tesis en su primera parte fundamenta el quehacer profesional del Licenciado en Trabajo Social en el campo industrial en sus diferentes áreas, en este caso en las cooperativas de producción.

En el capítulo II se da una visión general del cooperativismo profundizando en las cooperativas de producción.

La tercera parte esta dedicada a la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L., a su desarrollo histórico, a su organización y funcionamiento.

El capítulo IV trata sobre la comisión de educación cooperativa y en el capítulo V se desarrolla la investigación de campo.

La parte final de este trabajo contiene la propuesta de Trabajo Social para desarrollar y fortalecer la educación cooperativa en la Sociedad Cooperativa.

CAPITULO I

TRABAJO SOCIAL INDUSTRIAL

1.1 Definición

1.2 Funciones

1.3 Metodología

CAPITULO I

TRABAJO SOCIAL INDUSTRIAL

1.1 Definición

Para comprender el Trabajo Social Industrial es necesario partir de una definición general de la disciplina: "es la profesión que interviene directamente con los grupos sociales que presentan carencias, desorganización o problemas sociales y que por sí mismos no han tenido la posibilidad de resolverlos. Por ello es que promueve la organización de la población para satisfacer sus necesidades y lograr la adecuada actuación de ésta en una sociedad en permanente cambio, buscando con ello mejorar sus niveles de vida.

Asimismo, el Trabajo Social participa en la organización y el funcionamiento de instituciones y de servicios de bienestar social para la población, los cuales permitan operacionalizar la política social en lo referente a programas de asistencia, promoción social y desarrollo comunitario.

El Trabajador Social en consecuencia, es el agente o vínculo de enlace entre los recursos que ofrece la sociedad, a niveles público, privado y social por una parte, y los grupos humanos que demandan servicios y atención, por la otra." (1)

Por lo anterior el Trabajo Social es una profesión de las ciencias sociales ya que interactúa con individuos, grupos y

comunidades que tienen alguna problemática que está afectando su bienestar, impidiendo que éstos se desarrollen adecuadamente dentro de la sociedad en la que se encuentran inmersos.

Así, el Trabajo Social a través de la metodología de caso, grupo y comunidad; de procedimientos como la investigación el diagnóstico, la planeación, la ejecución, la supervisión y la evaluación, y utilizando diferentes técnicas coadyuva a la solución de la problemática que se esté presentando, a la satisfacción de necesidades buscando la organización y la participación de los individuos para lograr su bienestar social.

Al Trabajo Social le ocupan diferentes campos de acción en donde el hombre se desenvuelve cotidianamente y donde surgen necesidades, uno de ellos es el campo industrial ya sea en el área empresarial, sindical o cooperativista.

Al igual que el Trabajo Social, el Trabajo Social Industrial está compuesto por procesos teóricos-metodológicos y por una práctica profesional dada en un contexto histórico determinado, encontrándose tres elementos para la intervención profesional, los cuales son:

SUJETOS SOCIALES: Son los individuos, sectores e instancias sociales que están involucrados en la intervención profesional, porque participan de alguna manera significativa en relación con el problema social que se constituye en objeto de intervención.

OBJETO DE INTERVENCIÓN: Es un fenómeno real y concreto que

demanda ser atendido. Es también una construcción intelectual, en la medida en que se le construya como un objeto de estudio, a fin de dar cuenta de él desde una teoría.

MARCO DE REFERENCIA: Es el conjunto de representaciones desde las cuales se entiende y conceptúa el problema, objeto de intervención, el tipo de interacción entre los sujetos sociales involucrados en el campo; y se establecen objetivos y procedimientos. Es la fundamentación de la intervención. (2)

Los principales sujetos con que interviene el Trabajo Social Industrial son: los trabajadores, los patrones y el Estado a través de las diferentes instituciones que respaldan tanto a trabajadores como a los empresarios. Estos sujetos tienen diferentes necesidades que enfrentar, buscando satisfacerlas por medio de su trabajo, pudiendo ser estas económicas, físicas en relación al trabajo, de información, sociales, de status, de motivación, de educación, capacitación, de realización, de reconocimiento y de participación.

Estos sujetos a la vez de que son portadores de necesidades pueden ser portadores de satisfactores, es decir; al patrón le interesa satisfacer las necesidades de sus trabajadores que hace que el trabajador se desarrolle, sintiéndose parte de su empresa lo que incrementa la productividad de la misma y en donde se veía satisfecha la necesidad del patrón, en cuanto al Estado proporciona satisfactores por medio de sus diferentes organizaciones a la vez que las empresas favorecen la función social que tiene el

trabajo.

El quehacer profesional dentro de este campo, es importante ya que va a ser un enlace entre las necesidades y los satisfactores.

El Trabajo Social Industrial puede ser definido como la profesión que interviene en el campo industrial en sus diferentes áreas, con individuos y grupos tanto portadores de necesidades como de satisfactores, utilizando teoría, métodos e instrumentos del Trabajo Social adecuándolos al campo, a las necesidades y al contexto histórico-social que se este presentando, buscando con ello el enlace entre los satisfactores y las necesidades a través de la sensibilización, la organización, la participación, la promoción, la educación, la capacitación y la integración de sus miembros, lograndose con esto la humanización del trabajo, la optimización de los recursos, unas relaciones humanas y laborales adecuadas y una mayor productividad, dándose el bienestar integral de la persona.

Con respecto al Trabajo Social Industrial dentro del cooperativismo tiene su quehacer en las cooperativas de producción dedicadas a la industria, coadyuvando al logro de los objetivos económicos y sociales del cooperativismo.

De igual manera, el Trabajo Social Industrial y el Cooperativismo buscan la organización y la participación de las personas basado en el respeto, la libertad y la justicia entre los individuos para lograr el bienestar social.

1.2 Funciones

El Trabajo Social Industrial en el caso de las cooperativas de producción va a determinar y adecuar sus funciones de acuerdo a la realidad social y a las necesidades que se estén dando.

Las funciones que realizará el Trabajo Social Industrial en las Cooperativas de Producción serían:

a) Investigar

Con la aplicación del proceso de investigación social se busca conocer la realidad y hacer un diagnóstico para identificar, medir e interpretar las causas que están originando el problema para, posteriormente, buscar alternativas de solución a los mismos.

Las actividades empleadas en la investigación son:

- Aplicar el conocimiento científico para el estudio de una realidad concreta.
- Investigar el funcionamiento y organización de la empresa o la cooperativa.
- Detectar las problemáticas sociales y las necesidades que existan dentro de la empresa o la cooperativa.
- Encontrar problemáticas individuales, así como de grupo

que perjudiquen el funcionamiento y la producción de la empresa o la cooperativa.

- Investigar todos los recursos que puedan ser utilizados para dar solución a la problemática y a las necesidades que se estén presentando.
- Elaborar y desarrollar modelos de intervención.

b) Planificar

Dicha función permite la racionalización de los recursos humanos y materiales buscando así dar solución a los problemas, basada en la investigación hecha en las cooperativas.

- El trabajador social industrial elabora planes, programas y proyectos en torno a las necesidades y problemas sociales detectados en la empresa o la cooperativa.

- Colabora en la creación de planes, programas y proyectos que se estén gestando en la empresa o la cooperativa.

c) Administrar

La cual busca la adecuada dirección, organización y aprovechamiento de los recursos.

- Llevar a cabo los planes, programas y proyectos que estén a cargo del trabajador social industrial.

- Organizar, coordinar y distribuir los recursos humanos y materiales.

- Supervisar y evaluar los planes, programas y proyectos, así como la elaboración de los indicadores para ello.

d) Educar

Esta función tiene como objeto el proporcionar conocimientos, fomentar actitudes y habilidades en los trabajadores buscando con ello elevar el desarrollo personal y la productividad de la cooperativa.

- Investigar las relaciones sociales, el contexto en el que se desenvuelven y sus experiencias para ser aprovechadas en el proceso dialógico de la educación social.

- Buscar métodos y técnicas que motiven a los miembros de la cooperativa a participar en el cambio en beneficio de ellos mismos y la cooperativa.

- Promoción de los programas y proyectos para el fortalecimiento de la educación.

- Creación y ejecución de proyectos destinados a desarrollar la educación cooperativa.

- Promover y desarrollar programas de capacitación técnica.

- Llevar a cabo un proceso permanente de formación cooperativa.

- Dar alternativas para elevar los niveles de instrucción.

- Emplear técnicas de comunicación que mantenga una información y difusión de los aspectos de interés.

e) Asesorar

Por medio de la función de asesoría se enlazan los recursos y las necesidades.

- Interacción constante para conocer las necesidades de los socios, empleados y de la sociedad cooperativa.

- Asesorar a las personas encargadas de la dirección sobre los problemas sociales que estén surgiendo, así como a los integrantes mismos sobre los pasos a seguir.

Además de estas funciones el Trabajo Social realiza estudio de caso, guía procesos y dinámicas grupales, participa en proyectos de desarrollo comunitario; llevando a cabo siempre sus funciones de investigador, educador, comunicador, promotor y asesor.

1.3 Metodología

La metodología de Trabajo Social está basada en los métodos de caso, grupo y comunidad, que en el campo industrial y área cooperativista podrán ser utilizados.

Trabajo Social de Caso

El Trabajo Social de Casos es la atención individualizada proporcionada por el Trabajador Social la cual contiene un proceso, procedimientos y resultados.

Mary Richmond la máxima exponente del método de casos estructura y sistematiza éste, utilizando los conocimientos de medicina, psicología y sociología, definiéndole como "la serie de procesos que desarrollan la personalidad de cada individuo a través de ajustes efectuados conscientemente y realizados en las relaciones sociales de los hombres con el medio en que viven".

El caso social atiende al ser humano en su individualidad pero inmerso en una sociedad con la cual tiene una interrelación.

El proceso de caso tiene diferentes etapas o fases que son la investigación, el diagnóstico, el plan y el tratamiento los cuales consisten en:

Investigación: En ella se busca toda clase de hechos que tengan que ver con el caso y que estén interrelacionados con el

problema o los problemas, la investigación lleva procedimientos como las entrevistas, visitas domiciliarias, fuentes de información (personas, instituciones, documentos), historia social, observación.

Diagnóstico Social: El cual parte de la investigación permitiendo analizar los datos obtenidos y observados, el estudio de las causas y factores que influyen en la situación, para llegar a una interpretación.

Plan: Que son las medidas o pasos que se plantean para dar solución al caso.

Tratamiento: Es la ejecución del plan.

El trabajo social de casos orientado hacia una situación individual afectada por una problemática en cierto contexto social será utilizado en la cooperativa.

Al llevarse a cabo el estudio de casos permitirá dar solución a los problemas individuales que se presentan tanto externos como internos y que afectan el bienestar del individuo y de la organización.

Trabajo Social de Grupo

Este método lo define Wilber Neustetter como " un proceso socio educativo que tiene por objeto el desarrollo de la personalidad y la adaptación social de los individuos a través de asociaciones voluntarias y aprovechamiento de estas asociaciones como medio para lograr otros fines socialmente

deseables. "

Para Samuel Richard Slauson es " un método de educación social en el que los miembros del grupo son educados, educadores y material didáctico actuando en un proceso de interrelación."

Gisela Konopka define al servicio social de grupo como aquel "que ayuda a los individuos a mejorarse en su funcionamiento social a través de intencionadas experiencias de grupos y a manejarse más eficazmente con sus problemas personales, de grupo y de su comunidad".

Por lo que el método de trabajo social de grupo percibe a los individuos interactuando entre sí a través de un proceso socio educativo, con un objetivo por ellos determinado que los lleve a la solución de sus problemas en grupo, aprendiendo a contribuir al bienestar personal, grupal y de su comunidad por medio de la acción común.

El trabajo social de grupo dentro de la industria y en las cooperativas de producción es muy importante ya que por medio del proceso grupal se desarrolla la aceptación y el sentimiento de pertenencia del individuo hacia su grupo, aunado a esto lo trascendental que es la solidaridad y la unión del grupo para el logro de sus objetivos económicos y sociales.

Trabajo Social de Comunidad

El método de organización y desarrollo de la comunidad busca

que la población participe en la satisfacción de sus necesidades usando sus potencialidades individuales y de grupo, aprovechando los recursos de la comunidad y de las instituciones para el bienestar de la misma.

Este método podrá ser usado siempre y cuando la empresa donde intervenga el trabajo social sea una comunidad ("una agrupación organizada de personas que se perciben como una unidad social, cuyos miembros participan de algún rasgo, interés, elemento, objetivo o función común, con conciencia de pertenencia situados en una determinada área geográfica en la cual la pluralidad de personas interacciona más intensamente entre sí que en otro contexto."). (3)

Por lo anterior el Trabajo Social cuenta con elementos suficientes que le permiten intervenir en el campo industrial en sus diferentes áreas contribuyendo al desarrollo de éste, lo que lo constituye como Trabajo Social Industrial.

CAPITULO II

COOPERATIVISMO

2.1 Cooperativismo en México (Antecedentes)

2.2 Definición

2.3 Principios

2.4 Cooperativas de Producción

2.5 Organización

CAPITULO II

COOPERATIVISMO

2.1 Cooperativismo en México (Antecedentes)

En México han existido diversas formas de cooperativismo o que tienen semejanza con él, "en la época prehispánica los pueblos indígenas, particularmente los nahuas, se integraban con parientes, amigos y aliados." (4)

Otras formas similares a la organización cooperativa fueron los calpulli o tierra de barrios, las cajas de comunidades indígenas, los pósitos y las alhóndigas.

"En 1839 se funda la Sociedad Mercantil y de Seguridad de la Caja de Ahorros de Orizaba, que funcionaba como banco, montepío y caja de ahorros, instituyéndose fundamentalmente para combatir la usura "(5)

Mientras tanto en Inglaterra en el año de 1844 se crea la primera cooperativa de consumo en la que se establecen normas que fundamentan el cooperativismo teniendo la influencia del socialismo utópico considerado el impulsor del cooperativismo.

Con la obra de Fernando Garrido Historia de las Asociaciones Obreras en Europa que hablaba de las Cooperativas de Inglaterra y Francia, en México se impulsa el cooperativismo, instalándose el primer taller cooperativo del

Círculo de Obreros de México el 16 de septiembre de 1873, posteriormente algunas sociedades mutualistas siguieron el ejemplo de ese primer taller cooperativo.

En 1874 se crea la primera Compañía Cooperativa de Obreros de México y en 1876 se funda la primera sociedad Cooperativa de Consumo.

Se puede decir que aunque hubo varios intentos de introducir el Cooperativismo en su mayoría fracasan por la situación económica y política del país, así como por la falta de experiencia ante el sistema cooperativo.

No obstante las ideas cooperativas seguían vivas en los obreros y se continuaron haciendo ensayos de cooperativas como fueron: El Banco Social del Trabajo en 1877 y La Caja Popular Mexicana en 1879, las cuales estaban dedicadas al crédito.

En el Código de Comercio de 1889 por primera vez se reglamenta la organización y funcionamiento de las cooperativas, pero desde un aspecto mercantil.

Así también en la Constitución de 1917 en el artículo 28 en su último párrafo, dice: "...tampoco constituyen monopolios las asociaciones o sociedades cooperativas de productores para que, en defensa de sus intereses o del interés general, vendan directamente o en los mercados extranjeros los productos nacionales o industriales que sean la principal fuente de riqueza de la región en que se produzcan, y que no sean artículos de primera necesidad, siempre que dichas asociaciones

estén bajo la vigilancia o amparo del gobierno federal o de los estados, y previa autorización que al efecto se obtenga de las legislaturas respectivas en cada caso ...", por otra parte en el artículo 123 en su fracción trigésima dice lo siguiente: "asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad en plazos determinados".

En 1917 el cooperativismo contaba con una propaganda ideológica a su favor y se encontraba en auge la formación de partidos políticos, fundandose el Partido Cooperativista compuesto por obreros, textiles, tranviarios, choferes, ferroviarios, profesores y estudiantes, apoyando a Alvaro Obregón. Sin embargo en la siguiente elección presidencial Alvaro Obregón está a favor de Plutarco Elías Calles y el Partido Cooperativista Nacional que estaba a favor de Adolfo de la Huerta se levanta en armas perdiendo y llevando a la desintegración del partido, extinguiéndose el prestigio y la importancia que había adquirido.

Plutarco Elías Calles siendo presidente de México se declara en favor del cooperativismo, y presenta un proyecto de Ley de Cooperativas aprobado en diciembre de 1926 y publicado el 10 de febrero de 1927.

En 1933 se expide la nueva Ley General de Sociedades Cooperativas, mejorando la anterior, permitiendo facilitar la organización de cualquier tipo de sociedad cooperativa.

El general Lázaro Cárdenas simpatiza con el cooperativismo por lo que durante su período presidencial impulsa notablemente el cooperativismo dándole difusión, propagación y facilitando la creación de nuevas Cooperativas. Es en 1938 que se establece una nueva Ley General de Sociedades Cooperativas derogándose la ley de 1933, siendo la ley de 1938 la que rige en la actualidad.

Con Avila Camacho se sigue un levantamiento del sistema cooperativo, funda el Banco Nacional de Fomento Cooperativo, el Departamento de Fomento Cooperativo lo eleva a Dirección y colaboró en la creación de la Confederación Nacional Cooperativa en 1942.

Al término del período presidencial de Avila Camacho el cooperativismo se estanca y es con Luis Echeverría Alvarez que este sale del estancamiento en que se encuentra ya que durante su gobierno se dan facilidades para la formación y registro de sociedades cooperativas de toda clase.

Durante la presidencia de José López Portillo se consolida y se crea la Confederación única, la Comisión Intersecretarial de Fomento Cooperativo y el Plan Nacional de Fomento Cooperativo que busca fortalecer las cooperativas existentes y crear nuevas cooperativas.

A últimas fechas el cooperativismo no ha recibido el apoyo suficiente, limitándose con esto su desarrollo.

2.2 Definición

El ser humano siempre ha buscado satisfacer ciertas necesidades al mismo tiempo que la experiencia le ha mostrado que solo no puede lograr lo que podría hacer en conjunto, por lo que la cooperación: "que es el esfuerzo conjunto de un grupo de personas para lograr una meta común" (6), es la base del cooperativismo.

Para Joaquín Cano el cooperativismo es "un sistema económico social para el mejoramiento integral de la persona humana de escasos recursos, mediante la acción conjunta y democrática en una empresa que satisfaga tales propósitos sin explotar a sus semejantes."

La Ley General de Sociedades Cooperativas establece como cooperativas aquellas que:

I. Estar integradas por individuos de la clase trabajadora que aporten a la sociedad su trabajo personal, cuando se trate de cooperativas de productores; o se aprovisionen a través de la sociedad o utilicen los servicios que ésta distribuye, cuando se trate de cooperativas de consumidores;

II. Funcionar sobre principios de igualdad en derechos y obligaciones de sus miembros;

III. Funcionar con número variable de socios nunca inferior a diez;

IV. Tener capital variable y duración indefinida;

V. Conceder a cada socio un solo voto;

VI. No perseguir fines de lucro;

VII. Procurar el mejoramiento social y económico de sus asociados mediante la acción conjunta de éstos en una obra colectiva;

VIII. Repartir sus rendimientos a prorrata entre los socios en razón del tiempo trabajado por cada uno, si se trata de cooperativas de producción; y de acuerdo con el monto de operaciones realizadas con la sociedad, en las de consumo." (7) Siendo las cooperativas una agrupación de individuos unidos por un interés común que llevan a cabo acciones conjuntas para alcanzar metas que tienen como objetivo procurar el bienestar de sus socios.

Los objetivos que pretende cumplir el cooperativismo son:

Económicos: en las cooperativas de productores es "proporcionar trabajo seguro; dar un pago justo que corresponda al trabajo realizado, en las cooperativas de consumidores: ofrecer bienes y servicios básicos a precios razonables; evitar intermediarios innecesarios y encarecedores.

Así como lograr la participación del socio en la dirección y administración de sus empresas." (8)

Sociales: "organizar a los trabajadores para que, juntos, puedan resolver sus propios problemas y los de su comunidad, eliminar la explotación del trabajo, desarrollando una sociedad más justa, elevar la capacitación técnica de los trabajadores, con el fin de que estén mejor preparados para resolver sus problemas de trabajo o de consumo, proporcionar todos los

servicios de bienestar social." (9)

2.3 Principios

Los principios cooperativistas son fundamentales ya que es lo que distingue a una cooperativa de otras formas sociales de trabajo.

Es en Rochdale Inglaterra en 1844 que nace la primera cooperativa de consumo y con ella surgen los principios cooperativistas que en la actualidad fundamentan el cooperativismo.

Los principios cooperativistas son:

1) Libre adhesión

El ingreso a las cooperativas debe ser libre y voluntario, es decir; de puertas abiertas. Esto es con libertad para ingresar y para salir sin limitaciones de posición social, raza, credo o partido político.

Sin embargo en la Ley General de Sociedades Cooperativas, en las actas y bases constitutivas y en sus reglamentos internos se han marcado limitaciones a este principio ya que se requiere de cubrir ciertos requisitos para el ingreso, garantizando con ello el buen funcionamiento de la Cooperativa.

2) Control democrático

Cada miembro de la sociedad tiene derecho a un voto independientemente del capital aportado, así como de participar directamente en la administración y dirección teniendo los mismos derechos y obligaciones.

3) De reparto de rendimientos o excedentes

Es la distribución equitativa de la riqueza producida por los socios, si es una cooperativa de producción se hará de acuerdo al trabajo realizado y en una cooperativa de consumo será conforme a la cantidad de operaciones realizadas.

4) Interés limitado al capital

La cooperativa necesita dinero para funcionar por lo que es importante el capital, que es proporcionado por los socios a través de cuotas o sus certificados de aportación que tiene que ser recompensado con un interés legal.

5) Educación cooperativa

Este principio representa un aspecto fundamental ya que es por medio de la educación que los cooperativistas participan activamente en una economía basada en el servicio y no en el

lucro, desarrollando una actitud solidaria.

6) Integración cooperativa

Es la cooperación entre cooperativas, siendo el principio de ayuda mutua por medio del cual se unen esfuerzos y recursos, además de fortalecer el sistema y obtener mayores beneficios.

2.4 Cooperativas de Producción

El dedicar este apartado a las cooperativas de producción se debe a que la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L. objeto de nuestra investigación es una cooperativa de producción.

En la Ley General de Sociedades Cooperativas en su artículo 56 se establecen como sociedades cooperativas de producción, "aquellas cuyos miembros se asocien con el objeto de trabajar en común en la producción de mercancías o en la prestación de servicios al público."

"Las Cooperativas de producción se establecen fundamentalmente para crear fuentes de trabajo a los socios, pueden producir bienes (artículos que serán vendidos), aunque en otros casos su actividad consiste en ofrecer servicios al público." (10)

Las Cooperativas de producción pueden funcionar en las siguientes áreas:

- Agropecuaria y Forestal
- Pesquera
- Industrial
- Servicios
- Transportes

Procedimiento para establecer una Cooperativa de Producción.

El procedimiento para establecer una cooperativa de producción es el siguiente:

1. Solicitar de la Secretaría de Relaciones Exteriores el permiso correspondiente.
2. Formular acta y bases constitutivas.
3. Certificar la autenticidad de las firmas ante una autoridad competente.
 - 3.1 Cuestionario de viabilidad debidamente resuelto
 - 3.2 Oficio conteniendo la opinión favorable de la dependencia fomentadora.
4. Enviar la documentación constitutiva a la Dirección General de Registro de Asociaciones y Organismos Cooperativos.

Este envío se hace por quintuplicado, ya sea directamente a través de la dependencia fomentadora, para obtener el número de registro y la autorización que la establece.
5. Obtener la autorización de libros sociales y de contabilidad, que otorga la Secretaría de Trabajo y Previsión Social como son: Actas de asambleas generales, Actas del consejo de administración,

Actas del consejo de vigilancia, Actas de comisiones especiales, Libro de registro de socios, Talonarios de certificados de aportación, Libros de contabilidad autorizados por la Oficina Federal de Hacienda con jurisdicción en el domicilio en que se establece la cooperativa. (11)

Características de las Cooperativas de Producción

- Todos los socios deben ser trabajadores y contribuir al desarrollo de su cooperativa, con la aportación de sus certificados y con su trabajo personal de acuerdo a la especialidad o calificación de cada uno.
- El desarrollo sociocultural de sus socios, que redundará en el mejoramiento de sus respectivas familias y de la comunidad.
- Trabajan con el capital y no para el capital.
- Operar de acuerdo a los seis principios básicos del cooperativismo universal.
- Se rigen por lo establecido en los artículos de la Ley General de Sociedades Cooperativas y su Reglamento, así como por sus bases constitutivas.
- A trabajo igual se remunera con igual monto de anticipo.

- Los anticipos se fijan en función de la cantidad y la calidad del trabajo realizado por cada socio, grado de preparación técnica y el tiempo trabajado durante el año.
- La distribución de rendimientos se realiza al final del ejercicio social con el criterio de la cantidad y la calidad del trabajo realizado por el socio, el tiempo trabajado descontando las cantidades destinadas a incrementar los fondos sociales.
- Pueden recurrir a la contratación temporal, excepcionalmente de los asalariados.
- Se respeta el principio de democracia sobre las bases de igualdad y equidad para todos los socios. Se aplica la reglamentación de conceder a cada hombre un voto.(12)

Requisitos para ser socio de una Cooperativa de Producción

- Ser mayor de 16 años.
- Tener algún grado de calificación relacionado con el tipo de actividades que realice en la cooperativa.
- Suscribir por lo menos un certificado de aportación.
- Acatar las disposiciones contenidas en la Ley y el Reglamento, las disposiciones de sus actas o bases constitutivas y de la asamblea general.
- Responder hasta por el valor del (o los) certificado

(s) de aportación suscrito (s) de todas las operaciones realizadas y las obligaciones contraídas por la cooperativa.

- Cuidar y conservar los bienes de la Cooperativa.
- Desempeñar satisfactoriamente los cargos y comisiones que les sean encomendados.
- Concurrir a Asambleas Generales ordinarias y extraordinarias.
- Poseer verdadero sentido de solidaridad y deseos de superación. (13)

2.5 Organización

Las Cooperativas de Producción tienen la siguiente organización:

Asamblea General

La Asamblea General es el máximo órgano y es la reunión de todos los socios, para discutir y decidir sobre los asuntos más importantes de la cooperativa, en la Asamblea General, los socios eligen a quienes ocuparán los puestos de : Consejos y casi todas las Comisiones, los acuerdos que son tomados por mayoría deben ser cumplidos y respetados.

Se tienen Asambleas Ordinarias que se celebran cada dos años eligiendo a los dirigentes y Asambleas Extraordinarias que se realizan en cualquier mes del año, se llevarán a cabo siempre que los asuntos sean urgentes y que el Consejo de Administración no pueda decidir.

En la Asamblea General se informa, se analiza, se discute y se aprueba o se rechaza temas como: Planes de la cooperativa, presupuestos, Reglamento Interno de Trabajo, aceptación, exclusión o separación voluntaria de socios, modificación de las bases constitutivas, cambios en los sistemas de producción y ventas, aumento o disminución del capital social, liquidación de la cooperativa, balance anual, informes de Consejos y Comisiones, medidas disciplinarias a los socios que hayan

cometido faltas (siempre que exista un reglamento aprobado por Asamblea General y por la STPS), en que serán gastados los fondos de Educación y Previsión Social, cómo se repartirán los rendimientos y fijar cada año los anticipos que pagará a cada socio. (14)

Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el órgano ejecutor de los acuerdos de la asamblea, es el que tiene la representación de la sociedad y la firma social además que designa al director general.

El Consejo de Administración estará formado por: tres de nueve miembros elegidos en asamblea cada dos años, teniendo los puestos de Presidente, Tesorero, Secretario.

Presidente: Representa a la Cooperativa, dirige las juntas que cada 15 días realiza este consejo, firma las convocatorias para las Asambleas.

Secretario: Toma nota de lo que se trata en sus juntas, registrándolo en su libro de actas; envía copia del acta a DIFOCOST, anota a todos los socios con sus datos en el libro de Registro de socios.

Tesorero: Maneja el dinero, entrega certificados de aportación, firma los depósitos y los cheques

para guardar o sacar dinero del banco en el que lo tengan. (15)

Entre las funciones que tiene el Consejo de Administración estan:

Hacer cumplir los planes, acuerdos y programas aprobados por la Asamblea; cumplir y hacer cumplir las reglas establecidas en las Bases Constitutivas; convocar a asambleas tanto generales; ordinarias y extraordinarias; admitir provisionalmente a nuevos socios; solicitar la exclusión de algún socio; celebrar a nombre de la empresa los contratos necesarios; autorizar pagos y realizar operaciones; nombrar empleados o cambiarlos, por causas justificadas, permitir que los socios vean los libros de contabilidad; y nombrar a los comisionados que administrarán las secciones especiales. (16)

Consejo de Vigilancia

Tiene como función general controlar todo, vigilar a los consejos y comisiones para que cumplan con la función que les fue asignada, enterarse de todas las operaciones de la cooperativa y asegurarse que estas operaciones sean beneficas para la cooperativa y asistir a todas las reuniones del consejo de administración, además dicho consejo debe reunirse cada quince días para tratar sus asuntos.

También puede hacer corte o arqueo de caja, revisando que todos los gastos estén autorizados y comprobados.

Analiza con anticipación y da su opinión del informe que presentará el consejo de administración a la asamblea general cada año.

Debe elaborar un informe detallado al final de cada ejercicio social sobre el funcionamiento de la cooperativa y sus autoridades.

Estará integrada de tres a cinco miembros, con igual número de suplentes, durarán en su cargo dos años.

Deben de dar a conocer las irregularidades encontradas en la cooperativa si las hubiere, tiene derecho de veto.

Director General

El Consejo de Administración se puede auxiliar de un director general o gerente para cumplir sus funciones, si la cooperativa es grande, debe ser un profesional con conocimientos de administración, contabilidad, finanzas y comercialización.

Las funciones se establecen en el reglamento interior de trabajo o en las bases constitutivas, siendo un empleado. El director será responsable de programar, organizar, distribuir y controlar el trabajo a través de los supervisores.

Comisión de Previsión Social

Estará integrada por un presidente, secretario y tesorero

ocupando sus puestos durante dos años.

Esta comisión establece relaciones con el IMSS para lograr servicio médico y asistencia a los socios; ayuda a socios enfermos; organiza actividades deportivas; y participa en los programas de desarrollo de la comunidad.

Comisión de Educación Cooperativa

La comisión de educación cooperativa tiene como función principal organizar y preparar a los socios en el cooperativismo, elaborar y distribuir boletines sobre asuntos de la comunidad, instruir a los nuevos socios sobre sus derechos y obligaciones, colaborar en la preparación de las asambleas generales, organizar cursos de capacitación, encargarse del fondo para la educación, y manejar los programas sobre educación en general.

Dicha comisión tendrá presidente, secretario y tesorero que durarán en su puesto dos años.

Comisión de Conciliación y Arbitraje

Se integra por : presidente, secretario y vocal, desempeñando sus cargos por dos años.

Esta comisión resuelve los conflictos entre socios, analiza cada caso por escrito, estudia pruebas y da resolución; si no es aceptada se puede tratar en la asamblea general y

puede llegar hasta la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Comisión de Control Técnico

Esta comisión es propia de las cooperativas de producción.

La comisión estará formada por representantes técnicos que nombre el consejo de administración y un representante que es elegido por los trabajadores de cada departamento o sección, teniendo representantes como departamentos tenga la cooperativa, ocupando sus puestos por dos años.

Tiene como funciones, auxiliar al consejo de administración, asesora a la dirección de producción, propone al consejo de administración las iniciativas recopiladas para el perfeccionamiento de los sistemas de producción, de trabajo, de distribución y ventas, planea las operaciones a realizar por la sociedad cooperativa en cada período; propone a la asamblea general las cantidades a fijar como anticipos de los rendimientos que los socios recibirán como salario y el sistema que se debe adoptar para pagar los rendimientos que faltasen de cubrir al término del ejercicio.

Comisión de Higiene y Seguridad

Estará integrada por un representante que será elegido por los trabajadores de cada departamento o sección, esta comisión se presenta en las cooperativas de productores y en las de

consumidores si hay sección de producción.

Se encarga de prevenir accidentes y enfermedades de trabajo, vigila que las áreas de trabajo estén limpias, mantiene una campaña permanente de medidas preventivas.

CAPITULO III

SOCIEDAD COOPERATIVA "TRABAJADORES DE PASCUAL", S.C.L.

PLANTA SUR

3.1 Desarrollo histórico

3.1.1 Movimiento de huelga

3.1.2 Sociedad Coopertiva "Trabajadores de Pascual", S.C.L.

3.2 Políticas de la Cooperativa

3.3 Organización de la Cooperativa

3.4 Organización Productiva

CAPITULO III

SOCIEDAD COOPERATIVA "TRABAJADORES DE PASCUAL", S.C.L.

PLANTA SUR

3.1 Desarrollo histórico

La Empresa Pascual S.A., se crea en los años cuarenta y, es casi desde sus inicios que se empiezan a manifestar inconformidades entre los trabajadores por lo que, antes de darse el movimiento de 1982, le anteceden otros que no logran triunfar como fueron: los de 1951, 1955, 1971 y 1976 mismos que buscaban mejorar las condiciones de trabajo; sin embargo no contaban con una organización adecuada que los llevara al triunfo y cuando estos movimientos lograban fuerza la empresa empleaba la táctica de los despidos.

3.1.1 Movimiento de huelga

El panorama de la Industria Refresquera en nuestro país toma gran importancia, ya que en 1981 México ocupa el primer lugar en el consumo de refresco a nivel mundial y en 1982 "Refrescos Pascual llegó a ocupar el cuarto lugar en producción y ventas después de Coca-Cola, Pepsi-Cola y Sidral Mundet. La producción de la empresa llegó a representar un porcentaje cercano al 13 por ciento del mercado de sabores a nivel nacional en botella

retornable y del 40 por ciento en el Valle de México". (17) Pese a ello los trabajadores sufren de constantes violaciones a la Ley Federal del Trabajo, habiendo pagos de repartos fraudulentos, jornadas de más de ocho horas, horas extras no pagadas según su derecho, sobrecarga de trabajo, accidentes, bajos salarios, liquidaciones que no correspondían a la cantidad que estipula la ley, manteniendo un sindicato blanco manejado y pagado por el dueño Rafael Jiménez quien era la máxima autoridad dentro de la empresa, que además de ser el director general poseía el 100 por ciento de las acciones de la empresa; por otra parte los obreros sufrían constantes represiones a través de medidas como fueron los despidos y el restringirles la comunicación dentro de las plantas lo que impedía toda forma de organización, situación que estuvo presente durante cuarenta años. Si a esto se agrega la crisis económica que vivió el país y por lo cual se decreta un aumento al salario mínimo del 10, 20 y 30 por ciento dictaminado el 22 de marzo de 1982 y que a los trabajadores de Pascual les es negado, llevando a que el 18 de mayo se inicie un paro en planta norte y un día después en planta sur aunque aquí no en su totalidad.

Para emprender la lucha es necesaria la asesoría, ya que no se sabe como organizarla; además de no contar con un sindicato que los apoye, dicha asesoría les es proporcionada por el entonces Partido Mexicano de los Trabajadores encabezado por Demetrio Vallejo Martínez que a la vez era responsable de

los asesores que colaboraban directamente con las comisiones que se formaron en cada una de las plantas; en planta norte se encontraba Dionisio Noriega Aparicio, en planta sur Raúl Pedraza Quintana y Fernando Ramírez que trabajaba en ambas plantas y otros más que participaron con el movimiento.

Durante los tres años que dura el movimiento de los trabajadores de Pascual hay una serie de sucesos entre los que destacan: "Tres huelgas, varios paros, destruido un sindicato blanco, sufrido la agresión de la patronal y sus pistoleros blancos con un costo de dos muertos y 17 heridos, se enfrentaron a un sindicato cetemista muy potente (el de la industria refresquera dirigido por Neyra), los granaderos les habían roto una huelga, participaron en decenas de mitines, manifestaciones y actos públicos, tomaron el piso siete de la Secretaria durante tres semanas y bloquearon durante algunas horas el conjunto del edificio". (18) Cabe mencionar la participación activa de las esposas, hermanas y madres de los trabajadores de Pascual a través de la organización de un comité.

Es el 10 de febrero de 1984 que la empresa Pascual fue embargada por los trabajadores, siendo hasta el 6 de agosto que los bienes de la empresa son rematados adjudicándoles la fábrica a los trabajadores, así como las marcas y patentes del refresco.

Para dar solución al conflicto son presentadas tres propuestas:

1) El que se hiciera cumplir a la empresa las disposiciones de la Junta Federal.

2) La empresa de Refrescos Pascual, S.A., tenía una deuda con el fisco y con los trabajadores lo que podría dar lugar a la intervención directa del Estado en la administración de la empresa, para sanearla fiscalmente y pagar a los trabajadores los adeudos.

3) Que los bienes de la empresa fueran entregados para que los trabajadores los administraran en forma de Sociedad Cooperativa.

3.1.2 Sociedad Cooperativa "Trabajadores de Pascual", S.C.L.

El 18 de agosto de 1984 se determina en asamblea general que las fábricas serían trabajadas en Cooperativa lo que garantizaba mantener la fuente de trabajo.

Teniendo el siguiente objeto:

"a) producir y envasar en común aguas gaseosas y no gaseosas, en sus diferentes sabores y presentaciones, así como mermeladas, jaleas, jugos y esencias, concentrados, pulpas de fruta y derivados de la leche para su distribución y comercialización en el mercado nacional y extranjero.

b) Elaborar en común envases y recipientes en sus diferentes modalidades así como productos de efectos publicitarios, para la consecución del objeto descrito en el inciso anterior.

c) Adquirir en común gases, ácidos, sulfatos, conservadores y

demás materias primas e insumos necesarios para la obtención de los objetivos enunciados en los incisos anteriores.

d) Establecer un sección de consumo para obtener en común, toda clase de bienes y servicios, a fin de distribuirlos entre los socios que lo soliciten, y que la sociedad esté en posibilidades de ofrecerles.

e) Estructurar una sección de ahorro y préstamo para sus socios, conforme a lo dispuesto en los artículos 9 de la Ley General de Sociedades Cooperativas y del 46 y 53 de su Reglamento.

f) Implementar una sección de vivienda para proporcionar por cualquier medio legal casas habitación para los socios que lo soliciten, de conformidad con el reglamento especial que esta actividad requiera.

g) Realizar las actividades de embalaje, acarreo, transporte, carga y descarga de los bienes producidos por la sociedad y de los bienes que adquiera así como de los que distribuya entre los socios y sus familias.

h) Instalar bodegas, almacenes, canales de distribución y demás unidades que se requieran para desarrollar las actividades comprendidas en este objeto social.

i) Adquirir en común, los bienes muebles e inmuebles necesarios para el buen logro de las actividades comprendidas en los incisos anteriores.

j) Concertar créditos comerciales, industriales, bancarios y de otras fuentes de financiamiento, para desarrollar las

actividades comprendidas en este objeto social.

k) Celebrar en su calidad de empresa colectiva los contratos y convenios que en derecho procedan a realizar los actos necesarios para cumplir estos objetivos. (3)

Sin embargo era necesario obtener el registro de la cooperativa, lográndose éste el 27 de agosto de 1985, el celebrar el contrato de arrendamiento con "Tetra Mex" que en la actualidad sigue vigente; también era necesario hacer un estudio de factibilidad por el Fondo Nacional de Estudios y Proyectos dependiente de Nacional Financiera, dicho estudio determinó la factibilidad que les permitiría obtener un crédito para el arranque de la producción, el cual nunca les fue proporcionado; otro problema era el resolver lo correspondiente a los terrenos en donde se ubican las fábricas que no fueron adjudicados a los trabajadores y que hasta la fecha no se ha solucionado.

No obstante la falta de crédito y del problema de los terrenos se inicia la producción el 27 de noviembre de 1985, aunque desde mayo comenzó la actividad económica con la venta del producto maquilado por "Enfrut, S.A."

Durante los seis años de laborar como cooperativa se han tenido que enfrentar a diversos obstáculos uno de ellos fue el de echar a andar las plantas de producción sin contar con una preparación para el manejo de la cooperativa. El producir fue su principal objetivo para lo cual sólo se contaba con lo adjudicado durante el movimiento y su fuerza de trabajo que les

permitió volver a ganar mercado y salir adelante económicamente lo que en la actualidad se ha ido logrando si se toma en cuenta que "en 1987 el número de cajas vendidas aumentó en 30 por ciento con respecto a 1986 (primer año de producción), en 1988 el incremento fue de 47 por ciento y en 1989 aumentó en 41 por ciento. Las ventas de la Cooperativa Pascual representan el 1.5 por ciento de las ventas del conjunto de la industria refresquera. La evolución en este renglón es favorable, ya que en 1986 solo representaron el 0.8 por ciento, registrando un avance de 87.5 por ciento al cierre de 1990." (20)

La Cooperativa cuenta con dos plantas de producción, dos bodegas de almacenamiento, cinco sucursales en Cuernavaca, Guadalajara, Río Blanco, Veracruz y Puebla, además de distribuidoras que venden sus productos al interior de la República. Esta expansión permite la creación de fuentes de trabajo para más de dos mil quinientas personas.

Por la calidad de sus productos la cooperativa ha ido ganando un reconocimiento, muestra de ello es el haber recibido el premio Internacional al Prestigio Comercial 1991, otorgado el 14 de junio en Madrid por el grupo Editorial Español Office, siendo la primera refresquera mexicana a la que se le da el premio.

3.2 Políticas de la Cooperativa

Los lineamientos por los cuales se rige la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L. se encuentran contenidos en: La Ley General de Sociedades Cooperativas y su Reglamento, sus Actas y Bases Constitutivas y su Reglamento Interior de Trabajo; que marca el funcionamiento y organización de la cooperativa.

Sin embargo durante su experiencia como cooperativa se han tenido que implementar nuevos lineamientos acordes a sus necesidades, entre los más importantes se puede mencionar:

En el Reglamento en su artículo 9o. dice lo siguiente: "Para ingresar a una cooperativa se presentará ante el consejo de administración solicitud por escrito, apoyada por dos miembros de la sociedad. Si no supiere firmar el peticionario, lo hará otra persona en su nombre, haciéndose constar esta circunstancia ante dos testigos. La resolución del consejo surtirá efectos desde luego a reserva de lo que en definitiva determine la asamblea general más próxima. Sin embargo, la persona que provisionalmente hubiere tenido el carácter de socio no perderá el derecho de obtener la participación que le corresponda en los rendimientos de la cooperativa, a pesar de que la asamblea no acuerde su admisión.

La resolución del consejo de administración o de la asamblea admitiendo como socio a personas que no reúna los requisitos exigidos por la fracción I del artículo 1o. de la

ley, no podrá producir efecto alguno y, además, la Secretaría de la Economía Nacional impondrá a la sociedad cooperativa de que se trate, la sanción que estime pertinente de conformidad con el artículo 84 de la ley.

Las resoluciones del Consejo y de la Asamblea sobre la admisión de nuevos socios se comunicarán a la Secretaría de la Economía Nacional, indicando el nombre, nacionalidad y ocupación de los nuevos miembros".

Así como en las bases constitutivas de la sociedad en el capítulo II, cláusula 7 marca los requisitos para ser socio:

a) Ser trabajador en alguna de las actividades relacionadas con el objeto social.

b) Suscribir, por lo menos, un certificado de aportación y cumplir en todas sus partes, con lo dispuesto en la cláusula 19 (Los certificados de aportación tendrán un valor de cien mil pesos 00/100 M.N., cada uno, y podrán ser pagados en efectivo, derechos, bienes o trabajo, a juicio de la asamblea general.) de estas Bases.

c) Presentar: 1)Acta de nacimiento para comprobar ser mayor de los 16 años; 2)Constancia de estudios o de capacitación en alguna de las actividades de la Cooperativa, capacitación que será comprobada mediante examen ante la Comisión de Control Técnico, quedando sujeta a su aprobación al Consejo de Administración y finalmente a la Asamblea General; 3) Constancia de no tener antecedentes penales por delitos contra la propiedad o la integridad física de las personas;

4) Certificado de buena salud, expedido por médico legalmente autorizado; y

d) No pertenecer a otra cooperativa de producción u otra empresa en la que se desempeñe funciones o trabajos semejantes a los que se tuviere en la cooperativa siempre y cuando no perjudique a ésta.

No obstante a lo expuesto anteriormente en la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L. no se han admitido nuevos socios; aunque hay personas dentro de la cooperativa que cubren los requisitos, esto es debido a un problema de copropiedad que se tiene desde el inicio de su formación como cooperativa. Ganado el movimiento les fueron adjudicados los bienes a todos los trabajadores aún a aquellos que no participaron durante el movimiento y que no estaban de acuerdo con la formación de la cooperativa, quedando fuera de ella; sin embargo les pertenecían parte de los bienes no pudiéndoles liquidar en un principio por falta de capital y en la actualidad no se ha llegado a un acuerdo con la mayoría de esas personas ya que en primer lugar no se cuenta con un avalúo de los bienes lo que impide saber la cantidad exacta que les corresponde; además que pretenden que se les liquide de acuerdo al incremento de capital que se ha obtenido mediante el trabajo como cooperativa.

Todo esto conlleva a la no admisión de nuevos socios ya que no se sabe cual sería el monto de cada certificado de aportación.

Otro lineamiento contenido en la cláusula 10 de las Bases Constitutivas dice:

"La calidad de miembro de la Cooperativa se pierde:

- a) por muerte
- b) por separación voluntaria
- c) por exclusión, y
- d) por incapacidad permanente real, previa comprobación de certificados médicos expedidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social o impedimento legal que es: por arresto o prisión preventiva seguida de sentencia condenatoria que exceda de 5 años"

En la Cooperativa se ha presentado la pérdida de calidad de miembro por las causas ya señaladas. En caso de muerte de un socio "la persona que se haga cargo total o parcialmente de quienes dependían económicamente del socio fallecido tendrá derecho a formar parte de la sociedad...en todo caso tendrá derecho a recibir el importe de la liquidación correspondiente en los términos previstos por el artículo 19 (Los socios que dejen de pertenecer a una cooperativa tendrán derecho a que se les devuelva el importe de sus certificados de aportación o la cuota que proporcionalmente corresponda, si de acuerdo con el último balance el activo, deducidos los fondos y demás cantidades irrepartibles, es insuficiente para hacer la devolución íntegra. Tendrá también derecho, en su caso, a que se les entregue la parte proporcional que les corresponda en los rendimientos repartibles por el lapso en que hayan tenido el

carácter de socios durante el ejercicio social que corresponda.

Los pagos de que habla el párrafo que precede se harán al expirar el ejercicio social salvo que, por su cuantía, resuelva la asamblea general que se efectúen en plazos, los que, sin embargo, no excederán de aquellos a que se ajustaron las aportaciones.) del propio Reglamento."(21)

"Los socios podrán separarse voluntariamente de la sociedad presentando por escrito su renuncia al consejo de administración, el cual resolverá provisionalmente sobre ella. Si la asamblea general considera procedente la renuncia y la aprueba, esta resolución tendrá efectos de separación voluntaria del miembro y cesación de su responsabilidad para las operaciones que se realicen con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de renuncia."(22)

Son causas de exclusión de un miembro de la cooperativa:

"a) No liquidar el valor de o de los certificados de aportación que hubiere suscrito, dentro de los plazos señalados en estas bases, o en acuerdo de la asamblea general que haya decretado un aumento de capital salvo que a juicio de la propia asamblea general haya existido motivo justificado.

b) Causar por negligencia, descuido, dolo, incompetencia, abuso de confianza, robo, fraude, malversación de fondos, independientemente del delito penal que le corresponda, perjuicios a la sociedad en sus bienes derechos o intereses en general y que administrativamente puedan comprobarse.

c) Faltar al desempeño de su trabajo en la Sociedad, sin

previo permiso o causa justificada, durante 5 días en un mes."(23)

En los casos de muerte o de separación voluntaria se puede dar el caso de la cesión de derechos siempre y cuando se cubran todos los requisitos de la Ley General de Sociedades Cooperativas y su Reglamento, así como las Actas y Bases Constitutivas. Por lo que no existiría problema alguno, sin embargo en caso de liquidación se vuelve a presentar el problema de copropiedad, llevandose a cabo una liquidación aproximada sin que ésta sea real.

Actualmente se ha establecido que los socios que tengan 55 años de edad pueden ser liquidados, presentandose el problema de que algunos socios lo aceptan y otros no.

Otro lineamiento importante es con respecto a la elección de responsables de departamento y de turno, que en su mayor parte es ocupada por socios a excepción de aquellos puestos en que no se cuente con un socio capacitado, siendo ese puesto ocupado por un empleado; lo mismo sucede en sucursales y bodegas.

Se marca como obligación de los socios el asistir a todas las asambleas tanto ordinarias como extraordinarias, se ha implantado que cuando no se asista a dichas asambleas se les sanciona no otorgándoles la despensa a que tienen derecho mensualmente, salvo con una causa justificada.

Un lineamiento importante es el que se refiere al ingreso de nuevos empleados, teniendo como base el proporcionar trabajo

dando preferencia a los familiares de los socios, por lo que las convocatorias a los diferentes puestos son internas y cuando no se encuentra el personal para el puesto con los familiares de los socios se recurre al exterior.

El Reglamento Interior de Trabajo establece que el personal de nuevo ingreso deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Llenar una solicitud
- b) Aprobar el examen médico
- c) Presentar acta de nacimiento
- d) Cartilla liberada
- e) Antecedentes no penales
- f) Dos cartas de recomendación de sus dos últimos trabajos
- g) Constancia de estudios (mínimo secundaria)
- h) Presentar y aprobar examen aplicado por la Comisión de Control Técnico.

Existe otro requisito que se agrega a los anteriores que es el que tanto a familiares, amigos y recomendados de los socios se les piden dos firmas de socios haciéndose estos responsables de sus recomendados en cuanto exista algún problema de cualquier índole que afecte directamente a la cooperativa.

Se puede mencionar también la política que se ha establecido para proporcionar ayuda de Reyes y de útiles escolares que se les brinda a todos los trabajadores, siendo para los socios el equivalente a 80 días de salario mínimo

vigente y para los empleados 40 días.

Se les hace entrega de una despensa mensual por trescientos mil pesos aproximadamente que se suspende si tienen una falta injustificada o más de tres permisos durante el mes.

Siendo estos algunos de los lineamientos más importantes.

3.3 Organización de la Cooperativa

Al igual que cualquier cooperativa de producción, la Sociedad Cooperativa "Trabajadores de Pascual", S.C.L., se organiza de la siguiente manera:

Asamblea General

La Asamblea General está formada por los socios de la cooperativa siendo la máxima autoridad dentro de la sociedad, aquí se informa, se analiza, se discute y se deciden los asuntos de importancia para la Sociedad Cooperativa.

En la asamblea se establecen las reglas generales que deben normar el funcionamiento de la sociedad.

Así mismo deberá conocer de:

" a) Los planes económicos conforme a los cuales realizará sus operaciones la Sociedad.

b) El presupuesto de ingresos y egresos que sirva de base para la ejecución de los planes económicos;

c) El plan financiero de la cooperativa;

d) El reglamento de administración de la cooperativa;

e) El monto, forma y solvencia de las garantías que otorguen los funcionarios y empleados de la sociedad que manejen fondos y bienes de la misma, durante su gestión;

f) Cualquier operación que exceda de: cincuenta millones de pesos 00/100 M.N.;

- g) La determinación de porcentaje que sirva de base para la constitución del fondo de amortización y depreciación, y
- h) Cualquier otro asunto que interese a la marcha general de la Sociedad." (24)

Le compete también:

- Aceptación, exclusión o separación voluntaria de socios;
- Modificación de las bases constitutivas;
- Cambios en los sistemas de producción y ventas;
- Informe de Consejos y Comisiones;
- La aplicación de medidas disciplinarias;
- La forma en que se reparten los rendimientos;
- Elegir a quienes ocuparan los puestos de Consejos y Comisiones; y
- La asignación del porcentaje destinado a la solidaridad.

La Asamblea General en la cooperativa la forman aproximadamente 915 socios, que se encuentran en sus diferentes plantas, bodegas y distribuidoras.

Consejo de Administración

Este órgano tiene la representación de la sociedad y la firma social y es el que lleva a cabo los acuerdos de la Asamblea General.

Dicho Consejo está integrado por un presidente, secretario, tesorero, comisionado de producción, distribución y ventas y comisionado de contabilidad e inventarios, no teniendo

suplentes, sus faltas serán suplidas en el orden progresivo de sus designaciones.

"Para ser miembro del Consejo de Administración se requiere:

- a) Ser mexicano por nacimiento;
- b) Saber leer y escribir;
- c) Suscribir por lo menos un certificado de aportación, y
- d) No tener antecedentes penales, observar buena conducta y en caso, haber cumplido satisfactoriamente las comisiones que le hubiere conferido la Sociedad." (25)

Entre las facultades y obligaciones del Consejo de Administración se encuentran:

- El elaborar el Reglamento de Administración, para someterlo a la consideración de la Asamblea General.
- Elaborar cada año los planes económicos y financieros, así como los presupuestos de ingresos y egresos correspondientes a cada ejercicio social.
- Tener listo antes de la Asamblea un informe detallado sobre el balance general, el estado de rendimientos y pérdidas, para ser enviado a la Dirección General de Fomento Cooperativo de la Secretaría, firmado por el encargado de llevar los asuntos correspondientes.
- Enviar a la Secretaría copia de los contratos relacionados directamente con el cumplimiento del objeto social, así como las actas de asambleas generales y de las juntas que celebren los Consejos y Comisiones.

- Este Consejo debe sesionar cuando menos cada quince días, conjuntamente con los demás Consejos y Comisiones que forman la Cooperativa.

Este órgano es el más importante después de la Asamblea General.

Consejo de Vigilancia

El Consejo de Vigilancia es un órgano de control interno, ya que supervisa todas las actividades de la cooperativa, a los Consejos y Comisiones para que cumplan con sus funciones, deben dar a conocer las irregularidades encontradas en la sociedad si las hubiera. Además tienen derecho de veto.

Este consejo está formado por tres miembros propietarios e igual número de suplentes, que desempeñan los cargos de: Presidente, Secretario y Vocal.

El Consejo de Vigilancia tiene como función vigilar que se cumpla lo dispuesto en los reglamentos que ponga en vigor la sociedad, así como los acuerdos de la asamblea general legalmente tomados. Establecer sistemas adecuados conforme a los cuales normará sus funciones, reunirse cuando menos cada 30 días para tratar los asuntos de su competencia.

Comisión de Previsión Social

La Comisión de Previsión Social se ocupa de manejar el fondo de

previsión social, establece relaciones con el IMSS para dar servicio médico y asistencia a los socios y empleados en enfermedades profesionales y las prestaciones por invalidez, vejez o muerte de los trabajadores.

De esta comisión depende la Comisión de Higiene y Seguridad, dicha comisión tiene por objeto evitar accidentes y enfermedades de trabajo, vigilar que las áreas de trabajo estén limpias, promover las medidas preventivas para evitar accidentes y garantizar la seguridad y la salud del trabajador, actualmente se a designado a un responsable de la higiene y la seguridad en la planta dedicado exclusivamente a esta labor.

También depende de esta comisión el servicio médico con el que cuenta la empresa.

Por otra parte colabora con las actividades deportivas y recreativas proporcionando uniformes, trofeos o ayuda económica.

Es la Comisión encargada de manejar seguros de vida, ayuda para reyes y para útiles escolares.

Esta Comisión la forman: Presidente, Secretario y Tesorero.

Encargándose en general del bienestar social de los trabajadores.

Comisión de Control Técnico

"La Comisión de Control Técnico estará integrada por los

elementos técnicos que designe el Consejo de Administración, y por un delegado de cada uno de los departamentos en que esté dividida la unidad productora, incluyendo las secciones.

Los delegados serán electos directamente por los socios que trabajen en los departamentos, debiendo ser los más idóneos técnico y socialmente; y podrá revocarse en cualquier momento de su designación y hacerse una nueva por mayoría de votos al no satisfacer las condiciones requeridas." (26)

En la Cooperativa la comisión la conforman dos personas que son presidente y secretario y 36 delegados.

Son funciones de la Comisión de Control Técnico :

"a) Asesorar a la dirección de la producción;

b) Obtener por medio de los delegados, absoluta coordinación entre los departamentos que deben desarrollar las distintas fases del proceso productivo;

c) Promover ante la asamblea general las iniciativas necesarias para perfeccionar los sistemas de producción, trabajo, distribución y ventas;

d) Acudir en queja ante la asamblea general, cuando la dirección de la producción desatienda injustificadamente las opiniones técnicas que la comisión emita;

e) Plantear las operaciones que la Sociedad debe efectuar cada período;

f) Intervenir en las elaboraciones de los planes económicos, de los presupuestos, planes financieros de la Sociedad;

g) Evaluar las actividades realizadas por la sociedad a efecto

de proponer enmiendas necesarias para la superación de los resultados obtenidos, y;

h) Proponer a la asamblea general los anticipos a los rendimientos que periódicamente deban percibir los socios, tomando en cuenta la calidad del trabajo exigido y el tiempo y la preparación técnica que su desempeño requiera en el concepto de que trabajo igual debe corresponder igual anticipo.

La comisión de control técnico será de consulta necesaria cuando se trate de resolver si debe recibirse un determinado número de nuevos socios, así como en todos los casos en que se proponga el cambio de los sistemas de producción, trabajo, distribución y ventas; en los de aumento a disminución, del capital social, aplicación de fondos social y en general en todas las cuestiones relativas a la dirección técnicas de la producción y de la distribución y a la planeación de las actividades económicas." (27)

Comisión de Conciliación y Arbitraje

Esta comisión la forman un presidente, secretario y vocal que son electos en asamblea general.

"Tendrán por objeto conocer las dificultades que se susciten entre los órganos de la Sociedad y los socios, que le sean turnadas por escrito acompañadas de las pruebas correspondientes para su estudio y dictamen que producirá dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se hubiere

sometido el caso, salvo que la investigación y comprobación de los cargos, hechos u omisiones causantes de la dificultad sometida a su consideración requiera mayor tiempo para su esclarecimiento.

La resolución se notificará por escrito a las partes, pudiendo ser recurrida ante la asamblea general más próxima, para cuyo efecto el Consejo de Administración deberá incluir este punto en la orden del día de la convocatoria respectiva" (28)

Cabe señalar que también se ocupa de los conflictos en que se encuentren involucrados los empleados.

Comisión de Educación Cooperativa

La forman: presidente, secretario y tesorero.

Su objeto es el de instruir y educar permanentemente a los miembros de la cooperativa acerca de sus obligaciones, derechos y sobre la doctrina del cooperativismo; así como brindar capacitación.

De esta comisión se tratará más ampliamente en el siguiente capítulo.

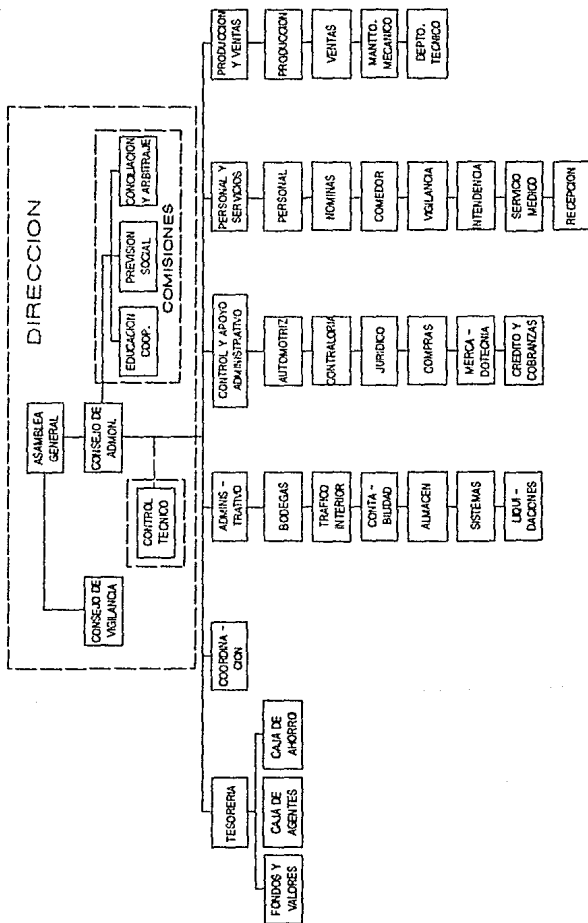
"Los Consejos y Comisiones durarán en sus funciones no más de dos años, pero se renovarán cada año la mitad de sus integrantes a efecto de asegurar continuidad de acción en el desarrollo de la Cooperativa." (29)

Siendo la asamblea, comisiones y consejos la parte

directiva de la cooperativa, la cual se encuentra distribuida en sus dos plantas de producción.

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L. (PLANTA SUR)

ORGANIGRAMA GENERAL

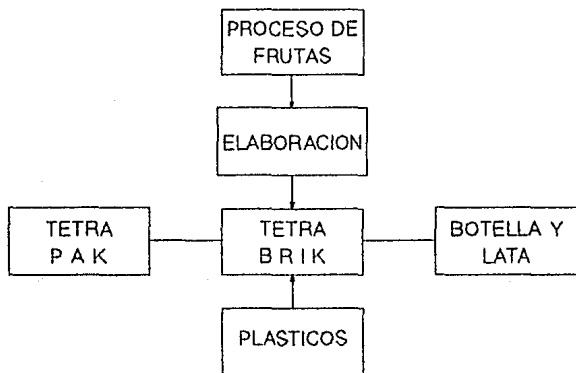


* ORGANIGRAMA PROPORCIONADO POR LA COMISION DE EDUCACION COOPERATIVA

3.4 Organización Productiva

La Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L. tienen dos plantas productivas: planta norte y planta sur, en planta norte se cuenta con tetra-pak, proceso de frutas y producción botella que se dedica a elaborar la Lulú, la planta sur cuenta con tetra-pak, tetra brik, proceso de frutas, plásticos, producción lata y producción botella que elabora el Pascual.

ORGANIZACION PRODUCTIVA DE PLANTA SUR



Proceso de Frutas

Se iniciará explicando el proceso que se lleva a cabo para convertir la fruta en pulpa para la elaboración del refresco.

- 1.-El proceso de selección se inicia con la llegada de los camiones con la fruta, donde una persona de control de calidad revisa y examina la fruta, el grado de madurez en que se encuentra si él determina que la fruta viene muy madura se rechaza;
- 2.-Si la fruta tiene todos los elementos de calidad es descargada por personas de tráfico interior;
- 3.-La fruta es llevada a bodegas, donde se espera su grado de madurez exacta;
- 4.-Al iniciarse el proceso de convertir la fruta en pulpa se vuelve a hacer otra selección separando la fruta que se pueda encontrar en mal estado;
- 5.-Pasa a una sección de lavado y posteriormente a la escaldadora que limpia perfectamente la fruta.
- 6.-Después de lavado y escaldado por medio de transportadores la fruta llega a las despulpadoras, saliendo por un lado el hueso y por otro la pulpa;
- 7.-La pulpa es tratada y se dirige a unos aparatos llamados marmitas que son como unas ollas donde se pasteuriza y se le agregan conservadores a la pulpa;
- 8.-Pasado el período de procesamiento en las marmitas, hay

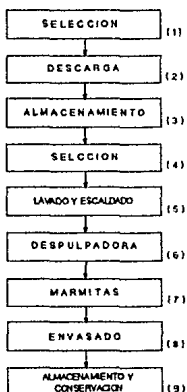
personas que se encargan de envasar la pulpa en bolsas e introducirlas en cubetas de 17 kilos, donde le es colocada una etiqueta con su sabor y fecha de envase;

9.-Posteriormente las cubetas son almacenadas en cuartos fríos para después ser utilizadas cuando la producción lo requiera.

En el proceso de convertir la fruta en pulpa hay una supervisión constante en todas las fases tanto por el encargado de departamento, encargados de turno y personal de laboratorio que checan constantemente la fruta, la pulpa y el contenido de los conservadores que marca su fórmula. En el proceso intervienen aproximadamente treinta personas por turno, habiendo dos turnos y en épocas fuertes de producción hay tres turnos.

Aquí el trabajador tiene una intervención directa en cada una de las fases del proceso productivo ya que no se cuenta con una maquinaria moderna, siendo un departamento poco tecnificado por lo que hay un incremento de tiempo y trabajo, existiendo gran demanda de mano de obra, la cual no requiere ser calificada ni de un alto nivel escolar.

PROCESO DE FRUTA



Elaboración

En los departamentos de producción botella y lata, tetra brik, tetra pak se cuenta con una área de elaboración.

En elaboración se encuentran ollas de seis mil litros de capacidad en donde se preparan jarabes, utilizando la pulpa, los jugos, concentrados y otros elementos. Los jarabes se dirigen a otro tanque donde son mezclados con agua purificada y otros elementos que lleva su fórmula para pasar a la pasteurización cuando es boing, teniendo el refresco una temperatura de 90 grados centigrados la cual se baja paulatinamente por medio de unos serpentines para que llegue a

la llenadora a 55 grados centigrados y así evitar la explosión del envase cuando es de vidrio y que viene a una temperatura de 45 grados centigrados, los envases de cartón no corren el peligro de explotar por lo que no es necesario bajarle la temperatura al refresco.

Producción Botella

En producción botella se dan dos procesos por un lado la elaboración del refresco y por otro el envasado del mismo.

1.- El envase vacío que llega del mercado es almacenado en bodegas de vacío donde se acomoda y se estiba hasta ser ocupados;

2.- Un montacarguista transporta el envase vacío de la bodega de vacío al departamento de producción botella donde será envasado, aquí se encuentra un estibador que se ocupa de poner el envase en los transportadores de caja y envase vacío alimentando la empacadora cuidando que no le falte botella para no afectar el proceso de llenado, también se encuentra una persona dedicada a seleccionar el envase que esté demasiado sucio, el cual se aparta y se lava manualmente;

3.- Posteriormente se encuentra una persona en la desempacadora checando que a la mesa de carga de la lavadora no le falte envase y vuelve a realizar una inspección del estado de la botella;

4.- La lavadora tiene cinco tanques de cinco mil litros de

capacidad de agua cada uno, dentro de los tanques hay curvas donde el envase corre bajando y subiendo, por un lado entra el envase y se llena de la solución y cuando sale se escurre de la solución la cual va quedando en el tanque, realizándose la esterilización del envase.

Posteriormente se dirige a la mesa de descarga de la lavadora donde se encuentran dos operadores de lavadora que son los primeros que tienen contacto con el envase ya limpio;

5.- Al salir el envase de la lavadora se encuentran dos inspectores de vacío que están viendo que todo el envase pase a través de las cadenas y de sus pantallas de revisión, revisando que el envase pase perfectamente limpio y seleccionando los que no reúnan este requisito;

6.- El envase entra en la llenadora que por medio de fuerza de contrapresión son llenadas las botellas a una velocidad de quinientas botellas por minuto, las corcholatas se colocan en jarrilleras donde automáticamente esta sellando y colocando la corcholata, habiendo dos personas que es el operador de la llenadora y un ayudante;

7.- De la llenadora pasa a la pantalla de revisión de lleno donde hay cuatro inspectores que seleccionan cada botella que pasa apartando las que no cubran los requisitos de control de calidad;

8.- Pasa el producto a las empacadoras encontrándose un operador de empacadora y una persona que le esta alimentando de caja vacía y él mismo. El operador de empacadora detecta que el

producto se encuentre bien, chequeando cada media hora o cada quince minutos probando el refresco y si detecta una anomalía en el sabor tiene que reportarla al encargado de línea, así como también reportar fallas mecánicas;

9.- Al salir de la empacadora el producto pasa a unas cadenas transportadoras de caja llena, las cuales son estibadas por dos o tres personas de acuerdo al sabor y al tamaño, para que después el montacarguista lo lleve a la bodega de lleno o producto terminado.

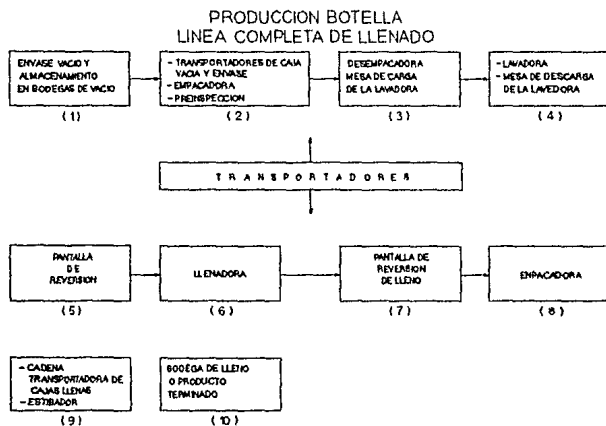
Se cuenta con cinco líneas de producción, ocupándose en cada línea aproximadamente veinte personas, más nueve en el área de elaboración.

Cabe señalar que antes de iniciarse el movimiento se pretendió desaparecer producción botella ya que a la empresa le era más conveniente el envase de cartón, ahorrándose con ello mano de obra; en cuanto a que una línea de Tetra Pak ocupa sólo tres personas, además que se necesita un número menor de montacarguistas, contadores, revisadores de producto y envase; suprimiéndose el almacén de envase y al personal que labora en dicho almacén, en la distribución y ventas se disminuiría un ayudante, el cliente no pagaría importe por el envase siendo todo el proceso más rápido. Esta medida fue uno de los factores que contribuyó a que se diera el movimiento, ya que representó un despido masivo de trabajadores que serían liquidados bajo los lineamientos que a la empresa le eran convenientes.

La maquinaria con que cuenta producción botella es antigua

lo que representa inconvenientes para la producción.

Actualmente producción botella representa una de las bases económicas más importante para la cooperativa.



Enlatadora

En Planta Sur en producción botella existe una máquina enlatadora que no es trabajada periódicamente, sino cada mes o cada quince días ya que no se cuenta con la capacidad económica para sacarla al mercado constantemente.

La enlatadora tiene una capacidad de llenado de 600 latas por minuto.

En la sala de elaboración se lleva el mismo proceso que en los demás departamentos de botella, tetra brik y tetra pak con diferencia que la pasteurización de este producto es de noventa y cinco grados centígrados a cien grados centígrados es más

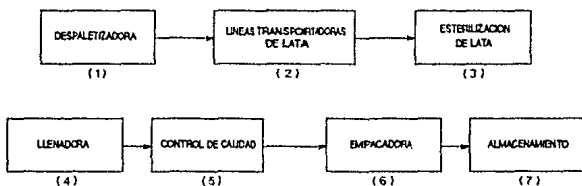
alto para asegurar la esterilización del producto.

El proceso de llenado inicia en la despaletizadora en la que se encuentran tres personas que desempacan la lata y automáticamente se mandan las latas a las líneas transportadoras hacia las llenadoras en un recorrido de aproximadamente 200 metros, pasando por un proceso de esterilización del envase para entrar a la llenadora, la llenadora trabaja al igual que la línea de botella.

Hay una engargoladora automática que tapa la lata. Habiendo personas encargadas del control de calidad del refresco, del engargolado y del sellado de la lata.

En este proceso intervienen dieciocho personas, que son las mismas que trabajan en las líneas de llenado de botella.

E N L A T A D O R A



Tetra Brik

En la sala de elaboración de tetra brik se sigue el mismo procedimiento que en botella y tetra pak con la diferencia que al ser pasteurizado el producto de pulpa a noventa grados centigrados a esa misma temperatura llega a las máquinas ya que no hay peligro de que explote la botella.

En tetra brik se cuenta con máquinas computalizadas por lo que el procedimiento es más técnico, el operador de estas máquinas debe tomar un curso de capacitación en Tetra Pak, que son los dueños de las máquinas.

Para arrancar la producción es necesario programar las máquinas lo que lleva aproximadamente una hora ya que consta de varios procesos que incluye el esterilizado y lavado de las máquinas.

Una vez puesta la máquina a funcionar hay una persona de control de calidad que está revisando cada diez o quince minutos el sellado longitudinal y el llenado.

El operador sobre la marcha vigila que todo esté trabajando normalmente.

Se cuenta con cinco máquinas, tres de tetra brik 250 ml, una de 1000 ml y una de 500ml.

Hay un operador de llenadora, un operador de empacadora, un operador de envolvedora, que son las personas que se ocupan de la línea de llenado, para dar término al proceso se encuentra un estibador de lleno y el popotero. Aproximadamente

en cada turno hay quince personas.

Tetra Pak

Las máquinas de tetra pak son menos tecnificadas que las de tetra brik, aún así es necesario que los operadores sean capacitados en el manejo de las máquina además de preparar mecánicos por las fallas que puedan surgir.

Para que se inicie la producción las tinas de llenado deben de estar esterilizadas, aquí para poner a funcionar la máquina se requiere de quince minutos.

En tetra pak también se cuenta con una persona de control de calidad que checa cada diez minutos el producto.

Los operadores de empacadora checan el sellado longitudinal y transversal para evitar las fallas en la producción.

Se cuenta con siete máquinas, estas ocupan: un operador de llenadora, un operador de empacadora, un estibador y un popotero, siendo aproximadamente veintidós personas por turno contando a los trabajadores que lavan la canasta, tres personas de elaboración y la persona de control de calidad.

El producto de tetra pak tiene su mayor venta en los centros escolares, por lo que en temporada vacacional baja la producción.

Plásticos

Es un departamento importante para el proceso productivo ya que en él se fábrica el popote, canastillas y cajas, además de productos para propaganda como son: bomboneras, paneras, cubetas, vasos, fruteros, bandejas y tinas.

Este departamento cuenta con tres tipos de máquinas, que son las máquinas inyectoras, las expulsoras y envolvedoras.

Las máquina inyectora es donde se produce la caja y canasta del producto tanto Pascual, Boing, Lulú y Tetra Pak, y los productos de propaganda.

Estas máquinas utilizan el polietileno que es comprado cada mes a Pemex y que se trae en camiones de la cooperativa.

Hay una persona que se encarga de checar el material, se descarga el camión y se acomoda el material, trabajo que lleva de cuatro a cinco horas ocupando de diez a doce personas.

Después viene la pigmentación para luego pasar a la máquina inyectora que contiene los moldes y a la máquina serigráfica donde se pintan las leyendas.

Para la máquina inyectora hay otro tipo de material que es el poliestileno que es transparente y parecido al vidrio siendo un material de importación, el cual no es pigmentado.

En las máquinas expulsoras se hace el popote de tres tamaños de 10cms, 13cms y de 17 cms, contándose con dos máquinas expulsoras, estas máquinas utilizan el polypropylene que es una resina plástica importada.

La máquina expulsora elabora el popote para después pasar a la tina de depósito en donde el operador lo recoge y lo coloca en cajas, almacenándolo para dejar que se seque dos semanas, posteriormente es envuelto en las máquinas envolventoras, cuando el popote ya se encuentra envuelto una persona va haciendo montones de veinte piezas aproximadamente pasándolo a otra persona que lo coloca en una bolsa de plástico y lo deposita en una tina para que después una persona lo selle, por último se guardan 400 paquetes de popote en costales de yute que son llevados a la bodega de popote hasta que son requeridos.

Cuando los artículos no cubren con los requisitos de calidad pueden volver a ser utilizados, mandándolos a moler.

El departamento de plásticos cuenta con:

Siete máquinas envolventoras, seis máquinas inyectoras y dos expulsoras.

Las máquinas inyectoras y expulsoras sólo requieren de un operador cada una de ellas.

Las envolventoras utilizan cuatro personas: un operador, la persona que hace montones, el que embolsa y el que sella la bolsa.

La serigráfica utiliza dos personas que son el operador y su ayudante.

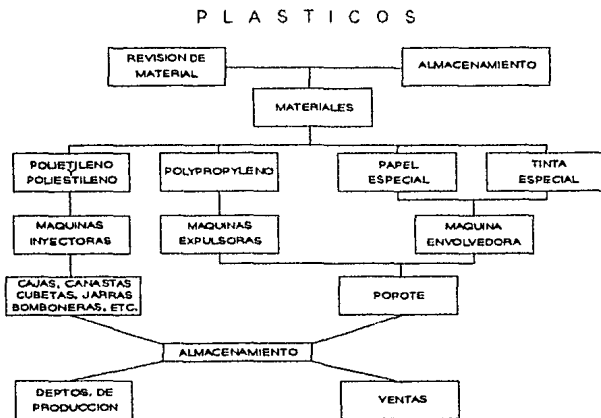
Una persona que seca el material y otra en la pigmentación. En el terminado de la caja y demás artículos se utiliza también personal, aparte de los encargados, contándose con un total de

cuarenta y cinco personas en los tres turnos.

Las máquinas inyectoras no se utilizan todas ya que los niveles de producción están bajos porque no existe gran variedad de moldes, las que trabajan constantemente son las máquinas expulsoras y envolvedoras ya que hacen el popote que es el artículo que más se requiere para la producción.

En las envolvedoras se rolan los puestos de hacer montones, embolsar y sellar.

En las inyectoras y las expulsoras también se rolan los puestos y cuando no trabaja ninguna se pasa al operador a la envolvedora.



La Cooperativa cuenta con los siguientes productos en el mercado:

Pascual Gas: 14 onzas (mediano) y de 30 onzas (familiar), producido en planta sur.

Lulú Gas: 10 onzas (chico), 16 onzas (mediano) y de 30 onzas (familiar), que se producen en planta norte.

Tetra Brik: 1000 ml
500 ml
250 ml

Tetra Pak: 250 ml.

Boing de pulpa: 12 onzas

Boing de lata

Boing no retornable

Contando con los siguientes sabores:

En pulpas: guayaba, tamarindo, mango, fresa y guanabana.

En jugos: manzana, uva, naranja y piña.

En gas: limón, naranja, uva, frambuesa, manzana y piña.

En la cooperativa no se elaboran jugos por no contar con maquinaria para ello.

Algunos socios manifestaron que no se está produciendo a toda su capacidad si se compara con Pascual S.A., calculando que sólo se produce en un cincuenta por ciento y que es debido primero a una maquinaria antigua que tiene fallas, el no contar con la maquinaria necesaria para elaborar otros productos y que el ritmo de trabajo a bajado considerablemente,

dándose factores para ello como son la falta de motivación hacia la propia cooperativa, el no estar acostumbrados a ser dueños y a producir para ellos mismos, otro factor importante es el miedo a la introducción de nuevos métodos para la producción que desplazaría su forma de producir la cual en la mayoría de los casos fue adquirida empíricamente, aunado a esto se encuentra su falta de preparación.

En cuanto a los empleados el producir únicamente significa el tener un trabajo y contar con una remuneración.

CAPITULO IV

COMISION DE EDUCACION COOPERATIVA

DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA "TRABAJADORES DE PASCUAL", S.C.L.

(PLANTA SUR)

4.1 Estructura

4.2 Funciones

4.3 Importancia al interior de la Cooperativa

4.4 Programas y proyectos manejados en la Comisión de Educación

COMISION DE EDUCACION COOPERATIVA DE LA SOCIEDAD
COOPERATIVA "TRABAJADORES DE PASCUAL", S.C.L.
(PLANTA SUR)

4.1 Estructura

La Comisión de Educación Cooperativa "estará integrada por tres miembros: presidente, secretario, tesorero, electos en asamblea general por mayoría de votos, y durarán en su cargo dos años pudiendo ser removido en cualquier tiempo en Asamblea General si no cumple debidamente su cometido".(30)

El presidente de la Comisión de Educación Cooperativa, señor Gerardo Camacho Hernández (que fungió como tal hasta agosto de 1991), mencionó la función que le corresponde a cada uno de los integrantes de dicha comisión.

"El presidente tiene como función específica el estar presente en todas las reuniones jerárquicamente hablando de responsables de departamento, es quien va a plantear los problemas que se tengan y presentará alternativas de solución a éstos conjuntamente con los demás integrantes tanto secretario como tesorero, recibe la documentación como son oficios de solidaridad, en él recaen las decisiones más importantes.

El secretario se encarga de levantar las actas de la Comisión, así como de los planes de trabajo que se están

COMISION DE EDUCACION COOPERATIVA DE LA SOCIEDAD
COOPERATIVA "TRABAJADORES DE PASCUAL", S.C.L.
(PLANTA SUR)

4.1 Estructura

La Comisión de Educación Cooperativa "estará integrada por tres miembros: presidente, secretario, tesorero, electos en asamblea general por mayoría de votos, y durarán en su cargo dos años pudiendo ser removido en cualquier tiempo en Asamblea General si no cumple debidamente su cometido".(30)

El presidente de la Comisión de Educación Cooperativa, señor Gerardo Camacho Hernández (que fungió como tal hasta agosto de 1991), mencionó la función que le corresponde a cada uno de los integrantes de dicha comisión.

"El presidente tiene como función específica el estar presente en todas las reuniones jerárquicamente hablando de responsables de departamento, es quien va a plantear los problemas que se tengan y presentará alternativas de solución a éstos conjuntamente con los demás integrantes tanto secretario como tesorero, recibe la documentación como son oficios de solidaridad, en él recaen las decisiones más importantes.

El secretario se encarga de levantar las actas de la Comisión, así como de los planes de trabajo que se están

formando en la misma.

El tesorero se encarga de manejar el dinero, pero esta función no se lleva a cabo porque no hay un fondo destinado para la educación."

La comisión se encuentra dividida en las dos plantas de producción.

En planta norte se encuentra el tesorero que se encarga de la comisión de educación realizando funciones similares a las que ejecutan presidente y secretario en planta sur.

En la toma de decisiones de vital importancia los tres miembros participan.

ESTA TESIS NO DEBE
SER DE LA PROPIEDAD

4.2 Funciones

En las Actas y Bases constitutivas se marca que el objeto fundamental de la Comisión de Educación es: "instruir y educar permanentemente a los miembros de la Sociedad, acerca de sus obligaciones y derechos en su calidad de socios de la Cooperativa. También tendrá a su cargo el fondo de Educación Cooperativa destinado a cubrir el costo de los programas en materia de Educación Cooperativa que establezca la Sociedad o los que en coordinación con otras Cooperativas o entidades de promoción Cooperativa se realicen para capacitar socios como cooperativistas, a los directivos en el mejor desempeño de sus funciones y a los empleados administrativos incluyendo al gerente, si lo hubiere, para una eficiente administración."

En la cooperativa se cuenta con un reglamento de educación cooperativa que contiene las funciones que debe realizar la comisión, entre las que se encuentran:

- 1) Programar y organizar cursos de teoría y administración cooperativa.

Con respecto a este punto se puede decir que hay una ausencia de programación y organización tomando en cuenta que los miembros de la propia comisión de educación no tienen una organización adecuada, ya que no hay una función específica para cada miembro de dicha comisión y si a esto se le agrega que la población que maneja es grande, además de no existir una investigación previa de las necesidades que tiene la población

de la cooperativa en materia de educación.

Esta falta de preparación es consecuencia de una capacitación apresurada que se imparte únicamente para cubrir necesidades para la dirección de la cooperativa.

En cuanto a los cursos de filosofía y administración cooperativa sólo se dan para cubrir un requisito que se le pide a la comisión. En este aspecto es importante mencionar que la cooperativa se ha preocupado por mandar a diferentes instituciones a sus miembros para ser capacitados como instructores de cooperativismo, lo cual no ha tenido una respuesta favorable, por un lado la mala organización que presenta la comisión de educación y por otro la falta de disposición de los instructores a solidarizarse con la cooperativa para participar en la preparación de futuros cooperativistas, llegándose a la contratación de personal externo para la impartición de dichos cursos.

2) Se encarga de incrementar el nivel académico de todos los integrantes de la Cooperativa, por lo cual se tiene un convenio con la SEP para impartir el sistema abierto a nivel primaria, secundaria, preparatoria y alfabetización. Para lo cual la comisión proporciona el local, material didáctico y asesoría. Aquí se vuelve a presentar como un obstáculo la nula organización de la comisión para la impartición de estos cursos, aunado a esto se observa la falta de espacios adecuados para que se impartan los cursos, el que los asesores no cuenten con métodos que mantengan el interés del grupo, el problema más

grave al que se enfrenta la educación dentro de la cooperativa es que no se conceden tiempos para la preparación de sus miembros, lo que lleva a que se de una apatía hacia la preparación.

3) Organizar cursos a nivel técnico y administrativo enfocados a la capacitación de su personal.

Se puede decir que a este aspecto la cooperativa le ha dado mayor apoyo e importancia.

4) La Comisión tiene la obligación de "solicitar periódicamente informes de las instituciones donde se capacite el personal" (31)

Esta capacitación se puede dar de dos formas, una es que se mande a la persona a la institución y otra que la Comisión de Educación contrate a la persona que vaya a dar la capacitación a la Cooperativa.

5) Otorgar becas tanto a los trabajadores como a su hijos siempre que los trabajadores tengan más de seis meses de antigüedad en la cooperativa; que presenten su solicitud a la comisión, documentos que lo acrediten como estudiante y comprobar periódicamente sus calificaciones.

"A todos los trabajadores de la Cooperativa se les ayudará mensualmente con las siguientes cantidades:

- a) Estudiante a nivel técnico un cincuenta por ciento del pago de su colegiatura.
- b) Estudiante a nivel bachillerato, el equivalente a siete días de salario mínimo oficial."(32)

"A todos los trabajadores que cursen del cuarto semestre en adelante del nivel profesional se les ayudará con dos horas de tiempo diariamente, de lunes a viernes, siempre y cuando renuncien a la ayuda económica (de diez días de salario mínimo)." (33)

Cada trabajador tiene derecho a una beca para sus hijos que cursen secundaria, la cual será el equivalente a tres días de salario mínimo oficial al mes con un promedio de nueve, a nivel bachillerato le corresponderá cuatro días de salario mínimo oficial al mes con un promedio de ocho.

También se otorgan becas para la capacitación de los trabajadores en algunas de las áreas que se relacionan con la cooperativa o con sus necesidades proporcionando el cien por cientos de la colegiatura.

Cuando se otorga beca a algún trabajador que estudie a nivel profesional se firma un convenio en el que se señala que el trabajador al terminó de su carrera le dará a la Cooperativa dos años de su trabajo ajustándose a lo que la Cooperativa le pueda pagar.

Actualmente la Comisión de Educación otorga aproximadamente sesenta becas mensualmente, el presidente de dicha comisión opinó que son pocas becas para la población con que cuenta la Cooperativa pero que muchas veces no son solicitadas por los requisitos que se piden para darlas. Por otro lado los trabajadores comentaron que aunque llenasen los requisitos en ocasiones se hacia caso omiso a su solicitud.

6) "La Comisión de Educación Cooperativa tendrá la obligación de realizar eventos, que permitan desarrollar y aprovechar la creatividad de los trabajadores, debiendo otorgar algún estímulo a los más destacados." (34)

La realización de eventos que estimulen la creatividad de los trabajadores no existen.

7) "La Comisión de Educación Cooperativa tendrá la responsabilidad de difundir y desarrollar actividades culturales como: conciertos, visitas a museos, organizar talleres, tanto para trabajadores como para sus familiares, así como exposiciones, conferencias, foros, encuentros, mesas redondas y otras actividades encaminadas a desarrollar la cultura." (35)

La difusión y desarrollo de actividades culturales se ha dado en una mínima parte puesto que dichos eventos se dan cuando la cooperativa por medio de la comisión de educación patrocina éstos a diferentes organizaciones o instituciones; y cuando recibe invitaciones para asistir a los diferentes eventos que organizan instituciones; a este respecto la gente opina que no hay una difusión adecuada ya que en muchas ocasiones no se enteran de éstos; además de que los eventos y los horarios no se adecuan a las necesidades de la cooperativa.

Se piensa dar impulso a la creación de una Fundación Cultural que permita que todos los trabajadores tengan acceso a la cultura, para tal objeto se a formado una comisión especial que se encargará de dicha fundación.

8) Es la comisión que tiene la representación de la cooperativa en los eventos políticos y culturales; así como el mantener relaciones al exterior con diferentes organizaciones a través de la solidaridad que puede ser en producto, económica y en presencia.

Para la cooperativa la solidaridad es importante ya que representa el retribuir la ayuda que se les proporcionó durante el movimiento.

9) Se encarga de atender a las personas que visitan las plantas de producción, para ello la comisión cuenta con una persona que realiza las visitas guiadas, en planta sur.

10) La Comisión de Educación tiene a su cargo las inducciones que se dan a personal de nuevo ingreso, donde se les presenta un panorama general de la cooperativa.

11) "La Comisión de Educación Cooperativa podrá dar acceso, de acuerdo a las condiciones de la Cooperativa, a los estudiantes de los diferentes niveles, para la realización de prácticas profesionales, servicio social, elaboración de tesis como entrevistas, encuestas, etc., tratando a la vez de aprovechar los conocimientos profesionales para aplicarlos dentro de la Cooperativa. Quedando entendido que esto se hará sin implicar compromiso alguno para la Cooperativa." (36)

El acceso de estudiantes para realizar las actividades antes mencionadas, hasta la fecha no se maneja de acuerdo a las condiciones de la cooperativa, lo que implica que en muchas ocasiones los trabajadores no estén dispuestos a

colaborar, por los múltiples estudios de que han sido objeto.

El aprovechamiento de los conocimientos casi no se da ya que de las tesis, programas o estudios que les son proporcionados a la cooperativa por medio de la comisión de educación no se aplican ni se difunden, que puede ser por los cambios de administración que truncan en ocasiones los diferentes procesos o por considerar que no son adecuados para la cooperativa.

4.3 Importancia al interior de la Cooperativa

La importancia de la Comisión de Educación Cooperativa radica en primer lugar en que forma parte de la dirección de la cooperativa, siendo la que debe de proporcionar una educación cooperativa permanente, por lo que representa uno de los pilares más importantes para el funcionamiento de la cooperativa como tal.

Sin embargo la carencia de una administración adecuada a dado como resultado que la importancia de esta comisión vaya deteriorandose en su interior.

Algunas personas que laboran en la cooperativa manifestaron que en ocasiones las administraciones se ocupan más de proyectar su imagen al exterior descuidando las necesidades de su población principalmente en materia de educación, reflejándose esto en la apatía de los miembros de la cooperativa hacia la participación en cursos y actividades que realiza la comisión de educación.

Lo anterior se puede justificar porque es una cooperativa joven que surgió de un movimiento obrero sin ninguna preparación para manejarse como cooperativa, lo cual lo han ido adquiriendo a través de la experiencia; si a esto se le agrega que se le ha dado mayor importancia a producir trayendo como consecuencia un descuido hacia la educación, además de la negación de los miembros de la cooperativa por prepararse.

4.4 Programas y proyectos manejados en la Comisión de Educación

La Comisión de Educación Cooperativa no tiene una planeación adecuada, ya que aunque cada dirección plantea sus planes de trabajo éstos no son teorizados en programas y proyectos por lo que la comisión carece de los mismos, ya que se atiende la problemática de educación cuando ésta se presenta.

Existen programas y proyectos elaborados por personas que prestaron su servicio social, prácticas escolares e investigaciones que les son proporcionados a la Comisión y que como ya se mencionó no son aplicados ya sea porque juzgan que no son convenientes para la cooperativa y cuando éstos se aplican no tienen una continuidad.

CAPITULO V

INVESTIGACION DE CAMPO

5.1 Justificación

5.2 Planteamiento del problema

5.3 Objetivos

5.4 Hipótesis

5.5 Metodología

5.6 Recolección de datos

5.7 Tratamiento de datos

5.8 Análisis y presentación de resultados

INVESTIGACION DE CAMPO

5.1 Justificación

A través de la realización de nuestras prácticas escolares en la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L. en su planta sur nos percatamos de la falta de una adecuada educación cooperativa, lo que trae consigo una serie de conflictos al interior como al exterior de la misma.

Al interior se observa la falta de una preparación, de una capacitación y de una práctica del cooperativismo, manifestándose en conflictos entre socios-socios y socios-empleados, afectando la organización, la comunicación, las relaciones humanas y laborales, la productividad, y los objetivos de la cooperativa.

Exteriormente afecta ya que la cooperativa se formo para dar trabajo y atender las necesidades de una colectividad, que al no funcionar adecuadamente puede desaparecer perdiéndose una fuente de trabajo, además de negarse como una alternativa de organización social.

Al ser una cooperativa de producción será por medio de la educación cooperativa que se logre una autogestión, donde el trabajador se apropie y se conscientice de sus medios de producción, de su trabajo, del producto y de sus decisiones en

lo tecnológico, económico y social. Además permitirá que el trabajador modifique la idea e intencionalidad del trabajo y de su organización social; fortaleciendo sus principios, aprendiendo a trabajar en conjunto y con solidaridad, participando activamente para el bienestar del grupo todo ello a través de una praxis.

Por lo anterior el Licenciado en Trabajo Social puede participar en la cooperativa haciendo uso de elementos teóricos-prácticos que coadyuven al crecimiento y fortalecimiento de la educación cooperativa.

Por ser la educación cooperativa un pilar fundamental para el desarrollo de la cooperativa, fue necesario investigar y andar sobre los prejuicios que ocasiona la falta de una educación cooperativa adecuada, además de presentar una opción de intervención del Licenciado en Trabajo Social en una área poco abordada.

5.2 Planteamiento del problema

La falta de una educación cooperativa adecuada en la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L., ocasiona la inadecuada práctica del cooperativismo que trae consigo conflictos entre socios-socios y socios-empleados manifestándose en una mala comunicación, unas malas relaciones humanas y laborales, una falta de solidaridad, repercutiendo en la productividad y en el funcionamiento como cooperativa.

5.3 Objetivos

Objetivo General

Destacar la importancia que tiene la educación cooperativa en la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L., y buscar alternativas de solución a los conflictos que se dan por la inadecuada educación cooperativa.

Objetivos Específicos

- Conocer la estructura, funcionamiento y políticas de la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L.
- Conocer como se lleva acabo la educación cooperativa a través de la Comisión de Educación Cooperativa en la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L.
- Buscar desde la perspectiva del Licenciado en Trabajo Social la aplicación de la educación cooperativa.
- Proponer alternativas de solución para la problemática.

5.4 Hipótesis

La falta de una educación cooperativa adecuada impide que la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L., funcione como tal.

Variable Independiente

La falta de una educación cooperativa adecuada en la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L.

Variable Dependiente

Ocasiona el mal funcionamiento como cooperativa.

5.5 Metodología

El método utilizado fue el deductivo, partiendo de lo general a lo particular.

La investigación se realizó en la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L., planta sur; seleccionándose ésta debido a que es la más grande, concentrándose la mayor parte de su población y de la dirección; en ella se llevan a cabo las asambleas y las reuniones de donde emergen las decisiones trascendentales para el desarrollo y funcionamiento de la cooperativa.

A la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L., planta sur la componen 1430 trabajadores (incluyendo al personal que labora en su anexo de bodega Pantitlán), de los cuales 527 (36.9 %) son socios y 903 (63.1 %) son empleados (datos proporcionados por el departamento de personal).

La investigación abarco un 37 % de la población total de planta sur, aplicando 530 cuestionarios de los cuales 180 (34%) fueron a socios y 350 (66%) a empleados.

La investigación se apoyo en datos bibliográficos, hemerográficos y videográficos, además de la utilización de la observación participante, la encuesta y entrevistas formales e informales.

5.6 Recolección de datos

La recolección de datos se llevó a cabo en primera instancia a través de fuentes bibliográficas, hemerográficas y videográficas, en algunas ocasiones parte de este material nos fue proporcionado por la cooperativa.

Para realizar la encuesta se elaboró un mismo cuestionario (ver anexo 1), tanto para socios como para empleados; habiendo en él preguntas dirigidas a socios y otras a empleados.

Por medio de la comisión de educación cooperativa se nos permitió el acceso a la cooperativa en su planta sur, marcando en un principio la forma de trabajo la cual era el aplicar los cuestionarios a los trabajadores después de su horario de trabajo para no obstruir la producción; la comisión nos apoyaría dando aviso a los encargados de departamento para solicitarles su colaboración y la del personal a su cargo, además de proporcionar un lugar para realizar la encuesta. Sin embargo de esta forma los trabajadores no se mostraron dispuestos a cooperar, por lo que se implementó una nueva forma de trabajo que fue el ir personalmente a cada uno de los departamentos y hablar con los encargados y plantearles nuestro objetivo; cada encargado de departamento y su personal nos dió la pauta para trabajar dentro de su área de trabajo no interfiriendo con sus actividades laborales y personales, favoreciendo el contacto y la participación previa que se había tenido con los integrantes de la cooperativa.

Al estar en su área de trabajo, en contacto directo con los trabajadores y su actividad diaria; permiti6 que surgieran entrevistas informales y que la observaci6n fuera directa y participante enriqueciendo con ello nuestro trabajo.

Se realizaron entrevistas formales a algunas personas claves para la cooperativa y que aportaron elementos importantes para nuestra investigaci6n.

5.7 Tratamiento de datos

Debido al tamaño de la muestra fue necesario auxiliarse de una computadora, trabajándose en una hoja de cálculo (QUATTRO).

Se cerraron las preguntas abiertas y se codificó capturándose los datos.

La información primero se maneja en general para después separarla por socios y empleados, hasta llegar a su separación por grupos dependiendo de la actividad que realiza cada uno de ellos. (Anexo 2)

5.8 Análisis y presentación de resultados

Los resultados obtenidos durante la investigación realizada en la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L., en su planta sur fueron los siguientes:

Primera parte del cuestionario

Socios y Empleados (1)

La Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L., planta sur la forman 1430 trabajadores de los cuales 527 (37%) son socios y 903 (63%) empleados. La muestra manejada fue de un 37% de la población de planta sur aplicando 530 cuestionarios; de los cuales 180 (34%) fueron a socios y 350 (66%) a empleados.

Sobrepasando los empleados a los socios repercutiendo esto en la cooperativa, ya que al contratar mayor número de asalariados y no teniendo éstos derechos sobre los medios de producción, no participando en la toma de decisiones se concentra el poder en los socios retomando patrones de una empresa privada; obtaculizando el objetivo para lo que fue creada la cooperativa.

(1) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No. 1

1) Edad (2)

Las edades de los trabajadores se concentran de los 18 a los 42 años, siendo de un 81.6 % (433 casos) del total de la muestra; correspondiendo a los socios un 18% (96 casos) y a los empleados un 63.5% (337 casos).

Con respecto a la edad de los socios va de los 28 a los 57 años representando un 86.1% (155 casos), en tanto que el 96% (337 casos) de los empleados tienen edades de 18 a 42 años.

De 18 a 27 años sólo hay 10 socios (5.5%) y 223 (63.7 %) empleados; mientras que en las edades de 58 a 72 años hay 15 socios (8.3%) no habiendo ningún empleado de esta edad. Por lo que los empleados son jóvenes y los socios son de edad más avanzada.

La edad ha sido puesta como barrera por parte de los socios para prepararse; no obstante es importante su experiencia para la preparación de todos esos empleados que en algún momento podrían pasar a ser socios.

(2) Vid. Anexo Estadístico, Cuadro No. 1 y Gráfica No. 2

2) Sexo (3)

El sexo masculino representa un 91.5 % (485 casos), de los cuales 33.2 % (176 casos) corresponden a socios y 58.3 % (309 casos) a empleados y el femenino es de 8.5% (45 casos); de los cuales .8% (4 casos) son socios y 7.7 % (41 casos) de empleados.

La población de la cooperativa está compuesta en su mayor parte por el sexo masculino, lo que indica la poca participación que tiene el sexo femenino al interior de la cooperativa; si se toma en cuenta que hay cuatro socias de las cuales sólo una ocupa un puesto directivo; además en su mayor parte la mujer se encuentra dedica a labores administrativas.

3) Lugar de residencia (4)

Los trabajadores de la cooperativa residen en un 49.1 % (260 casos) en el Distrito Federal; concentrándose en las delegaciones de Iztapalapa (13%) , Gustavo A. Madero (8.1 %), Iztacalco (7.2), Cuauhtémoc (4.3 %) y Venustiano Carranza (3.8 %) ; y en el Estado de México residen un 42.8 % .

Esto es importante ya que los integrantes de la cooperativa viven lejos de la misma, lo que propicia que muchas veces no estén dispuestos a asistir a eventos, a cursos o alguna otra actividad para su preparación y el desarrollo de la cooperativa, contribuyendo este factor a que no se participe.

4) Estado civil (5)

En un 57 % (302 casos) los trabajadores son casados, siguiendo el rubro de solteros con 31.5% (167 casos); unión libre con un 8.7 % (46 casos); separados 1.5% (8 casos); divorciados .9 % (5 casos) y viudos .4 % (2 casos). Lo que significa que de la cooperativa se benefician muchas familias, representando una fuente de ingresos, en cuanto a las personas solteras pueden en un momento dado ocasionar conflictos internos en la cooperativa, ya que no tienen un compromiso económico con una familia.

5) Escolaridad (6)

La población del total de la muestra tienen una escolaridad completa del 66% (350 casos), correspondiendo a los socios un 50% (90 casos) y a los empleados un 74.3 % (260 casos).

Los socios se encuentran a un nivel primaria si se toma en cuenta que el 30.5 % (55 casos) tiene una primaria completa y un 27.8 % (50 casos) primaria incompleta, en los empleados su mayor escolaridad se encuentra ubicada en secundaria completa con un 26.6 % (93 casos) siguiendo la primaria completa con un 18.6 % (65 casos), carrera técnica completa con 14.3 % (50 casos) y bachillerato completo con un 9.7 % (34 casos).

Por lo anterior la escolaridad de los empleados es más alta ya que se encuentra en su mayor parte completa siendo más

elevada a nivel secundaria mientras que en los socios su nivel es más bajo encontrándose aún 4 analfabetas y 3 analfabetas funcionales.

Esto es contraproducente ya que los socios tienen a su cargo el manejo de la cooperativa siendo la base de ésta que al no estar debidamente preparados ponen en peligro a la cooperativa además de negarse el derecho que tienen como socios a ocupar puestos directivos u otros en donde se percibe mayor salario trayendo el desplazamiento de socios por los empleados y como consecuencia los conflictos entre los dos grupos.

El bajo nivel escolar que tienen los socios se justifica si se toma en cuenta que la mayoría de ellos proceden de Pascual S.A., en donde se contrataban obreros con poca preparación, además de reflejarse aquí la preparación del obrero mexicano.

(3) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No. 3 y No.4

(4) Vid. Anexo Estadístico, Cuadro NO. 2 y Gráfica No. 5 y 6

(5) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No. 7

(6) Vid. Anexo Estadístico, Cuadro No. 6 y Gráfica No. 8

6) Empleo anterior (7)

Ningún elemento de la muestra a trabajado en una cooperativa sus empleos anteriores han sido en empresas privadas 48.5 % de los cuales 10.2 % provienen de Pascual S.A. , un 19 % no han tenido ningún otro trabajo. Esto significa que los trabajadores están acostumbrados a otro tipo de organización trayendo consigo patrones que dificultan su educación cooperativa. En cuanto a las personas que no cuentan con ninguna experiencia laboral previa su preparación cooperativa puede ser más fácil siempre y cuando se lleve en la cooperativa una verdadera práctica del cooperativismo.

Los socios en un 30 % (54 casos) proceden de Pascual S.A. teniendo la experiencia de empresa privada, de un movimiento de huelga y actualmente como cooperativa este proceso favorece porque hace que tengan un sentido de pertenencia más arraigado hacia la cooperativa enriqueciendo su formación como cooperativistas, siendo que los empleados no cuentan con esta experiencia.

De los empleados ninguno fue campesino y los socios se dedicaron al campo en un 11.1 % (20 casos).

(7) Vid. Anexo Estadístico, Cuadro No.4 y Gráfica No. 9.

7) Otro empleo además del de la Cooperativa (8)

Un 94% de los trabajadores labora únicamente en la cooperativa, facilitando esto su aprendizaje y la participación en el fomento del cooperativismo.

8) Departamento en el que labora (9)

Esto se analizará en los resultados por departamentos.

9) Puesto que desempeña

Con respecto al puesto es importante mencionar que los socios además de ocupar los puestos de dirección tienen a su cargo en mayor parte los puestos de encargados de departamento y de turno, encontrándose 17 casos de socios mientras que en los empleados sólo hay 5 personas ocupando estos puestos.

(8) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No. 10

(9) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No. 46

10) Antigüedad (10)

La antigüedad de los trabajadores se encuentra de 1 a 6 años teniendo un 52.1 % (276 casos) del total de la muestra.

El rango de menos de un mes a 6 años en socios representa un 10.6 % (19 casos) en tanto que en los empleados representa un 97.7 % (342 casos). Mientras que de 7 a más de 30 años de antigüedad el 87.7% (158 casos) es de socios y el .3 % de empleados, que es sólo una persona que tiene una antigüedad de 7 a 9 años y que perdió su derecho a ser socio por retirarse un poco antes de iniciarse el movimiento y regresar siendo ya cooperativa.

Lo anterior ratifica que no ha habido la admisión de nuevos socios si se toma en cuenta que llevan seis años laborando como cooperativa. Siendo que 281 empleados de la muestra tienen más de seis meses laborando en la cooperativa que es uno de los requisitos que marca la Ley General de Sociedades Cooperativas para pasar a ser socios; esto se debe a que no se sabe el valor real de los certificados de aportación, a la vez que la admisión de nuevos socios dependerá de la capacidad económica de la cooperativa para no perjudicar a ésta.

(10) Vid. Anexo Estadístico, Cuadro No. 5 y Gráfica No. 11

11) Horario de trabajo

A) Turno (11)

En la cooperativa existen cuatro turnos que es el primero o matutino que está representado por un 67.8 % ; el segundo o turno vespertino con 13 % ; el tercer turno o turno nocturno con 2.6 % y el turno mixto que es cuando los trabajadores rolan con un 16.6 % , en cuanto al turno de socios y empleados éste es equitativo.

Esto es importante ya que determinará las actividades que se implanten para fortalecer la educación cooperativa, adaptándose a las necesidades de la cooperativa.

B) Horas (12)

La mayor parte de la población de la muestra trabaja 8 horas diarias (51.1 %), un 34 % no tiene horas fijas de trabajo y que son las personas que rolan, que son encargados de departamento y que tienen un puesto en la dirección siendo generalmente socios por lo que a este rubro en socios le corresponde un 13.8 % y a empleados un 20.2 %.

Tanto en socios como en empleados su mayor porcentaje se encuentra ubicado en las 8 horas de trabajo, siguiéndole los que no tienen horas fijas que representan un inconveniente para los procesos de capacitación y aprendizaje.

(11) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No.12

(12) Vid. Anexo Estadístico, Cuadro No. 6 y Gráfica 13

12) Días que trabaja a la semana

Toda la población entrevistada trabaja seis días a la semana.

13) ¿Qué significa para usted pertenecer a la Cooperativa? (13)

Para un 54.9 % el pertenecer a la cooperativa significa el trabajar en conjunto para beneficio de todos, para un 17.4 % significa tener un trabajo seguro, para el 16.8 % es tener un mejor nivel económico.

Como puede verse para la mayor parte de la población el pertenecer a la cooperativa significa el trabajar en conjunto para beneficio de todos; tanto para socios como para empleados. Sin embargo en los socios representa un 65.6 % y para los empleados un 49.4 % , esto puede deberse a que los socios tienen una perspectiva diferente a la de los empleados simplemente por ser los dueños de los medios de producción.

La segunda respuesta más importante para los socios es la de tener un trabajo seguro (19.4 %); esta respuesta esta fundamentada en base a que el objetivo de convertirse en cooperativa fue por mantener la fuente de trabajo, la otra respuesta que ocupa un porcentaje importante es la de tener un mejor nivel económico (11.7 %) que se encuentra garantizado por el hecho de ser socio.

Para los empleados la respuesta que ocupa un segundo lugar en importancia es la de tener un mejor nivel económico

(19.4 %) y si a ésta se le agrega la respuesta de obtener un sueldo (13.1 %), representando un 32.5 % , lo que significa que para ellos la cooperativa es un medio para obtener un ingreso.

La tercera respuesta en importancia es la de tener un trabajo seguro (16.3 %) lo que les daría una situación laboral y económica estable.

14) ¿Cuál es su meta más importante como socios de la Cooperativa? (14)

Los socios consideran como su principal meta el progreso de la cooperativa (47.2 %).

Para un 29.4 % su meta es mejorar la forma de trabajo, considerando que el progreso de la cooperativa no puede darse si no se mejora la forma de trabajo.

Un 9.4% de los socios tiene como meta el mejorar económicamente en tanto que el 7.2 % quiere conseguir mayores prestaciones; un 3.3 % su meta es ayudar a los socios y un 3.3 % aspiran a seguir siendo socios.

La meta del progreso de la cooperativa y la de mejorar la forma de trabajo fue tomada por la mayor parte de los socios con un sentido económico.

Los porcentajes más bajos son los de las metas de ayudar a los socios y seguir siendo socios, aquí se refleja la seguridad que tienen de su estatus como socios y la falta de solidaridad.

15) ¿Cuál es su meta más importante como empleado de la Cooperativa? (15)

De las opciones presentadas un 33.4 % contestó que quiere que progrese la cooperativa, un 27.4 % busca mejorar económicamente, un 11.4 % pretende mejorar la forma de trabajo, un 11.1 % su meta es llegar a ser socio, el 6 % desea tener mayores prestaciones, el ayudar a otros empleados fue de 5.7 %, el 3.4 % se abstuvo de opinar y un 1.4 % persigue ayudar a los socios.

El progreso de la cooperativa fue tomado también por los empleados como un progreso económico y si se le agrega a esta opción el mejoramiento económico representaría un 60.8 % que confirma que la cooperativa es valorada como un fuente de trabajo donde se obtiene un ingreso.

Un 11.4 % que corresponde al mejorar la forma de trabajo fue menor comparada con los socios ya que para ellos como asalariados sólo es necesario el tener un sueldo. Es importante mencionar que el querer llegar a ser socios fue de un 11.1 % que es un porcentaje bajo si se toma en cuenta las ventajas que representa el ser socio, aunque aquí interviene el factor de que los empleados ven como imposible el llegar a ser socios por los obstáculos que se les presentan, además de lo que significa adquirir nuevas responsabilidades.

El ayudar a los socios como a los empleados tiene un porcentaje menor lo que lleva a pensar que no hay una

solidaridad, en lo referente a la abstinencia fueron personas que no quisieron comprometerse.

16) ¿Cómo es su relación con los socios? (16)

La relación con los socios en un 54.5 % es buena, en un 35.1 % es regular, el 1.9 % es mala y un 8.5 % no contesto. La relación entre socios-socios es buena en un 65 % , es regular en un 32.8 % ; mala en un 1.1 % , no contestando un 1.1 % .

Aunque aquí se presenta una relación buena entre socios-socios existen divisiones entre ellos ya que la mayor parte de los socios que forman la base no se llevan bien con los socios que integran la dirección y esto es debido a la falta de una adecuada comunicación entre base y dirección.

En cuanto a la relación empleados-socios es buena en un 49.1 % ; regular en un 36.3 % ; mala en un 2.3 % y un 12.3 % no respondió.

Cabe aclarar que durante la realización de las entrevistas en un principio los empleados se mostraron renuentes a contestar ya que un mes antes se había despedido a empleados, mostrando desconfianza hacia la investigación. Por lo que sí se une el porcentaje de regular, mala y no contestó se obtendrá un 50.9 % sobrepasando al rubro de la buena relación.

17) ¿Cómo es su relación con los empleados? (17)

En un 65.5 % la relación con los empleados es buena, regular en un 30.6 % , mala en un .4 % y no contestó en un 3.6 % .

La relación socio-empleado es de un 66.7 % buena, en un 28.9 regular, en .6 % es mala, en un 3.9 % no contestaron. Relación empleados-empleados es buena en un 64.9 %, regular en un 31.4 % ; mala en un .3 % , no contestando un 3.4 %.

Los datos muestran que en su mayor parte la relación que se da con los empleados es buena , sin embargo la observación llevada a cabo durante la investigación anula los resultados obtenidos en el rubro de relación socios y empleados , ya que entre éstos existen diferencias dadas por el status que tienen dentro de la cooperativa.

(13) Vid. Anexo Estadístico, Cuadro No.7 y Gráfica No. 14

(14) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No. 15

(15) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No. 16

(16) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No. 17

(17) Vid. Anexo Estadístico, Cuadro No. 9 y Gráfica No. 18

18) ¿Fuera de sus horas de trabajo convive y se relaciona con sus compañeros? (18)

El 54.1 % de la población total de la muestra si convive; un 45.3 % no convive y un .6 % no tiene datos; de esto el 16.4 % de los socios si convive y el 17.2 % no lo hace, en los empleados un 37.7 % si convive y un 28.1 % no convive; se puede observar que los empleados conviven más que los socios y es debido a que los empleados han tomado un número mayor de cursos que es en donde conviven y se relacionan; además de influir en ello el ritmo de trabajo que impone la cooperativa.

19) ¿Cuándo se organizan eventos culturales y recreativos asiste a ellos? (19)

La población asiste a estos eventos en un 55.5 % y lo hacen en su mayor parte por convivir en un 32.8 % ; no asistiendo en un 44.5 % siendo su principal problema la falta de tiempo en un 18.7 % .

De la muestra total los socios asisten en un 22.8 % ; no asisten en un 11.1 % ; en tanto los empleados asisten en un 32.6 % y no asisten en un 33.4 %.

Tomando la muestra de socios éstos asisten en un 57.2 % siendo su principal objetivo la convivencia y la distracción; no asistiendo un 32.8 % siendo el principal motivo la falta de tiempo y la falta de interés; no obstante su asistencia es

mayor a la de los empleados ya que estos asisten en un 49.4 % también en su mayor parte es por convivir y distraerse, no asiste un 50.6 % por falta de tiempo, por no haber una difusión adecuada y por mala organización.

La inasistencia a dichos eventos se debe primero a que son pocos los eventos que existen estando mal organizados no difundiéndolos adecuadamente y por interponerse muchas veces en las actividades productivas y personales, por otro lado la gente no está consciente de lo que significa el participar en dichos eventos para el desarrollo de su educación cooperativa.

20) ¿Su familia asiste a los eventos culturales y recreativos que realiza la cooperativa? (20)

La familia de los trabajadores de la cooperativa en un 43.6 % asiste a los eventos por convivir y distraerse, mientras que un 56.4 % no asiste argumentando principalmente falta de tiempo e interés, mala organización y por no saber que existen.

En la muestra total se ve que la familia de los socios si asiste en un 18.1 % y no asiste en un 15.8 %, la familia de los empleados si asisten en un 25.5 % ; no asisten en un 40.6 % . Aquí se presenta que la familia de los socios tienen una mayor asistencia que la de los empleados a dichos eventos.

(18) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No.19

(19) Vid. Anexo Estadístico, Cuadro No. 10 y Gráfica No. 20

(20) Vid. Anexo Estadístico, Cuadro No. 21 y Gráfica No. 21

21) ¿Eventos que conoce realiza la Cooperativa? (21)

El 46.6 % conoce el aniversario de la cooperativa siendo el evento más conocido, el 15.4 % de la población no conoce ninguno, el 11.4 % sabe de la existencia de la peregrinación y el 9.8 % de eventos deportivos.

De los 180 socios 144 conocen el festejo de aniversario de la cooperativa y de los 350 empleados 228 conocen dicho evento, por lo que los socios conocen más dicho evento.

Los eventos más conocidos por los socios después del aniversario son; la peregrinación (44 socios), eventos deportivos (32 socios), 25 socios no conocen ningún evento, en menor número se encuentran misas (12 socios), obras de teatro (9 socios), mítines y marchas (5 socios), convivios (6 socios), patrocinio de eventos (10 socios), asambleas (7 socios), eventos culturales (4 socios).

Después del aniversario que es el evento más conocido por los empleados lo más significativo es el que 96 empleados no conocen ningún evento.

Todo esto indica que se realizan pocos eventos, confirmando la falta de difusión de los mismos.

(21) Vid. Anexo Estadístico, Cuadro No. 12 y Gráfica 22

22) ¿Conoce las funciones de la Comisión de Educación? (22)

Tomando la totalidad de la muestra en un porcentaje de un 53.8% conocen las funciones de la comisión de educación, no conociendo en un 46.3 % .

Es grave que casi la mitad de la muestra no conozca las funciones de la Comisión de Educación Cooperativa lo que significa que la comisión no ha tenido una proyección adecuada.

De los socios un 63.9% las conoce y un 36.1% no las conoce, en tanto los empleados en un 48.6 % las conocen, no conociendolas un 51.4 %, siendo más conocidas por los socios que por los empleados y que se debe a la participación directa que tienen éstos en la organización.

23) Mencione las funciones que conoce realiza la Comisión de Educación (23)

En la gráfica anterior se observa que de los 180 socios de la muestra 115 conocen las funciones que realiza la comisión de educación, de éstos 63 conocen la actividad de organizar cursos básicos (alfabetización, primaria, secundaria y bachillerato), 51 cursos de preparación cooperativa (filosofía cooperativista, administración cooperativa y formación de instructores), 42 cursos de capacitación técnica, 14 otorgar becas y 34 otros (actividades como el proporcionar solidaridad, hacer visitas

guiadas, mantener informada a la población de la cooperativa, ser la representación de la cooperativa ante otras organizaciones y organizar eventos).

En cuanto a los empleados de los 350 de la muestra, 187 (53.4 %) no conocen las funciones de la comisión de educación; aquí hay un incremento de 7 empleados en comparación con la gráfica anterior (gráfica No. 23) ya que en ésta sólo 180 respondieron no saber las funciones que realiza la comisión de educación, pero cuando se les pidió mencionar alguna de las actividades 7 empleados no dieron contestación, siendo 163 (46.6 %) empleados los que conocen las funciones, de los cuales 91 empleados conocen la actividad de organizar cursos básicos, 70 cursos de preparación cooperativa, 41 cursos de capacitación técnica, 46 el otorgar becas, y otros 15 empleados.

Los miembros de la cooperativa ponen como la función principal de la comisión de educación la de organizar cursos tanto básicos, de preparación cooperativa como de capacitación técnica, siendo la de organizar cursos básicos la más difundida, siguiéndole en importancia la de organizar cursos de cooperativismo tanto de filosofía como de administración así como los cursos de capacitación técnica; lo que indica que la comisión a basado en la organización e impartición de cursos el fomento a la educación cooperativa.

(22) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No. 23

(23) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No. 24

24) ¿A solicitado becas a la Comisión de Educación? (24)

Del total de la muestra un 89.3 % no ha solicitado becas, haciéndolo sólo un 10.7 %.

El presidente de la comisión de educación manifestó que el proporcionar becas es uno de los estímulos que otorga la cooperativa, considerando que un factor que contribuye a que no se soliciten son los requisitos que se piden para hacerse acreedor ya que deben tener cierto promedio y antigüedad en la cooperativa, además de que cuando se les da beca y no concluyen sus estudios los trabajadores deben reintegrar a la cooperativa lo que ésta les aporó; el que si se trata de un nivel profesional al concluir su carrera deben dar dos años mínimo a la cooperativa ajustándose al salario que puede cubrir ésta; por otra parte los trabajadores opinan que en muchas ocasiones hacen caso omiso de su petición, otras veces no cumplen con los requisitos o el considerar no convenirles. La comisión de educación actualmente maneja aproximadamente 60 becas.

(24) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No. 25

25) ¿Cursos en que ha participado? (25)

El 49.4 % de la muestra sí ha participado en cursos, no haciéndolo el 50.6 %, siendo los socios los que más asisten a ellos (69.4 %) no participando un 30.6 %, en tanto los empleados tan sólo el 39.1 % asiste y un 60.9 % no lo ha hecho.

En el curso de cooperativismo han participado 97 socios y 86 empleados siendo el de mayor asistencia, ya que en ocasiones se ha manejado con obligatoriedad; sin embargo para impartirlos es el que tiene mayor dificultad ya que si se dan dentro del horario de trabajo se descubre el área operativa y fuera de éste los trabajadores no quieren ceder su tiempo, lo que muestra su falta de formación cooperativista siendo más notable en los empleados, reflejándose su posición dentro de la cooperativa como un asalariado sin derecho a participar en la toma de decisiones que conciernan a la cooperativa.

Sin embargo también es grave el que de los 125 socios que han asistido a cursos sólo 97 hayan tomado el curso de cooperativismo siendo que la cooperativa ya lleva seis años trabajando como tal, además de ser la base y por ello las personas que dirigen la cooperativa.

La opinión general que manifiestan los empleados de la cooperativa es que los cursos de cooperativismo no se imparten con organización y en general ningún curso, aunado a esto no tienen una motivación ya que ven muy distante el llegar a ser

socios, además a algunos de ellos no les interesa.

Otro factor importante que debe tomarse en cuenta es que la mayoría de los socios ocupan los puestos de encargados de departamento y éstos no ceden tiempos para tomar cursos ya que se vería afectada la producción, teniendo más peso la producción que la preparación cooperativista por lo que a los cursos de capacitación técnica se les proporciona mayor apoyo, no obstante se observa que son pocas las personas que han recibido la capacitación técnica (47 socios y 51 empleados) y es que ésta se va dando de acuerdo a la problemática que se va presentando.

En cuanto a los cursos de relaciones humanas los han tomado 39 socios y 20 empleados, de higiene y seguridad 9 socios 11 empleados y cursos básicos 13 socios y 11 empleados, ya que para la cooperativa tiene menor prioridad.

El que la cooperativa no tenga una educación cooperativa formada por una educación básica, una preparación cooperativa y una capacitación técnica la llevará al fracaso como cooperativa.

(25) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No. 26 y 27

Segunda parte del cuestionario

La segunda parte que forma el cuestionario esta estructurada en forma de examen, teniendo el objetivo de saber los conocimientos que tienen los miembros de la cooperativa sobre cooperativismo.

1) La cooperativa es: (26)

En esta pregunta se les dieron cuatro opciones, de las cuales dos son las correctas (b) una organización que no admite la existencia de patronos y c) busca el mejoramiento económico y cultural de sus socios), se consideró incorrecto cuando no se dieron las dos respuestas, por lo que del total de la muestra (530) un 5.8 % contestó correctamente, siendo incorrecto un 94.2 % .

De la muestra total los socios presentan errores en un 31.5 %, los empleados en un 62.6 % , por tanto los aciertos de socios son de un 2.5 % y de los empleados un 3.4 % .

Tomando la muestra de socios el 92.8 % (167) respondió incorrectamente y un 7.2 % (13) correctamente. Contestando a la pregunta b 56 socios a la c 89 socios y a las demás opciones 22 socios, por lo que para los socios es más importante la respuesta c .

Los empleados en un 94.9 % (332) respondieron incorrectamente y un 5.1 % (18) contestó correctamente;

contestando b 134 , c 140 y otras opciones 58 empleados; como puede observarse la respuesta de b y c tiene un porcentaje semejante lo que indica que su respuesta estuvo al contrario de los socios más basada en sus conocimientos que en el significado que tiene para ellos la cooperativa, en cuanto a los 58 empleados restante contestaron a y d , otros no sabían la respuesta, pero la gran mayoría no quiso responder ya que consideraron que ninguna respuesta se apegaba a lo que era la cooperativa.

2) La cooperativa en la cual trabaja es: (27)

El 86.8 % del total de la población encuestada respondió acertadamente (30.9 % socios y 55.8 % empleados) y sólo un 13.2 % (3. % socios y 10.2 % empleados) contestó incorrectamente. De entre los socios el 91.1 % acertó y el 8.9 % no lo hizo, de los empleados el 84.6 % fue acertada y el 15.4 % dió una respuesta equivocada.

Los datos anteriores muestran que la mayor parte de la población encuestada sabe que su cooperativa es de producción, conocimiento que ha sido adquirido a través de la realización de su trabajo, aunque de los socios sólo 16 no conocen de que tipo es su cooperativa es lamentable ya que ellos además de tener conocimientos sobre cooperativismo a través de su participación directa en la organización también son trabajadores involucrados de una u otra forma en la producción.

Los 54 empleados que contestaron erróneamente se debe a una inducción inadecuada.

3) Quienes son los que pueden ofrecer cooperación (28)

Las respuestas acertadas a esta pregunta fueron de un 88% (socios 30.8 % y empleados 57.4%) y equivocadas en un 12 % (socios 3.2 % y empleados un 8.7 %).

En cuanto a las 63 personas que contestaron erróneamente, 3 socios y 14 empleados respondieron que los que pueden ofrecer cooperación son los jóvenes, para 13 socios y 19 empleados son los socios quienes pueden ofrecer cooperación, no señalando ninguna opción un socio y 13 empleados. Ocupando un porcentaje muy alto la respuesta que la cooperación puede ser brindada por todos continuando la que los socios son los únicos que pueden proporcionarla, en ésta se refleja el que como son la base tienen más derecho y obligación de cooperar.

(26) Vid. Anexo Estadístico, Gráficas No. 28 y 29

(27) Vid. Anexo Estadístico, Gráficas No. 30 y 31

(28) Vid. Anexo Estadístico, Gráficas No. 32 y 33

4) Los principios cooperativistas son: (29)

Aquí se dieron 11 opciones (A-K) siendo correctas 6 respuestas que corresponden a los principios cooperativistas (C,E, F, H,I,K), para considerar como correcta la respuesta tenía que contener los 6 principios. Del total de la muestra el 92.3 % (489) no conoce en su totalidad los principios (socios 31.1 % y empleados 61.1 %), contestando las 6 opciones un 7.7 % (41) (socios 2.8 % y empleados 4.9 %).

De los 180 socios 64 (35.6 %) no conocen ningún principio, 38 (21.1 %) conocen uno, 9 (5 %) conocen dos, 21 (11.7 %) conocen tres, 14 (7.8 %) conocen cuatro, 19 (10.5 %) conocen cinco, y 15 (8.3) conocen los seis principios.

Siendo los principios la base que sustenta el cooperativismo los socios deben de manejar y practicar a la perfección éstos, en los resultados anteriores se demuestra que existe una ausencia del manejo y práctica de los principios cooperativistas, comprobando la falta de una educación cooperativa.

Los empleados (350) de la muestra no conocen 120 (34.3 %) ningún principio, conociendo uno 96 (27.4%), dos 20 (5.7%), tres 27 (7.7 %), cuatro 40 (11.4 %), cinco 21 (6 %) y seis 26 (7.4 %), como se observa un gran número de empleados no conoce los principios o sólo conoce de uno a tres, lo que significa que en primer lugar no hay una inducción adecuada a la cooperativa, ni el cuidado de buscar la forma de su

participación en la cooperativa, el que los cursos de cooperativismo no sean constantes y lo más importante es que ellos no se rigen por estos principios; aunado a esto el aprendizaje de ellos a través de la práctica no puede darse puesto que como ya se menciono anteriormente los propios socios no los llevan acabo, lo que resulta ser muy grave para el funcionamiento de la cooperativa porque todos los que integran la cooperativa deben tener una formación cooperativista y que de llegar a ser socios se agudizaría la carencia de la educación cooperativa.

5) La máxima autoridad dentro de la cooperativa es: (30)

Un 50.6 % (268) de la muestra contestó acertadamente (111 socios y 157 a los empleados) y un 49.4 % (262) equivocó la respuesta (69 socios y 193 empleados).

Como puede observarse los socios tienen más aciertos, sin embargo hay 69 que no contestaron correctamente siendo que tienen derecho a participar en las asambleas generales, además de formar parte del órgano de mayor autoridad, por lo que es imperdonable el que no conozcan cual es la máxima autoridad, en cuanto a los empleados más de la mitad no respondió acertadamente en donde se vuelve a reflejar la falta de una inducción adecuada y la no participación en la organización.

De las respuestas erroneas la que en mayor frecuencia se presento fue la de considerar al consejo de administración como

la máxima autoridad, debiéndose esto a que es el órgano ejecutor de las decisiones de la asamblea general.

6) Quienes ocupan los puestos directivos (31)

En esta pregunta el 89.6 % (475) de la población contestó acertadamente (171 socios y 304 empleados) y un 10.4 % (55) (9 socios y 46 empleados) respondieron equivocadamente.

El que se acertara en su mayor parte a esta pregunta es el que los empleados saben de antemano que ellos no pueden ocupar puestos directivos, siendo los únicos que pueden hacerlo los socios elegidos en asamblea general, y en los socios el que se respondiera en su mayor parte correctamente es el hecho de que forman parte del proceso de elección de la dirección.

(29) Vid. Anexo Estadístico, Gráficas No. 34 y 35

(30) Vid. Anexo Estadístico, Gráficas No. 36 y 37

(31) Vid. Anexo Estadístico, Gráficas No. 38 y 39

7) El Consejo de Administración: (32)

El 76.2 % (404) contestaron acertadamente a ésta pregunta (socios 149 y empleados 255) y un 23.8 % (126) respondieron mal a la pregunta (31 socios y 95 empleados).

Como se puede observar en su mayor parte se conoce como esta formado el consejo de administración; en los socios es más conocido que en los empleados que como ya se ha ido mencionando es por formar parte de la asamblea general, se puede decir que los empleados también en su mayor parte contestó acertadamente debido a que lo conoce como el órgano ejecutor.

8) El Consejo de Vigilancia: (33)

La respuesta correcta de que el consejo de vigilancia es un órgano de control interno la población la respondió en un 64.5% (117 socios y 225 empleados) y un 35.5 % (63 socios y 125 empleados) no acertó.

Aunque aquí los aciertos también representan más de la mitad de la muestra se observa un decremento en comparación con la pregunta sobre el consejo de administración, porque este órgano para los miembros de la cooperativa lo consideran menos representativo que el de administración que es con el que tienen más contacto; no obstante el que 63 socios no sepan que función realiza el consejo de vigilancia es injustificado ya que ellos mismos nombran a sus consejos y comisiones.

9) Las comisiones de la cooperativa son: (34)

Esta pregunta consta de siete opciones de las cuales cuatro eran correctas , contestando correctamente un 64.7 % (343) de la población encuestado no respondiendo correctamente un 35.3%.

No respondiendo ninguna opción 37 socios, marcando una opción 2 socios, dos opciones 2 socios y tres opciones 11 socios ; de los empleados 72 no dieron contestación, 21 una, 8 dos y 34 tres. No obstante de ocupar mayor porcentaje las respuestas correctas es de considerarse que el que haya gente tanto socios como empleados que no conozcan ninguna comisión y mucho menos la función que realiza cada una de ellas , es debido a la falta de una inducción adecuada y una mala proyección de las comisiones.

Para obtener un promedio fue necesario asignarle a cada pregunta un valor, puesto que son nueve preguntas a ocho de ellas se les dió un punto y a la pregunta número cuatro sobre los principios cooperativistas dos puntos.

Obteniéndose que el promedio de las 530 personas que forman la muestra es de 5.8 .

El promedio de socios fue de 5.8 y el de los empleados de 5.2 .

Como puede observarse el promedio general de la población es bajo.

El promedio de empleados es un poco más bajo esto puede

verse justificado si se toma en cuenta que son personal asalariado regido por La Ley Federal del Trabajo que no tiene rango de socios, por tanto no participan en la toma de decisiones y en la organización, mientras que los socios están regidos por La Ley General de Sociedades Cooperativas y su reglamento así como sus actas y bases constitutivas lo que les brinda la oportunidad de conocer más y llevar a la práctica el cooperativismo haciendo efectivos los principios; sin embargo el promedio de éstos es bajo.

Por lo anterior es necesario el desarrollar la educación cooperativa tanto en socios como empleados.

(32) Vid. Anexo Estadístico, Gráficas No. 40 y 41

(33) Vid. Anexo Estadístico, Gráficas No. 42 y 43

(34) Vid. Anexo Estadístico, Gráficas No. 44 y 45

Análisis por departamentos

Aquí se analizarán los datos de mayor relevancia en cuanto a los departamentos.

DEPARTAMENTOS (35)

Para manejar la información por departamentos fue necesario integrarlos en seis grupos dependiendo de su actividad, por lo que 16 personas pertenecen a la dirección (3 %), 37 (7 %) a los almacenes, 102 (19.2 %) a mantenimiento, 105 (19.8 %) a la administración, 127 (24 %) son de distribución y ventas, y 143 (27 %) se dedican a la producción.

Como se puede observar en los datos la mitad de la muestra se dedica a la producción y ventas; aunque todos los departamentos son importantes es innegable que en la producción y en las ventas se concentra la fuerza económica de la cooperativa.

Después de la producción y ventas, la administración tiene un número considerable de trabajadores, debido a su actividad organizativa que apoya a todas las áreas de la cooperativa.

Considerando el tamaño de la planta de producción el mantenimiento juega un papel importante, cabe mencionar que éste se enfoca principalmente a la producción y ventas.

En los almacenes no se requiere de mucho personal en comparación con las otras áreas por el tipo de actividad que

realiza, habiendo en éste un menor número de personas.

La dirección formada por consejos y comisiones que son la parte ejecutora de lo que la asamblea general decida, es donde se encuentra el menor porcentaje de la población.

Socios y Empleados (36)

De los 180 socios que se encuestaron un 31.1 % se dedican a las ventas, 23.3 % a la producción, el 16.1 % a la administración, 15 % al mantenimiento, un 8.9 % labora en los almacenes y un 5.6 % se encuentra en la dirección; por lo que los socios participan más en la producción y ventas. Como puede observarse el mayor número de socios se encuentran en las áreas estratégicas para la cooperativa como son producción y ventas, además de que la escolaridad en estos departamentos es más baja que en otros.

Los 350 empleados que componen la muestra un 28.9 % se dedican a la producción, un 21.7 % a la administración, 21.4 % al mantenimiento un 20.3 % a las ventas un 6 % a almacenes y 1.7 % a la dirección, siendo que los empleados tienen su mayor participación en las actividades productivas y administrativas.

En la dirección se encuentran 10 socios (62.5 %) y 6 empleados (37.5 %), lo que es lógico ya que sólo los socios tienen derecho a ocupar puestos directivos y los empleados que hay son personas que apoyan a la dirección (secretarías).

Los almacenes tienen 16 socios (43.2 %) y 21 empleados

(56.8 %), siendo equitativo el número de socios y empleados dedicados a esta labor.

Dedicados al mantenimiento hay 27 socios (26.5 %) y 75 (73.5 %) empleados.

En producción se localizan 42 socios (29.3 %) y 101 (70.7 %) empleados.

El área de administración tiene 29 socios (27.6%) , 76 (72.4 %) empleados.

Distribución y ventas cuenta con 56 socios (44.1 %) y 71 (55.9 %) empleados.

A la planta la componen en su mayor parte empleados, por lo que en las áreas que forman la cooperativa exceptuando la dirección la población de empleados es más extensa, además de tener mayor número de empleados los departamentos que requieren mayor nivel escolar como es la administración.

(35) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No.46

(36) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No.47

Edad (37)

Las edades más representativas que se encuentran en la dirección son de 33 a 37 años (25 %), de las edades de 23 a 27 años y de 53 a 57 años (18.8 %) tiene el mismo porcentaje, continuando las personas entre los 28 a 32 años (12.5 %), de 18 a 22 años (6.3 %) sólo hay una persona al igual que de las edades de: 43 a 47 , de 48 a 52, de 58 a 62 años.

En el almacén las edades entre los 18 a 42 años representan un 70.2 % de la población encuestada de esos departamentos, teniendo su mayor porcentaje de los 23 a 27 años (27 %), las edades de 33 a 37, 48 a 52 y de 53 a 57 años tiene el mismo porcentaje (10.8 %), habiendo una persona de 58 a 62 años y otra de 63 a 67 años; no obstante que en esta área se localizan personas de edad avanzada la mayor parte de su personal es joven.

El 86.2 % de las personas del área de mantenimiento tienen edades de 18 a 47 años, siendo de un 22.5 % de 18 a 22 años, de un 16.7 % de 23 a 27 años y de 14.7 % de los 28 a 32 años, aunque hay dos personas entre los 63 a 72 años, su población la compone gente de menor edad.

En producción su población la integran personas de 18 a 47 años en un 90.3 %, siendo la de mayor porcentaje de los 18 a 32 (73.5 %), no teniendo ningún miembro de 63 a más de 73.

De entre los 18 a 47 años en la administración se localizan un 93.3 % de su personal, concentrándose su mayor

población entre los 18 y 32 años al igual que en producción aunque aquí se ve más incrementado, habiendo sólo una persona de 68 a 72 años.

En distribución y ventas el 88.3 % tienen entre 18 y 47 años, ubicándose la mayor parte de su población de los 28 a 32 años, que en comparación con producción y la administración su población tiene más edad que la de éstos, deteniéndose su población de los 58 a 62 años.

Como puede observarse el personal más joven se localiza en la administración y producción, teniendo personal de mayor edad la dirección.

Si se toma cuenta que la población más joven y mejor preparada escolarmente se encuentra entre los empleados, y que la población joven se concentra en unas áreas determinadas, así como la población de edad más avanzada que son en su mayor parte socios en otras, se corre el peligro de seccionar aún más a los dos grupos.

(37) Vid. Anexo Estadístico, Cuadro No. 13 y Gráfica 48

Escolaridad (38)

La escolaridad completa en la dirección es de 56.3 % siendo la de mayor porcentaje la carrera técnica completa (31.3 %), en cuanto a la escolaridad incompleta la secundaria tiene un porcentaje del 25 % . La escolaridad completa e incompleta se encuentra más o menos equitativa , teniendo más importancia la de la secundaria incompleta lo que quiere decir que la cuarta parte de la dirección tiene un nivel primaria que es un obstáculo para el manejo de la cooperativa.

En los almacenes la escolaridad completa es de 51.4 % y la incompleta es de 48.6 %, que podría decirse es equitativa, siendo de 27 % la primaria incompleta que sería el nivel en que se encuentra el mayor número de personal de estos departamentos, y que está integrada por mayor número de socios.

En mantenimiento aunque la escolaridad completa es de 70.6 % y la incompleta de 29.4 % es donde se encuentra un analfabeta, estando su población entre la primaria (30.4 %) y la secundaria (24.5 %) completa, no habiendo ninguna persona con carrera profesional al igual que en la dirección y los almacenes.

La escolaridad completa del área de producción baja su porcentaje a un 65 % en comparación con los almacenes, estando su mayor población entre la primaria (25.2 %) y secundaria (20.3 %) completa, encontrándose dos analfabetas y tres analfabetas funcionales que como se mencionó anteriormente son

socios, sin embargo esta área cuenta con 7 personas con estudios profesionales que además son empleados y que pertenecen al departamento de laboratorio e ingeniería, en esta área se encuentran personas con escolaridades extremas.

En la administración la escolaridad completa es de un 70.5 % y la incompleta de 29.5 %, siendo en la carrera técnica completa la de mayor porcentaje (24.8 %), encontrándose 15 personas con estudios profesionales y ningún analfabeta, lo que significa que es el área de mayor nivel escolar.

Con respecto a distribución y ventas la escolaridad completa representa un 70.9 % e incompleta un 29.1 %, que tienen su escolaridad entre primaria (29.1 %) y secundaria (31.5 %) completa, en su población se encuentra un analfabeta y ninguna persona con estudios profesionales.

Se puede observar que los profesionistas son muy pocos y se encuentran en la administración y en producción pero en ésta última es donde se encuentran el mayor número de analfabetas que son los socios y que tienen un puesto de obreros generales volviéndose a marcar las diferencias educativas entre socios y empleados que a la vez determina su tipo de actividad que realiza en la cooperativa lo que repercute desfavorablemente para la cooperativa ya que sus dirigentes son personas con poca preparación.

(38) Vid. Anexo Estadístico, Cuadro No. 14 y Gráfica No. 49

Antigüedad (39)

Las personas de la dirección tienen un 25 % una antigüedad de 1 a 3 años, de 4 a 6 años de 18.8 % , que si se toma en cuenta que la cooperativa lleva trabajando seis años como tal el 43.8 % sólo posee la experiencia como cooperativa, mientras que dentro de su población hay personas de hasta más de 30 años lo que significa que un poco más de la mitad de la población de esta área tienen en su haber la experiencia de empresa privada, movimiento de huelga y cooperativa.

En el almacén el caso es similar ya que el 51.3 % tienen una antigüedad de 1 a 6 años y la otra parte va de los 7 a más de treinta años correspondiéndole a este último un 10.8 % lo que quiere decir que han formado parte de la empresa desde sus inicios.

En mantenimiento hay personas de menor antigüedad ya que de menos de un mes a un año tienen un porcentaje de 20.6 % mientras que la dirección y el almacén no tienen personal con esa antigüedad, volviéndose a presentar que el 56.8 % tienen de laborar en la empresa cooperativa de uno a seis años y el 22.7 % va de los 7 a más de treinta años de antigüedad, por lo que este personal con menor antigüedad ha pasado un proceso diferente teniendo otra perspectiva de la cooperativa.

Un 22.4 % en producción tiene de laborar de menos de un mes a un año, presentándose de nuevo con mayor frecuencia la antigüedad que va de un año a 6 años con un 44.7 % y el 23.8 %

tienen una antigüedad que va de los 7 a más de treinta años teniendo una situación similar a la de mantenimiento.

La antigüedad de los miembros de los departamentos administrativos se encuentran de un mes a un año en un 6.7 % de un año a 6 años 73.3 % y de 7 a más de treinta años 19.3, no teniendo ninguna persona de menos de un mes. Siendo el área que tiene un personal de menor antigüedad.

Con respecto a distribución y ventas el 18.2 % tiene menos de un mes a un año de antigüedad, un 37 % de un año a seis años, un 42.6 % tienen trabajando de 10 años a más de treinta años incrementándose la antigüedad. Esta área junto con la dirección y los almacenes son donde se encuentra la población de mayor antigüedad que tienen una experiencia diferente a la de los empleados y que en un momento dado pueden tener más arraigo hacia la cooperativa.

Pudiéndose observar el incremento de personal que ha tenido la cooperativa.

(39) Vid. Anexo Estadístico, Cuadro No. 15 y Gráfica No. 50

Turnos (40)

La mayor parte de la población de la dirección labora en el primer turno (12 personas) y sólo cuatro en el mixto, éstos últimos tienen una hora de entrada pero por sus actividades cubren en ocasiones diferentes turnos.

En los almacenes su personal se distribuye en tres turnos; primero (30 personas), segundo (6 personas) y tercero (una persona).

El área de mantenimiento en el primer turno tiene 71 personas en el segundo 10 personas en el tercer turno 13 personas y en el mixto 8 personas, como puede observarse cubren cuatro turnos ya que su función debe ser constante para mantener la planta de producción trabajando.

A la producción la integran; primer turno con 44 trabajadores, al segundo con 25 trabajadores y el mixto tiene 74 trabajadores siendo en éste donde se concentra el mayor número de trabajadores, su horario se ve regido por los ritmos que marca la producción, cabe aclarar que el concepto de turno mixto en producción es el de rolar, es decir no tienen un turno fijo.

Las actividades administrativas se desarrollan en el primero (92 personas) y segundo (12 personas) turno, habiendo una persona que pertenece a un turno intermedio o mixto.

En cuanto a los departamentos de distribución y ventas 110 trabajadores se localizan en el primer turno siendo la gran

mayoría de ventas, ya que su turno es el primero (matutino) aunque no tienen una hora fija de salida, en el segundo turno hay 16 trabajadores y en el mixto una, no habiendo ninguna en el tercer turno.

Se puede concluir que la mayor parte de los trabajadores de la cooperativa se encuentran laborando en el primer turno ya que es el horario de mayor actividad, estando los turnos adaptados a la actividad y a las necesidades de cada departamento, siendo las áreas de producción y mantenimiento las que tienen un horario más difícil que para la realización de cursos se presentarían dificultades, por todo esto es necesario que su instrucción integral se adecue a su actividad dentro de la cooperativa.

(40) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No. 51

¿Qué significa el pertenecer a la cooperativa? (41)

Para el total de la población de la dirección el pertenecer a la cooperativa significa trabajar en conjunto para beneficio de todos (16 personas), aquí se puede observar lo importante es para la dirección el trabajo en equipo.

Para 22 personas de los almacenes significa el trabajar en conjunto , para 6 el tener un trabajo seguro, para 7 integrantes significa obtener un sueldo y 2 opinaron que tener un mejor nivel económico.

En lo que se refiere a mantenimiento 22 de sus integrantes opinan que es más importante tener un trabajo seguro, 4 el obtener un sueldo, 17 tener un mejor nivel económico y 58 el trabajar en conjunto para beneficio de todos.

Refiriéndose al personal de producción para ellos es más significativo el trabajar en conjunto (64 personas), para 45 personas el obtener un sueldo y tener un mejor nivel económico y 31 personas el tener un trabajo seguro.

Dentro de la administración 9 personas dijeron que era importante tener un trabajo seguro, para 43 personas el obtener un sueldo y tener un mejor nivel económico y para 53 el trabajar en conjunto.

En el área de distribución y ventas para 24 personas significa el tener un trabajo seguro, para 8 obtener un sueldo, 14 tener un mejor nivel económico y 78 el trabajar en conjunto para beneficio de todos.

Como puede observarse para todas las áreas el pertenecer a la cooperativa significa el trabajar en conjunto para beneficio de todos (Dirección 100 %, Almacén 59.4 %, Mantenimiento 56.8 %, Producción 44.7 %, Administración 50.4 % y Distribución y ventas 61.4 %), teniendo mayor porcentaje la dirección, almacén y distribución y ventas que además tiene al personal de mayor antigüedad, siendo el más bajo producción y la administración donde se encuentra la población de menor antigüedad y mayor número de empleados. El que para la mayor parte de la población el trabajar en conjunto haya tenido prioridad hace pensar que el proceso de educación será más fácil.

La segunda respuesta más importante se puede englobar en lo económico si se toma en cuenta que el tener un trabajo seguro les da la seguridad económica así como la obtención de un sueldo y el tener un mejor nivel económico, que es una respuesta que puede deberse a que el sueldo que se otorga en la cooperativa es un poco más elevado que en otras refresqueras.

(41) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No.52

Metas como socio (42)

Es importante señalar que dentro de la dirección para un 70 % de los socios tienen como meta que progrese la cooperativa y un 30 % que mejore la forma de trabajo.

Para los socios de los almacenes un 62.5 % su meta es el progreso de la cooperativa, seguir siendo socio un 6.3 % , el mejorar económicamente un 6.3 % el conseguir mayores prestaciones 12.5 % que uniendo el seguir siendo socio que les asegura su economía, el mejorar económicamente y conseguir mayores prestaciones se obtiene un 25.1 %, el ayudar a los demás socios y mejorar la forma de trabajo es la meta de dos personas (12.6 %).

En mantenimiento para el 51.9 % de los socios el que progrese la cooperativa es su principal meta, ninguna persona tiene como meta el seguir siendo socio, para el 29.6 % es su meta el mejorar la forma de trabajo, ésta ocupa un porcentaje alto, el conseguir mayores prestaciones y mejorar económicamente tiene un 18.5 % y el ayudar a los demás socios no es meta para nadie.

Por lo que se refiere a producción para el 35.7 % es que progrese la cooperativa teniendo el mismo porcentaje el mejorar la forma de trabajo y que en producción adquiere importancia en su sentido de mejorar tecnológicamente ya que están inmersos directamente en el proceso productivo, el mejorar económicamente y conseguir mayores prestaciones ocupa un 21.4 %

el seguir siendo socio y ayudar a otros socios es meta de un 7 %.

Las metas más importantes para las personas que laboran en la administración es el que progrese la cooperativa (41.4 %) y el de mejorar la forma de trabajo (41.4 %), el mejorar económicamente es meta de un 13.8 % y el ayudar a los socios es de un 3.4 %.

Con respecto a distribución y ventas un 48.2 % tiene como meta que progrese la cooperativa, un 25 % el mejorar la forma de trabajo , un 16.1 % el mejorar económicamente y conseguir mayores prestaciones, el seguir siendo socios un 7.1 % que es más alto comparado con las otras áreas, el ayudar a otros socios tiene un porcentaje de 3.6 %.

En todas las áreas de la cooperativa la mayor parte de sus socios tienen como meta el progreso de la cooperativa, continuando los miembros que dicen que su meta es mejorar la forma de trabajo, quedando en tercer término la meta económica, no obstante el progreso de la cooperativa fue tomado como un progreso meramente económico, presentándose que en las áreas donde se encuentran los socios de mayor antigüedad el progreso de la cooperativa tuvo un porcentaje más alto.

(42) Vid. Anexo Estadístico, Cuadro No. 16 y Gráfica 53)

Metas como empleado (43)

Las principales metas que tienen los empleados de la dirección son las del progreso de la cooperativa (33.3 %) y la de mejorar económicamente (33.3 %), teniendo también el mismo porcentaje (16.7 %) el llegar a ser socio y mejorar la forma de trabajo.

Para las personas del almacén con igual porcentaje (33.3 %) su meta es el progreso de la cooperativa y el mejorar económicamente, el 19 % tiene como meta ayudar a otros empleados, el llegar a ser socio, conseguir mayores prestaciones y el mejorar la forma de trabajo tienen un 4.8 %.

En mantenimiento los empleados tienen como meta principal el mejorar económicamente (38.7 %) y un 28% el progreso de la cooperativa, el llegar a ser socios y ayudar a otros empleados tienen el mismo porcentaje (5.3 %), el 12 % el mejorar la forma de trabajo y el 8 % el conseguir mayores prestaciones y un 2.7 ayudar a los socios.

En cuanto a las metas de las personas del área de producción las principales son el progreso de la cooperativa (33.7 %) el mejorar económicamente (22.8 %) y el 14.9 % es llegar a ser socio, para el 8.9 % es mejorar la forma de trabajo, el 6.9 % el ayudar a otros empleados, 5 % conseguir mayores prestaciones y 3 % ayudar a los socios.

Con respecto a la administración un 44.7 % busca el progreso de la cooperativa en tanto que el 29 % mejorar económicamente y conseguir mayores prestaciones, un 11.8 %

busca mejorar la forma de trabajo, llegar a ser socio 9.2 %. Por lo que toca al área de distribución y ventas el 26.8 % tiene como meta el progreso de la cooperativa, el mejorar económicamente y conseguir mayores prestaciones un 31 %, teniendo igual porcentaje (15.6 %) el llegar a ser socio y mejorar la forma de trabajo.

Como puede verse con respecto a las metas de los empleados en sus diferentes áreas las respuestas muestran mayor diversidad que en la de los socios, además de ser la meta primordial la económica si se toma en cuenta el que llegar a ser socios les aumentará sus ingresos, el tener mayores prestaciones y el mejorar su nivel económico, continuando los que su meta es el buscar el progreso de la cooperativa teniendo un tercer sitio la meta de mejorar la forma de trabajo.

(43) Vid. Anexo Estadístico, Cuadro No. 17 y Gráfica 54

EVENTOS A QUE ASISTE (44)

La dirección asiste a los eventos que realiza la cooperativa en un 75 % no asistiendo un 25 % .

En los almacenes el 51.4 % asiste y un 48.6 % no lo hace, las personas de mantenimiento asisten 57.8 % no haciéndolo el 42.2 %, en producción el personal asiste en un 52.4 % no asistiendo el 47.6%, los trabajadores que forman la administración asisten un 43.8 % no asistiendo el 56.2 %, en ventas el 65.4 % de los integrantes de esta área asisten no asistiendo el 34.6 %.

Por lo que exceptuando a la administración las demás áreas asisten en mayor proporción, teniendo mayor asistencia las personas de la dirección que en ocasiones lo hacen por requerirlo su puesto, otra área que asiste mayormente es la de distribución y ventas que resulta curioso ya que su trabajo los absorbe , esto puede explicarse si se toma cuenta que al evento al que asisten es al aniversario de la cooperativa que se realiza fuera de labores. En cuanto a la administración que tiene un menor número de socios y una mayor preparación no asisten a los eventos por considerar que no hay muchos y los que existen no tienen una organización adecuada.

Siendo importante el que se realicen más eventos.

(44) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No. 55

¿Conoce las funciones de la Comisión de Educación? (45)

Un 93.8 % de la dirección conoce las funciones de la comisión de educación no conociendo un 6.2 % y que se debe a la mayor participación que tiene en la organización.

El 59.5 % del personal que labora en los almacenes si conoce que realiza la comisión no conociendo un 40.5 %, siendo más o menos equitativo.

Las personas de mantenimiento si saben que hace la comisión en un 65.7 % no sabiendo un 34.3 % .

En cuanto a la producción las personas que no saben que función lleva a cabo la comisión es de 55.9 % y que puede deberse a que el rolar no les permite asistir a eventos y aprovechar los cursos que organiza la comisión, además de la inadecuada proyección de dicha comisión, siendo similar en ventas conociendo un 39.4 % no conociendo un 60.6 % y que se debe a lo mismo.

De la administración el 64.8% conoce la actividad que lleva acabo la comisión no conociendo el 35.2 %. La actividad que desarrollan les permite tener mayor o menor relación con la comisión, lo que sería contraproducente ya que sólo ciertas áreas aprovecharían los beneficio que proporciona dicha comisión, además que se vuelve a presentar el que la comisión no tiene proyección y que a descuidado algunas áreas de la cooperativa.

(45) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No. 56

Becas que han solicitado (46)

En todas las áreas de la cooperativa sólo se han pedido 57 becas, siendo más solicitadas en la administración (23 personas) y en mantenimiento (12 personas).

De la dirección las han solicitado dos personas, en almacenes 3 personas, en tanto que en producción con una población mayor sólo 9 personas, al igual que en ventas sólo 8 personas.

Volviéndose a encontrar que la administración y mantenimiento que conocen en mayor proporción las funciones de la comisión de educación siendo una de ellas el de otorgar becas han aprovechado éstas.

Cursos (47)

El personal de la dirección el 87.5 % a asistido a cursos y el 12.5 % no lo a hecho, siendo el de cooperativismo el de mayor participación (51.7 %), siguiéndole el de relaciones humanas (20.7 %) y el de capacitación técnica (17.2 %).

En el área de almacenes no han participado en cursos un 59.5 % , participando un 40.5 % . Siendo los de mayor asistencia el de cooperativismo (30.8 %), de relaciones humanas (5.1 %), de higiene y seguridad (5.1 %).

Los trabajadores de mantenimiento han tomado cursos en un 42.2 % no haciéndolo el 57.8 % ; el curso de mayor asistencia

es el de cooperativismo (25.8 %), de capacitación técnica (10.8 %) , un 5.8 % cursos básicos, y teniendo el mismo porcentaje los de higiene y seguridad y relaciones humanas (4.2 %).

En producción el porcentaje mayor es el de la no participación en cursos 53.1 % participando el 46.9 %. De los cursos que mayormente se han tomado son el de cooperativismo (31.9 %), los de capacitación técnica (8.8 %), cursos básicos (5.1 %), relaciones humanas (3.1 %) y en higiene y seguridad un 3.8 %.

Asistiendo a cursos el personal de la administración en un 57.1 % y en un 42.9 % no se asiste, siendo mayor el número de personas que toman cursos, entre los que más se han tomado se encuentran el de cooperativismo (33.3 %), el de capacitación técnica (20.7 %) y relaciones humanas (8.1 %).

En distribución y ventas es menor el número de personas que asisten a cursos (50.4 %), participando un 49.6 % ; asistiendo a los de capacitación técnica un 21.9 % al de relaciones humanas 17.8 %, al de cooperativismo un 17.2 %, siendo los de mayor participación.

Como puede observarse la dirección y la administración más de la mitad si a tomado cursos, mientras que en almacenes, mantenimiento, producción y ventas la participación en éstos es menor, en el que se tiene mayor asistencia es en el de cooperativismo que como ya se mencionó en ocasiones se maneja como obligatorio, sólo en distribución y ventas los cursos de cooperativismo son menores, siendo el de capacitación técnica y

el de relaciones humanas los de mayor asistencia.

Promedio (48)

En lo que se refiere a la segunda parte del cuestionario estructurado en forma de examen donde se les pidió contestar nueve preguntas a ocho de ellas se les asignó un valor de un punto y a la restante un valor de dos puntos, lo que permitió sacar el promedio por departamentos, quedando de la siguiente manera.

El más alto corresponde a la dirección con un 7.5, siguiéndole la administración con un 6.1, los almacenes con un promedio de 5.8, mantenimiento un promedio de 5.2, la producción un promedio de 5.1 y ventas con un 4.9 de promedio. La dirección tiene el promedio más alto y que se debe a que se encuentra inmiscuida en la organización, la administración aunque con un promedio más bajo que el de la dirección se vuelve a presentar el factor de mayor escolaridad y asistencia a cursos, continuándole en promedio las demás áreas con menor nivel escolar y poca participación en cursos, lo que significa que hay áreas más informadas que otras.

(46) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No. 57

(47) Vid. Anexo Estadístico, Cuadro No. 18 y Gráfica 58

(48) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No. 59

Tercera parte del cuestionario

Derechos y Obligaciones (49)

Esta parte fue dirigida exclusivamente a los socios, donde se les dieron opciones sobre sus derechos y obligaciones.

La opción A es la de tener voz y voto en las asambleas lo que para 150 socios de los 180 es un derecho, para 19 una obligación, siendo tanto un derecho como obligación para 10 personas y una que no dió respuesta, siendo correcto en un 83.3 por ciento .

En la opción que es la de pagar los certificados de aportación de acuerdo con la cuota y el plazo fijado, 67 contestaron que es un derecho (37.2 %) siendo que es una respuesta equivocada ocupa un porcentaje importante, aquí los socios tienen confusión sobre esta obligación por los problemas de copropiedad ya mencionados, 90 personas contestaron que es una obligación que es la respuesta correcta ya que es una obligación que les da derecho a ser socios, siendo para 8 personas una obligación y un derecho, 15 personas no respondieron por el mismo motivo de copropiedad.

Elegir y ser elegido para los cargos de comisiones y consejos que es la opción C, para 119 es un derecho que es lo correcto, 41 personas contestaron como una obligación, 13 como un derecho y una obligación, estas dos últimas respuestas se deben a que efectivamente es un derecho pero al ser elegidos

tienen la obligación de cumplir con sus cargos, no contestando 7 personas.

Solicitar y obtener informe de los consejos para 121 es un derecho siendo acertado, para 38 una es obligación, ya que para los consejos y comisiones es una obligación el proporcionarles dicha información por lo que al dar esta contestación no hicieron patente su derecho, los socios que consideraron que era un derecho y una obligación lo tomaron así por tener el derecho a solicitar la información y la obligación de la dirección a proporcionársela.

El desempeñar con responsabilidad los cargos, puestos y comisiones que adquiriera al ser nombrado 43 socios respondieron que era un derecho y 124 una obligación siendo la respuesta correcta, para 9 socios es un derecho y una obligación y 4 no contestaron.

La participación en el reparto de rendimientos 158 socios respondieron que era un derecho siendo correcto y que se puede decir que es el derecho más conocido y practicado, 12 personas lo consideran una obligación, para seis personas es una obligación como un derecho, no contestando 4 socios.

De las seis opciones que se les proporcionaron cuatro eran derechos y dos obligaciones, contestando acertadamente la mayoría de los socios a lo que se les preguntó lo cual quiere decir que saben que derechos tienen.

(49) Vid. Anexo Estadístico, Gráfica No. 60

**PROYECTO DE TRABAJO SOCIAL PARA DESARROLLAR LA EDUCACION
COOPERATIVA EN LA SOCIEDAD COOPERTIVA "TRABAJADORES DE
PASCUAL", S.C.L.**

PROYECTO DE TRABAJO SOCIAL PARA DESARROLLAR LA EDUCACION
COOPERATIVA EN LA SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE
PASCUAL, S.C.L.

Diagnóstico

A través de la investigación realizada en la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L., se comprobó que no hay una educación cooperativa adecuada siendo las causas de ello:

- Que a la cooperativa la componen socios y empleados.
- Hay mayor número de empleados que de socios.
- La dirección de la cooperativa esta a cargo de los socios que conforman la asamblea general, concentrándose el poder en éstos.
- Los socios tienen un proceso diferente de formación a la de los empleados ya que la mayoría paso de la empresa privada, a un movimiento obrero que finalmente los llevó a ser cooperativa, jugando un doble papel el ser dueños de los medios de producción y trabajadores, para lo cual no estaban preparados.
- La población de socios es la de mayor edad y menor preparación escolar.
- Los empleados tienen calidad de trabajadores asalariados por lo que no intervienen en la dirección, considerando a los socios como patrones.

- Los empleados al igual que los socios la mayoría proviene de empresas privadas.
- Para otra parte de los empleados es su primer empleo que si la cooperativa no se desarrolla como tal , fomentará una visión equivocada de lo que es el cooperativismo.
- El proceso de formación de los empleados dentro de la empresa es a partir de ser cooperativa, siendo el personal de menor antigüedad.
- Los empleados son de menor edad y mayor preparación.
- La Cooperativa le ha dado mayor importancia a lo económico que a la educación cooperativa y al no estar integrados los dos aspectos en un futuro los llevará al fracaso.

Justificación

La Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L. carece de una educación cooperativa adecuada por lo que se hace necesario implantar formas para fomentar y desarrollar ésta sin descuidar el aspecto de la producción, por lo que la educación se dará en el trabajo y por el trabajo, para lo cual es primordial la sensibilización que los conducirá a trabajar como verdaderos cooperativistas: a saber el porque y para que de su trabajo, dándose la productividad económica y social.

Por lo anterior el Licenciado en Trabajo Social puede participar en el proceso de desarrollo y fomento de la educación cooperativa ya que cuenta con los elementos teóricos-metodológicos para llevar a cabo sus funciones de investigador, educador social, capacitador, promotor, orientador y asesor, además de ser un profesionista capaz de adaptarse a las necesidades de la cooperativa, interactuando constantemente con los miembros de la cooperativa siendo parte de la misma.

Objetivo general

Desarrollar y fomentar la educación cooperativa en los miembros de La Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L., a través del trabajo.

Objetivos específicos

- Sensibilizar a la población de la cooperativa para el desarrollo de la educación cooperativa.
- Integrar la educación básica, la capacitación y el cooperativismo para obtener una completa educación cooperativa.
- Lograr que a través de su trabajo se eduquen.
- Formar grupos de socios que contribuyan a la formación de posibles socios.
- Proporcionar una inducción adecuada a los empleados de nuevo ingreso.
- Promover actividades culturales y recreativas en donde participen directamente los miembros de la cooperativa.
- Asesorar a la Comisión de Educación sobre los principales problemas educativos.
- Organizar conjuntamente con la Comisión de Educación los cursos que se lleven a cabo.
- Coordinar el proceso de educación.

Metas

- Lograr que por lo menos un 80 % de la población de la cooperativa tenga una formación cooperativista.
- Lograr desaparecer en un 100 % el analfabetismo.
- Que el 90 % de la población eleve su nivel escolar.

- Formar a un 20% de la población de socios como educadores cooperativistas.
- Proporcionar al 100 % del personal de nuevo ingreso una inducción adecuada.
- Que la población participe en un 80% en las actividades culturales y recreativas.

Límites

Tiempo: El proyecto tendrá una duración de un año.

Espacio: Instalaciones de la Sociedad Cooperativa.

Universo: El universo de trabajo estará constituido por los socios y empleados de la Sociedad Cooperativa.

Recursos: Humanos: Socios y empleados de la Sociedad Cooperativa y Licenciado en Trabajo Social.
Materiales: Los que proporcione la Sociedad Cooperativa.

Coordinación

La coordinación será con la Asamblea General, La Comisión de Educación Cooperativa y Encargados de Departamento.

Evaluación

La evaluación se medirá de acuerdo al cambio de actitudes y de la participación que muestren los integrantes de la Sociedad Cooperativa hacia todo lo que conlleve a su formación como cooperativistas.

PROYECTO PARA DESARROLLAR LA EDUCACION COOPERATIVA

FASE	OBJETIVOS	METAS	PROCEDIMIENTOS	ACTIVIDADES
I	LOGRAR QUE LA POBLACION DE LA COOPERATIVA PARTICIPE EN EL PROCESO DE EDUCACION COOPERATIVA	LOGRAR QUE EN UN 80 % SE DE LA PARTICIPACION	SENSIBILIZACION	<ul style="list-style-type: none"> - ENTREVISTAS PERSONALES CON LOS ORGANOS DIRECTIVOS - ELABORAR PERIODICOS MURALES - ELABORAR Y COLOCAR CARTELES MOTIVACIONALES EN LOS DEPARTAMENTOS - CREAR UN FOLLETO SOBRE COOPERATIVISMO
II	FORMAR EDUCADORES COOPERATIVISTAS	QUE UN 20 % DE SOCIOS SE FORME COMO EDUCADOR	FORMACION DE GRUPOS DE SOCIOS 1) GRUPOS DE SOCIOS ANALFABETAS 2) GRUPOS QUE TIENEN CURSO DE COOPERATIVISMO 3) GRUPOS QUE NO TENGAN EL CURSO DE COOPERATIVISMO	IMPARTIR ALFABETIZACION Y COOPERATIVISMO DETECTAR A LOS MAS APTOS PARA SER EDUCADORES ORGANIZAR TALLERES HACER TALLERES PARA LA CAPACITACION COOPERATIVA

PROYECTO PARA DESARROLLAR LA EDUCACION COOPERATIVA

FASE	OBJETIVOS	METAS	PROCEDIMIENTOS	ACTIVIDADES
III	LOGRAR QUE A TRAVES DE UN PREMIO SE LLEVE A LA PRACTICA EL COOPERATIVISMO	QUE EL 100 % DE SOCIOS LLEVEN A LA PRATICA EL COOPERATIVISMO	- INSTITUIR UN PREMIO AL MEJOR COOPERATIVISTA	<ul style="list-style-type: none"> - INFORMAR A LA ASAMBLEA EL OBJETIVO QUE TIENE EL PREMIO - ESTABLECER EL TIPO DE PREMIO CON LA ASAMBLEA GENERAL - ESTABLECER PARAMETROS DE EVALUACION - DAR A CONOCER LAS BASES DEL PREMIO

PROYECTO PARA DESARROLLAR LA EDUCACION COOPERATIVA

FASE	OBJETIVOS	METAS	PROCEDIMIENTOS	ACTIVIDADES
IV	FORMAR FUTUROS COOPERATIVISTAS	<p>QUE EL 80 % DE LOS EMPLEADOS SE FORMEN COMO COOPERATIVISTAS</p> <p>QUE SE DE INGRESO A UN 10 % DE EMPLEADOS COMO SOCIOS PARA BUSCAR UNA CAPITALIZACION</p>	<p>FORMACION DE GRUPOS DE EMPLEADOS</p> <p>1) UN EDUCADOR COOPERATIVISTA SE RESPONSABILIZARA DE UN GRUPO DE EMPLEADOS DE SU DEPARTAMENTO</p> <p>2) ESTABLECIMIENTO DE LA FORMA DE TRABAJO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - DIFUNDIR Y PROMOCIONAR EL PROCESO DE EDUCACION - RECLUTAR A LOS EDUCADORES COOPERATIVISTAS - PROPORCIONAR ASESORIA - DETECCION DE CASOS QUE IMPIDAN EL PROCESO PARA UNA ATENCION INDIVIDUAL - IDENTIFICACION DEL EDUCADOR CON LOS EMPLEADOS - REALIZACION DE TALLERES INFORMALES - EL GRUPO ELABORARA SU PROPIO MATERIAL DIDACTICO - EL GRUPO ESTABLECERA SU HORARIO Y SU FORMA DE TRABAJO

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Se concluye que el Trabajo Social cuenta con elementos suficientes que le permiten intervenir en el campo industrial en sus diferentes áreas contribuyendo al desarrollo de éste.

Se llegó a una definición de Trabajo Social Industrial como la profesión que interviene en el campo industrial en sus diferentes áreas, con individuos y grupos tanto portadores de necesidades como de satisfactores, utilizando teoría, métodos e instrumentos del Trabajo Social adecuándolos al campo, a las necesidades y al contexto histórico-social que se esté presentando, buscando con ello el enlace entre los satisfactores y las necesidades a través de la sensibilización, la organización, la participación, la promoción, la educación, la capacitación y la integración de sus miembros, lográndose la humanización del trabajo, la optimización de los recursos, unas relaciones humanas y laborales adecuadas y una mayor productividad, dándose el bienestar integral de la persona.

Siendo importante la participación del Trabajo Social Industrial en las cooperativas de producción.

Con respecto al cooperativismo en México no ha tenido el impulso suficiente, quedándose estancado.

El hombre busca a través de la asociación con otros individuos satisfacer sus necesidades, formando una organización social.

Al Cooperativismo lo fundamentan seis principios: libre adhesión, control democrático, reparto de rendimientos o excedentes, interés limitado al capital, educación cooperativa y el de integración cooperativa que lo distingue de otras formas de organización social.

La Ley General de Sociedades Cooperativa establece como sociedades cooperativas de producción "aquellas cuyos miembros se asocien con el objeto de trabajar en común en la producción de mercancías o en la prestación de servicios al público."

Las cooperativas de producción la forman la asamblea general, el consejo de administración, el consejo de vigilancia, comisión de previsión social, comisión de educación cooperativa, comisión de conciliación y arbitraje, comisión de control técnico, comisión de higiene y seguridad y en algunas ocasiones de gerente general.

La Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L., es una cooperativa de producción, que surge de un movimiento obrero constituyéndose como tal para conservar la fuente de trabajo, que hoy en día da trabajo a más de dos mil quinientas personas, siendo la única cooperativa refresquera e independiente.

Los lineamientos por los cuales se rige la Sociedad Cooperativa se encuentran contenidos en: La Ley General de Sociedades Cooperativas y su Reglamento, Sus Actas y Bases Constitutivas y su Reglamento Interior de Trabajo.

La organización de la cooperativa es similar a la de

cualquier cooperativa de producción.

La base productiva de la cooperativa la componen: proceso de frutas, elaboración, tetra pak, tetra brik, plásticos y , botella y lata.

En las Actas y Bases constitutivas de la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L., se marca que el objeto fundamental de la Comisión de Educación es: " instruir y educar permanentemente a los miembros de la Sociedad, acerca de sus obligaciones y derechos en su calidad de socios de la Cooperativa. También tendrá a su cargo el fondo de Educación Cooperativa destinado a cubrir el costo de los programas en materia de Educación Cooperativa destinado a cubrir el costo de los programas en materia de Educación Cooperativa que establezca la Sociedad o los que en coordinación con otras Cooperativas o entidades de promoción Cooperativa se realicen para capacitar socios como cooperativistas, a los directivos en el mejor desempeño de sus funciones y a los empleados administrativos incluyendo al gerente, si lo hubiere, para una eficiente administración ."

A la Comisión de Educación la componen: presidente, secretario y tesorero.

La Comisión de Educación tiene gran importancia por ser la encargada de proporcionar una educación cooperativa permanente a sus miembros, sin embargo hasta la fecha no se a logrado una organización adecuada para el buen desempeño de sus funciones.

A la Cooperativa la componen socios y empleados, siendo que

Los socios son dueños de los medios de producción a la vez que trabajadores y los empleados son trabajadores asalariados sin derecho a intervenir en las decisiones, un problema fundamental es que en la actualidad los empleados sobrepasan a los socios lo que ocasiona que el poder se centre en éstos siendo considerados por los empleados como sus patrones.

En la Cooperativa existe un problema de copropiedad que ha impedido que se les de un valor real a los certificados de aportación, representando un obstáculo a la admisión de nuevos socios y a la liquidación de socios.

La población en su mayor parte es de sexo masculino y casados.

Los socios tienen mayor edad y provienen de Pascual privada teniendo mayor antigüedad, pero un menor nivel escolar.

Los empleados son más jóvenes, con una mayor preparación escolar y menor antigüedad ya que sólo tienen trabajando los seis años que lleva como cooperativa.

Se observa una carencia de educación cooperativa en la población que no toma a ésta como importante.

La educación cooperativa será un proceso permanente que logre la autogestión, donde el trabajador se apropie y se conscientice de sus medios de producción, de su trabajo, del producto y de sus decisiones en lo tecnológico, económico y social. Además permitirá que el trabajador modifique la idea e intencionalidad del trabajo y de su organización social; fortaleciendo sus principios, aprendiendo a trabajar en

conjunto y con solidaridad, participando activamente para el bienestar del grupo todo ello a través de una praxis.

De acuerdo a la problemática que trae consigo la falta de una educación cooperativa, es necesario la creación de un proyecto en donde intervenga el Licenciado en Trabajo Social.

El proyecto busca que la base se forme como verdaderos cooperativistas que a su vez formaran a los nuevos socios.

SUGERENCIAS

SUGERENCIAS

- Realización del avalúo de los bienes de la cooperativa para la admisión de nuevos socios.
- Preparar mejor a los miembros de la Comisión de Educación para el desarrollo adecuado de sus funciones.
- Que la Comisión de Educación busque la manera de proyectarse al interior de la cooperativa.
- Buscar canales adecuados para mantener informada a la población de la cooperativa sobre los acontecimientos internos y externos más importantes.
- Mejorar las relaciones humanas y laborales.
- Que los cursos que maneje la Comisión de Educación se lleven con organización.
- Formar capacitadores internos que se adapten a las necesidades de la cooperativa.
- Conjuntar la educación escolar o básico , la capacitación técnica y la filosofía del cooperativismo para formar verdaderos cooperativistas.
- Que se realicen actividades culturales y recreativas.
- Contar con la asesoría necesaria para el fomento de la educación cooperativa.
- Aprovechar los espacios de la cooperativa para el desarrollo de la educación cooperativa.
- Proporcionar una inducción adecuada al personal de nuevo ingreso.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Apodaca, Rangel Ma. de Lourdes, et. al., La Formación Académica del Trabajador Social en México, Revista de Trabajo Social No. 31, pp. 11 y 12.
- (2) Ibid., pp. 5 y 6.
- (3) Ander-Egg, Ezequiel, Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad, p. 45
- (4) Cano, Jáuregui Joaquín, Visión del Cooperativismo en México, p. 23.
- (5) Rojas, Coria Rosendo, Tratado de Cooperativismo Mexicano, p. 111.
- (6) STyPS, INET, Fundamentos del Cooperativismo. Curso a Distancia. Unidad I. Las Cooperativas, p. 29.
- (7) Ley General de Sociedades Cooperativas. Título primero, Cap. I . Art. I.
- (8) STyPS, INET, op. cit., p. 41.
- (9) Ibid., p. 42.
- (10) STyPS, INET, Cooperativas de Producción Organización y Dirección. Documento Participante, p. 60 .
- (11) Ibid., p. 65.
- (12) Ibid., pp. 67 y 68.
- (13) Ibid., pp. 70 y 71.
- (14) STyPS, INET, Fundamentos del Cooperativismo. Curso a Distancia Unidad IV. Organización Interna de las

Cooperativas, pp. 19-21.

- (15) Ibid., pp. 34 y 35 .
- (16) Ibid., pp. 36 y 36
- (17) Torres, Cisneros Salvador, El Cooperativismo ante la crisis económica de México, surgimiento de la Cooperativa Pascual. Tesis. UNAM-ENEP ARAGON, 1991, p.87
- (18) Paco Ignacio Taibo II, Pascual décimo round, Praxis/Información obrera UAS, 1987, p. 30.
- (19) Actas y Bases Constitutivas de la Sociedad Cooperativa de Producción "Trabajadores de Pascual", S.C.L., pp. 1 y 2 .
- (20) Torres, op. cit., pp. 104 y 105.
- (21) Actas y Bases Constitutivas de la Sociedad Cooperativa de Producción "Trabajadores de Pascual", S.C.L., Cap. II , Cláusula 13, p. 5.
- (22) Ibid., Cap. II, Cláusula 14, p. 5.
- (23) Ibid., Cláusula 11, p. 5.
- (24) Ibid., Cap. V , Cláusula 35, pp. 7 y 8.
- (25) Ibid., Cláusula 46, p. 9 .
- (26) Ibid., Cláusula 66, p. 13 .
- (27) Ibid., Cláusula 67, p. 13 .
- (28) Ibid., Cláusula 63, p. 12 .
- (29) Ibid., Cláusula 44, p. 9.
- (30) Ibid., Cap. VI , Cláusula 65, pp. 12 y 13.
- (31) Reglamento de Educación Cooperativa de la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L., Cap. II, Art. 19, p. 11

- (32) Ibid., Cap. IV, Art. 24 , p. 12 .
- (33) Ibid., Cap. IV, Art. 26 , p. 12 .
- (34) Ibid., Cap. IV, Art. 33 , p. 13 .
- (35) Ibid., Cap. III, Art. 21, p. 11.
- (36) Ibid., Cap. V, Art. 39, p. 14.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

1. Alayón, Norberto, Definiendo al Trabajo Social, Ed. Humanitas, Buenos Aires, 1983.
2. Ader-Egg, Ezequiel, Las Técnicas de Comunicación al Servicio del Trabajo Social, Ed. El Ateneo, S.A. de C.V., México, 1986.
3. Ander-Egg, Ezequiel, Metodología del Trabajo Social, Ed. El Ateneo, Madrid, 1981.
4. Arellano, Peña Gumano, et. al., comp , Antología de Conceptualización del Trabajo Social, Ed. UNAM-ENTS, México, 1989.
5. Baena Paz, Guillermina, Instrumentos de Investigación, Eds. Mexicanos Unidos, México, 1988.
6. Barreix, Moares Juan B, et. al., Metodología y Método en la praxis comunitaria. Ed. Fontamara, México, 1986.
7. Basañez, Miguel, La Lucha por la Hegemonía en México, 168-1990, Ed. Siglo XXI, México, 1990.
8. Castellanos, C. María, Manual de Trabajo Social, Ed. La Prensa Médica Mexicana, México, 1974.
9. De Paula Faleiros, Vicente, Trabajo Social Ideología y Metodología, Ed. ECRO, Buenos Aires, 1977.
10. Fingerman, Gregorio, Relaciones humanas fundamentales, psicológicas y sociales, Ed. Ateneo, Argentina, 1970.

11. Freire, Paulo, La Educación como práctica de la libertad, Ed. Siglo XXI, México, 1986.
12. Freire, Paulo, Pedagogía del oprimido, Ed. Siglo XXI, México, 1988.
13. Friedman George, Naville Pierre, Tratado de Sociología del Trabajo, Vol. I, Ed. F.C.E., México, 1985.
14. Friedman George, Naville Pierre, Tratado de Sociología del Trabajo, Vol. II, Ed. F.C.E., México, 1985.
15. Gallardo, Clark Angelica, La praxis del Trabajo Social en una dirección científica, Ed. ECR0, Buenos Aires, 1973.
16. García, Salord Susana, La especificidad del Trabajo Social, UNAM-ENTS, México, 1986.
17. Gomezjara, Francisco, Técnicas de desarrollo Comunitario, Ed. Fontamara, S.A., México, 1989.
18. Jaramillo, Machinandiaarena, Gestión Cooperativa en la Producción, STyPS-INET, México, 1982.
19. Jiménez, Jacinto Eva, et. al., Propuesta de Participación del Trabajador Social en la Educación Cooperativa de los cargadores que integran las Cooperativas de la Central de Abasto ubicada en la ciudad de México, D.F., Tesis, UNAM-ENTS, México, 1990.
20. Lenin, Sobre las Cooperativas, Ed. Progreso, Moscú, 1980.
21. Parmentier, Bruno, Cooperativas para el cambio social, Ed. Edicol, México, 1980.
22. Rojas, Coria Rosendo, Tratado de Cooperativismo Mexicano, Ed. F.C.E., México, 1982.

23. Rojas, Soriano Raúl, Guía para realizar investigaciones sociales, Eds. Plaza y Valdés, México, 1987.
24. Solís, Leopoldo, La realidad económica en México, Ed. Siglo XXI, México, 1981.
25. STyPS, INET, Cooperativas de Producción, Organización y Dirección, México, 1981.
26. STyPS, INET, Curso Básico de Cooperativismo, México, 1981.
27. STyPS, INET, Fundamentos de Cooperativismo, México, 1981.
28. STyPS, INET, Métodos y Técnicas de Educación Cooperativa, México, 1981.
29. Taibo II, Paco Ignacio, Pascual, Décimo Round, Ed. UAS, México, 1987.
30. Torres, Cisneros Salvador, El Cooperativismo ante la crisis económica de México, surgimiento de la Cooperativa Pascual, Tesis, UNAM-ENEP ARAGON, México, 1991.

REVISTAS

- Fundamentos de Cooperativismo para el Trabajo Social, Cuadernos de Trabajo Social, No. 6, UNAM-ENTS, 1984.
- Revista de Trabajo Social, No. 31, UNAM-ENTS, Julio-Septiembre, 1987.
- Revista de Trabajo Social, No. 36, Seminario de Sociedades Cooperativas de México, ENTS-UNAM, México, 1988.
- Revista de Trabajo Social, No. 15, Año V, Universidad Católica de Chile, Escuela de Trabajo Social, octubre-noviembre, 1975.

LEGISLACION

Leyes y Códigos de México, Sociedades Mercantiles y Cooperativas, Ed. Porrúa, México, 1990.

DOCUMENTOS

- Actas y Bases Constitutivas de la Sociedad Cooperativa de Producción, "Trabajadores de Pascual", S.C.L., México, 1984.
- Reglamento Interior de Trabajo de la Sociedad Cooperativa "Trabajadores de Pascual", S.C.L.
- Reglamento de Educación Cooperativa de la Sociedad Cooperativa "Trabajadores de Pascual", S.C.L.

ANEXOS

ANEXO 1

ANEXO 1

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

LA PARTICIPACION DEL LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL EN LA EDUCACION COOPERATIVA DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA "TRABAJADORES DE PASCUAL", S.C.L. : PLANTA SUR.

OBJETIVO: CONOCER EL NIVEL DE EDUCACION COOPERATIVA Y LA PROBLEMATICA QUE OBSTACULIZA EL DESARROLLO DE ESTA.

INTRUCCIONES: CONTESTAR CORRECTAMENTE EL SIGUIENTE CUESTIONARIO

CUESTIONARIO No. _____

PRIMERA PARTE:

SOCIO _____

EMPLEADO _____

1) EDAD: _____ 2) SEXO: _____

3) DOMICILIO: _____

4) ESTADO CIVIL:

a) SOLTERO

b) CASADO

c) UNION LIBRE

d) DIVORCIADO

e) SEPARADO

f) VIUDO

5) ESCOLARIDAD:

a) NO SABE LEER Y ESCRIBIR

b) SABE LEER Y ESCRIBIR

COMPLETA

INCOMPLETA

c) PRIMARIA

d) SECUNDARIA

e) BACHILLERATO

f) CARRERA TECNICA

g) OTROS

6) EMPLEO ANTERIOR: _____

7) TIENE OTRO EMPLEO ADEMAS DEL DE LA COOPERATIVA: _____

8) DEPARTAMENTO EN EL QUE LABORA: _____

9) PUESTO QUE DESEMPEÑA: _____

10) ANTIGUEDAD: _____

11) HORARIO DE TRABAJO:

a) TURNO _____

b) HORAS _____

12) DIAS QUE TRABAJA A LA SEMANA: _____

13) ¿QUE SIGNIFICA PARA USTED PERTENECER A LA COOPERATIVA?

- a) TENER UN TRABAJO SEGURO
- b) OBTENER UN SUELDO
- c) TENER UN MEJOR NIVEL ECONOMICO
- d) EL TRABAJAR EN CONJUNTO PARA BENEFICO DE TODOS

14) ¿CUAL ES SU META MAS IMPORTANTE COMO SOCIO DE LA COOPERATIVA?

- a) QUE PROGRESE LA COOPERATIVA
- b) SEGUIR SIENDO SOCIO
- c) MEJORAR ECONOMICAMENTE
- d) CONSEGUIR MAYORES PRESTACIONES
- e) AYUDAR A LOS DEMAS SOCIOS
- f) MEJORAR LA FORMA DE TRABAJO

15) ¿CUAL ES SU META MAS IMPORTANTE COMO EMPLEADO DE LA COOPERATIVA?

- a) QUE PROGRESE LA COOPERATIVA
- b) LLEGAR A SER SOCIO
- c) MEJORAR ECONOMICAMENTE
- d) CONSEGUIR MAYORES PRESTACIONES
- e) AYUDAR A LOS SOCIOS
- f) AYUDAR A OTROS EMPLEADOS
- g) MEJORAR LA FORMA DE TRABAJO

16) ¿COMO ES SU RELACION CON LOS SOCIOS?

- a) BUENA
- b) REGULAR
- c) MALA

17) ¿COMO ES SU RELACION CON LOS EMPLEADOS?

- a) BUENA
- b) REGULAR
- c) MALA

18) ¿FUERA DE LAS HORAS DE TRABAJO CONVIVE Y SE RELACIONA CON SUS COMPAÑEROS?

SI _____ NO _____

19) ¿CUANDO SE ORGANIZAN EVENTOS CULTURALES Y RECREATIVOS?

SI _____ NO _____

¿PORQUE? _____

20) ¿SU FAMILIA ASISTE A LOS EVENTOS QUE REALIZA LA COOPERATIVA? (CULTURALES Y RECREATIVOS)

SI _____ NO _____

¿PORQUE? _____

21) ¿QUE EVENTOS CONOCE QUE REALICE LA COOPERATIVA?

22) ¿CONOCE LAS FUNCIONES DE LA COMISION DE EDUCACION?

SI _____ NO _____

23) SI CONOCE LAS FUNCIONES QUE REALIZA LA COMISION DE EDUCACION, MENCIONE ALGUNAS:

24) ¿A SOLICITADO BECAS A LA COMISION DE EDUCACION?

SI _____ NO _____

25) ¿EN QUE CURSOS HA PARTICIPADO?

SEGUNDA PARTE:

INSTRUCCIONES: MARQUE CON UNA "X" LA OPCION U OPCIONES CORRECTAS.

- 1) LA COOPERATIVA ES:
 - a) UNA ASOCIACION DE TRABAJADORES QUE NO ADMITE MUJERES
 - b) UNA ORGANIZACION QUE NO ADMITE LA EXISTENCIA DE PATRONES
 - c) BUSCA EL MEJORAMIENTO ECONOMICO, SOCIAL Y CULTURAL DE SUS SOCIOS
 - d) SU PRINCIPAL OBJETIVO ES MANTENER UNIDO AL GRUPO DE SOCIOS SIN IMPORTAR QUE HAYA O NO GANANCIAS EN DINERO

- 2) LA COOPERATIVA EN LA CUAL TRABAJA ES DE :
 - a) CONSUMO
 - b) CREDITO
 - c) PRODUCCION
 - d) MANTENIMIENTO

- 3) ¿QUIENES SON LOS QUE PUEDEN OFRECER COOPERACION?
 - a) JOVENES
 - b) SOCIOS
 - c) TODOS

- 4) LOS PRINCIPIOS COOPERATIVISTAS SON:
 - a) PRINCIPIO DE AUTOCRACIA
 - b) PRINCIPIO DE RELIGION Y POLITICA
 - c) PRINCIPIO DE EDUCACION COOPERATIVA
 - d) PRINCIPIO DE FRATERNIDAD
 - e) PRINCIPIO DE LIBRE ADHESION VOLUNTARIA
 - f) PRINCIPIO DE INTEGRACION COOPERATIVA
 - g) PRINCIPIO DE SEGURIDAD SOCIAL
 - h) PRINCIPIO DE REPARTO DE RENDIMIENTO Y EXCEDENTES
 - i) PRINCIPIO DE INTERES LIMITADO AL CAPITAL
 - j) PRINCIPIO DE RENDIMIENTOS DE CAPITAL
 - k) PRINCIPIO DE DEMOCRACIA

- 5) LA MAXIMA AUTORIDAD DENTRO DE LA COOPERATIVA ES:
 - a) EL CONSEJO DE ADMINISTRACION
 - b) EL DIRECTOR GENERAL
 - c) EL CONSEJO DE VIGILANCIA
 - d) LA COMISION DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
 - e) ASAMBLEA GENERAL
 - f) COMISION DE CONTROL TECNICO

- 6) QUIENES OCUPAN LOS PUESTOS DIRECTIVOS:
- a) LOS SOCIOS QUE SE OFRECEN VOLUNTARIAMENTE
 - b) LOS EMPLEADOS QUE ESTEN CAPACITADOS
 - c) LOS SOCIOS ELEGIDOS EN ASAMBLEA GENERAL
 - d) LOS SOCIOS DE MAYOR ANTIGUEDAD
- 7) EL CONSEJO DE ADMINISTRACION:
- a) ESTA FORMADO POR CUATRO MIEMBROS
 - b) EL PRESIDENTE DEBE SER UN SOCIO FUNDADOR
 - c) TIENE UN PRESIDENTE Y SUS MIEMBROS DURAN DOS AÑOS EN EL PUESTO
- 8) EL CONSEJO DE VIGILANCIA:
- a) ES UN ORGANO DE CONTROL INTERNO
 - b) ES NOMBRADO POR EL DIRECTOR GENERAL
 - c) ESTA FORMADO POR SIETE MIEMBROS
- 9) LAS COMISIONES DE LA COOPERATIVA SON:
- a) COMISION DE RECREACION Y DEPORTE
 - b) COMISION DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
 - c) COMISION DE PREVISION SOCIAL
 - d) COMISION DE ACCIDENTES
 - e) COMISION DE EDUCACION
 - f) COMISION INDUSTRIAL
 - g) COMISION DE CONTROL TECNICO

TERCERA PARTE: SOLO SOCIOS

INSTRUCCIONES:

ANOTA EN LA LINEA , UNA "D" SI LA AFIRMACION SE REFIERE A UN DERECHO DE LOS SOCIOS Y UNA "O", SI SE TRATA DE UNA OBLIGACION.

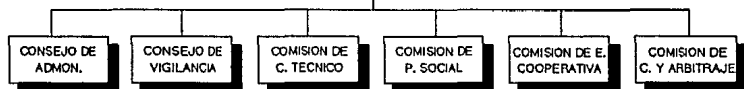
- a) TENER VOZ Y VOTO EN LAS ASAMBLEAS _____
- b) PAGAR LOS CERTIFICADOS DE APORTACION DE ACUERDO CON LA CUOTA Y EL PLAZO FIJADO _____
- c) ELEGIR Y SER ELEGIDO PARA LOS CARGOS DE COMISIONES Y CONSEJOS _____
- d) SOLICITAR Y OBTENER INFORME DE LOS CONSEJOS Y COMISIONES _____
- e) DESEMPEÑAR CON RESPONSABILIDAD LOS CARGOS, PUESTOS Y COMISIONES QUE ADQUIERA AL SER NOMBRADO _____
- f) PARTICIPAR EN EL REPARTO DE RENDIMIENTOS _____

ANEXO 2

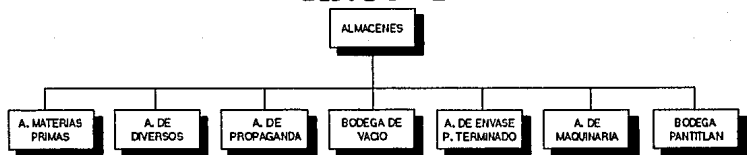
ANEXO 2

GRUPO 1

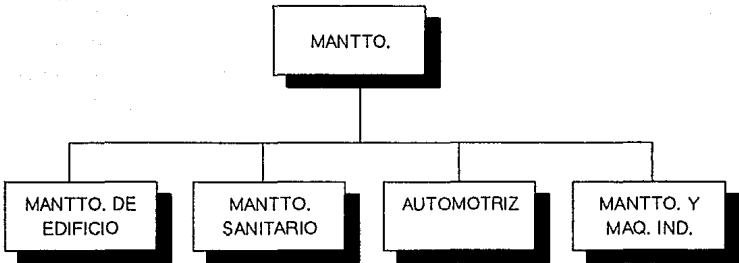
DIRECCION



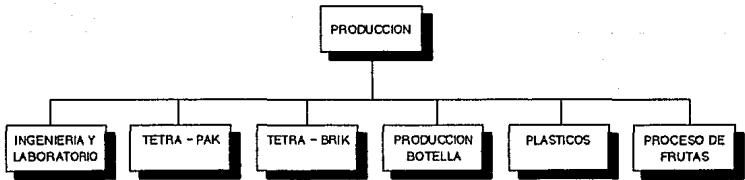
GRUPO 2



GRUPO 3

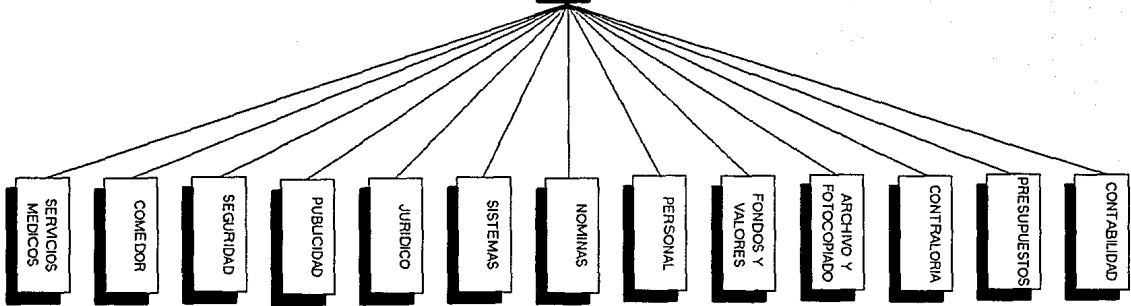


GRUPO 4



GRUPO 5

ADMONI.



GRUPO 6

DISTRIBUCION Y
VENTAS

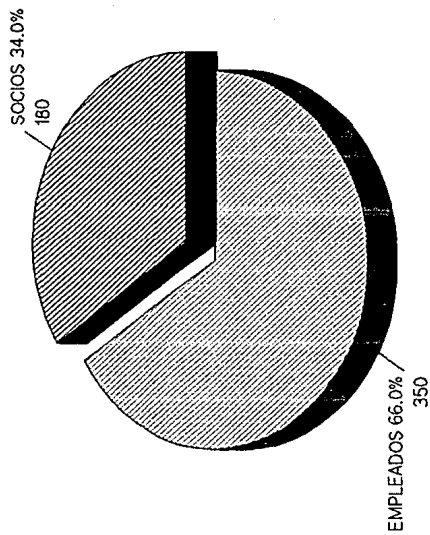
```
graph TD; A[DISTRIBUCION Y VENTAS] --> B[TRAFICO INTERIOR]; A --> C[VENTAS];
```

TRAFICO
INTERIOR

VENTAS

ANEXO ESTADISTICO

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.
POBLACION PLANTA SUR



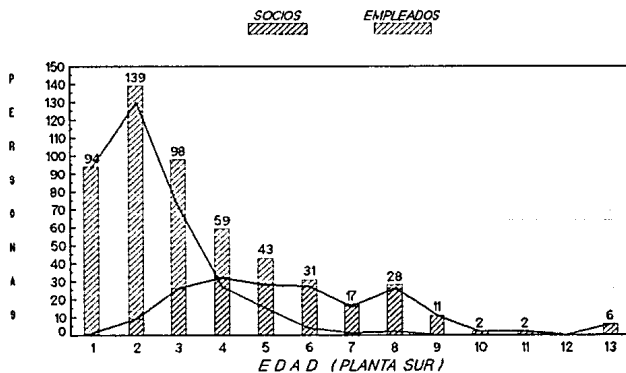
FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

CUADRO DE EDADES

CLAVE	AÑOS	SOCIOS	EMPLEADOS	TOTAL	(%)
1	18 A 22	1	93	94	17.7
2	23 A 27	9	130	139	26.2
3	28 A 32	26	72	98	18.5
4	33 A 37	32	27	59	11.1
5	38 A 42	28	15	43	8.1
6	43 A 47	27	4	31	5.8
7	48 A 52	16	1	17	3.2
8	53 A 57	26	2	28	5.3
9	58 A 62	11	0	11	2.1
10	63 A 67	2	0	2	.4
11	68 A 72	2	0	2	.4
12	MAS DE 73	0	0	0	0
13	SIN DATOS	0	6	6	1.17
TOTAL		180	350	530	100

CUADRO No. 1

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L. E D A D

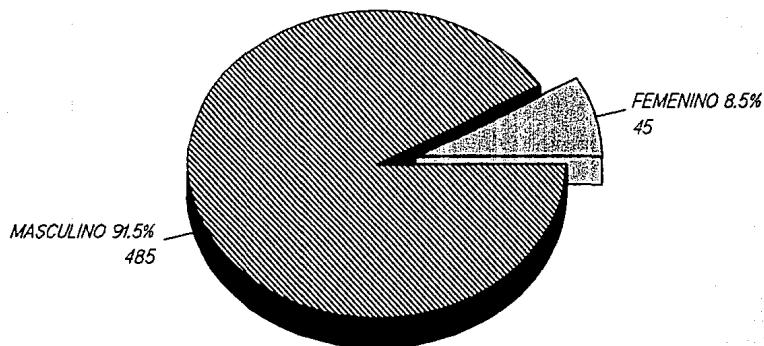


FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

GRAFICA No. 2

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.

SEXO

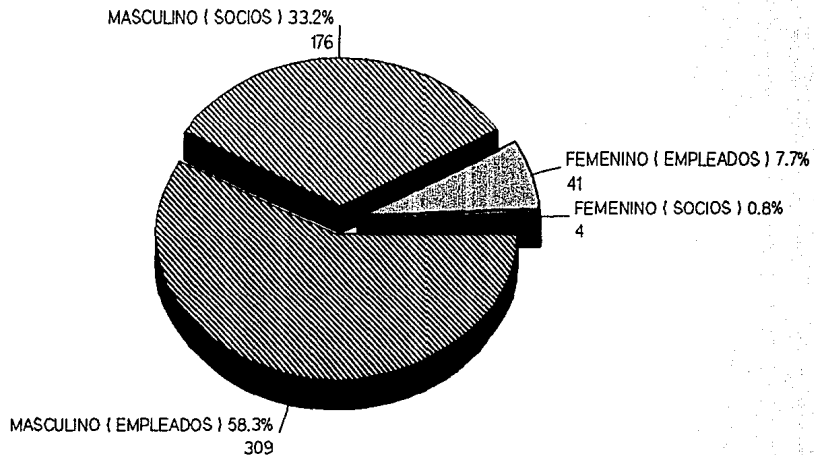


(PLANTA SUR)

FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

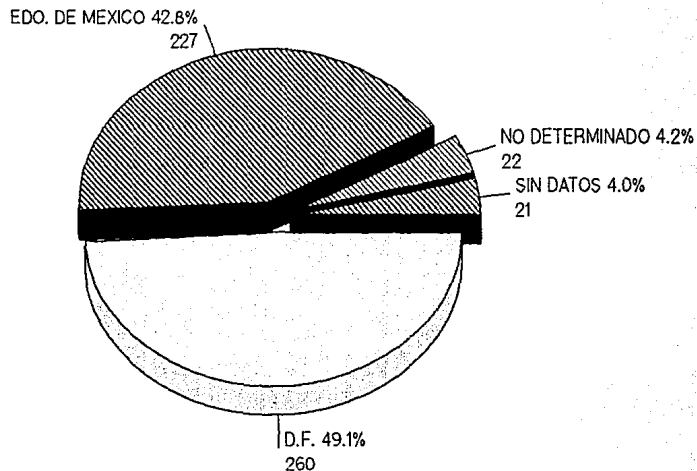
SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L

S E X O



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.
LUGAR DE RESIDENCIA DE LOS TRABAJADORES

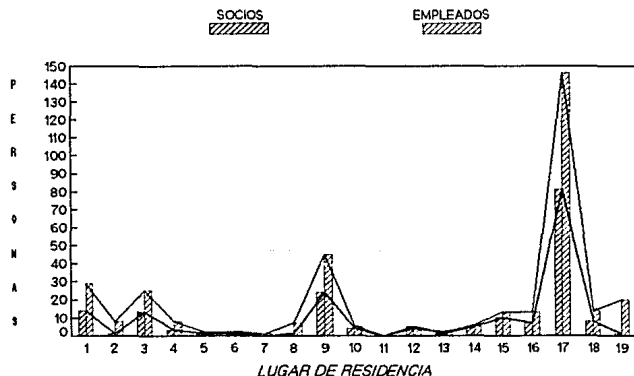


FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

LUGAR DE RESIDENCIA						
CLAVE	DELEGACION (D.F.)	SOCIOS	EMPLEADOS	TOTAL	%	
1	GUSTAVO A. MADERO	14	29	43	8.1	
2	AZCAPOTZALCO	1	8	9	1.7	
3	IZTACALCO	13	25	38	7.2	
4	COYOACAN	3	8	11	2	
5	ALVARO OBREGON	1	2	3	.6	
6	MAGDALENA CONTRERAS	1	2	3	.6	
7	CUAJIMALPA	0	1	1	.2	
8	TLALPAN	1	7	8	1.5	
9	IZTAPALAPA	24	45	69	13	
10	XOCHIMILCO	4	5	9	1.7	
11	MILPA ALTA	0	0	0	0	
12	TLAHUAC	5	4	9	1.7	
13	MIGUEL HIDALGO	1	2	3	.6	
14	BENITO JUAREZ	5	6	11	2	
15	CUAUHTEMOC	10	13	23	4.3	
16	VENUSTIANO CARRANZA	7	13	20	3.8	
17	ESTADO DE MEXICO	81	146	227	42.8	
18	NO DETERMINADO	8	14	22	4.2	
19	SIN DATOS	1	20	21	4	
	T O T A L	180	350	530	100	

CUADRO No. 2

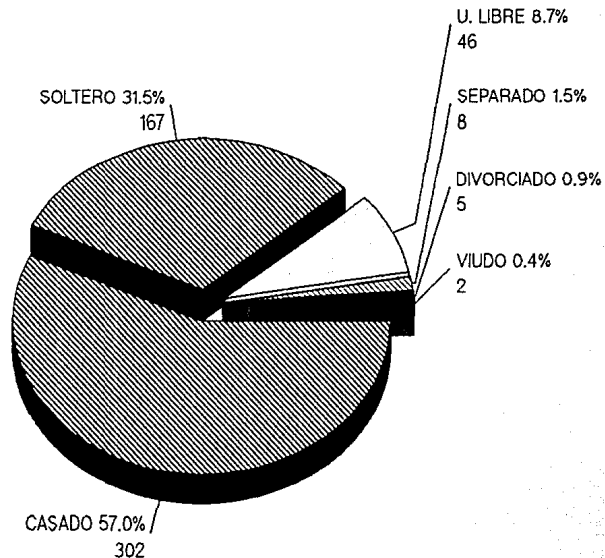
SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L
LUGAR DE RESIDENCIA DE LOS TRABAJADORES



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

GRAFICA No. 6

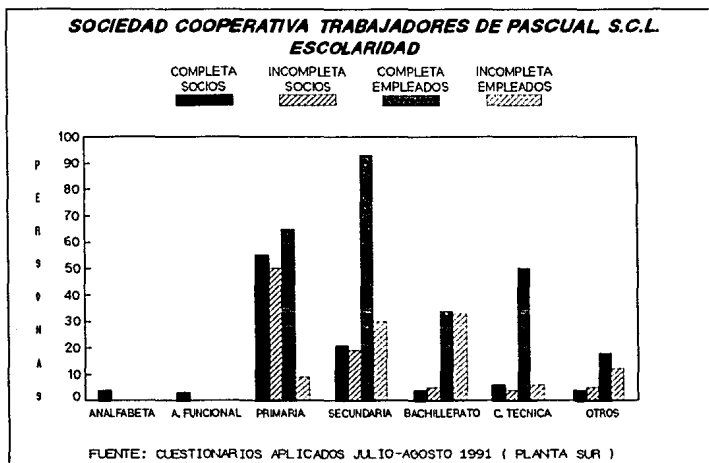
SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.
ESTADO CIVIL



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

E S C O L A R I D A D							
		S O C I O S	(%)	EMPLEADOS	(%)	TOTAL	(%)
	ANALFABETA	4	2,2	0	0	4	,8
	ANALFABETA FUNCIONAL	3	1,7	0	0	3	,6
	COMPLETO						
	PRIMARIA	55	30,5	46	18,6	100	22,6
	SECUNDARIA	21	11,7	19	26,6	114	21,5
	BACHILLERATO	4	2,2	34	9,7	38	7,2
	CARRERA TECNICA	6	3,3	50	14,3	56	10,6
	OTROS	4	2,2	15	5,1	22	4,1
	TOTAL	90	50	140	74,3	350	66
	INCOMPLETO						
	PRIMARIA	50	27,8	9	2,6	59	11,1
	SECUNDARIA	19	10,6	10	8,6	49	9,2
	BACHILLERATO	5	2,8	29	9,4	34	7,2
	CARRERA TECNICA	4	2,2	6	1,7	10	1,9
	OTROS	5	2,8	12	3,4	17	3,2
TOTAL	83	46,1	90	25,7	173	32,6	
TOTAL GLOBAL		160	100	240	100	530	100

CUADRO No. 3



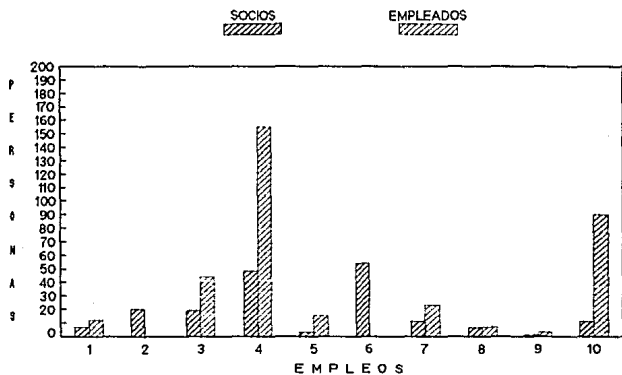
GRAFICA No. 8

EMPLEO ANTERIOR

CLAVE	EMPLEO	SOCIOS	(%)	EMPLEADOS	(%)	TOTAL	(%)
1	COMERCANTE	7	3,9	12	3,4	19	3,6
2	CAMPESINO	20	11,3	0	0	20	3,8
3	OFICIO	19	10,5	44	12,5	63	11,9
4	EMPRESA PRIVADA	48	26,7	105	44,3	203	38,3
5	EMPRESA GUBERNAMENTAL	3	1,7	16	4,6	19	3,6
6	PASQUAL S.A.	54	30	0	0	54	10,2
7	NO CONTESTO	11	6,1	23	6,6	34	6,4
8	SERVICIOS	6	3,3	7	2	13	2,4
9	SECRETARIA	1	,6	3	,9	4	,8
10	NINGUNO	11	6,1	90	25,7	101	19
	TOTAL	180	100	360	100	630	100

CUADRO No. 4

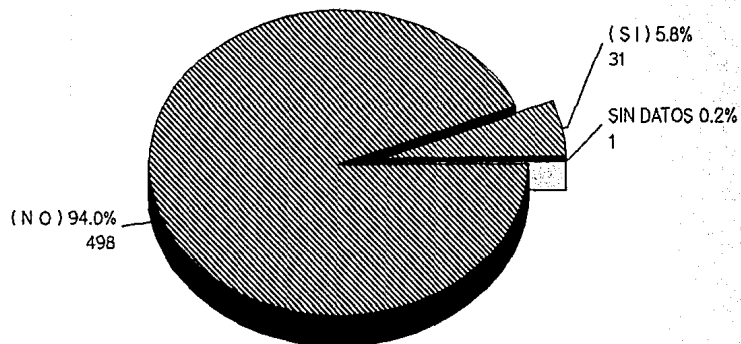
**SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASQUAL, S.C.L.
EMPLEO ANTERIOR**



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOOSTO 1991 (PLANTA SUR)

GRAFICA No. 9

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.
OTRO - EMPLEO



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

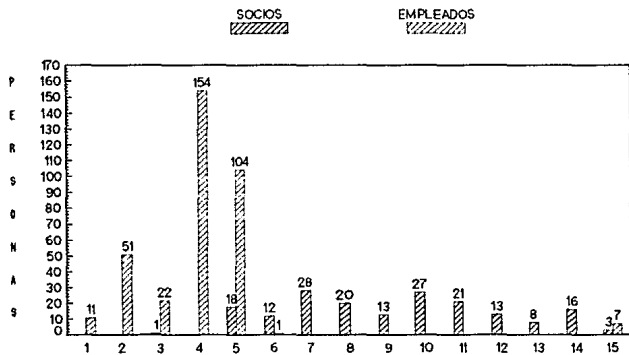
A N T I G U E D A D

		SOCIOS	(%)	EMPLEADOS	(%)	TOTAL	(%)
1	MENOS DE UN MES	0	0	11	3,1	11	2,1
2	1 MES - 6 MESES	0	0	51	14,6	51	9,6
3	7 MESES - 1 AÑO	1	,6	22	6,3	23	4,3
4	1 AÑO - 3 AÑOS	0	0	154	44	154	29,1
5	4 AÑOS - 6 AÑOS	15	10	104	29,7	122	23
6	7 AÑOS - 9 AÑOS	12	6,7	1	,3	13	2,4
7	10 AÑOS - 12 AÑOS	25	15,5	0	0	25	5,3
8	13 AÑOS - 15 AÑOS	20	11,1	0	0	20	3,8
9	16 AÑOS - 18 AÑOS	17	7,2	0	0	17	2,4
10	19 AÑOS - 21 AÑOS	27	15	0	0	27	5,1
11	22 AÑOS - 24 AÑOS	21	11,7	0	0	21	4
12	25 AÑOS - 27 AÑOS	13	7,2	0	0	13	2,4
13	28 AÑOS - 30 AÑOS	8	4,4	0	0	8	1,6
14	MÁS DE 30 AÑOS	16	8,9	0	0	16	3
15	SIN DATOS	3	1,7	7	2	10	1,9
	TOTAL	160	100	240	100	400	100

CUADRO No. 5

SOCIIDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.

ANTIGÜEDAD

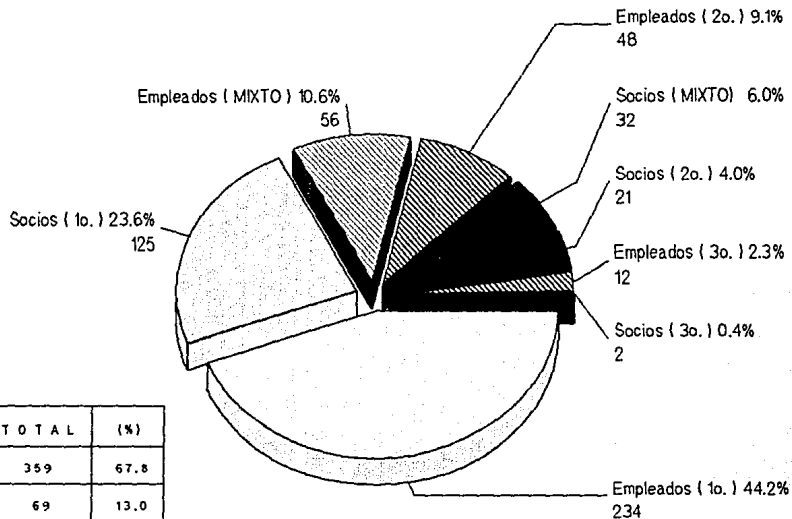


FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

GRAFICA No. 11

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.

T U R N O

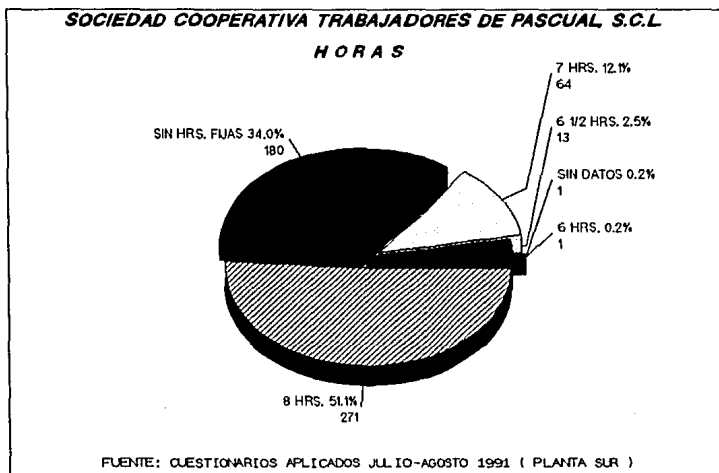


TURNO	TOTAL	(%)
PRIMERO	359	67.8
SEGUNDO	69	13.0
TERCERO	14	2.6
MIXTO	88	16.6
TOTAL	530	100.0

FUENTE : CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO - AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

H O R A S							
CLAVE	HORAS	SOCIOS	(%)	EMPLEADOS	(%)	TOTAL	(%)
1	6 HORAS	0	0	1	.3	1	.2
2	6 HORAS Y MEDIA	1	.6	12	3.4	13	2.5
3	7 HORAS	21	11.7	43	12.3	64	12
4	7 HORAS Y MEDIA	0	0	0	0	0	0
5	8 HORAS	85	47.2	156	53.1	271	51.1
6	SIN HORAS FUJAS	73	40.5	127	30.6	180	34
7	SIN DATOS	0	0	1	.3	1	.2
	TOTAL	160	100	300	100	530	100

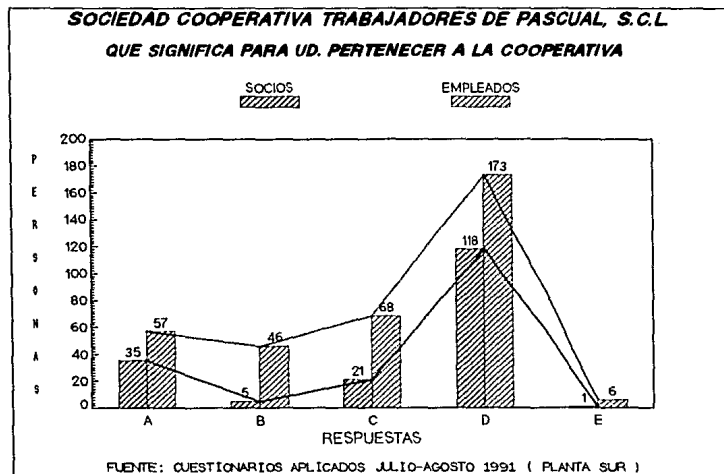
CUADRO No. 6



GRAFICA No. 13

QUE SIGNIFICA PARA UD. PERTENECER A LA COOPERATIVA							
CLAVE	RESPUESTAS	SOCIOS	(%)	EMPLEADOS	(%)	TOTAL	(%)
A	TENER UN TRABAJO SEGURO	35	19.4	57	16.3	92	17.4
B	OBTENER UN SUELDO	5	2.8	46	13.1	51	9.6
C	TENER UN MEJOR NIVEL ECONOMICO	21	11.7	68	19.4	89	16.8
D	EL TRABAJAR EN CONJUNTO	115	66.6	173	49.4	288	54.9
E	NO CONTESTO	7	.6	6	1.7	13	2.5
TOTAL		180	100	350	100	530	100

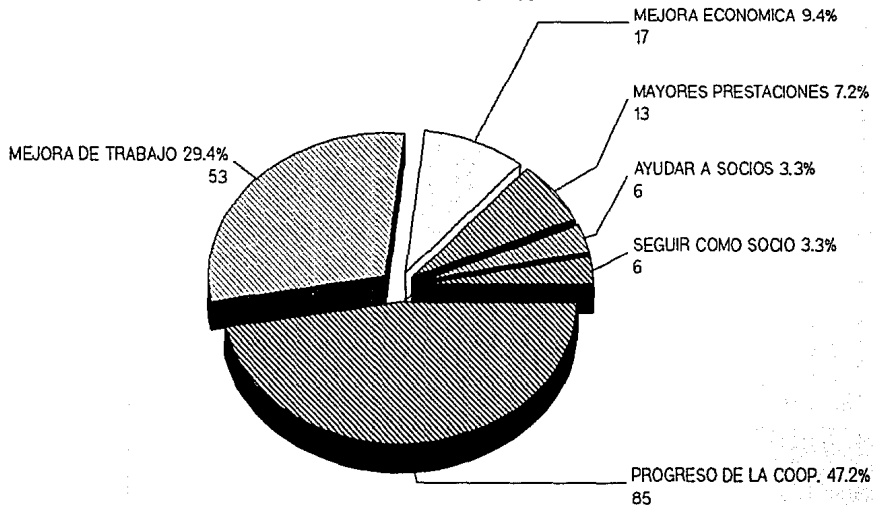
CUADRO No. 7



GRAFICA No. 14

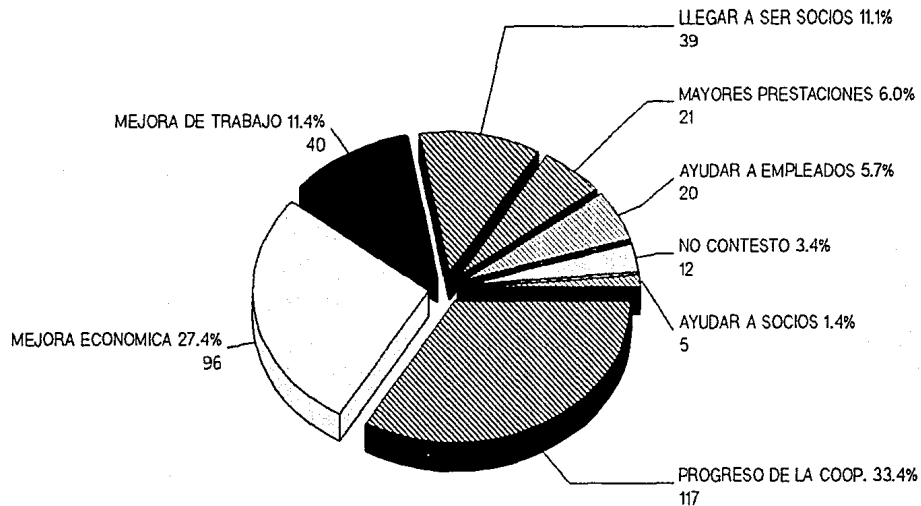
SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.

METAS COMO SOCIO



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

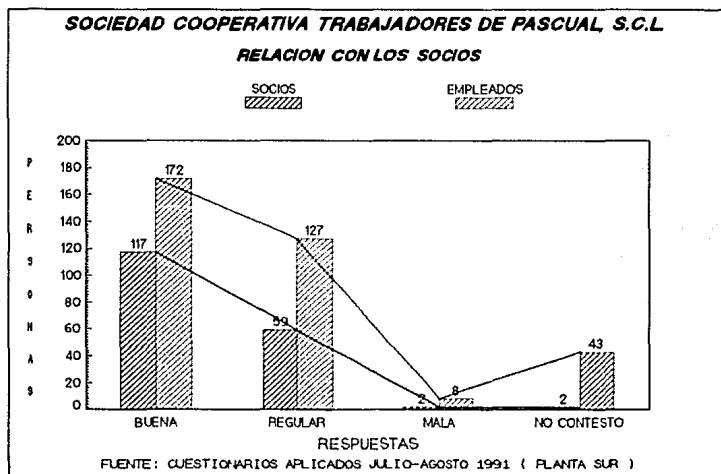
SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.
METAS COMO EMPLEADO



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

RELACION CON LOS SOCIOS							
CLAVE	RESPUESTAS	SOCIOS	(%)	EMPLEADOS	(%)	TOTAL	(%)
A	BUENA	117	65	171	49.1	289	54.6
B	REGULAR	59	32.8	127	36.3	186	35.1
C	MALA	2	1.1	8	2.3	10	1.9
D	NO CONTESTO	2	1.1	43	12.3	45	8.5
	TOTAL	180	100	350	100	530	100

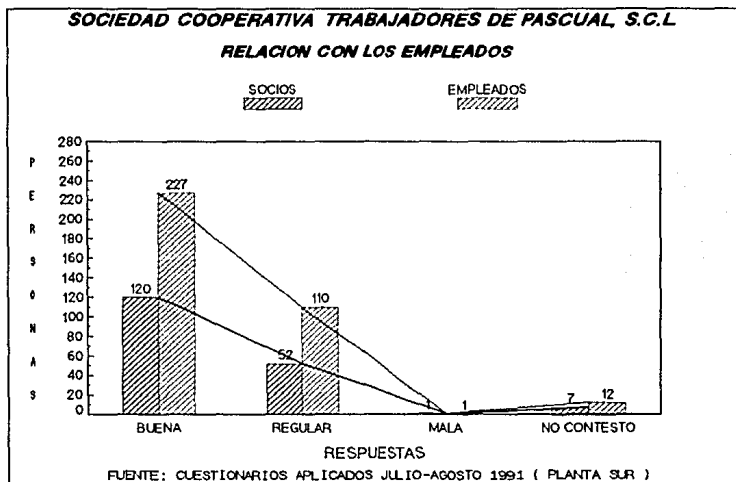
CUADRO No. 8



GRAFICA No. 17

RELACION CON LOS EMPLEADOS							
CLAVE	RESPUESTAS	SOCIOS	(%)	EMPLEADOS	(%)	TOTAL	(%)
A	BUENA	120	66.7	227	64.9	347	65.5
B	REGULAR	52	28.9	110	31.4	162	30.6
C	MALA	1	.6	1	.3	2	.4
D	NO CONTESTO	1	3.9	12	3.4	19	3.6
	TOTAL	180	100	350	100	530	100

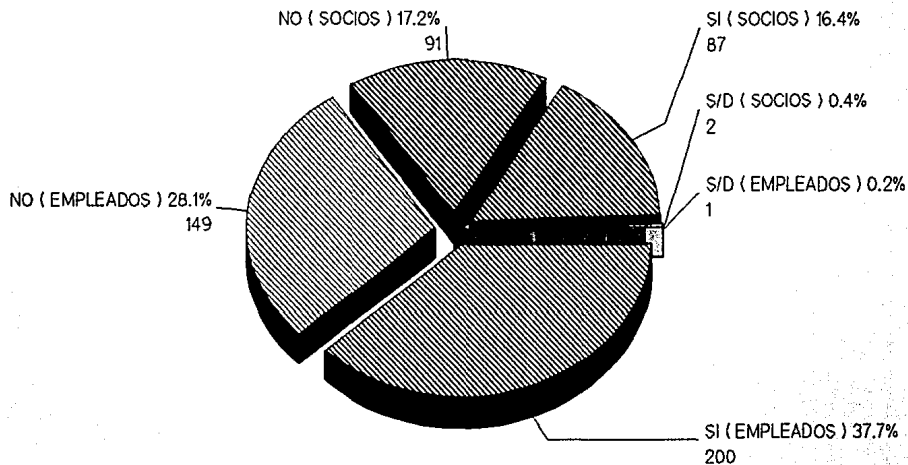
CUADRO No. 9



GRAFICA No. 18

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.

CONVIVE CON SUS COMPAÑEROS FUERA DEL TRABAJO



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

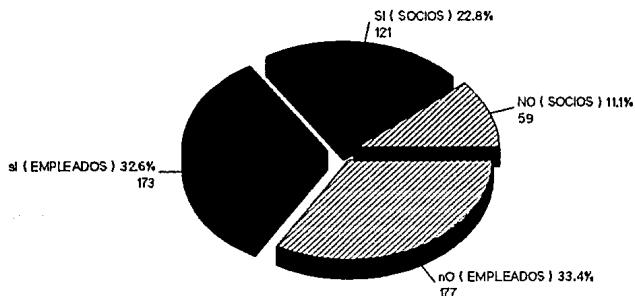
ASISTENCIA A EVENTOS CULTURALES Y RECREATIVOS

	S O C I O S	(%)	EMPLEADOS	(%)	T O T A L	(%)
S I	121	67.2	173	49.4	294	55.5
DISTRACCION	17	9.4	35	10	52	9.8
CONVMIR	76	42.2	98	28	174	32.8
INTERES	8	4.4	9	2.6	17	3.2
PARTICIPAR	5	2.8	3	.9	8	1.5
APRENDER	5	2.8	9	2.6	14	2.6
NO CONTESTO	10	5.6	19	5.4	29	5.5
N O	59	32.8	177	50.6	236	44.5
FALTA DE TIEMPO	27	15	72	20.6	99	18.7
MALA ORGANIZACION	8	4.4	19	5.4	27	5.1
NO LE INTERESA	10	5.6	21	6	31	5.8
NO SABE QUE EXISTE	2	1.1	15	4.3	17	3.2
NO CONTESTO	12	6.7	30	8.6	42	7.9
TOTAL GLOBAL	180	100	350	100	530	100

CUADRO No. 10

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L

ASISTE A EVENTOS CULTURALES Y RECREATIVOS



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

GRAFICA No. 20

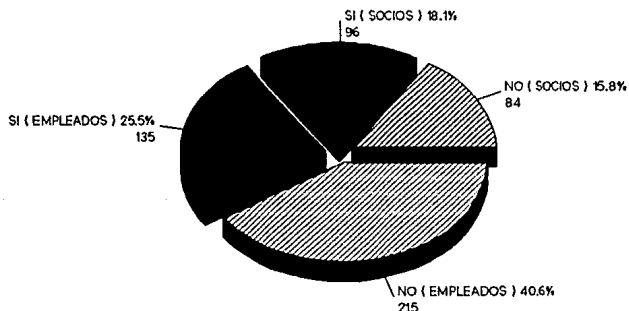
ASISTE SU FAMILIA A EVENTOS

	S O C I O S	(%)	EMPLEADOS	(%)	T O T A L	(%)
S I	96	53.3	125	38.6	231	43.6
DISTRACCION	22	12.2	43	12.3	65	12.3
CONVIVIR	57	31.7	66	18.9	123	23.2
INTERES	1	.6	9	2.6	10	1.9
PARTICIPAR	2	1.1	0	0	2	.4
APRENDER	3	1.7	1	.3	4	.8
NO CONTESTO	11	6.1	16	4.6	27	5.1
N O	84	46.7	215	61.4	299	56.4
FALTA DE TIEMPO	29	16.1	64	18.3	93	17.5
MALA ORGANIZACION	7	3.9	27	7.7	34	6.4
NO LE INTERESA	12	6.7	39	11.1	51	9.6
NO SABE QUE EXISTE	9	5	43	12.3	52	9.8
NO CONTESTO	27	15	42	12	69	13
TOTAL GLOBAL	180	100	350	100	530	100

CUADRO No. 11

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.

ASISTE SU FAMILIA A EVENTOS

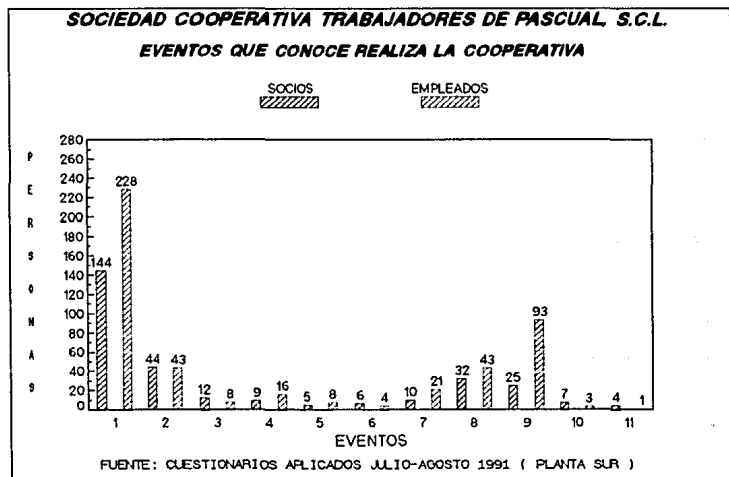


FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

GRAFICA No. 12

EVENTOS QUE CONOCE REALIZA LA COOPERATIVA							
CLAVE	EVEN T O S	SOCIOS	(%)	EMPLEADOS	(%)	TOTAL	(%)
1	ANIVERSARIO	144	48,3	228	48,7	372	46,6
2	PEREGRINACION	44	14,8	40	9,2	87	11,4
3	MISAS	12	4	6	1,7	20	2,6
4	OBRA S DE TEATRO	9	3	6	3,4	25	3,3
5	MITINES Y MARCHAS	5	1,7	6	1,7	13	1,7
6	CONVI VIOS	6	2	4	.9	10	1,3
7	PATROCINA EVENTOS	10	3,4	21	4,5	31	4
8	EVEN TOS DEPORTIVOS	32	10,7	40	9,2	75	9,8
9	NO CONOCE NINGUNO	25	8,4	190	19,9	118	15,4
10	ASAMBLEAS	7	2,3	3	.6	10	1,3
11	EVEN TOS CULTURALES	4	1,3	1	.2	5	.7
	T O T A L	298	100	468	100	766	100

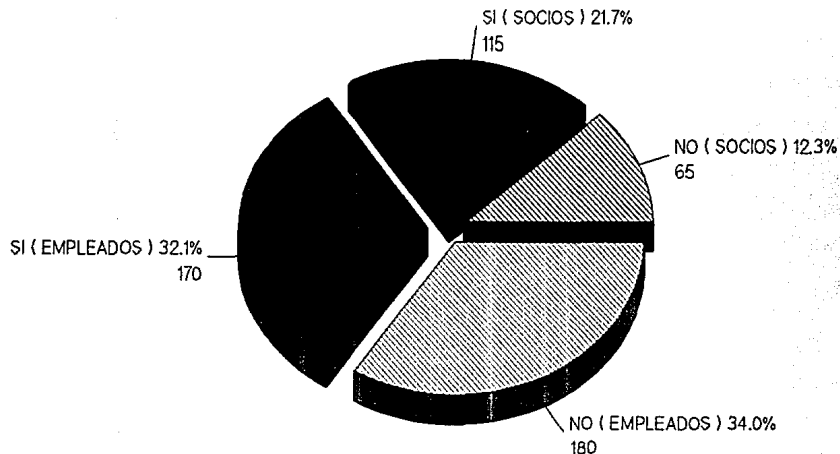
CUADRO No. 12



GRAFICA No. 22

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.

CONOCE LA FUNCIONES DE LA COMISION DE EDUCACION

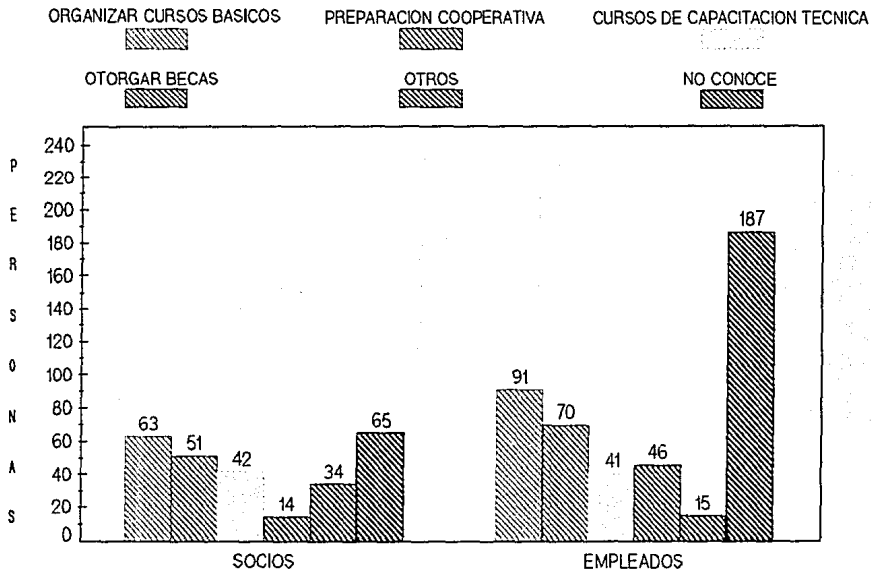


FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

GRAFICA No. 23

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L

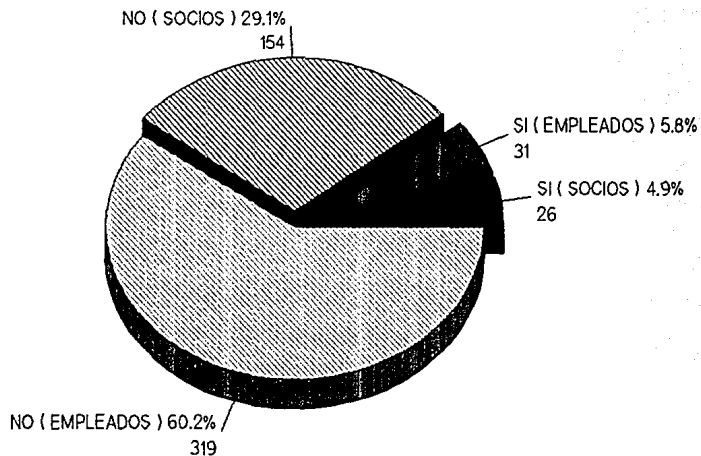
FUNCIONES DE LA COMISION DE EDUCACION



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L

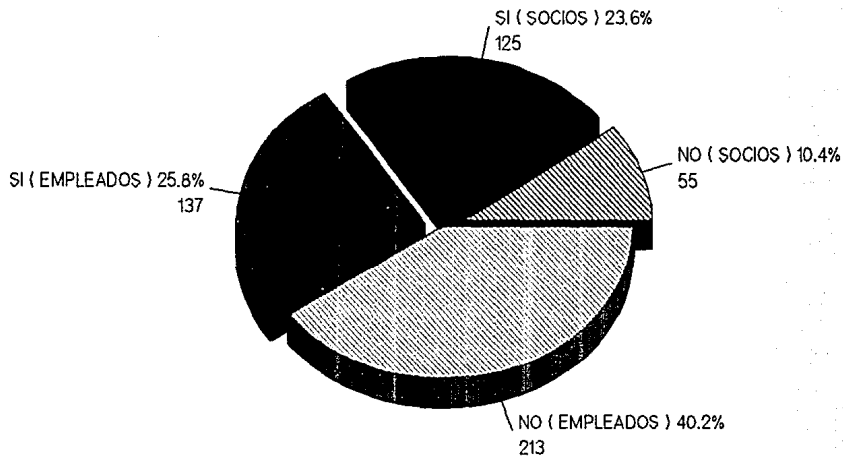
B E C A S



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L

PARTICIPACION EN CURSOS



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L

CURSOS EN QUE A PARTICIPADO

CAPACITACION TECNICA



COOPERATIVISMO



RELACIONES HUMANAS



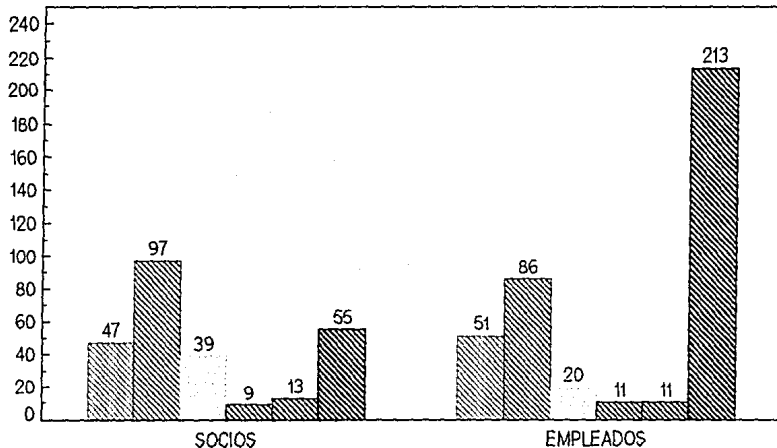
HIGIENE Y SEGURIDAD



CURSOS BASICOS

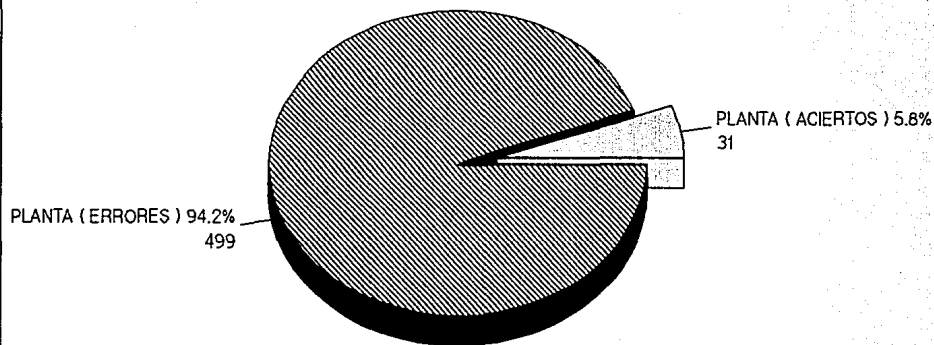


NINGUNO



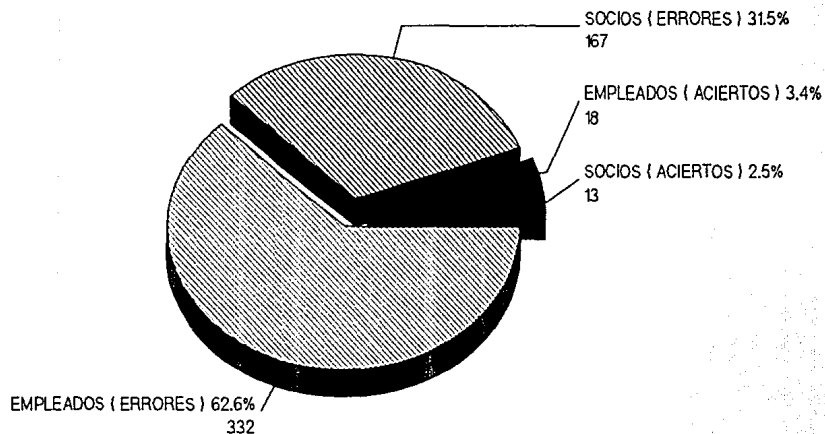
FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

**SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.
QUE ES LA COOPERATIVA**



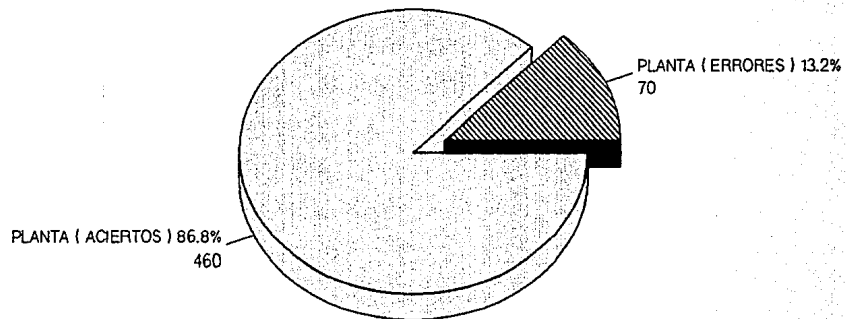
FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.
QUE ES LA COOPERATIVA



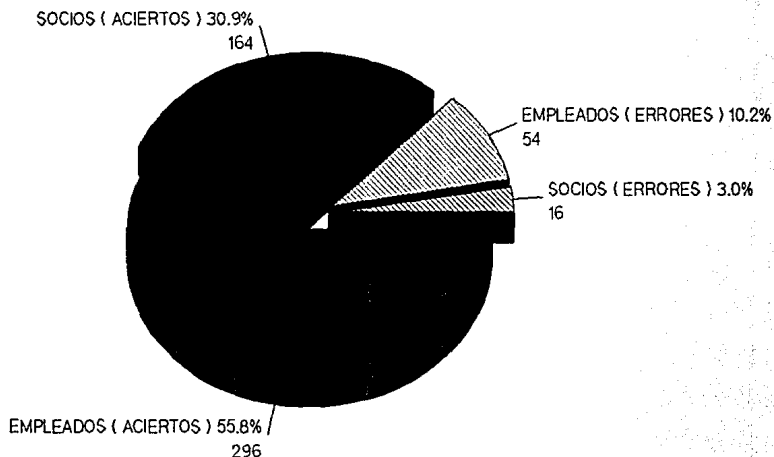
FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L
LA COOPERATIVA EN LA CUAL TRABAJA ES



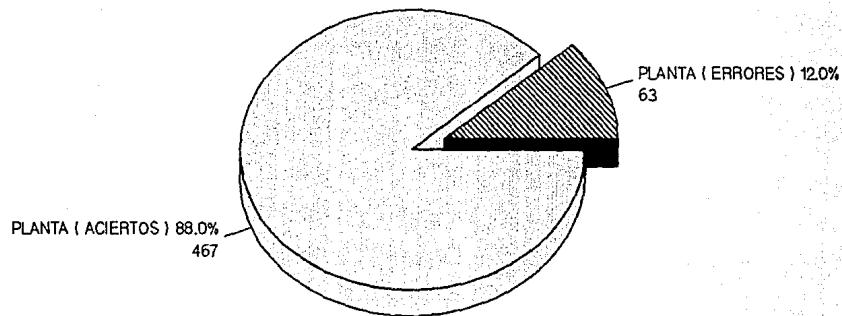
FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L
LA COOPERATIVA EN LA CUAL TRABAJA ES



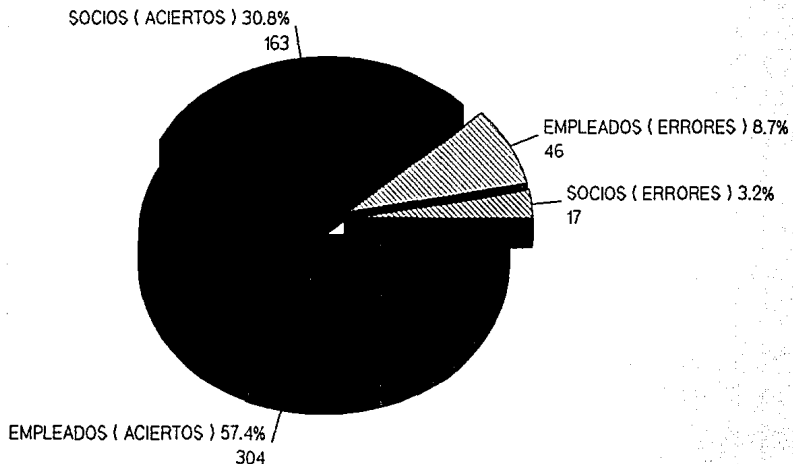
FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L
QUIENES PUEDEN OFRECER COOPERACION



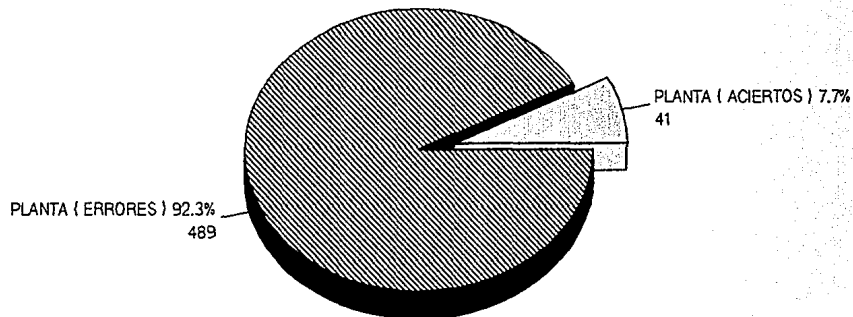
FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.
QUIENES PUEDEN OFRECER COOPERACION



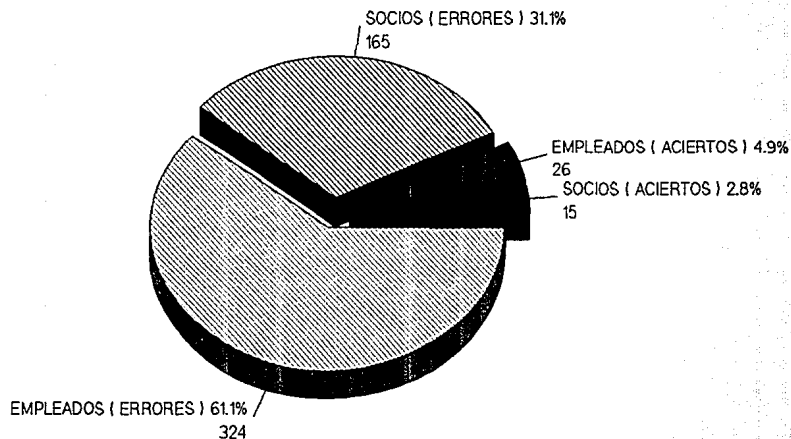
FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L
LOS PRINCIPIOS COOPERATIVISTAS SON



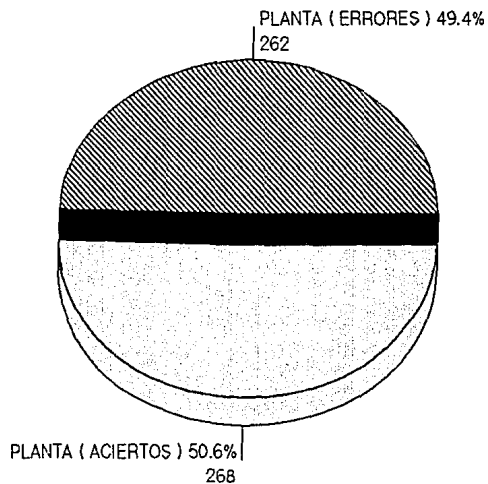
FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L
LOS PRINCIPIOS COOPERATIVISTAS SON



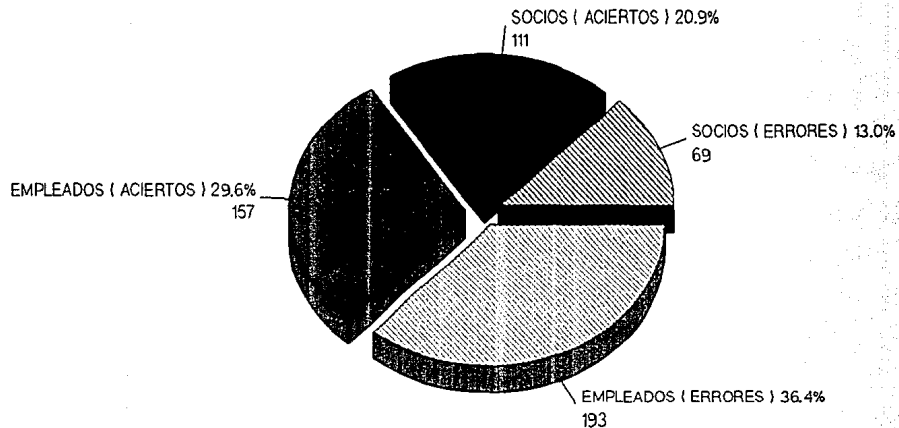
FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.
LA MAXIMA AUTORIDAD DENTRO DE LA COOPERATIVA ES



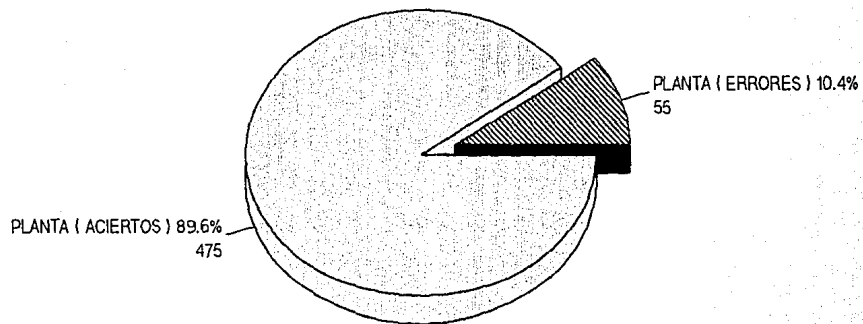
FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

**SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.
LA MAXIMA AUTORIDAD DENTRO DE LA COOPERATIVA ES**



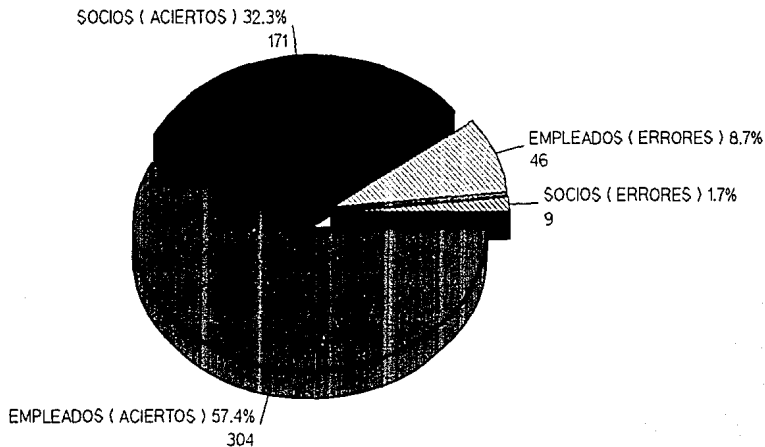
FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L
QUIENES OCUPAN LOS PUESTOS DIRECTIVOS



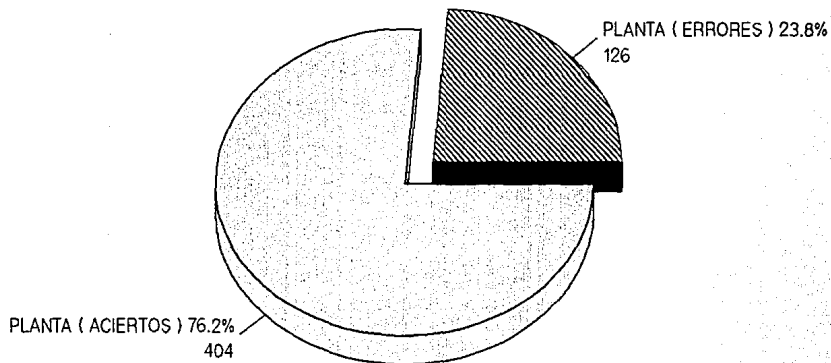
FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.
QUIENES OCUPAN LOS PUESTOS DIRECTIVOS



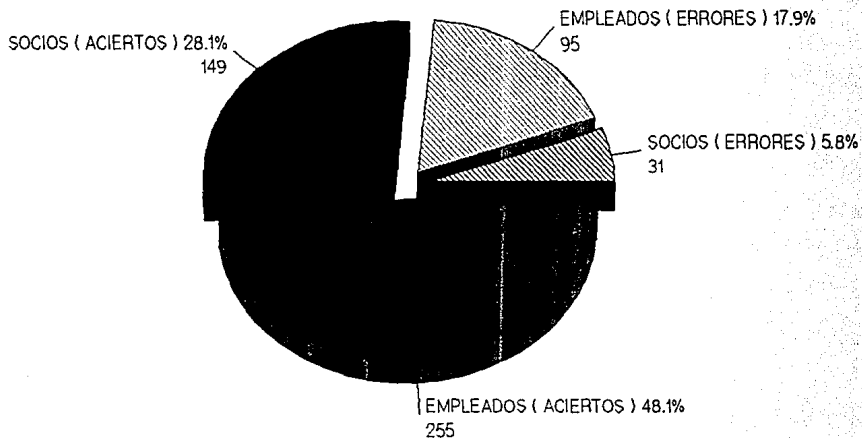
FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.
EL CONSEJO DE ADMINISTRACION



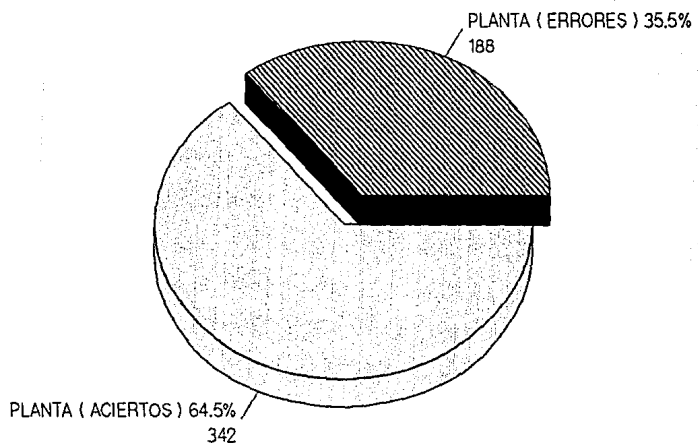
FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.
EL CONSEJO DE ADMINISTRACION



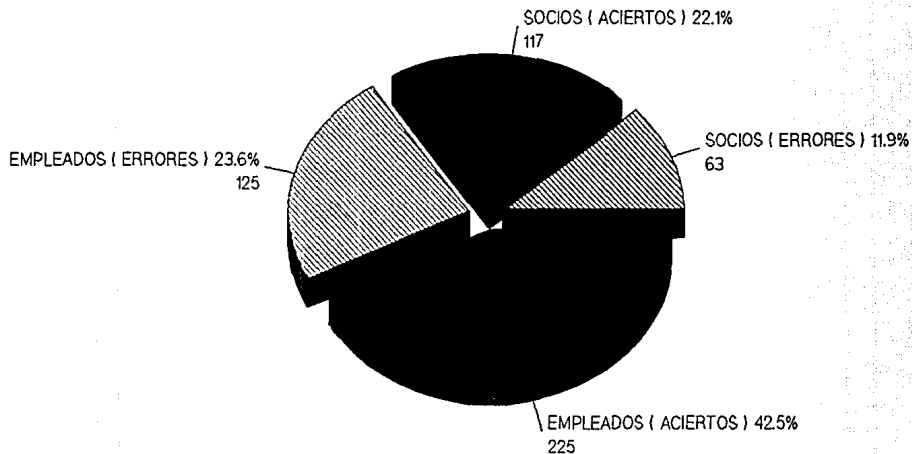
FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

**SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.
EL CONSEJO DE VIGILANCIA**



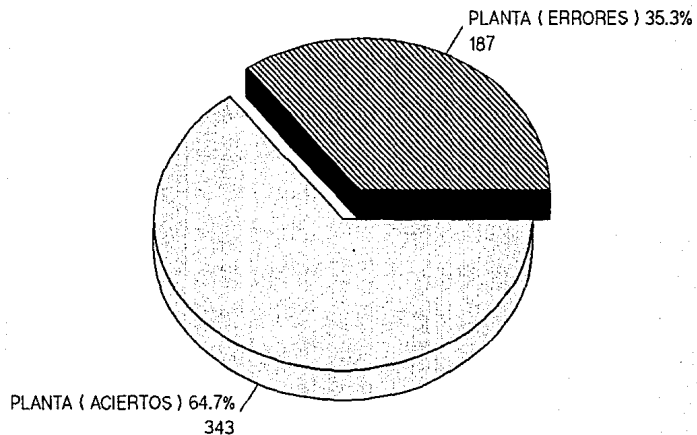
FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

**SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.
EL CONSEJO DE VIGILANCIA**



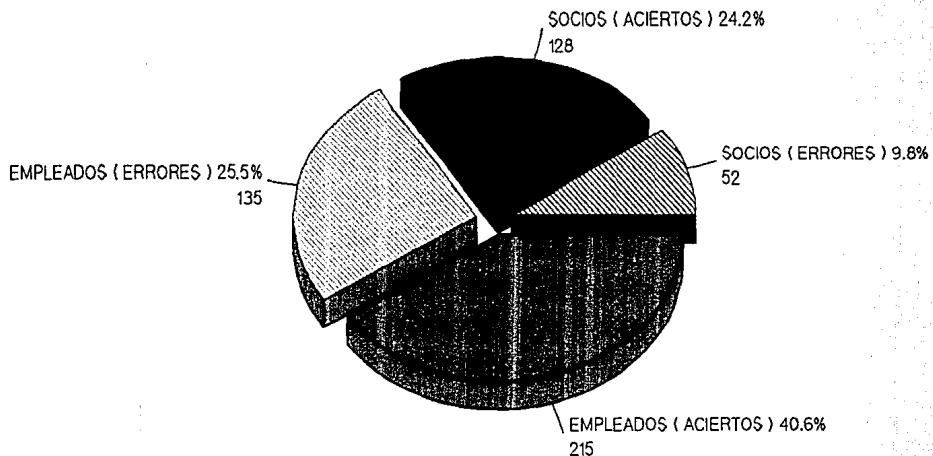
FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.
LAS COMISIONES DE LA COOPERATIVA SON



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

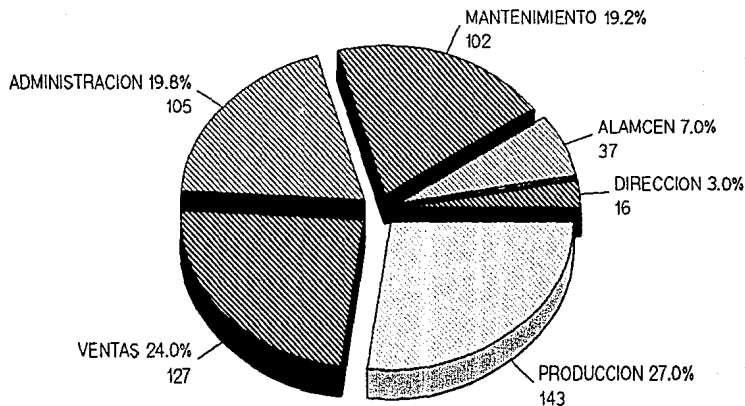
SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.
LA COMISIONES DE LA COOPERATIVA SON



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L

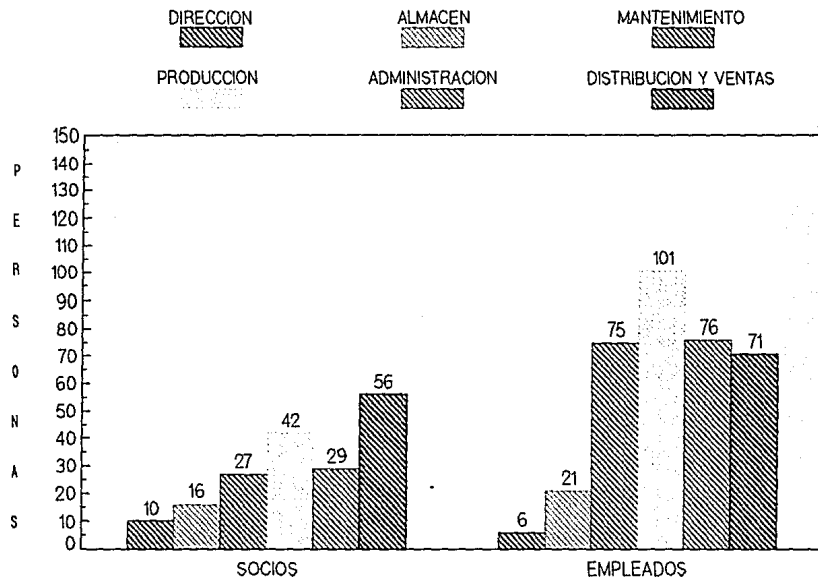
DEPARTAMENTOS



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L

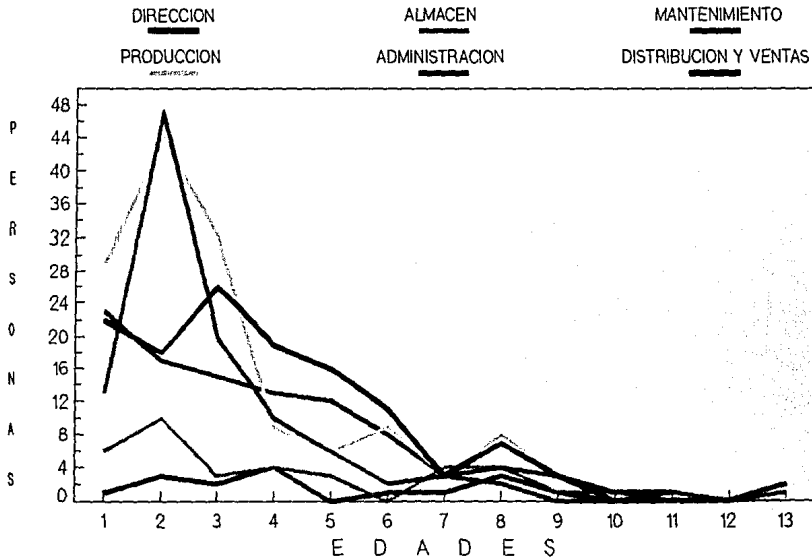
SOCIOS Y EMPLEADOS



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.

E D A D



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

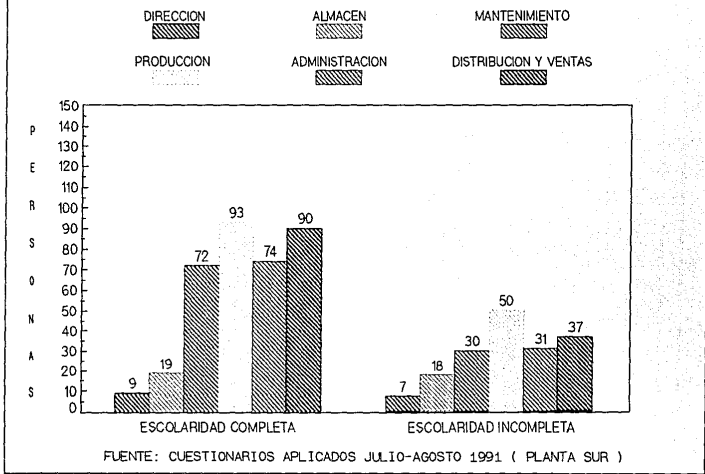
EDAD POR DEPARTAMENTO

		DIRECCION	(%)	ALMACEN	(%)	MMTQ.	(%)	PRODUCCION	(%)	ADMN.	(%)	D.Y.VIAS	(%)	TOTAL	(%)
1	18 A 22	1	6,3	6	16,2	23	22,5	29	20,3	13	12,4	22	17,3	94	17,7
2	23 A 27	3	18,8	10	27	17	16,7	44	30,8	47	44,8	18	14,2	139	26,2
3	28 A 32	2	12,5	3	8,1	15	14,7	32	22,4	20	19	26	20,5	98	18,5
4	33 A 37	4	25	4	10,8	13	12,7	9	6,3	10	9,5	19	15,0	59	11,1
5	38 A 42	0	0	3	8,1	12	11,8	6	4,2	6	5,7	16	12,6	43	8,1
6	43 A 47	1	6,3	0	0	8	7,8	9	6,3	2	1,9	11	8,7	31	5,8
7	48 A 52	1	6,3	4	10,8	3	2,9	3	2,1	3	2,9	3	2,4	17	3,2
8	53 A 57	3	18,8	4	10,8	4	3,9	8	5,6	2	1,9	7	5,5	28	5,3
9	58 A 62	1	6,3	1	2,7	3	2,9	3	2,1	0	0	3	2,4	11	2,1
10	63 A 67	0	0	1	2,7	1	1	0	0	0	0	0	0	2	,4
11	68 A 72	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	2	,4
12	MAS DE 73	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	SIN DATOS	0	0	1	2,7	2	2	0	0	1	1	2	1,6	6	1,1
	TOTAL	16	100	37	100	102	100	143	100	105	100	127	100	530	100

CUADRO No. 13

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L

ESCOLARIDAD



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

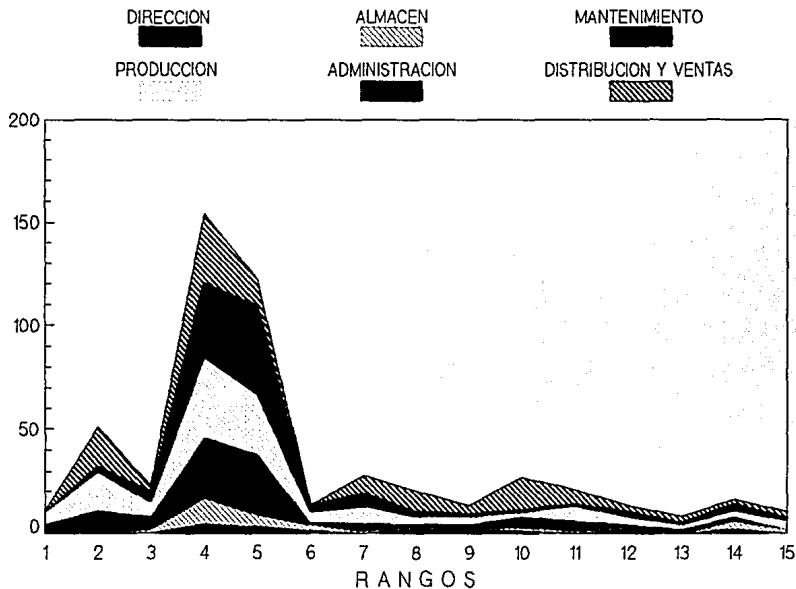
ESCOLARIDAD POR DEPARTAMENTO

		DIRECCION	(%)	ALMACEN	(%)	MANTTO.	(%)	PRODUCCION	(%)	ADMON.	(%)	D.Y.V.D.S.	(%)	TOTAL	(%)
	ANALFABETA	0	0	0	0	1	1	2	1.4	0	0	1	.8	4	.8
	ANALFABETA FUNCIONAL	0	0	0	0	0	0	3	2.1	0	0	0	0	3	.6
COMPLETA	PRIMARIA	2	12.5	5	17.6	31	30.4	36	25.2	9	5.6	37	29.1	120	22.6
	SECUNDARIA	1	6.3	6	19.0	25	24.5	29	20.3	13	12.4	40	31.5	114	21.5
	BACHILLERATO	1	6.3	6	19.0	3	2.9	10	7	11	10.5	7	5.5	38	7.2
	CARRERA TECNICA	5	31.3	2	5.4	12	11.8	6	4.2	26	24.8	5	3.9	56	10.6
	OTROS	0	0	0	0	5	0	7	4.9	15	14.3	0	0	22	4.2
	TOTAL	9	56.3	19	51.4	72	70.6	93	65	74	70.5	90	70.9	357	67.4
INCOMPLETA	PRIMARIA	0	0	10	27	11	10.8	17	11.9	5	4.8	16	12.6	59	11.1
	SECUNDARIA	4	25	4	10.0	12	11.8	13	9.1	7	6.7	9	7.1	49	9.2
	BACHILLERATO	2	12.5	3	8.1	4	3.9	13	9.1	9	8.6	7	5.5	38	7.2
	CARRERA TECNICA	0	0	0	0	1	1	4	2.8	1	1	4	3.1	10	1.9
	OTROS	1	6.3	1	2.7	2	2	3	2.1	9	8.6	1	.8	17	3.2
	TOTAL	7	43.8	18	46.6	30	29.4	50	35	31	29.5	37	29.1	173	32.6
	TOTAL GLOBAL	16	100	37	100	102	100	143	100	105	100	127	100	530	100

CUADRO No. 14

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L

ANTIGUEDAD



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

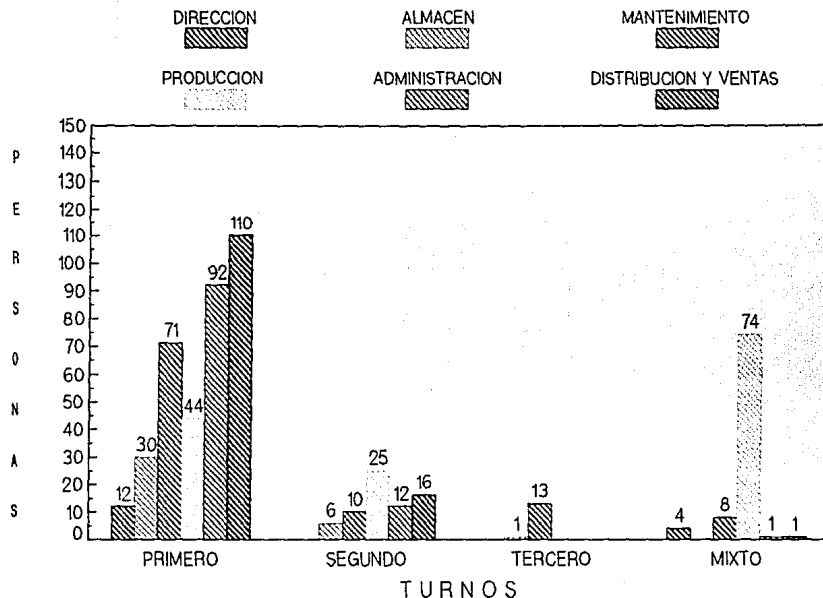
A N T I C U E D A D

		DIRECCION	(%)	ADMOCEN	(%)	MMITL	(%)	PRODUCCION	(%)	ADMN	(%)	D.Y.VIAS	(%)	TOTAL	(%)
1	MEÑOS DE UN MES	0	0	0	0	4	3.9	6	4.2	0	0	1	.8	11	2.1
2	1 MES A 6 MESES	0	0	0	0	11	10.8	19	13.3	2	1.9	19	15	51	9.6
3	7 MESES A 1 AÑO	0	0	2	5.4	6	5.9	7	4.9	5	4.8	3	2.4	23	4.3
4	1 AÑO A 3 AÑOS	4	2.6	13	35.1	29	28.4	39	27.3	35	33.3	34	26.8	154	29.1
5	4 AÑOS A 6 AÑOS	3	18.8	6	16.2	29	28.4	29	20.3	42	40	13	10.2	122	23
6	7 AÑOS A 9 AÑOS	1	6.3	3	8.1	1	1	5	3.5	3	2.9	0	0	13	2.5
7	10 AÑOS A 12 AÑOS	0	0	1	2.7	4	3.9	8	5.6	6	5.7	9	7.1	28	5.3
8	13 AÑOS A 15 AÑOS	2	12.5	1	2.7	1	1	4	2.8	2	1.9	10	7.9	20	3.8
9	16 AÑOS A 18 AÑOS	1	6.3	1	2.7	2	2	4	2.8	1	1	4	3.1	13	2.5
10	19 AÑOS A 21 AÑOS	1	6.3	2	5.4	5	4.9	2	1.4	1	1	16	12.6	27	5.1
11	22 AÑOS A 24 AÑOS	0	0	1	2.7	5	4.9	7	4.9	1	1	7	5.5	21	4
12	25 AÑOS A 27 AÑOS	2	12.5	1	2.7	1	1	4	2.8	2	1.9	3	2.4	13	2.5
13	28 AÑOS A 30 AÑOS	0	0	0	0	2	2	2	1.4	1	1	3	2.4	8	1.5
14	MAS DE 30 AÑOS	2	12.5	4	10.8	2	2	3	2.1	3	2.9	2	1.6	16	3
15	SINDATOS	0	0	2	5.4	0	0	4	2.8	1	1	3	2.4	10	1.9
T O T A L		16	100	37	100	102	100	143	100	105	100	127	100	530	100

CUADRO No. 15

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.

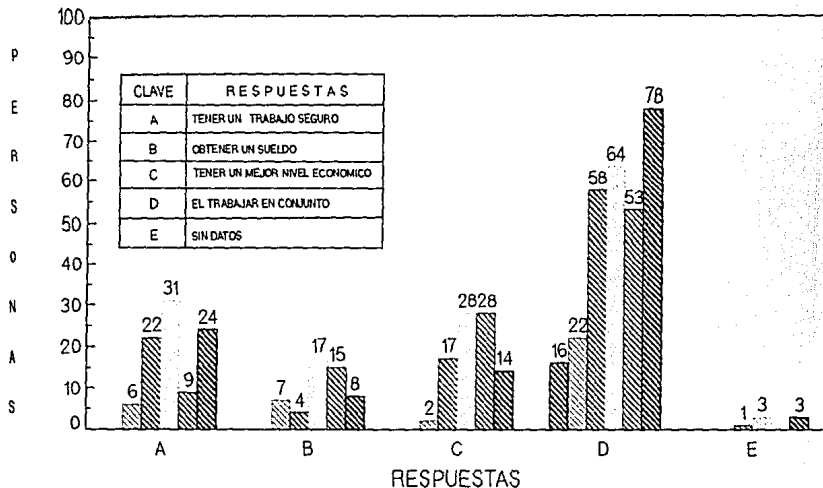
TURNOS



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L
QUE SIGNIFICA PERTENECER A LA COOPERATIVA

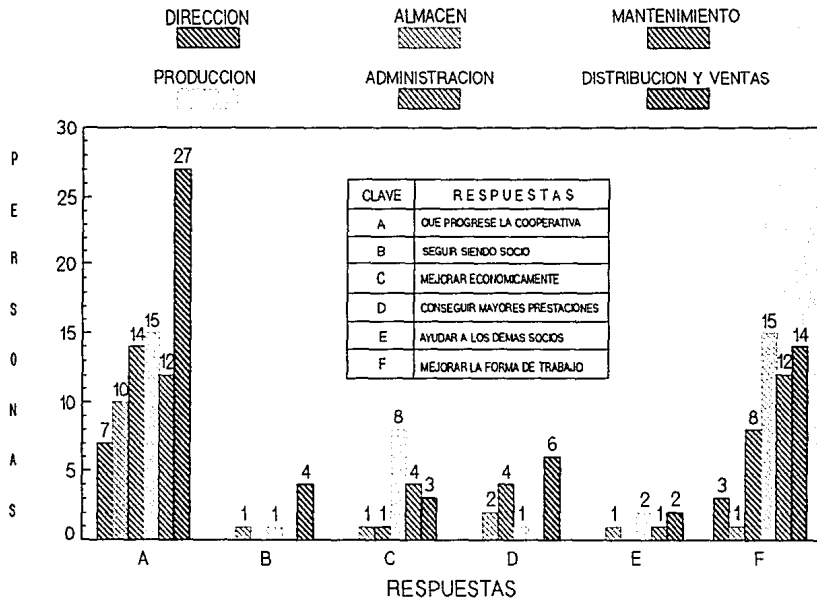
DIRECCION ALMACEN MANTENIMIENTO
 PRODUCCION ADMINISTRACION DISTRIBUCION Y VENTAS



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.

METAS COMO SOCIO



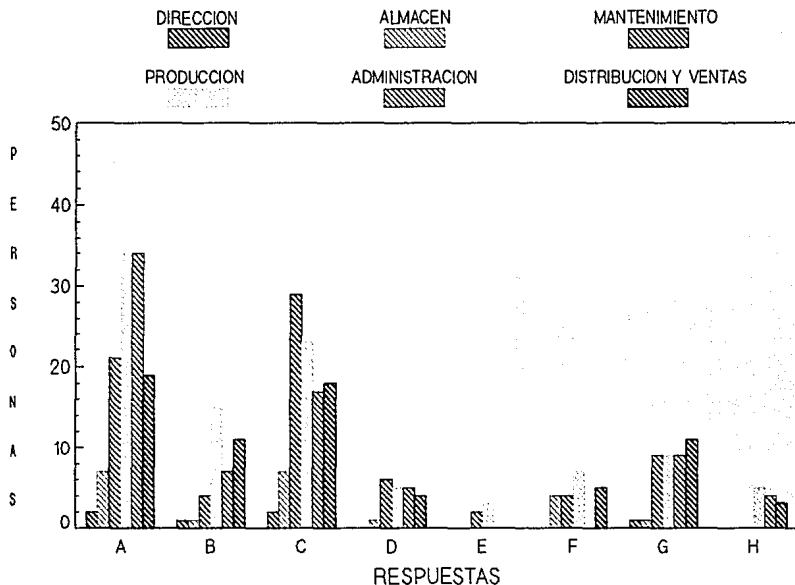
FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

M E T A S C O M O S O C I O

		DIRECCION	(%)	ALMACEN	(%)	INVENTO.	(%)	PRODUCCION	(%)	ADMOR.	(%)	D. Y VIAS.	(%)	TOTAL	(%)
A	QUE PROGRESE LA COOPERATIVA	7	70	10	62.5	14	51.9	15	35.7	12	41.4	27	48.2	85	47.2
B	SEGUIR SIENDO SOCIO	0	0	1	6.3	0	0	1	2.4	0	0	4	7.1	6	3.3
C	MEJORAR ECONOMICAMENTE	0	0	1	6.3	1	3.7	8	19	4	13.8	3	5.4	17	9.4
D	CONSEGUIR MAYORES PRESIONES	0	0	2	12.5	4	14.8	1	2.4	0	0	6	10.7	13	7.2
E	AYUDAR A LOS DEMAS SOCIOS	0	0	1	6.3	0	0	2	4.8	1	3.4	2	3.6	6	3.3
F	MEJORAR LA FORMA DE TRABAJO	3	30	1	6.3	8	29.6	15	35.7	12	41.4	14	25	53	29.4
	TOTAL	10	100	16	100	27	100	42	100	29	100	56	100	180	100

CUADRO No. 16

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.
METAS COMO EMPLEADO



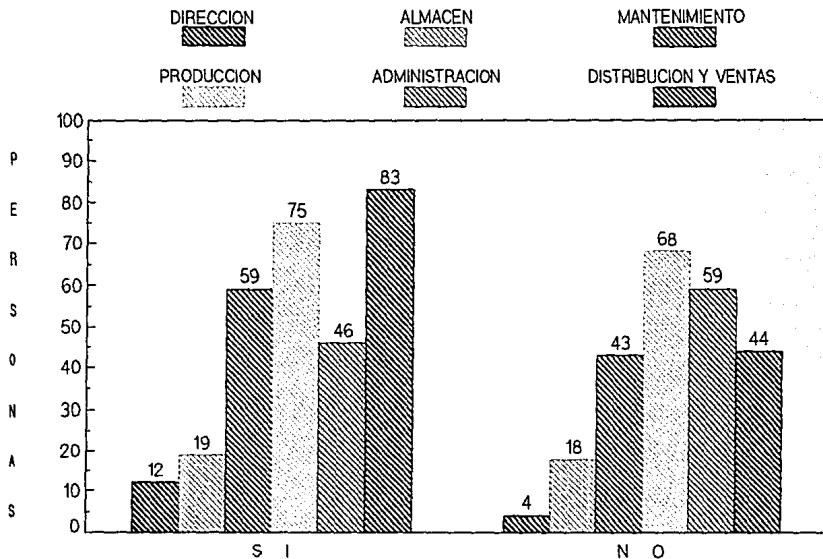
FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

M E T A S C O M O E M P L E A D O

		DIRECCION	(%)	ALMACEN	(%)	MINUTO	(%)	PRODUCCION	(%)	ADMAL	(%)	D. VIVAS	(%)	TOTAL	(%)
A	QUE PROGRESE LA COOPERATIVA	2	33.3	7	33.3	21	28	34	33.7	34	44.7	19	26.8	117	33.4
B	LLEGAR A SER SOCO	1	16.7	1	4.3	4	5.3	15	14.9	7	9.2	11	15.5	39	11.1
C	MEJORAR ECONOMICAMENTE	2	33.3	7	33.3	29	38.7	23	22.8	17	22.4	18	25.4	96	27.4
D	CONSEGUIR MAYORES PRESTACIONES	0	0	1	4.3	6	8	5	5	5	6.6	4	5.6	21	6
E	AYUDAR A LOS SOCOS	0	0	0	0	2	2.7	3	3	0	0	0	0	5	1.4
F	AYUDAR A OTROS EMPLEADOS	0	0	4	13	4	5.3	7	6.9	0	0	5	7	20	5.7
G	MEJORAR LA FORMA DE TRABAJO	1	16.7	1	4.3	9	12	9	8.9	9	11.8	11	15.5	40	11.4
H	SIN DATOS	0	0	0	0	0	0	5	5	4	5.3	3	4.2	12	3.4
	TOTAL	6	100	21	100	75	100	101	100	76	100	71	100	350	100

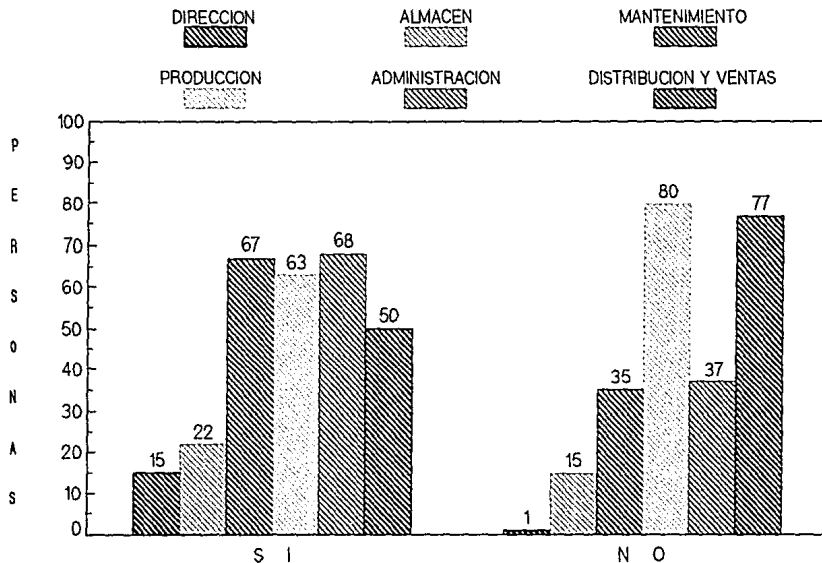
CUADRO No. 17

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.
EVENTOS A QUE ASISTE



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

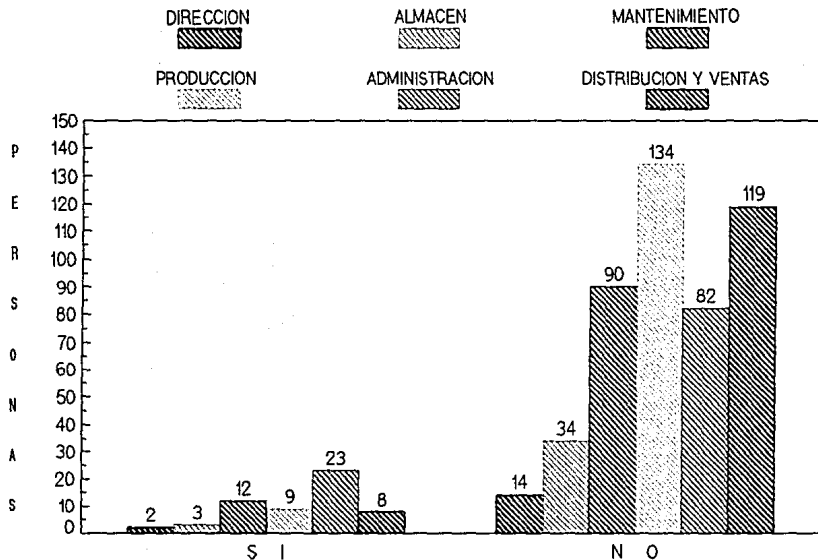
SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L
CONOCE LAS FUNCIONES DE LA COMISION DE EDUCACION



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L

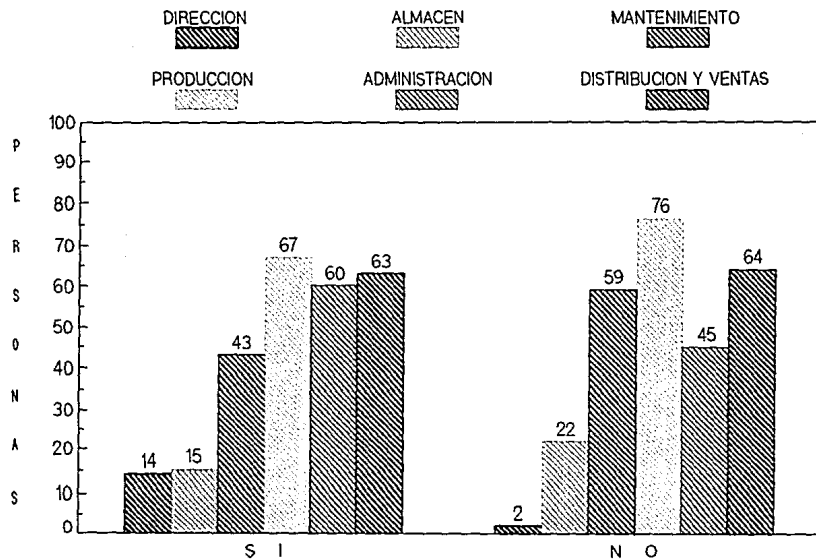
B E C A S



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L

CURSOS



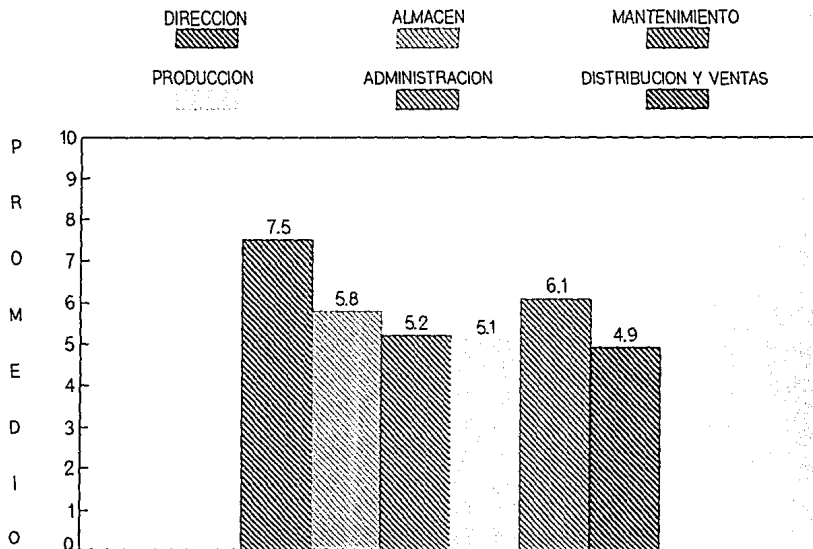
FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

CURSOS EN QUE HA PARTICIPADO															
	CURSOS	DIRECCION	(%)	ALMACEN	(%)	MANTO.	(%)	PRODUCCION	(%)	ADMON.	(%)	D.Y.VIAS.	(%)	TOTAL	(%)
1	CAPTACION TECNICA	5	17.2	1	2.6	13	10.8	14	8.8	28	20.7	37	21.9	98	15
2	COOPERATIVISMO	15	51.7	12	30.6	31	25.8	51	31.9	45	33.3	29	17.2	183	28.1
3	RELACIONES HUMANAS	6	20.7	2	5.1	5	4.2	5	3.1	11	8.1	30	17.8	59	9
4	HIGIENE Y SEGURIDAD	0	0	2	5.1	5	4.2	6	3.8	4	3	3	1.8	20	3.1
5	CURSOS BASICOS	1	3.4	0	0	7	5.8	8	5.1	2	1.5	6	3.6	24	3.7
6	NINGUNO	2	6.9	22	56.4	59	49.2	76	47.5	45	33.3	64	37.9	268	41.1
	TOTAL	29	100	39	100	129	100	160	100	135	100	169	100	652	100

CUADRO No. 18

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L

PROMEDIO DE EXAMEN POR DEPARTAMENTO

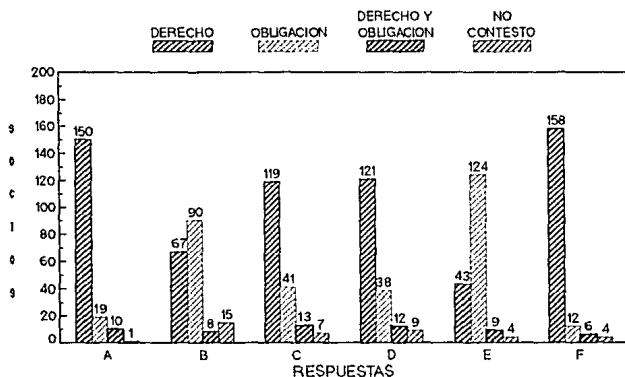


FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

CLAVE	R E S P U E S T A S
A	TENER VOZ Y VOTO EN LAS ASAMBLEAS
B	PAGAR LOS CERTIFICADOS DE APORTACION DE ACUERDO CON LA CUOTA Y EL PLAZO FIJADO
C	ELEGIR Y SER ELEGIDO PARA LOS CARGOS DE COMISIONES Y CONSEJOS
D	SOLICITAR Y OBTENER INFORME DE LOS CONSEJOS Y COMISIONES
E	DESEMPEÑAR CON RESPONSABILIDAD LOS CARGOS, PUESTOS Y COMISIONES QUE ADQUIERA AL SER NOMBRADO
F	PARTICIPAR EN EL REPARTO DE RENDIMIENTOS

CUADRO No. 19

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL, S.C.L.
DERECHOS Y OBLIGACIONES



FUENTE: CUESTIONARIOS APLICADOS JULIO-AGOSTO 1991 (PLANTA SUR)

GRAFICA No. 60