

**FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA COOPERATIVA DE
TRABAJO ASOCIADO QUE PRESTE SERVICIOS AL SECTOR
FUNERARIO EN LA CIUDAD DE BUCARAMANGA**

**LUZ MYRIAM CARREÑO DÍAZ
ZENaida MELO OLARTE**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
INSTITUTO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
GESTIÓN EMPRESARIAL
BUCARAMANGA
2004**

**FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA COOPERATIVA DE
TRABAJO ASOCIADO QUE PRESTE SERVICIOS AL SECTOR
FUNERARIO EN LA CIUDAD DE BUCARAMANGA**

**LUZ MYRIAM CARREÑO DÍAZ
ZENAIDA MELO OLARTE**

**Proyecto de Grado presentado como requisito para optar al título de
Profesional en Gestión Empresarial**

**Director
JOSÉ FÉLIX REYES ÁLVAREZ
Ingeniero Industrial**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
INSTITUTO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
GESTIÓN EMPRESARIAL
BUCARAMANGA
2004**

AGRADECIMIENTOS

Los autores de este proyecto expresamos nuestros sinceros agradecimientos a:

Instituto de Educación a Distancia de la Universidad Industrial de Santander y a sus Docentes por haber contribuido a nuestra formación que hoy llega a feliz término.

Nuestra gratitud a la Organización Servicios Fúnebres San Pedro quien permitió investigar, suministró información y apoya con gran confianza el presente proyecto.

Al Ingeniero José Félix Reyes Álvarez Director del Proyecto por su valiosa orientación y colaboración.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	1
1. GENERALIDADES	3
1.1 ANTECEDENTES DEL SISTEMA COOPERATIVO	3
1.2 EL MOVIMIENTO COOPERATIVO EN COLOMBIA	5
1.2.1 Clases de cooperativas que funcionan en Colombia	6
1.2.2 Evolución del cooperativismo en Colombia	9
1.3 EL COOPERATIVISMO Y SU APOORTE A LA GENERACIÓN DE EMPLEO	11
1.4 EL COOPERATIVISMO EN EL DEPARTAMENTO DE SANTANDER	12
1.5 EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS DEL SECTOR	17
1.6 DIMENSIÓN ECONÓMICA DEL COOPERATIVISMO	19
1.7 EL COOPERATIVISMO Y EL SECTOR FUNERARIO	20
1.7.1 Tradiciones fúnebres	20
1.7.2 El Negro para el luto	21
1.7.3 El ataúd	22
1.7.4 Coche fúnebre	23
1.8 COSTUMBRES FUNERARIAS EN COLOMBIA	24
1.9 PRESTACIÓN EL SERVICIO FUNERARIO	24
2. ESTUDIO DEL MERCADOS	28
2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	28
2.2 OBJETIVOS	30
2.2.1 Objetivo general	30

2.2.2	Objetivos específicos	pág. 30
2.3	DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO	31
2.3.1	Especificaciones del servicio	31
2.3.2	Servicios principales	31
2.3.2.1	Servicio de aseo	31
2.3.2.2	Servicio de cafetería	32
2.3.2.3	Mantenimiento	32
2.3.3	Servicios complementarios	32
2.3.4	Servicios sustitutos	33
2.3.5	Atributos diferenciadores del servicio con respecto a la competencia	33
2.4	MERCADO POTENCIAL Y OBJETIVO	35
2.4.1	Mercado potencial	35
2.4.2	Mercado objetivo	35
2.5	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	35
2.5.1.	Tipo de estudio	35
2.5.1.1	Estudio exploratorio	35
2.5.1.2	Estudio descriptivo	36
2.5.2.	Método de investigación	36
2.5.2.1	Método inductivo	36
2.5.2.2	Método deductivo	36
2.5.2.3	Análisis y síntesis	36
2.5.3	Sistemas de recolección de información	36
2.5.3.1	Fuentes técnicas para recolección de información	37
2.5.4	Proceso de muestreo	37
2.5.5	Definición de la población	37

2.5.6 Marco muestral	pág. 38
2.6 TABULACIÓN Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	39
2.6.1. Análisis de la información de la demanda	56
2.6.1.1 Evolución histórica de la demanda del servicio	57
2.6.1.2 Proyección de la demanda	57
2.7 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DE LA OFERTA	58
2.7.1 Situación actual de la competencia	58
2.7.2 Grado de competencia	60
2.7.3 Proyección de la oferta	60
2.8 DETERMINACIÓN DE LA DEMANDA INSATISFECHA	60
2.9 CANALES DE COMERCIALIZACIÓN	61
2.10 PRECIO	62
2.11 ESTRATEGIA DE PUBLICIDAD Y PROMOCIÓN	64
2.11.1 Estrategias para lograr posicionamiento en el mercado	64
2.11.2. Estrategia de lanzamiento	64
2.11.3 Estrategia de publicidad	65
2.11.4 Logotipo	65
2.11.5 Lema	66
2.12 CONCLUSIONES Y POSIBILIDADES DEL PROYECTO DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL MERCADO	66
3. ESTUDIO TÉCNICO	68
3.1. TAMAÑO DEL PROYECTO	68
3.1.1 Descripción del tamaño del proyecto	68

3.1.2 Factores que determinan el tamaño del proyecto	pág. 69
3.1.3 Capacidad del proyecto	69
3.1.3.1 Capacidad total diseñada	70
3.1.3.2 Capacidad instalada	70
3.1.3.3 Capacidad utilizada	70
3.2 LOCALIZACIÓN	71
3.2.1 Macro localización	71
3.2.2. Micro localización	71
3.2.2.1 Costos de arrendamiento oficina	73
3.2.2.2 Ubicación de la oficina cercana a clientes	73
3.2.2.3 Acondicionamiento planta física	73
3.2.2.4 Condiciones de vías de comunicación y medios de transporte	73
3.2.2.5 Infraestructura y servicios públicos disponibles	74
3.2.2.6 Presencia de actividades empresariales	74
3.2.2.7 Disponibilidad de costos y recursos	74
3.3 INGENIERIA DEL PROYECTO	74
3.3.1 Descripción técnica del proceso	74
3.3.1.1 Proceso 1 contratación con entidades funerarias	74
3.3.1.2 Proceso 2 funciones en el desempeño de las Labores contratadas	75
3.3.1.3 Proceso 3 servicios de aseo	76
3.3.1.4 Proceso 4 mantenimiento y reparación	76
3.3.2 Diagramas de proceso	77
3.3.3 Control de calidad	82
3.3.4 Recursos	82

3.3.4.1 Humano	pág. 82
3.3.4.2 Físico	83
3.3.4.3 Recurso logístico	84
3.3.5 Distribución de planta	85
3.4 TECNOLOGÍA DEL PROYECTO	86
3.5 CONCLUSIONES TÉCNICAS SOBRE VIABILIDAD DEL PROYECTO	86
4. ESTUDIO ADMINISTRATIVO Y LEGAL	88
4.1 CONSTITUCIÓN DE LA COOPERATIVA	88
4.1.1 Calidad de asociado	88
4.1.2 Requisitos de admisión de los asociados	89
4.1.3 Solicitud de admisiones	91
4.1.4 Deberes de los asociados	91
4.1.5 Derechos de los asociados	92
4.1.6 Pago de obligaciones	94
4.1.7 Pérdida de la calidad de asociado	95
4.1.8 Retiro voluntario	95
4.1.9 Retiro forzoso	95
4.1.10 Retiro por fallecimiento	96
4.1.11 Efectos de la pérdida de la calidad de asociado	96
4.1.12 Recursos económicos para vinculación a la cooperativa	96
4.1.13 Servicios complementarios que ofrece la cooperativa de trabajo asociado SERECOOP a sus asociados	97

4.2. CONSTITUCIÓN DE LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO	pág. 98
4.2.1 Visión	100
4.2.2 Misión	101
4.2.3 Objetivos de la Cooperativa SERESCOOP	101
4.2.4. Políticas	102
4.2.4.1 De personal	103
4.2.4.2 De compras	104
4.2.4.3 De ventas	104
4.3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	105
4.3.1 Descripción de cargos	106
4.3.2 Perfil del cargo	106
4.3.3 Estructura de compensaciones	115
4.3.4 Soporte legal	115
4.4. ANÁLISIS LEGAL	118
4.4.1 Características especiales de las cooperativas de trabajo asociado	118
4.4.2 Manejo de excedentes cooperativos	119
4.4.3 A ninguna cooperativa le será permitidos	119
4.4.4 Naturaleza y carácter de las cooperativas	120
4.4.5 Beneficios de las cooperativas	121
5. ESTUDIO FINANCIERO	125
5.1. INVERSIONES	125

5.1.1. Inversión de activos fijos	pág. 125
5.1.1.1 Adecuación e instalaciones	125
5.1.1.2 Muebles y enseres	126
5.1.1.3 Equipo de oficina	126
5.1.1.4 Equipo de aseo y cafetería	126
5.1.1.5 Total inversión fija	126
5.1.2 Inversión diferida	126
5.1.3 Inversión capital de trabajo	127
5.1.3.1 Costo del servicio	128
5.1.3.2 Gastos de administración y ventas	129
5.1.3.3 Total inversión de capital	130
5.1.3.4 Balance inicial	130
5.1.3.5 Fuentes de financiación	131
5.1.3.6 Recursos propios	131
5.2 COSTOS	132
5.2.1 Costos fijos	132
5.2.2 Costos variables	132
5.2.3 Costos totales	133
5.3 PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS	134
5.3.1 Egresos	134
5.3.1.1 Proyección de los egresos anuales	134
5.3.2 Ingresos	134
5.3.2.1 Ingresos anuales	134

5.3.2.2 Proyección de ingresos	pág. 138
5.4 PUNTO DE EQUILIBRIO	138
5.5 FLUJO DE CAJA PROYECTADO	140
5.6 ESTADO DE EXCEDENTES PROYECTADO	141
5.7 DISTRIBUCIÓN DE EXCEDENTES	141
5.8 BALANCE GENERAL PROYECTADO	142
5.9 CALCULO DE RAZONES FINANCIERAS	144
6. EVALUACIÓN DEL PROYECTO	147
6.1. ANÁLISIS DE EXTERNALIDADES	147
6.2 EVALUACIÓN AMBIENTAL	148
6.2.1 Explotación de recursos naturales	148
6.2.2 Manejo de desechos	149
6.2.3 Contaminación generada por la cooperativa	149
6.3 EVALUACIÓN FINANCIERA	149
6.3.1 Valor presente neto	150
6.3.2 Tasa interna de retorno	151
7. CONCLUSIONES	153
8. RECOMENDACIONES	156
BIBLIOGRAFÍA	158
ANEXOS	161

LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Evolución del cooperativismo en Bucaramanga	14
Cuadro 2. Distribución de las cooperativas según la forma asociativa	15
Cuadro 3. Funerarias de Bucaramanga	38
Cuadro 4. Contratación directa de personal	39
Cuadro 5. Razones respuesta anterior	40
Cuadro 6. Modalidad contratación por área de servicio	41
Cuadro 7. Turnos en que labora el personal de servicios	42
Cuadro 8. Nivel salarial	43
Cuadro 9. Contrataría con una cooperativa de T. A.	44
Cuadro 10. Razones para contratar con una C. T. A.	45
Cuadro 11. Aspectos a tener en cuenta al contratar con una cooperativa	46
Cuadro 12. Medidas a tomar en caso de presentarse una crisis financiera	47
Cuadro13. Capacitación que recibe el personal de las funerarias	48
Cuadro 14. Donde reciben capacitación los empleados	49
Cuadro 15. Promedio mensual de servicios que atienden	50
Cuadro 16. Número de empleados por cargo	51
Cuadro 17. Considera que una C.T.A. contribuye al desarrollo del sector	52
Cuadro 18. Razones respuesta anterior	53
Cuadro 19. Porcentaje de ocupación personal que labora en funerarias	54
Cuadro 20. Evaluación de desempeño empleados	55
Cuadro 21. Evolución histórica de las defunciones	56

	pág.
Cuadro 22. Proyección de la demanda	57
Cuadro 23. Situación actual de la competencia	59
Cuadro 24. Proyección oferta	60
Cuadro 25. Contrataría con una cooperativa de T. A.	61
Cuadro 26. Liquidación costo hora de servicio	62
Cuadro 27. Valor por turno mano de obra	62
Cuadro 28. Valor insumos por servicios	63
Cuadro 29. Presupuesto lanzamiento	64
Cuadro 30. Servicios por mes	69
Cuadro 31. Factores que determinan el tamaño del proyecto	69
Cuadro 32. Capacidad diseñada	70
Cuadro 33. Capacidad instalada	70
Cuadro 34. Servicios por año	71
Cuadro 35. Sitios posibles de ubicación oficina cooperativa	72
Cuadro 36. Calificación por factores	73
Cuadro 37. Diagrama de flujo proceso 1	77
Cuadro 38. Diagrama de flujo proceso 2	78
Cuadro 39. Diagrama de flujo proceso 3	79
Cuadro 40. Diagrama de flujo proceso 4	80
Cuadro 41. Diagrama de flujo proceso 5	81
Cuadro 42. Muebles y enseres	83
Cuadro 43. Equipo de oficina	83
Cuadro 44. Equipo de cafetería	84
Cuadro 45. Equipo de aseo	84
Cuadro 46. Recursos económicos afiliación cooperativa	97
Cuadro 47. Asamblea general	107
Cuadro 48. Consejo de administración	108
Cuadro 49. Gerente	110

	pág.
Cuadro 50. Secretaria tesorera	112
Cuadro 51. Junta de vigilancia	113
Cuadro 52. Revisor Fiscal	114
Cuadro 53. Compensaciones	115
Cuadro 54. Costo mensual de instalaciones	125
Cuadro 55. Inversión fija	126
Cuadro 56. Inversión diferida	127
Cuadro 57. Capital de trabajo	128
Cuadro 58. Costo mano de obra	128
Cuadro 59. Porcentaje de horas utilizadas	129
Cuadro 60. Gastos de administración y ventas	129
Cuadro 61. Depreciación	130
Cuadro 62. Inversión del proyecto	130
Cuadro 63. Balance inicial	131
Cuadro 64. Financiación crédito	131
Cuadro 65. Recursos propios	132
Cuadro 66. Costos compensaciones por mes en el primer año	132
Cuadro 67. Costo insumos por mes primer año	132
Cuadro 68. Proyección proveedores	133
Cuadro 69. Costos totales mes	133
Cuadro 70. Proyección pago compensaciones por año	135
Cuadro 71. Proyección egresos totales por año	136
Cuadro 72. Proyección ingresos anuales mano de obra	137
Cuadro 73. Proyección de ingresos totales por año	138
Cuadro 74. Punto de equilibrio	139
Cuadro 75. Flujo de caja	140
Cuadro 76. Proyección estado de excedentes	141
Cuadro 77. Distribución de excedentes	141

	pág.
Cuadro 78. Balance general proyectado	143
Cuadro 79. Calculo proyección VPN y TIR	150
Cuadro 80. Calculo VPN	151
Cuadro 81. Calculo del TIR	151
Cuadro 82. Periodo de recuperación	152

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Crecimiento del cooperativo en Colombia	9
Figura 2. Asociados al sector cooperativo	10
Figura 3. Cantidad de empleados del sector en Colombia	11
Figura 4. Clasificación según número de entidades	12
Figura 5. Evolución del cooperativismo en Bucaramanga	15
Figura 6. Distribución de las cooperativas según la forma asociativa	15
Figura 7. Resultado contratación personal	39
Figura 8. Razones respuesta anterior	40
Figura 9. Modalidad contratación por áreas	41
Figura 10. Turnos en que labora el personal de servicios	42
Figura 11. Porcentaje nivel salarial	43
Figura 12. Contrataría con una cooperativa de T. A.	44
Figura 13. Razones respuesta anterior	45
Figura 14. Aspectos a tener en cuenta al contratar	46
Figura 15. Medidas a tomar en caso de presentarse una crisis financiera	47
Figura 16. Capacitación que recibe el personal de la empresa	48
Figura 17. Donde reciben capacitación los empleados	49
Figura 18. Promedio mensual de servicios	50
Figura 19. Número de empleados por cargo	51
Figura 20. Aceptación de una C.T.A. en el sector	52
Figura 21. Razones respuesta anterior	53
Figura 22. Porcentaje de ocupación	54
Figura 23. Evaluación de desempeño empleados	55
Figura 24. Evolución histórica de la demanda	56

	pág.
Figura 25. Proyección de la demanda	57
Figura 26. Canal de comercialización	61
Figura 27. Logotipo	65
Figura 28. Planta física SERESCOOP	84
Figura 29. Organigrama	106
Figura 30. Punto de equilibrio	139

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Modelo de la encuesta	162
Anexo B. Cotizaciones	164

GLOSARIO

ASOCIADOS: son las personas que forman parte de la cooperativa, la gestionan, a orientan, dirigen, administran, aportan capital y utilizan los servicios.

AUTOGESTIONARIA: gestión directa por parte de sus socios con el aval de los órganos de administración de la cooperativa.

AUTONOMÍA: se refiere a los grados e autonomía administrativa, económica y empresarial que tiene la empresa cooperativa al ser los asociados, a la vez, los dueños y los administradores.

COMPENSACIONES: toda suma de dinero o en especie evaluada en dinero que en forma habitual programada y claramente establecida recibe el trabajador asociado por la ejecución de su labor en la cooperativa y las cuales son ingresos laborales, rentas de trabajo y no constituyen salarios.

FALASTERIOS: comunidad autónoma de producción y consumo, en el sistema de Fourier, socialista utópico francés de principios de siglo XIX

REGÍMENES: conjunto de normas y requisitos que definen el funcionamiento sobre el trabajo asociado, las compensaciones y el sistema de previsión y seguridad social.

SERVICIOS EXEQUIALES: acto conmemorativo donde se rinde homenaje a los cuerpos después del fallecimiento, velación y honras fúnebres, que culmina con la cristiana sepultura o cremación de los cadáveres.

TRABAJO ASOCIADO: vinculación del trabajo personal de los asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras, prestación de servicios, en forma autogestionaria.

UTOPISTAS: plan, proyecto, doctrina o sistema optimista que aparece como irrealizable en el momento de su formulación.

RESUMEN

1.TITULO: FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO QUE PRESTE SERVICIOS AL SECTOR FUNERARIO EN LA CIUDAD DE BUCARAMANGA.*

2. AUTORAS: CARREÑO DIAZ, Luz Myriam, MELO OLARTE, Zenaida** **

3. PALABRAS CLAVES: Cooperativismo, Trabajo Asociado, Compensaciones, Economía Solidaria, Estatutos , Regímenes, Servicios Exequiales

4. DESCRIPCIÓN O CONTENIDO:

El presente estudio brinda al sector funerario de Bucaramanga la posibilidad de contratar la prestación de servicios como aseo, cafetería y mantenimiento por medio de una Cooperativa de Trabajo Asociado especializada en el sector, además permite a sus asociados la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida y en lo social contribuye a fomentar el empleo.

Este proyecto contempla el desarrollo histórico del cooperativismo a nivel mundial y la situación actual en Colombia, tradiciones y servicios fúnebres. Se efectuó una muestra de 20 funerarias que al mes atienden en total más de 500 servicios, trabajan las 24 horas, el recurso humano es contratado por prestación de servicios en un 60%, consideran que al contratar con una cooperativa se contribuye al desarrollo del sector el 90%. Se propone que las oficinas se ubicarán en los alrededores del parque Turbay, en el primer año tendrá capacidad para atender 95 servicios por mes, y en el 5º año atenderá 129 servicios al mes; se ha trabajado la ingeniería que requiere el proyecto.

Esta investigación se fundamenta en la Ley 79 de 1988 y demás normas pertinentes, tendrá sus estatutos y regímenes que regularan las relaciones de los asociados con la cooperativa, se ha definido los deberes y derechos de los asociados, la visión y misión para la cooperativa, los perfiles para los cargos administrativos y el organigrama de la cooperativa que se denominará servicios especializados cooperativos cuya sigla será: "SERESCOOP". Se financiará con los aportes sociales y un crédito para capital de trabajo, los análisis demuestran que el proyecto generará una rentabilidad solo a partir del cuarto año. Los resultados de VPN y el TIR demuestran que el proyecto es viable rinde a una tasa del 39.21% superior a la del mercado actual.

* Proyecto de Grado

** Instituto de Educación a Distancia. Gestión Empresarial. José Felix Reyes Álvarez

SUMMARY

1. TITLE: FEASIBILITY TO CREATE A NEW LABOR ASSOCIATION TO PROVIDE SPECIAL FUNERAL SERVICES IN THE CITY OF BUCARAMANGA^{*} *

2. AUTHORS: CARREÑO DIAZ, Luz Myriam, MELO OLARTE Zenaida^{**} **

3. KEY WORDS : Associations, Associated tasks, Compensations, Joined Economy, Regulations, Policies, Funeral services

4. DESCRIPTION OR CONTENT:

The present study offers to the funeral sector of Bucaramanga the possibility to hire the benefit of services like toilet, cafeteria and maintenance by means of a Cooperative of Work Associate specialized in the sector, it also allows its associates the possibility to improve its conditions of life and in the social thing it contributes to foment the employment.

This project contemplates the historical development from the cooperativismo to world level and the current situation in Colombia, traditions and funeral services. A sample of 20 morticians was made that assist in total more than 500 services a month, they work the 24 hours, the human resource is hired by benefit of services in 60%, they consider that when hiring with a cooperative it is contributed to the development of the sector 90%. he/she intends that the offices will be located in the surroundings of the park Turbay, in the first year he/she will have capacity to assist 95 services per month, and in the 5^o year he/she will assist 129 services a month; one has worked the engineering that requires the project.

This investigation is based in the Law 79 of 1988 and other pertinent norms, he/she will have its statutes and régimes that regulated the relationships of those associated with the cooperative, he/she has been defined the duties and the associates' rights, the vision and mission for the cooperative, the profiles for the administrative positions and the flowchart of the cooperative that it will be denominated cooperative specialized services whose acronym will be: "SERESCOOP". it will be financed with the social contributions and a credit for work capital, the analyses demonstrate that the project will generate an alone profitability starting from the fourth year. The results of VPN and the TIR

^{*} Project of Degree

^{**} Institute of Education at distance. Managerial administration. José Felix Reyes Álvarez

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto tiene como fin determinar la viabilidad para la creación de una Cooperativa de Trabajo Asociado que preste servicios generales al Sector Funerario de la ciudad de Bucaramanga, para su desarrollo se ha realizado una investigación sobre el sistema cooperativo, su evolución y situación actual en Colombia, la prestación de los servicios y conformación del sector funerario; acompañada del estudio de mercados, técnico, legal y financiero; que conducen a la toma de la decisión.

Se siente que el planteamiento económico del capitalismo globalizado no responde a las necesidades reales de un amplio sector de la población que, lejos de aumentar el bienestar, ve reducidos los recursos y posibilidades de emprender alguna actividad que los saque de su situación de miseria y pobreza, por esto, es importante impulsar un proyecto dentro del sector de la economía solidaria, que brinde la posibilidad de mitigar mediante la unión y la cooperación la satisfacción de las necesidades básicas de un grupo de personas, mediante la prestación de servicios a un sector también de servicios, pero de servicios especiales como es el “funerario”, estas empresas se han especializado más y ampliado su portafolio de servicios, compañías resultan siendo un apoyo para cada una de las familias en tan difíciles momentos, prestan servicio las 24 horas durante todo el año; es una oportunidad que hay en el mercado para satisfacer, también con personal especializado.

Con el estudio de mercados se ha logrado establecer la demanda de los servicios de aseo, cafetería y mantenimiento en este sector, lo que ocupa un alto número de personas que son contratadas por turnos. Los requisitos para

la legalización de la cooperativa se han estudiado de acuerdo a lo consagrado en las normas legales y es viable su cumplimiento.

Proyectos de esta naturaleza deben ser muy bien controlados para evitar ingerencia ambiental ya que en cada funeraria, se recogerán los desechos y serán retirados por la empresa transportadora para su debido proceso, en las oficinas de la cooperativa serán mínimos los residuos y se pueden recolectar, producto del papel no reutilizable. El personal será capacitado para el manejo de los recursos naturales e insumos y se velará para su debida utilización.

El cooperativismo en Colombia es una corriente humana, caracterizada por el altruismo, la filantropía, la solidaridad y la conformación de un espíritu humanitario; es decir es un proceso social imprescindible para atender las demandas que requiere toda convivencia que aspira a mejorar su calidad de vida. Al investigar sobre los modelos Franceses se encontró que Colombia tiene los mismos, y objetivos similares, por ser entidades de economía solidaria, buscan un beneficio común sin pensar en distribución de utilidades, sino en procura de un bienestar social.

La investigación se desarrolló de acuerdo a los parámetros establecidos para este tipo de estudio y se espera cumplir con los objetivos propuestos.

1. GENERALIDADES

El cooperativismo es un buen ejemplo de organización ya que es algo más que una empresa, es la suma de la asociación de personas, la preocupación por mejorar el nivel de vida, el interés por la comunidad. el interés por mantener un equilibrio entre los objetivos sociales y los objetivos económicos de la organización.

Como organización, las cooperativas tienen sus propias características, que corresponden a la doctrina, principios y valores, que se han definido desde muchos años atrás, es una alternativa que entra a ofrecer todo un mundo de nuevas posibilidades y perspectivas, como tipo diferente de empresa que es, como palanca posible del desarrollo local y regional, y como elemento creador de valores empresariales y gerenciales.

1.1 ANTECEDENTES DEL SISTEMA COOPERATIVO

Como un fenómeno socio-económico que es, el Cooperativismo debe ubicarse históricamente como parte integral de alguno de los principales sistemas económico-sociales conocidos hasta hoy.

Cabe destacar que el surgimiento de las primeras sociedades cooperativas, fue casi simultáneo en tres países de Europa, Inglaterra y Alemania, aunque en cada uno de ellos tuvo matices diferentes.

En Francia, fueron los trabajadores los que comprendieron que toda su lucha debía orientarse a conseguir la propiedad de la empresa de la cual eran asalariados. El patrono tenía el capital y ellos el trabajo. Unieron sus ahorros

y organizaron las cooperativas de producción que se han constituido en la forma más práctica de acabar con el permanente choque de obreros y empresarios. Alemania, en donde también eran diferentes los fenómenos socioeconómicos con relación a Inglaterra y Francia los que buscaron la organización cooperativa fueron los campesinos, los pequeños artesanos y los pequeños industriales. Su primer camino cooperativo fue el de ahorro y crédito; mas tarde la provisión de bienes de consumo y de producción, y posteriormente el mercadeo, la colocación directa en manos del consumidor, saltando por encima de los intermediarios.

Las experiencias realizadas en estos tres países europeos, Alemania, Inglaterra y Francia, fueron pasando lentamente a otros países. En Europa, África y Asia, el cooperativismo tiene su máxima expresión en las cooperativas agrícolas, de ahorro y crédito, de producción, de consumo, de servicios especiales (Electrificación, Teléfonos, Transporte).

Al continente Americano el cooperativismo llegó por Canadá, en donde a principios del siglo XX, se fundaron las primeras cooperativas de ahorro y crédito que luego se extendieron a Estados Unidos, surgiendo lentamente otras líneas cooperativas especialmente agrícolas, de consumo y de trabajo etc. En sur América las primeras manifestaciones cooperativas se encuentran en Argentina y Brasil, promovidas principalmente por imágenes europeas, teniendo como base el ahorro y el crédito para extenderse posteriormente a las cooperativas agrarias, tanto de servicios como de producción. Argentina, Brasil y Colombia fueron catalogadas como países líderes del cooperativismo en toda América con exclusión de Estados Unidos y Canadá.

1.2 EL MOVIMIENTO COOPERATIVO EN COLOMBIA

La historia del sistema cooperativo en nuestro país es realmente corta, se dice por algunos historiadores, que gentes importantes que viajaron a Europa, a partir de 1914, vinieron sorprendidos de las realizaciones cooperativas en Inglaterra, Bélgica, Alemania, Holanda y otros estados. Al hablar ante amigos se fue extendiendo la idea hasta que a mediados de 1927, el presbiterio de la Catedral de Tunja, Adán puerto (a quien se impuso la orden de merito cooperativismo en agosto de 1972) empezó a publicar unos artículos” en el boletín diocesano” órgano periódico de la capital de Tunja. Allí comentaba el sistema, lo que se estaba haciendo en Europa y lo que podía significar su implementación en Colombia.

Luego otros importantes políticos hicieron mención del tema, hasta que motivados por los grandes problemas sociales y económicos que azotaban el país por el efecto de la crisis económica de 1930, distinguidos hombres de estado como Mariano Ospina Pérez, José Roberto Vásquez, Esteban Jaramillo, Juan María Agudelo y otros lucharon en el parlamento por la expedición de la primera ley que hablo de cooperativas y que al fin fue aprobada y sancionada con el numero 134 de 1931 por el entonces presidente de la Republica Enrique Olaya Herrera.

En 1933 se fundaron las primeras cooperativas en Colombia, según los archivos oficiales había en el país cuatro cooperativas organizadas con 1807 socios.

Desde entonces hasta hoy el cooperativismo ha marcado un notable ascenso.

1.2.1 Clases de cooperativas que funcionan en el país. Se encontró que en el país funcionan los siguientes tipos de cooperativas:

ESPECIALIZADAS: las que se organizan para atender una necesidad específica, correspondiente a una sola rama de actividad económica, social o cultural. Estas cooperativas podrán ofrecer servicios diferentes a los establecidos en su objeto social, mediante la suscripción de convenios con otras entidades cooperativas.

MULTIACTIVAS: varias necesidades, mediante concurrencia de servicios en una sola entidad jurídica, los servicios podrán ser organizados en secciones independientes, de acuerdo con las características de cada tipo especializado de cooperativa.

INTEGRALES: aquellas que en desarrollo de su objeto social realicen dos o más actividades conexas y complementarias entre sí de producción, distribución, consumo y prestación de servicios.

DE CONSUMO: Cooperativas en las que la vinculación deberá ser abierta a todas las personas que puedan hacer uso de sus servicios y que acepten las responsabilidades inherentes a las asociación. Las Cooperativas de consumo como entidades reguladoras no están sujetas a las normas prácticas comerciales restrictivas.

DE EDUCACIÓN: Las cooperativas de educación serán de usuarios o trabajadores y podrán atender los distintos niveles o grados de enseñanza, incluyendo la educación superior.

DE SEGUROS: son cooperativas especializadas que cumplen con la actividad aseguradora principalmente en interés de sus propios asociados y de la comunidad vinculada a ellos.

DE TRANSPORTE: Las cooperativas de transporte son, organizadas por usuarios del servicios, trabajadores o propietarios asociados, para la producción o prestación del mismo.

DE VIVIENDA: Tienen por objeto organizar y desarrollar conjuntos habitacionales de propiedad cooperativa y en las cuales los asociados son aportantes y usuarios del conjunto habitacional.

AGROPECUARIAS, AGROINDUSTRIALES, PISCÍCOLAS O MINERAS: pueden ser de trabajadores o de propietarios o de ambas modalidades y para su constitución les será aplicable lo dispuesto en el artículo 71 de la ley 79/88.

DE AHORRO Y CRÉDITO O FINANCIERAS: Las entidades del sector cooperativo podrán organizar, bajo la naturaleza jurídica cooperativa, instituciones financieras en sus diversas modalidades que se regirán por las disposiciones propias de estas en concordancia con las del régimen cooperativo. Su constitución se sujetará a las normas generales de las respectivas instituciones financieras y quedaran sometidas integralmente al control y vigilancia de la superintendencia bancaria.

ASOCIACIONES MUTUALES: Son personas Jurídicas de Derecho Privado, sin ánimo de lucro, constituidas libre y democráticamente por personas naturales inspiradas en la solidaridad, con el objeto de brindarse ayuda

recíproca frente a riesgos eventuales y satisfacer sus necesidades mediante la prestación de servicios de seguridad social.

FONDOS DE EMPLEADOS: Son empresas asociativas de derecho privado sin ánimo de lucro constituidas por trabajadores dependientes, subordinados o asalariados de instituciones o empresas públicas o privadas constituidas por un mínimo de 10 trabajadores, con la característica de destinar sus excedentes a la prestación de los servicios de carácter social y al crecimiento de sus reservas y fondos.

PRECOOPERATIVAS: Grupos que bajo la orientación y con el concurso de una promotora, se organicen para realizar actividades permitidas a las cooperativas, y que por carecer de capacidad económica, educativa, administrativa y técnica, no están en posibilidad inmediata de organizarse como cooperativa. Debe evolucionar a cooperativas en 5 años, prorrogables a juicio de la Superintendencia Nacional de Economía solidaria. Las entidades promotoras están obligadas a prestar asistencia técnica, administrativa o financiera, así como atender a la formación y capacitación de sus asociados para impulsar su desarrollo y asegurar su evolución, participaran en la administración y control de acuerdo a lo establecido en los estatutos, dicha participación disminuirá gradualmente a fin de garantizar la responsabilidad y autonomía decisoria de los asociados. Tendrá un mínimo de 5 asociados fundadores. El acto de conversión a cooperativa será por decisión de la Junta de Asociados con el voto favorable de las dos terceras partes de los mismos.

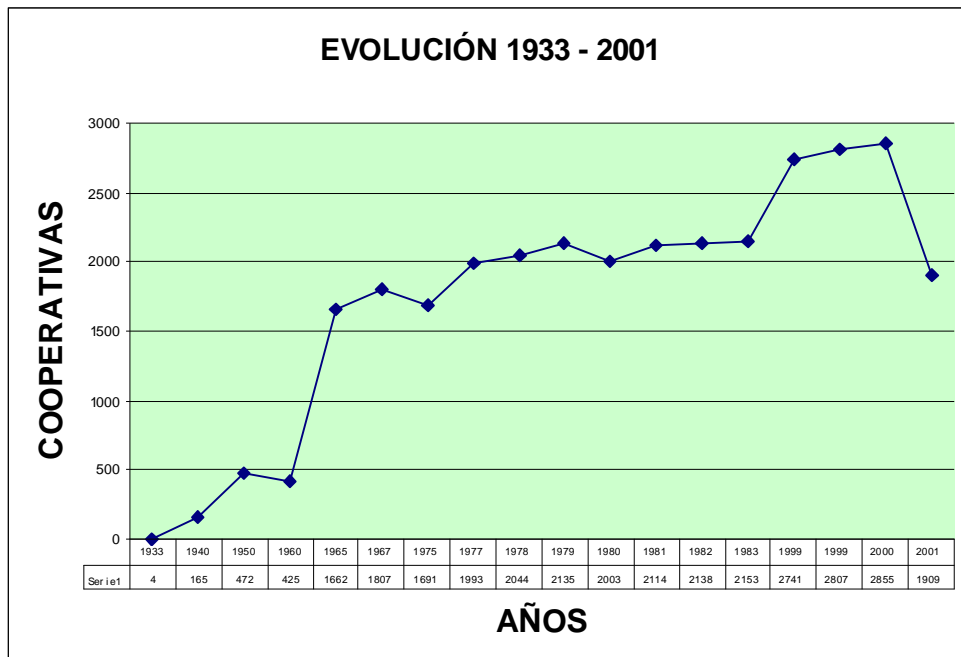
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO: Son empresas asociativas sin animo de lucro donde los asociados son dueños, trabajadores, administradores de sus Empresas, quienes vinculan el trabajo personal para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios,

dichos asociados participan democráticamente en las políticas, tareas y decisiones que se toman al interior de las mismas para lograr un desarrollo económico y social autosostenible.

1.2.2 Evolución del cooperativismo en Colombia. El número de cooperativas ha venido registrando un crecimiento en todos los tiempos; en el período 1960 a 1965 aumentó en un 71%.

En la siguiente gráfica se observa la evolución que ha tenido el cooperativismo en el país hasta el año 2001, no se encontró dato confirmado de los años siguientes.

Figura 1. Crecimiento cooperativo en Colombia



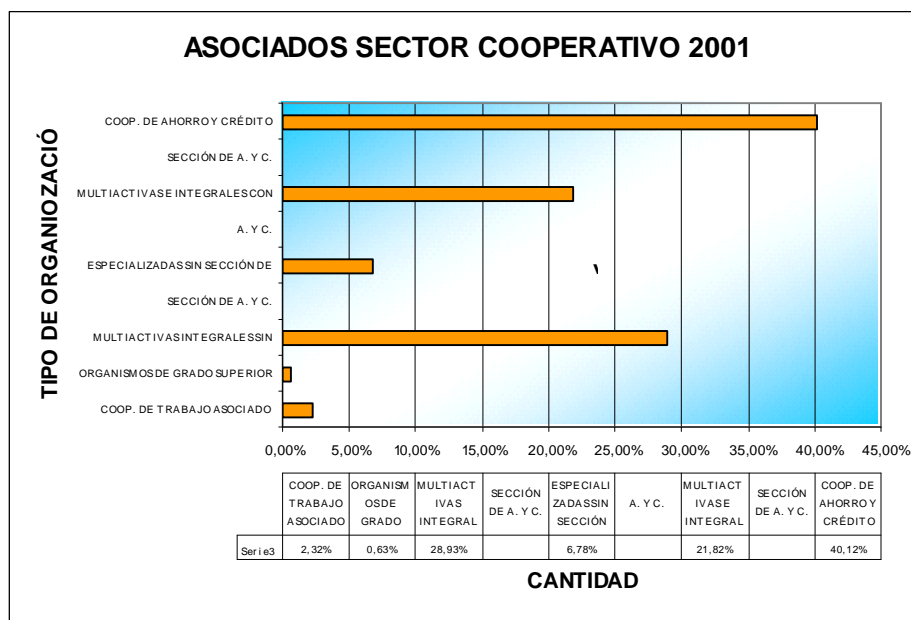
Años 1933-1967 Datos Superintendencia Nal. Cooperativas, Años 1975-1983 Datos DANCOOP- FINANCIACOOOP, Años 1998 – 2001 Datos www.confecoop.org.co

El máximo representante del sector cooperativo a nivel nacional es la CONFEDERACIÓN DE COOPERATIVAS DE COLOMBIA CONFECOOP,

con sucursal en Bucaramanga, este organismo cumple actividades de integración, coordinación de acciones, promoción, fortalecimiento y representación del sector cooperativo colombiano ante organismos públicos y privados, tanto en el ámbito nacional como internacional.

El sector cooperativo en Colombia, es una figura que ha tomado mucha fuerza en los últimos años. Cifras de la Superintendencia de Economía Solidaria, muestran que estas asociaciones reúnen a 148.910 afiliados y generan 2.618 empleos. Este sector aporta el 4% del PIB.

Figura 2. Asociados por tipo de cooperativa



Fuente: CONFECOOP

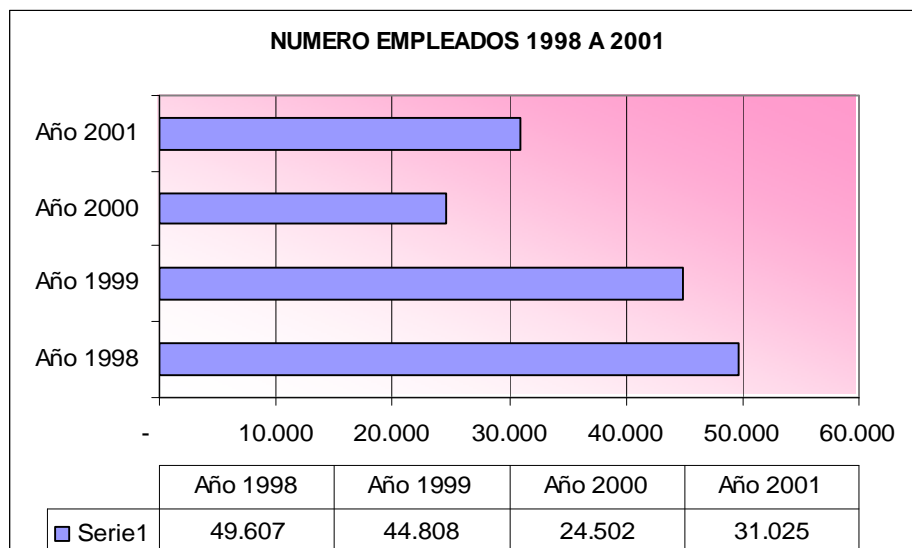
Las cooperativas de ahorro y crédito concentran el mayor número de asociados como se aprecia en la gráfica. Por otra parte la crisis del cooperativismo financiero y los efectos del modelo económico hizo que las cooperativas redujeran en 4 años el 38% de sus empleados al pasar de 49,607 en 1998 a 31.015 en el 2001. En la misión de cada

cooperativa se centra la fuerza de cooperación, que en cierta forma ha permanecido como un potencial que podría generar innovaciones significativas en todos los campos de la vida económica y social del País.

1.3 EL COOPERATIVISMO Y SU APOORTE A LA GENERACIÓN DE EMPLEO

La generación de empleo es otro de los beneficios de las empresas de economía solidaria, especialmente del cooperativismo que para el año 2001 contribuyó con 31.025 empleos directos. Igualmente, en este aspecto, se observa el impacto de la crisis y los brotes de recuperación con el incremento de empleos del 2000 a 2001.

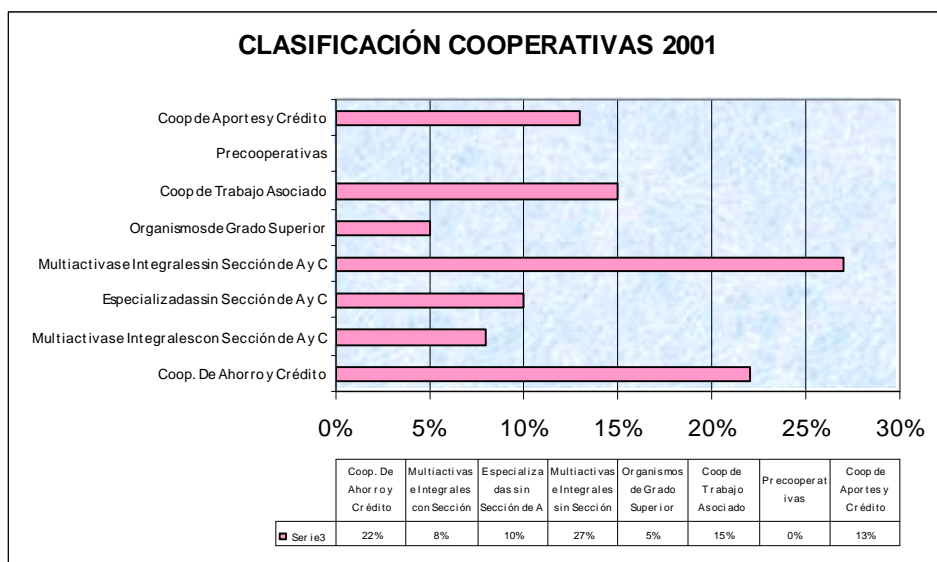
Figura 3. Cantidad de empleados del sector en Colombia



Fuente: CONFECOOP

En Colombia existe una clasificación de 8 categorías para el sector de la economía solidaria agrupado en cooperativas, en la figura 4. se aprecia esta clasificación.

Figura 4. Clasificación según número de entidades



Fuente: CONFECOOP

Como se puede apreciar el cooperativismo colombiano, en las actuales circunstancias está distribuido sin altos niveles de concentración en ninguna de las categorías de clasificación. En su conjunto prevalecen las actividades diferentes al ahorro y crédito, sin embargo, es preciso señalar que desde el punto de vista económico y social el cooperativismo de ahorro y crédito ha tenido primacía en el país, es evidente el peso de participación por sectores económicos, principalmente en el área financiera seguido del sector agropecuario. Lamentablemente, en este aspecto no existen datos agregados exclusivos del sector cooperativo.

1.4 EL COOPERATIVISMO EN EL DEPARTAMENTO DE SANTANDER

En Santander desde 1936 hasta la fecha se han constituido 1249 organismos del sector solidario. Entre las más antiguas se destaca la Cooperativa Tabacalera de Santander, que fue muriendo en la medida como la fueron abandonando sus asociados.

De la década de los años cuarenta se destacan Coopanelas, Copetran, Coopetrolmag, que a pesar de las múltiples dificultades de la época persisten hoy día en la lucha por sus objetivos sociales.

A partir de 1950 dentro de un contexto de violencia política entre los partidos tradicionales, surgen Cotrasur y Contraeco, resultado de sindicatos poderosos como los de Bavaria y ECOPETROL (la unión sindical obrera de la USO), que gracias al empuje de sus líderes afrontan toda la persecución proveniente de la nacionalización obrera durante 1951. Actualmente Cotrasur es una gran empresa Transportadora que mueve carga por todo el país y Contraeco una empresa rentable que favorece de gran forma a todos sus asociados por la calidad de sus servicios.

Con la normatividad expedida por el gobierno en los años sesenta, se le dio impulso transformador al incipiente cooperativismo santandereano, para convertirlo en un gigante económico, de esa época se destacan la cooperativa agrícola de Villanueva, con 8221 asociados, es llamada “el milagro cooperativo colombiano “ es tan eficiente que abarca toda la vida de sus asociados hasta el sepulcro, pasando por sus cosechas, su bienestar, su creación, su cultura, su vida espiritual y su respuesta política. Hoy día tiene una gran sección de ahorro y crédito.

También se debe resaltar Coomultrasan, Finecoop que regulan la economía del departamento y otras como Coopasan, que surgen de la unión de pequeños capitales y se constituyen hoy en día en importante motor de desarrollo y generación de empleo en la región.

En los años sesenta el pueblo sigue el ejemplo de las cooperativas creadas en la década anterior, nacen organizaciones económicas cooperativas del mas alto nivel, entre ellas Cootransmagdalena, la poderosa empresa

transportadora del Magdalena medio, Cotrander, Cootransricaurte que conforman las cooperativas de trasportadores de Santander.

En esa época se inician las funciones de las cooperativas santandereanas como un proceso de consolidación de grandes capitales, que inician en la década de los ochenta, surgen cooperativas por todas partes, se estructuran los fondos de empleados y crecen con vigor las entidades financieras de segundo grado. Nace la cooperativa de trabajadores de la UIS como centro de educación universitaria en el cual prima el ordenamiento técnico capitalista y se prepara el profesional en función de los más altos rendimientos.

Coonalvivienda que se constituye como la mejor cooperativa de vivienda de la región y símbolo de organización de sus destechados. Coomercop se destaca por su gigantesco programa de comercialización agropecuaria.

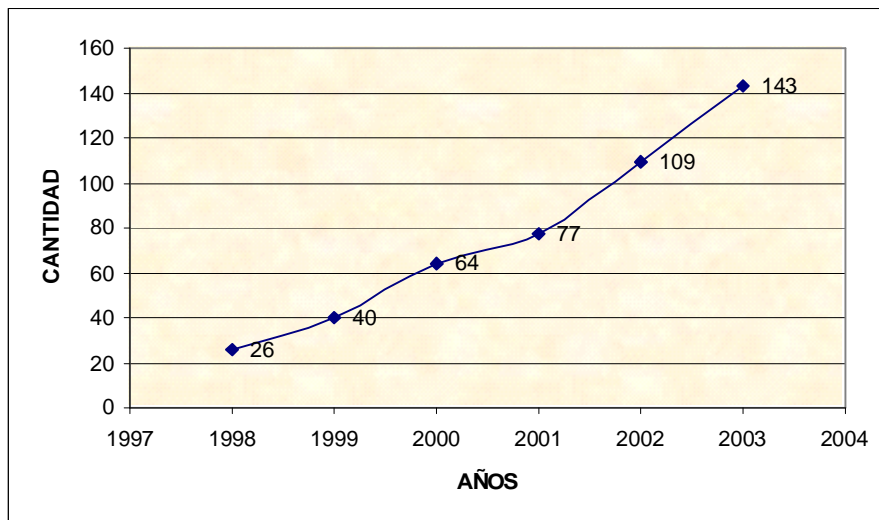
En la ciudad Bucaramanga, durante los últimos cinco años han sido creadas 459 nuevas entidades Cooperativas, las cuales a nivel general se dedican a Actividades como Ahorro y crédito, Vivienda, Educación, producción Agroindustrial, Transporte, Comercialización de productos, y prestación de Servicios entre otros. En el siguiente cuadro se señala el comportamiento del sector cooperativo en Bucaramanga, de 1998 al 2003.

Cuadro 1. Evolución cooperativismo en Bucaramanga

Año	Empresas Cooperativas Inscritas
1998	26
1999	40
2000	64
2001	77
2002	109
2003	143
TOTAL	459

Cámara de Comercio

Figura 5. Evolución cooperativismo en Bucaramanga



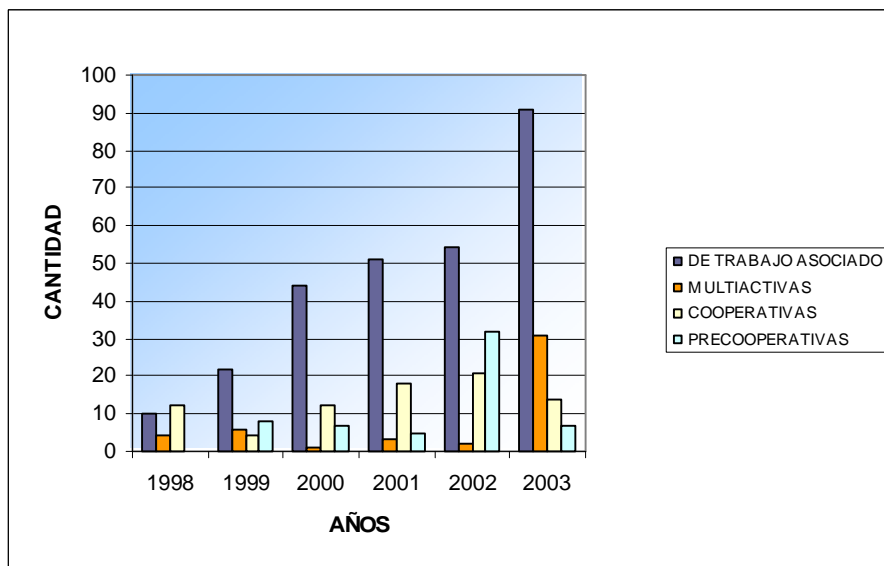
Cámara de Comercio

Cuadro 2. Distribución de las cooperativas según la forma asociativa

Cooperativas	1998	1999	2000	2001	2002	2003
De Trabajo Asociado	10	22	44	51	54	91
Multiactivas	4	6	1	3	2	31
Cooperativas	12	4	12	18	21	14
Precooperativas	0	8	7	5	32	7
TOTAL	26	40	64	77	109	143

Cámara de Comercio

Figura 6. Distribución de las cooperativas según la forma asociativa



Cámara de Comercio

El mayor incremento se presentó en las de Trabajo Asociado. Bucaramanga cuenta actualmente con 580 Cooperativas de Trabajo Asociado distribuidas en sectores como el agroindustrial, la educación, la confección y una amplia gama de servicios como seguros, telefonía, mantenimiento y servicios generales, pero no existe una especializada para prestar servicios al sector funerario, a pesar del gran número de personas con perfil y capacidades en el área de servicios generales, mantenimiento y ventas entre otros. Además entre estos servidores, existe la necesidad de mejorar sus condiciones de trabajadores independientes o desempleados y puede ser mediante el esquema solidario, para el logro de metas conjuntas, con la conformación de la Cooperativa de Trabajo Asociado, se especializa el sector y se vuelve más competitivo.

Esto significa que el cooperativismo actualmente fortalece el sector de la economía solidaria y la creación de una Cooperativa de Trabajo Asociado que preste servicios de aseo, cafetería y mantenimiento al sector funerario de Bucaramanga, se justifica porque:

- § La población encuentra una necesidad económica que no se ha atendido adecuadamente.
- § Existe en el mercado una oportunidad para prestar un servicio.
- § Se quiere impulsar el desarrollo humano sostenible.
- § Se pretende promover el desarrollo de las comunidades.
- § Se busca generar empleo y crear organizaciones que fomenten la auto dependencia y la auto responsabilidad.

§ Se quiere promover la solidaridad, educación e integración social.

§ Hay un grupo de personas interesadas en agruparse y formar parte del sector de la economía solidaria.

1.5 EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS DEL SECTOR

El movimiento cooperativo colombiano ha venido adoptando importantes determinaciones para su consolidación y posicionamiento en los diferentes sectores de la economía. Las principales actividades que se desarrollan en nuestra economía son: Actividades Financieras, Prestación de Servicios, Trabajo Asociado para producción de bienes y servicios, comercialización, transporte, producción agrícola, artesanal e industrial, Educación, Vivienda, Seguros y Multiactivas (varias actividades para sus asociados).

Son significativas dentro de la economía las cooperativas de productores de leche, los colegios cooperativos, las de trabajo asociado con un crecimiento importante en el momento porque han permitido el mejoramiento de la calidad de vida de los asociados, proporcionándoles beneficios; como tener una ocupación y desarrollar actividades no explotadas por sectores industrializados, pero que también contribuyen al desarrollo económico y social del país.

Actualmente hay organizaciones cooperativas creadas por grupos de funcionarios y profesionales que se desempeñan en el mismo ramo y que buscan mayores beneficios tanto personales como sociales.

En Bucaramanga se está manejando la contratación del Recurso Humano por medio de cooperativas de trabajo asociado como en Comfenalco Santander se creó desde enero de 2002 la cooperativa de Trabajo Asociado

de Servicios y Asesorías Profesionales Ltda. COOTASEPRO LTDA. Encargada del manejo de los jardines, Docentes de los Centros de Capacitación e Instituto de Educación, ampliando en el 2003 su prestación de servicios a la dependencia de vivienda, vinculada a CONFECOOP Oriente, su fuente de ingresos operacionales está conformada por enseñanza, servicios sociales y de salud, otras actividades de servicios comunes, administrativos y sociales, dentro del pago de compensaciones se ha contemplado el descanso anual compensado, compensación semestral y anual como también sus intereses; es una cooperativa que a Diciembre de 2003 presentaba excedentes por 11 millones de pesos y aportes por 34 millones.

Otras empresas de la ciudad se apoyan en cooperativas de trabajo asociado, que han sido creadas para el manejo de la mano de obra como:

- Ventanal Arketipo S.A., con al Cooperativa EXICOOP LTDA.
- Ciudad Capital S.A. del Área Metropolitana con COOTRASER LTDA.
- En Distraves se encontró que se han creado 3 cooperativas con el apoyo de la misma empresa, se encargan de la producción y procesamiento del pollo.
- En la clínica Ardila Lulle, existe una cooperativa que maneja el personal de enfermería.
- Las Unidades tecnológicas también maneja los docentes por Cooperativa de trabajo Asociado

- La Universidad Cooperativa de Colombia funciona La Comuna, es la cooperativa de los Docentes.
- El CDP del SENA con TEJERCOOP

1.6 DIMENSIÓN ECONÓMICA DEL COOPERATIVISMO

Las cooperativas se establecen cuando la población experimenta una necesidad económica que no se ha atendido adecuadamente y porque existe un campo de acción para explorar y en el sector servicios existen muchos; entre ellos, el servicio que se presta a los dolientes, al momento de sufrir la pérdida de un ser querido a cargo del sector funerario de Bucaramanga, pero que para su prestación requiere de un recurso humano calificado. La base del éxito en las cooperativas consiste en que proporcionan economías a escala, tienen la calidad de permanencia, por cuanto, se basan en la comunidad y se controlan por medio de organismos propios.

Su objeto principal es el de brindar beneficios a sus asociados y no el de generar beneficios para inversionistas, por esto responde a las fuerzas del mercado en una forma distinta a las empresas de capital, inician y mantienen servicios o producen bienes no muy llamativos para las empresas comerciales, se trabaja con grupos marginados, desempleados, desplazados, reinsertados, madres comunitarias, especialistas en ciertos oficios, profesionales en diversas áreas, entre otros; que como independientes no han logrado ubicarse laboralmente y necesitan el apoyo de un organismo que los promocióne y los ayude a ocuparse laboralmente, al mismo tiempo, estos grupos son fuente importante de competencia en los mercados nacionales y contribuyen a fomentar el empleo productivo.

1.7 EL COOPERATIVISMO Y EL SECTOR FUNERARIO

Algunas de las funerarias que existen en la ciudad están afiliadas a la Asociación de Funerarias de Santander AFUSAN, COOFUNERARIA, entidades que las agrupan y se encargan de velar por la uniformidad en la promoción de los planes de previsión exequial, capacitación en algunas áreas, tarifas para la prestación de los servicios, mayor cobertura a nivel regional para la prestación del servicio; pero no están organizadas para el manejo de personal que presta los servicios, cada funeraria contrata y maneja su personal en forma independiente. Si están utilizando personal para servicios generales que no es contratado directamente, sino que lo hacen por prestación de servicios contratando con otra empresa. No hay cooperativas de empleados del sector como si las hay de empleados de la salud, educadores, petroleros, telecomunicaciones, médicos, vendedores de revistas y pensionados.

1.7.1 Tradiciones fúnebres (Asia occidental, hace 50.000 años). Los antepasados nuestros iniciaron la práctica de enterrar a sus muertos acompañándolos con unos ritos funerarios. Inhumaban el cuerpo del difunto, junto con alimentos, armas de caza y carbón vegetal, y cubrían el cadáver con flores. Una tumba de Neanderthal descubierta en Shanidar, Irak, contenía el polen de ocho especies florales diferentes. Hace 50.000 años, el hombre ya asociaba el fuego con los entierros, puesto que hay restos de antorchas en tumbas del Neanderthal, aunque todavía desconocemos su significado.

Mucho más tarde, los antiguos romanos creían que las antorchas funerarias guiaban el alma del difunto hacia su morada eterna, y nuestras palabras “funeral” proceden del latín “funus”, que quiere decir precisamente “antorcha”.

Además de la palabra “funeral”, los romanos nos legaron la moderna práctica de encender cirios en las ceremonias fúnebres.

Unas velas encendidas alrededor del difunto se suponían que ahuyentaban los espíritus que intentaban reanimar el cadáver y tomar posesión de él. Y puesto que el dominio de los espíritus era la oscuridad, se suponía que huían de la luz. Fue el temor al mundo de los espíritus, más bien que el respeto a los seres queridos difuntos el origen de la mayoría de nuestras tradiciones funerarias modernas.

1.7.2 El negro para el luto. Nosotros llevamos prendas negras en un entierro o funeral como signo de respeto al difunto. Sin embargo, fue el temor a un pariente muerto, y no digamos a un enemigo o extraño difunto, lo que restauró el negro como nota distintiva de luto en el mundo occidental.

Esta costumbre es muy antigua. El hombre primitivo creía que sin una vigilancia continua, el espíritu del muerto entraba en el cuerpo de los vivos y los poseía. Pruebas antropológicas sugieren que los hombres blancos primitivos se pintaban de negro el cuerpo para asistir a los entierros, a fin de disfrazarse de espíritus. Y hay pruebas mucho más recientes, en este siglo y en el pasado, procedentes de tribus africanas negras que se embadurnaban los cuerpos con el color opuesto, un blanco de yeso, para evitar el reconocimiento y la posesión por parte de los muertos recientes.

A partir de la pintura negra corporal, los antropólogos llegan al atuendo funerario negro, que en muchas sociedades vestían los parientes más próximos del difunto o difunta, durante semanas o meses, como un camuflaje protector. El velo que cubría la cara de la mujer enlutada tuvo su origen en este temor.

En los países mediterráneos, la viuda llevaba un velo y prendas negras durante todo el año, para ocultarse del espíritu merodeador de su marido. Por tanto, el color negro no significa respeto, sino que para una persona con piel blanca constituye una máscara defensiva.

1.7.3 El ataúd. Los antiguos sumerios enterraban a sus difuntos en cestos tejidos con juncos trenzados. Pero, una vez más, el temor a los difuntos explica los orígenes del ataúd o del sarcófago. En el norte de Europa se tomaban medidas drásticas para impedir que los muertos persiguieran a los vivos. Frecuentemente se ataba el cuerpo del difunto, después de decapitarlo y amputarle los pies. Para plantearle más obstáculos, camino del cementerio se seguía un trayecto sinuoso, para que no supiera encontrar de nuevo la ruta de su casa.

En muchas culturas, los muertos eran sacados de sus casas no a través de la puerta principal, que tan familiar les había sido, sino por un agujero en la pared, practicado para la ocasión y que era cerrado inmediatamente.

Si bien un entierro a un metro y medio o dos bajo tierra se consideraba una buena precaución, resultaba más seguro encerrar primero al difunto en un ataúd de madera. Clavar la tapa proporcionaba una protección adicional. No sólo muchos de los ataúdes primitivos eran asegurados con numerosos clavos, demasiados, según los arqueólogos, no sólo para evitar que se cayera la tapa durante la procesión funeraria, sino que, una vez depositado el ataúd en la tumba, se colocaba una piedra grande y pesada sobre su tapa, antes de cubrirlo con tierra.

Cerrado ya el sepulcro, se colocaba en él otra piedra todavía mayor, que más tarde dio lugar a las lápidas. Mucho más adelante en la historia, los deudores encargaban con todo su afecto una lápida provista de inscripciones, y

visitaban con el mayor respeto la tumba, pero antes de que se instaurase esta práctica piadosa, los familiares y los amigos jamás se aventuraban a pasar cerca del lugar donde reposaban sus difuntos.

1.7.4 Coche fúnebre. Después de labrar sus campos, el campesino romano rastrillaba la tierra con un “hirpex”, un útil triangular, de madera o de hierro, con púas fijadas a un lado. En el año 51 a.C., cuando los romanos, bajo el mando de Julio César, completaron su conquista de la Galia, introdujeron el “hirpex”, rastrillo en latín, en Europa occidental.

Los habitantes de las Islas británicas llamaron “harrow” a esta herramienta, y el nombre cambió de nuevo en el siglo XI cuando los normandos invadieron Inglaterra y adoptaron la pronunciación “herse”. Los conquistadores normandos observaron que el rastrillo, una vez invertido, se parecía a sus candelabros de iglesia, y tales candelabros, que suelen encontrarse sobre el altar, siempre han sido parte integrante de las ceremonias fúnebres. En aquellos tiempos, los de mayor tamaño se colocaban sobre el túmulo durante las exequias de las personas distinguidas.

En el siglo XI, el progreso del rastrillo fue tal que llegó a medir casi dos metros de longitud, por lo que precisaba docenas de velas o cirios, y constituía en muchas ocasiones una obra maestra de artesanía. Durante el cortejo funerario, se le trasladaba ya sobre la tapa del ataúd.

En el siglo siguiente, en Inglaterra, el carro con ruedas que transportaba el féretro fue conocido como “hearse”, que era entonces la pronunciación usual británica. Así fue como el rastrillo agrícola se convirtió en el coche funerario, todavía hoy llamado en inglés “hearse”.

El paso del coche o carroza de caballos al vehículo motorizado es, desde luego, muy reciente. Resulta interesante observar que la marcha lenta de los entierros no es tan sólo una señal de respeto para el difunto. Recuerda días ya muy remotos, en los que las velas encendidas formaban parte de este ceremonial, pues, por más que los acompañantes caminaran con mesura y reverencia, la solemnidad de su paso estaba influida también por la necesidad práctica de mantener las velas encendidas.

1.8 LAS COSTUMBRES FUNERARIAS EN COLOMBIA

En Colombia las costumbres funerarias vienen dadas desde los antepasados indígenas, que presentaron diferentes patrones culturales dependiendo de cada tribu o grupo indígena. Tenían diferencias ideológicas, sociales, económicas, sin embargo estaban unidos por una lengua común la Chibcha.

En Santander, los Guanes, su creencia acerca de la muerte, se basa en la idea de que el ser emprende un largo viaje por el cual se acondiciona un hoyo en la tierra rodeado de lajas aprovisionadas de alimentos y cosas personales, con el fin de el viaje sea satisfactorio hasta su regreso. Este tipo de creencias culturales por parte de nuestros antepasados sumados al patrón cultural de conquistadores y colonizadores formaron las costumbres fúnebres colombianas.

1.9 PRESTACIÓN DEL SERVICIO FUNERARIO

En total existen 183 causas de muerte en Bucaramanga que clasifican los organismos de salud y que sustentan, a través de los certificados de defunción, factores como la violencia, formas de alimentación, proliferación de nuevas enfermedades, modos de vida etc., han incidido para que el promedio de vida haya disminuido.

Bucaramanga se ha convertido en uno de los polos de desarrollo más importante del oriente colombiano y su crecimiento en los últimos años ha sido determinado por el desplazamiento forzoso de los habitantes de todas las regiones del país, también lo es, por ser un centro comercial donde tienen salidas tanto productos agrícolas como industriales. Este desarrollo económico ha traído consigo el incremento de la población y por ende el incremento de la tasa de mortalidad, haciendo que el sector funerario alcance también sus objetivos de prestación de servicio y que para ellos tenga que emplear un número considerable de funcionarios permanentemente; pero que por la naturaleza del servicio también hace que sea un trabajo especializado y por ende necesita contar con un recurso humano capacitado en áreas como atención al cliente, cafetería, servicios generales, asesores comerciales, acompañamiento en el cortejo fúnebre, tanatología y recepción.

Con el propósito de brindar apoyo efectivo en el momento del duelo, el programa de protección en servicios que actualmente ofrece una de las funerarias de Bucaramanga incluye lo siguiente:

- Sala de velación individual durante 24 horas.
- Unidad privada para la Preservación, asepsia y cosmética del cuerpo, tanatorio privado (técnica especializada). Con menor tiempo de espera.
- Cofre Fúnebre diferentes estilos.
- Coche fúnebre de lujo
- Oficio religioso de cuerpo presente
- Trámite del certificado de defunción

- Eucaristía de primer mes y primer aniversario
- Transporte de familiares y Acompañante.
- Servicio telefónico local
- Servicio de recepción permanente.
- Servicios de necromóvil
- Carteles murales
- Cafetería personalizada y permanente.
- Entrega de carnés con el respectivo grupo familiar.
- Atención personalizada y permanente sin que existan límites de horario para ninguno de los Servicio.
- Libro de registro de visitantes y oraciones
- Cinta de recordatorio.
- Trámite de licencia de inhumación
- Oficina de prensa.
- Registro civil de defunción

- Asesoría jurídica básica para reclamación de Seguros en General.
- Álbum de tarjetas y mensajes
- Recepción de condolencias vía fax o Correo Electrónico
- Parqueaderos vigilados para familiares y visitantes ubicados en la sede de la Funeraria.

Para la prestación de estos servicios las funerarias demandan un número considerable de funcionarios, que deben caracterizarse por el respeto y solemnidad en los actos fúnebres.

2. ESTUDIO DE MERCADOS

El estudio de mercado comprende la planeación, recopilación, análisis e interpretación de información necesaria para la toma de decisiones en mercadotecnia.

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El sector funerario, presta servicios exequiales y promoción de afiliaciones a los habitantes de la ciudad de Bucaramanga. El recurso humano que apoya las actividades de aseo, cafetería y mantenimiento se encuentra contratado en algunos casos por servicios; la actividad se ejerce por turnos, lo que permite buscar la posibilidad de ubicarse en otras entidades del mismo sector, gracias a su experiencia y deseo permanente de mayores oportunidades laborales, para mejorar sus condiciones de vida.

Un inconveniente que tiene el personal contratado por servicios es que se les exige tener seguridad social, pero al hacerlo de manera independiente los costos son altos al tener que cotizar salud por 2 salarios mínimos, pensión por 1 salario y ARP; actualmente esto representa un costo de Ciento Cuarenta Mil Pesos (\$140.000), lo que les impide en algunos casos ser contratados por no cumplir con el requisito y a su vez es una población que se encuentra desprotegida; además porque lo que devengan no les permite disponer de dicha suma para su seguridad social, situación que puede mejorar si es una empresa y en este caso la cooperativa es quien hace la vinculación de los asociados al sistema de seguridad social, quien lo puede hacer por 1 salario mínimo, como dependientes.

De igual manera se trabajará dentro de la Cooperativa con el ánimo de ofrecer servicios a sus asociados como educación, apoyo para vivienda, préstamos y actividades lúdicas que les permitan disfrutar de recreación, programas que pueden ser extensivos al grupo familiar.

La tendencia del sector es que siempre se necesitará recurso humano ya que, por más innovación tecnológica que se tenga es un servicio muy especial que debe ser personalizado, así en algunas funerarias se ofreciera el servicio de cafetería por autoservicio, siempre se necesita quien surta y prepare lo que consume el público.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta el segmento del mercado que existe en Bucaramanga, que demanda los servicios de un recurso humano calificado para las diferentes funciones que dentro de estas organizaciones se realizan, se buscará agruparlo, constituyéndolo en una organización cooperativa que les brindará mayores beneficios, si se logra la contratación para la prestación del servicio en varias entidades; el recurso humano para este tipo de trabajo debe tener un perfil previamente establecido y destacarse por el respeto y solidaridad con los familiares que desean rendir un homenaje final a los seres queridos ya fallecidos; no es fácil que una persona del común entre a formar parte de este grupo y prestar sus servicios a una funeraria, donde se debe atender a personas, en diferentes estados de ánimo y en la mayoría de los casos con un grado alto de desesperación o que son llamadas para iniciar actividades a cualquier hora del día o de la noche.

El presente estudio de factibilidad, requiere de un conocimiento amplio del sector en cuanto a su entorno interno como externo. Por ello se precisa desarrollar un estudio de mercados en el sector que permita obtener información sobre la forma en que actualmente operan estas empresas, sus políticas en cuanto a la contratación de personal, sus expectativas de

crecimiento y de igual manera, determinar aquellos factores externos que de forma directa afectan el funcionamiento de las empresas a estudiar.

Para estimar la demanda real en la prestación de servicios ofrecidos por la Cooperativa al Sector Funerario de la ciudad de Bucaramanga, y conocer la situación actual de la oferta, se hace necesario desarrollar un trabajo de campo, que permita determinar el nivel de aceptación de la Cooperativa de Trabajo Asociado propuesta.

2.2 OBJETIVOS

2.2.1 Objetivo general. Realizar un estudio de mercados, mediante un trabajo de campo, que permita obtener información primaria y secundaria para la toma de decisiones, sobre la factibilidad para la creación de una cooperativa de trabajo asociado, que preste servicios al sector funerario de la ciudad de Bucaramanga y brinde la mejora de las condiciones sociales de los asociados.

2.2.2 Objetivos específicos

✓ Conocer la situación actual y potencial de la demanda de servicios en el sector funerario de Bucaramanga, a través de la realización de encuestas, para determinar la viabilidad del proyecto desde el punto de vista de mercados.

✓ Tabular, presentar y analizar los resultados de la investigación

✓ Identificar las principales fortalezas y debilidades de las empresas asociativas y privadas que ofrecen servicios como los planteados en este proyecto.

✓ Obtener información que permita diseñar el sistema de fijación de precios.

✓ Identificar los mecanismos de publicidad promoción y ventas que conlleven a la aceptación de la empresa en el sector cooperativo y funerario de la ciudad de Bucaramanga

2.3 DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO

2.3.1 Especificaciones del servicio. La cooperativa tendrá a disposición de las funerarios personal especializado que apoyará la atención de los usuarios que utilicen los servicios en las salas de velación, con el suministro de servicios de cafetería, el mantenimiento cuidado y conservación de las salas, pasillos e instalaciones en general. El recurso humano prestará sus servicios en turnos de 8 horas y con cubrimiento las 24 horas, tiempo que dura una velación.

2.3.2 Servicios principales

2.3.2.1 Servicio de aseo. Uno de los aspectos que hace parte del ambiente sano en todos los establecimientos públicos, es mantener en óptimas condiciones el orden y aseo de todas estas áreas por donde transita el público; estas actividades demandan una constante dedicación por parte del personal encargado de estas funciones. Por tal motivo uno de los servicios que se ofrece es el aseo general, que consiste en limpieza de ventanales, paredes, lavado, barrido, trapeado y encerada de pisos, limpieza de alfombras, lavado de servicios sanitarios y recolección de basuras. De acuerdo con las especificaciones técnicas de higiene y asepsia para estos sitios.

2.3.2.2 Servicio de cafetería. Hace parte del servicio que ofrecen las funerarias, la atención permanente al público brindando tinto, agua aromática, agua helada, refresco, consumé y perico. Este servicio contribuye a que el público se sienta bien atendido, y se tranquilice durante su estadía en las salas fúnebres

2.3.2.3 Mantenimiento. El desgaste y depreciación de la maquinaria y equipos que se encuentran en uso demanda que se le revise y se le haga mantenimiento preventivo para evitar el daño o quedar fuera de servicio en el momento menos esperado. Las actividades a desarrollar son: mantenimiento eléctrico como cambio de fluorescentes, instalación y limpieza de lámparas de techo, arreglos de plomería y tapicería en los muebles de las salas de velación y en todas las instalaciones de las funerarias, revisión de equipos como la planta eléctrica, bomba de agua, y equipos de oficina en general.

Además se brinda la posibilidad de crear una cooperativa de trabajo asociado que agrupe el recurso humano con experiencia, que se encuentren desempleados, subempleados o que se dedican a la prestación de servicios en las funerarias; que carezcan de una organización que proyecte y desarrolle planes para la consecución de empleo y haga que juntos produzcan lo que de manera independiente no se logra, además de fomentar el desarrollo empresarial y buscar una mayor competitividad dentro del sector, por medio de valores como la autoayuda, la autoresponsabilidad y la solidaridad, así como el principio de la gestión democrática, el cooperativismo en este momento es un fuerte apoyo al desarrollo de la economía nacional si se tiene en cuenta que manejan cerca de 9 billones en activos y aporta cerca de 80 mil empleos, el sector creció en un 20% en los

dos últimos años. Según datos suministrados en el VIII Congreso Nacional de Cooperativas.¹

2.3.3 Servicios complementarios. La cooperativa podrá ofrecer más adelante servicios complementarios como arreglos florales, servicio de transporte durante el cortejo fúnebre, e incluir dentro del grupo de asociados a los asesores comerciales y demás funcionarios que trabajan en las funerarias, Los asesores comerciales para la venta de planes de previsión exequial y brindar un mayor apoyo al sector funerario.

2.3.4 Servicios sustitutos. Las otras cooperativas o empresas de servicios temporales y/o bolsas de empleo existentes en Bucaramanga que pueden suministrar personas, para servicios generales, como aseo y cafetería, que ya manejan el personal que trabaja en diferentes entidades públicas y privadas, son: Gente Útil, Misión Temporal, Eficacia, Apoyo Humano y Ayuda Profesional entre otras.

2.3.5 Atributos diferenciadores del servicio con respecto a la competencia. El personal estaría uniformado con un vestido en color oscuro opaco, combinado con un color pastel, de tal manera que se distinga la imagen de la cooperativa y la sobriedad propia para el tipo de servicio, donde se de una muestra clara de solemnidad y respeto por la dignidad humana. La presentación personal aparte de la experiencia, juega un papel muy importante, como lo es también el tono de voz y expresión facial, el equipo humano que se ofrece tendrá una capacitación especial para lograr la eficiencia y calidad en la prestación de los servicios.

Se buscará que el personal de cafetería se especialice en la atención al público, preparación de café y bebidas aromáticas, adecuadas para este

¹ Periódico la República 23 de agosto de 2003, Pág. Económica.

tipo de situaciones, y también que los productos sean de óptima calidad. En lo que corresponde a la preparación de aguas aromáticas se capacitará al personal sobre la utilización de las hierbas aromáticas tranquilizantes, selección de las mismas y cantidades a preparar, se debe tener especial cuidado en utilizar aquellas que no alteren el sistema nervioso como la valeriana, toronjil; se debe tener amplio conocimiento sobre las propiedades de cada una y efectos que pueden causar al estado de ánimo y organismo.

Puede ayudar a mantener la imagen corporativa de una funeraria, el contar con el apoyo de una cooperativa de trabajo asociado, especializada en el manejo del recurso humano, que además le brindará reducción de costos y tiempo, en procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal acorde a sus necesidades.

Los atributos diferenciadores del servicio se resumen en:

- Respaldo corporativo
- Entidad legalmente constituida y autorizada para la prestación del servicio por el Ministerio de Protección Social
- Costos previamente establecidos en la prestación del servicio
- Seriedad y cumplimiento en el Servicio
- Centralización de las operaciones de contratación
- Atención personalizada al cliente
- Personal protegido con el sistema de seguridad social

2.4 MERCADO POTENCIAL Y OBJETIVO

2.4.1 Mercado potencial. Lo constituyen las 20 empresas de Bucaramanga que se dedican a la prestación de servicios funerarios.

2.4.2 Mercado objetivo. Para la prestación de los servicios se tendrá en cuenta las empresas que tengan mayor número de empleados contratados por servicios, y que presten más servicios mensualmente.

2.5 INVESTIGACION DE MERCADOS

La investigación de mercados abarca todas las actividades que permiten recolectar información específica y necesaria, la cual será interpretada y analizada para realizar una toma de decisión acertada.

Inicialmente se desarrolla un trabajo de campo para determinar la demanda potencial y las posibilidades de participación en la prestación servicios al sector funerario de la ciudad de Bucaramanga, a través de la Cooperativa de Trabajo Asociado propuesta. Se identifican, además, las necesidades y exigencias de las mismas en cuanto a manejo y contratación de personal.

2.5.1 Tipo de estudio. Para realizar la investigación de mercados se van a utilizar los siguientes tipos de estudio:

2.5.1.1 Estudio exploratorio. Mediante la búsqueda y consulta de investigaciones previas, realizadas por otros autores, y la retroalimentación a través de experiencias con personas que se desempeñan en el sector cooperativo, para tener mayor claridad de los aspectos bajo los cuales se desarrolla el proyecto. Con este tipo de estudio se busca conocer el

mercado de servicios a ofrecer, la demanda, la competencia y así determinar las necesidades básicas del sector objeto de estudio.

2.5.1.2 Estudio descriptivo. Como no toda la información que se requiere para esta investigación se encuentra elaborada, se hace necesario acudir a otras técnicas de recolección. La información obtenida se somete a codificación, tabulación y análisis estadístico. Este proceso permite conocer y describir características, actitudes, preferencias y costumbres de la población objeto de estudio.

2.5.2 Método de investigación. El método de investigación a utilizar es el inductivo y deductivo.

2.5.2.1 Método inductivo. A través de un sondeo a una pequeña parte de la población, se analizarán resultados para así concluir en forma general como se comporta el sector.

2.5.2.2 Método deductivo. Se analiza la información general que se relaciona con el proyecto y se concluyen las particularidades, exigencias que la población en estudio necesita para acceder a los servicios que brinda la cooperativa.

2.5.2.3 Análisis y síntesis. Tabulada y codificada toda la información obtenida a través de este estudio, será sometida a análisis e interpretación, y se sacarán las respectivas conclusiones de los resultados.

2.5.3 Sistemas de recolección de información. La recolección de información se hará a través de un cuestionario escrito tipo encuesta, aplicado las 20 empresas funerarias que operan en la ciudad, quienes constituyen el mercado objetivo. Se selecciona este método por permitir

tomar la información requerida, de manera confiable y fácil de analizar. Se busca que el formato de preguntas este acorde con el estudio a realizar, de fácil comprensión y que las respuestas sean concretas y concisas, pero a la vez que la información recolectada sea segura y al mismo tiempo flexible.

2.5.3.1 Fuentes y técnicas para recolección de información. Se trabajará con las siguientes:

Fuentes primarias. La recopilación de los datos se hará por encuesta, mediante un cuestionario dirigido a los Gerentes de las empresas funerarias de la ciudad de Bucaramanga.

Fuentes secundarias. A través de consulta a entidades como:

- § Confederación de Cooperativas - CONFECOP
- § Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE
- § Cámara de Comercio de Bucaramanga
- § Directorio de Publicar S.A.
- § Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
- § Internet- página Superintendencia de Economía solidaria,
- § Revista Colombia Cooperativa
- § Libros de investigación de mercados, periódicos, revistas, folletos
- § Servicio de Salud- DASSBU

2.5.4 Proceso de muestreo (cuantitativo). Por ser una población finita se opta por realizar un censo poblacional.

2.5.5 Definición de población. La constituye 20 empresas legalmente constituidas, que prestan servicios funerarios, quienes conforman la

demanda, según datos del directorio telefónico del año 2003/04. La cobertura geográfica será la ciudad de Bucaramanga y el elemento muestral está conformado por el Administrador o Gerente de las funerarias de la ciudad, a quien se acudirá para pedir la información de la encuesta. La unidad muestral esta constituida por cada funeraria.

2.5.6 Marco muestral. Se encontraron las siguientes empresas registradas:

Cuadro 3. Funerarias de Bucaramanga

Empresas Funerarias	Dirección	Teléfono
1. Funeral Moderno	Cl. 42 No. 27-59	6452045
2. Funerales Jardines San Pío	Cl. 42 No. 28-10	6351493
3. Funerales Jerusalén	Cl. 22 No. 21-64	6341433
4. Funerales Los Olivos	Cl. 31 No. 52ª-16	6570058
5. Funeraria El Hogar de Cristo	Cr. 9 No. 35-50	6336499
6. Funeraria El Salvador	Cl. 44 No. 12-37	6304619
7. Funeraria La Inmaculada	Cl. 43 No. 8-50	6339083
8. Funeraria Los Caobos	Cl. 21 No. 21-05	6343803
9. Funeraria Paulo VI	Cr. 13 No. 42-75	6428963
10. Funeraria Sagrado Corazón	Cr. 19 No. 21-34	6304336
11. Funeraria San Francisco	Cl. 44 No. 11-73	6330901
12. Funeraria San José	Cl. 11 No. 26-35	6459063
13. Funeraria San Juan	Cl. 43 No. 12-80	6425553
14. Funeraria San Martín	Cl. 43 No. 11-10	6523616
15. Funeraria San Pablo	Cl. 43 No. 12-72	6525172
16. Servicios Fúnebres San Pedro	Cl. 45 No. 27-71	6430275
17. Funeraria Santa Cruz	Cl. 44 No. 12-67	6424488
18. Funeraria Santander	Cl. 45 No. 13-47	6331961
19. Funeraria Cristo Rey	Cl. 43 No. 13-54	6303862
20. Funeraria Colombiana	Cr. 21 No. 22-43	6421383

Directorio Telefónico y Cámara de Comercio Bucaramanga

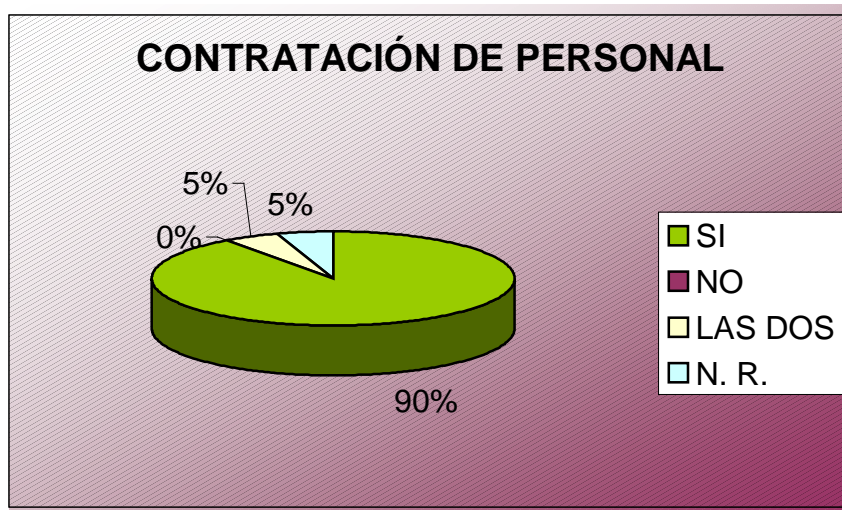
2.6 TABULACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

El siguiente es el resultado de las 20 encuestas realizadas al sector funerario de Bucaramanga; información que permite determinar la aceptación de la cooperativa y algunos parámetros para tener en cuenta en su organización. De las 20 funerarias Funeral Moderno no respondió la encuesta, luego de 3 visitas realizadas, manifestando que no estaban obligados a dar esa información.

Cuadro 4. Contratación directa de personal

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	90%
NO	0	0
LAS DOS	1	5%
NO RESPONDIO	1	5%
TOTAL	20	100%

Figura 7. Resultado contratación personal



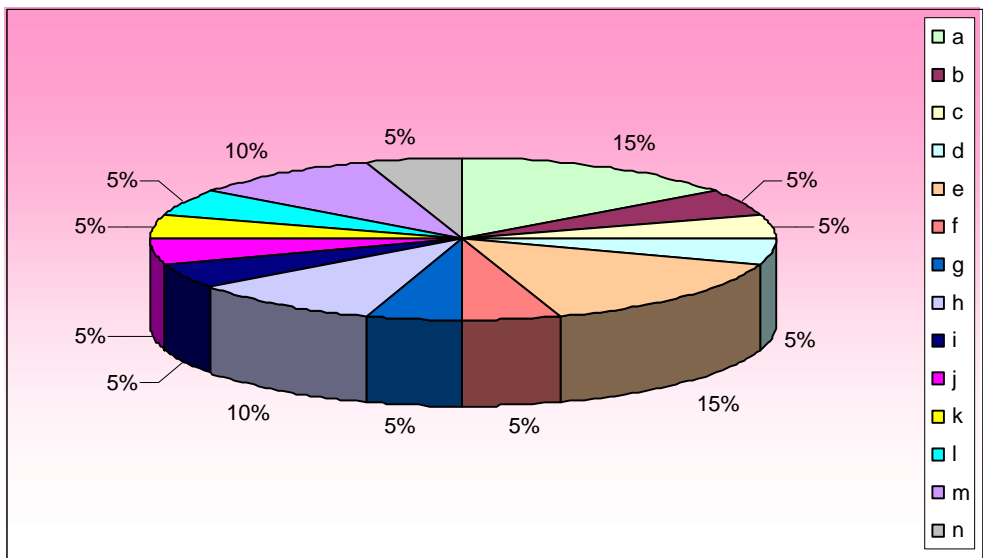
El 90% de las funerarias contrata directamente al personal; las razones, son muy particulares, es la forma más usual de contratar el personal. El 5% utiliza la contratación en forma directa e indirecta, existe poco conocimiento

sobre otros medios de contratación, como es el caso de las Agencias de Empleo o Cooperativas. Esto demuestra el amplio grupo de funerarias donde se puede ofrecer los servicios que prestará la Cooperativa de Trabajo Asociado. En la siguiente tabla se enumeran las razones por las cuales se maneja la contratación de personal en forma directa.

Cuadro 5. Razones respuesta anterior

Respuesta	Razón	Frecuencia	%
SI	a. Por que es Empresa Familiar	3	15%
SI	b. Por seguridad	1	5%
SI	c. Por que es un servicio especializado	1	5%
SI	d. Es una empresa en Sociedad Ltda..	1	5%
SI	e. La nómina es reducida	3	15%
SI	f. Decisión del Propietario	1	5%
SI	g. Facilidad de Trámites	1	5%
SI	h. No manejan contratación Externa	2	10%
SI	i. Responsabilidad salarial	1	5%
SI	j. Por asegurar eficiencia laboral	1	5%
SI	k. Por comodidad	1	5%
SI	l. Son Cooperativa	1	5%
LAS DOS	m. Porque se contrata por turnos	2	10%
NO RESPONDIO	n.	1	5%
TOTAL		20	100%

Figura 8. Razones respuesta anterior

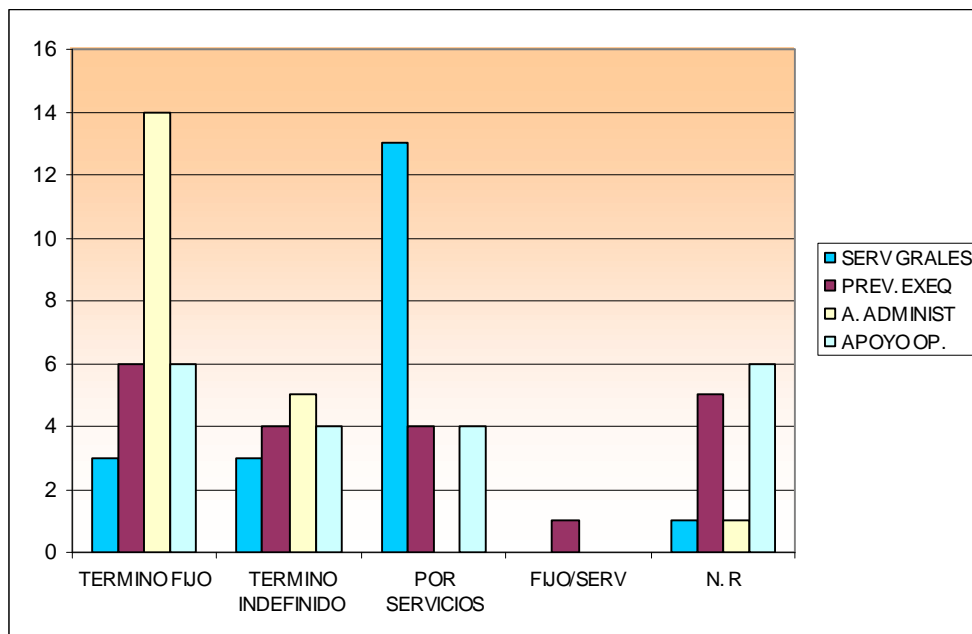


Son diversas las razones por las cuales se contrata el personal directamente. Una funeraria contrata directa e indirectamente porque contrata personal adicional por turnos cuando tiene muchos servicios. Un 15% de las funerarias son manejadas por grupos familiares, y otro 15% manejan nóminas muy reducidas.

Cuadro 6. Modalidad contratación por áreas de servicio

MOD. DE CONTRATACION	FRECUENCIA							
	SER. GRAL	%	P. EXEQ	%	A. ADM	%	AP. OP	%
TERMINO FIJO	3	15%	6	30%	14	70%	6	30%
TERMINO INDEFINIDO	3	15%	4	20%	5	25%	4	20%
POR SERVICIOS	13	65%	4	20%	0	-	4	20%
FIJO/SERVICIOS	0	-	1	5%	0	-	0	-
NO RESPONDIO	1	5%	5	25%	1	5%	6	30%
TOTALES	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%

Figura 9. Modalidad de contratación por áreas

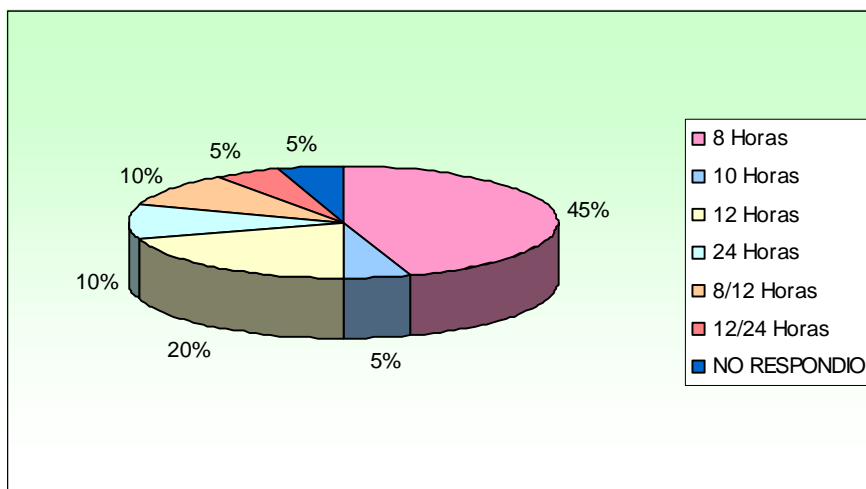


El 70% de las funerarias maneja el personal del área Administrativa a término fijo, el 25% a término indefinido, en servicios generales la modalidad más utilizada para contratar es por prestación de servicios equivalente a un 65%, un 15% de las funerarias lo hace a término fijo, y otro 15% a término indefinido. En el área de previsión exequial y apoyo operativo se utilizan las tres modalidades de contratación. El 30% de las funerarias no posee apoyo operativo y un 25% carece de previsión exequial. En conclusión el personal que labora en el área de servicios generales (Aseo y cafetería), al ser contratado por prestación de servicios es el menos favorecido ya que tienen trabajo solo cuando hay velaciones en las funerarias y carecen de protección social.

Cuadro 7. Turnos en que labora el personal de servicios

TURNO	FRECUENCIA	%
8 Horas	9	45%
10 Horas	1	5%
12 Horas	4	20%
24 Horas	2	10%
8/12 Horas	2	10%
12/24 Horas	1	5%
NO RESPONDIO	1	5%
TOTAL	20	100%

Figura 10. Turnos en que labora el personal de servicios

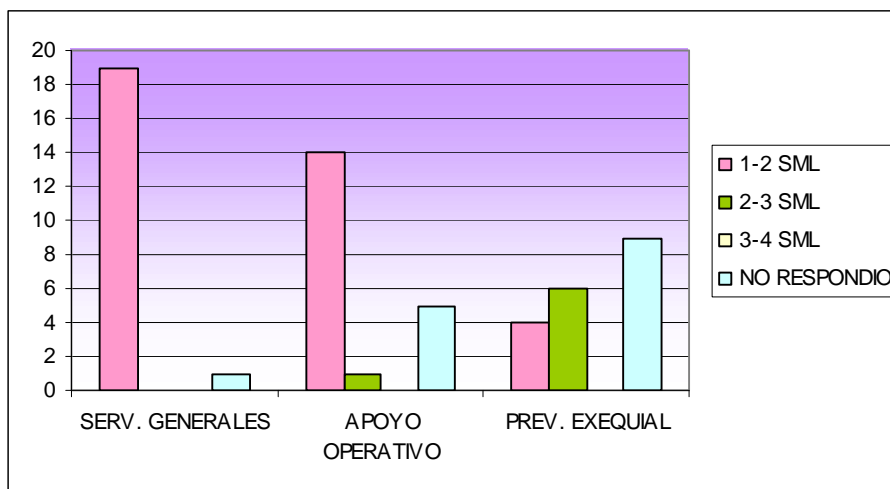


El 45% de las empresas del sector funerario contrata el personal de servicios generales para laborar en turnos de 8 horas, un 20% lo hace en turnos de 12 horas, el 10% exige más tiempo considerando el número de servicios que se atienden diariamente. Lo anterior indica a la Cooperativa que debe disponer de personal para cubrir turnos en cualquiera de estas jornadas diurnas, nocturnas y festivas.

Cuadro 8. Nivel salarial

Rango	Frecuencia					
	SERV. GENERALES	%	APOYO OPERATIVO	%	PREV. EXEQUIAL	%
1-2 SML	19	95%	14	70%	4	20%
2-3 SML	0	-	1	5%	6	30%
3-4 SML	0	-	0	-	1	5%
NO RESPONDIO	1	5%	5	25%	9	45%
TOTAL	20	100%	20	100%	20	100%

Figura 11. Porcentaje nivel salarial



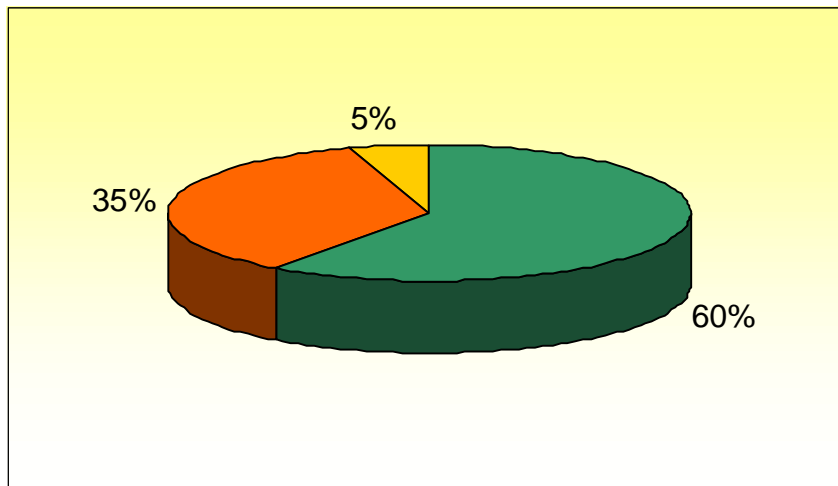
De las 20 funerarias, el 95% tiene establecido para el área de servicios generales 1 SML, el 70% cancela al Personal Operativo entre 1-2 SML, para el personal de previsión exequial el 45% no dio respuesta, el 30% ofrece

entre 2-3 SML, y el 20% entre 1-2 SML, estos funcionarios devengan su salario según el porcentaje de ventas. Esta información permite determinar el nivel de precios que se establecerá para los servicios que prestará la Cooperativa de trabajo asociado a las funerarias.

Cuadro 9. Contrataría con una cooperativa de T. A.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	12	60%
NO	7	35%
NR	1	5%
TOTAL	20	100%

Figura 12. Contrataría con una cooperativa de Trabajo Asociado



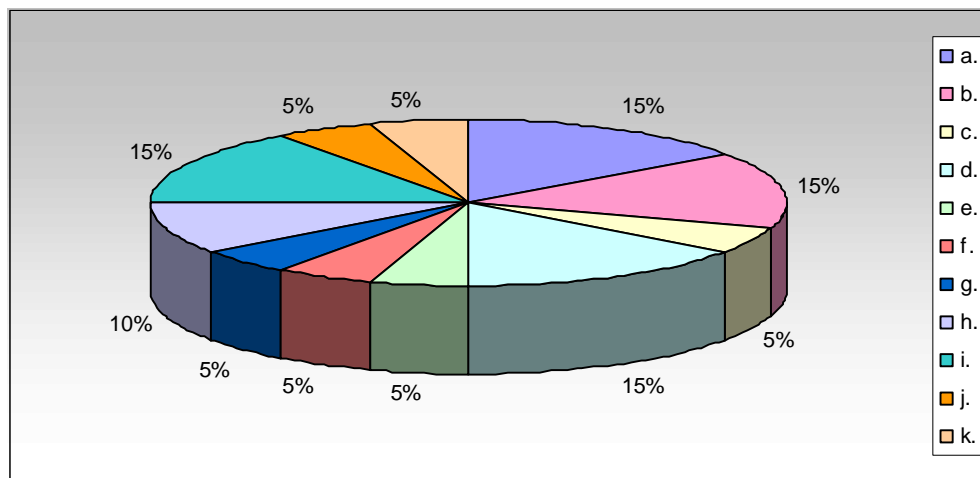
Existe una aceptación del 60% para contratar con una cooperativa de Trabajo Asociado, aunque lo vienen haciendo directamente la gran mayoría de funerarias, pero al existir una entidad especializada en este tipo de servicios la utilizarían, pues consideran que al tener el apoyo de una entidad seria y responsable hay mayor confianza en los directivos porque se cuenta con una empresa sólida que pueda prestar este tipo de servicios. El 35% no estaría dispuesto a contratar con la cooperativa, las razones se exponen en

la siguiente tabla. Lo anterior indica que existe la posibilidad del 60% de las funerarias que contraten los servicios de la Cooperativa, haciendo viable su puesta en marcha.

Cuadro 10. Razones para contratar con una C. T. A.

Respuesta	Razón	Frecuencia	%
SI	a. Facilita trámites a la empresa y servicio cliente	3	15%
SI	b. Más Práctico	3	15%
SI	c. Mayor cobertura en calidad y Servicio	1	5%
SI	d. Reduce Gastos, no se hace inducción	3	15%
SI	e. Evita trámites y Procesos de Selección	1	5%
SI	f. Un ente especializado evita desgaste Directivos	1	5%
NO	g. Aumenta costos	1	5%
NO	h. Son Cooperativa y prefieren hacerlo directamente	2	10%
NO	i. Preferencia por contratación directa	3	15%
NO	j. Empresa pequeña, personal reducido	1	5%
NO RESP.	k.	1	5%
	TOTAL	20	100%

Figura 13. Razones respuesta anterior



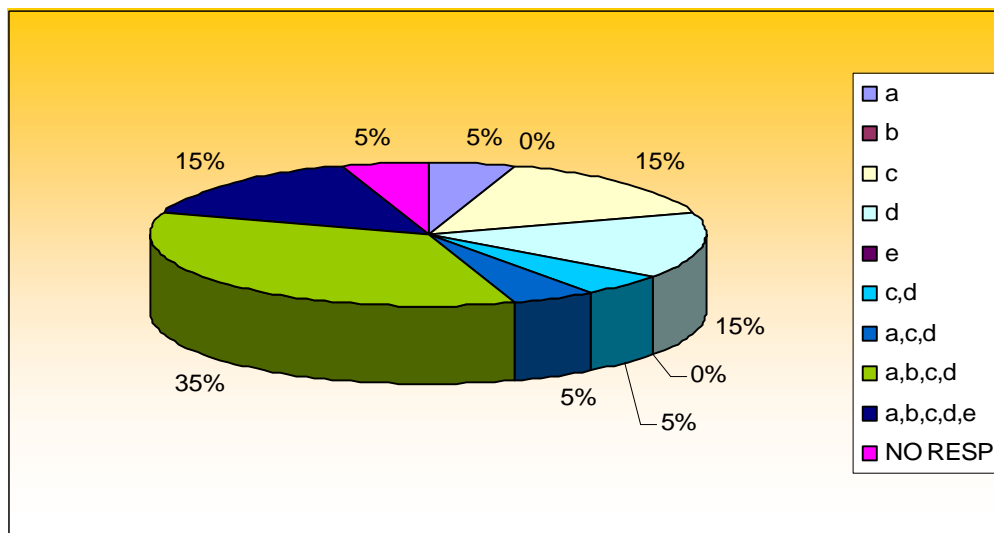
Las razones que motivan al 60% de las funerarias a la contratación con la cooperativa, se centran en aspectos como facilidad de trámites para la empresa, reducción de gastos, ahorro de tiempo y lo ven muy práctico. De las empresas funerarias que no contratarían equivalentes al 35% se

encuentran la Funeraria Los Olivos y El Hogar de Cristo que están constituidas como Cooperativas y no consideran necesario contratar con otra entidad, por otra parte las Funerarias El Salvador, San Pablo y Santa Cruz prefieren manejar el personal directamente porque son empresas familiares pequeñas.

Cuadro 11. Aspectos a tener en cuenta al contratar con una cooperativa

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a. Experiencia empresarial en el sector	1	5%
b. Variedad de servicios en el portafolio	0	-
c. Calidad y eficiencia en la prestación de servicios	3	15%
d. Costos bajos	3	15%
e. otras	0	-
c, d	1	5%
a, c, d	1	5%
a, b, c, d	7	35%
a, b, c, d, e	3	15%
NO RESPONDIO	1	5%
TOTAL	20	100%

Figura 14. Aspectos a tener en cuenta al contratar

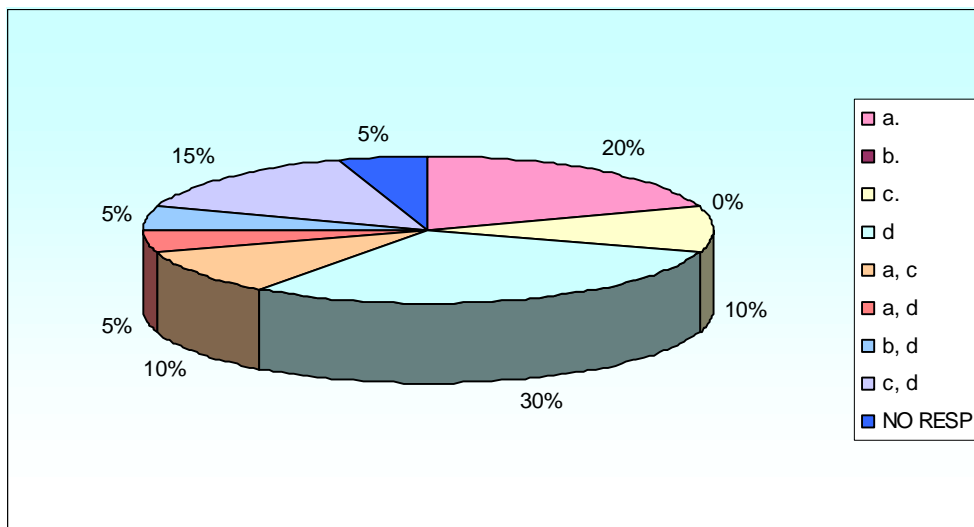


Para el 35% de los encuestados, son importantes todos los factores al momento de hacer un convenio laboral. El factor de mayor frecuencia corresponde a calidad y eficiencia en la prestación de los servicios, de igual manera la experiencia empresarial en el sector, es un factor importante mientras que la variedad en el portafolio de servicios no tiene ningún impacto al momento de contratar. Lo anterior indica que la Cooperativa debe contar con personal capacitado y que posea cierto grado de experiencia en este campo.

Cuadro 12. Medidas a tomar en caso de presentarse una crisis financiera

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a. Reducción de Personal	4	20%
b. Bajaría proporcionalmente los salarios	0	-
c. Acudiría a la contratación por prestación de servicios	2	10%
d. Buscaría Créditos Financieros o Refinanciación de Pasivos	6	30%
A, c	2	10%
A, d	1	5%
B, d	1	5%
C, d	3	15%
NO RESPONDIO	1	5%
TOTAL	20	100%

Figura 15. Medidas a tomar en caso de presentarse una crisis financiera

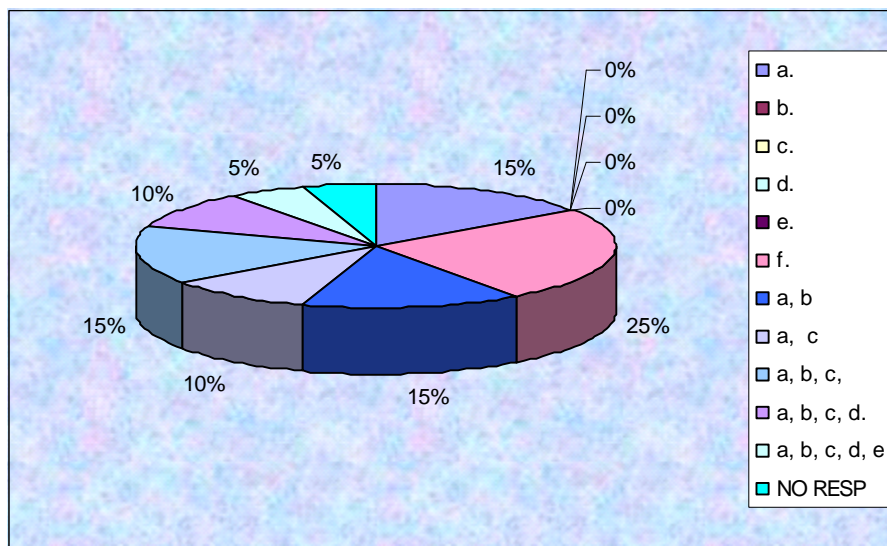


Una crisis financiera en la organización, llevaría al 30% de los encuestados a buscar créditos financieros o refinanciación de pasivos, solo un 20% optaría por reducir el personal, la nómina se conservaría en la mayoría de los casos lo que garantiza una estabilidad laboral y se cumpliría uno de los principios cooperativos.

Cuadro 13. Capacitación que recibe el personal de las funerarias

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a. Servicio al Cliente	3	15%
b. Autoestima y Relaciones Interpersonales	0	-
c. Ultimas Tendencias Administrativas	0	-
d. Aspectos Financieros	0	-
e. otros	0	-
f. Ninguna	5	25%
a, b	3	15%
a, c	2	10%
a, b, c,	3	15%
a, b, c, d.	2	10%
a, b, c, d, e	1	5%
NO RESPONDIO	1	5%
TOTAL	20	100%

Figura 16. Capacitación que recibe el personal de las funerarias

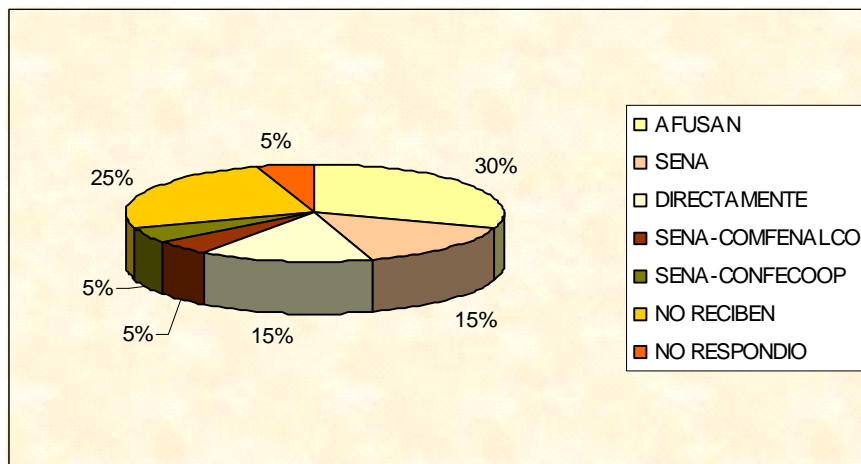


La capacitación que reciben los funcionarios es básicamente servicio y atención al cliente, autoestima y relaciones interpersonales. El 25% de las funerarias no brinda capacitación a sus empleados, considerándolo como innecesario o porque genera más gastos. Con la creación de la Cooperativa se contará con recurso humano actualizado y capacitado para brindar servicios más eficientes, de mayor calidad.

Cuadro14. Donde reciben capacitación los empleados

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
AFUSAN	6	30%
SENA	3	15%
DIRECTAMENTE	3	15%
SENA-COMFENALCO	1	5%
SENA-CONFECOOP	1	5%
NO RECIBEN	5	25%
NO RESPONDIO	1	5%
TOTAL	20	100%

Figura 17. Donde reciben capacitación los empleados



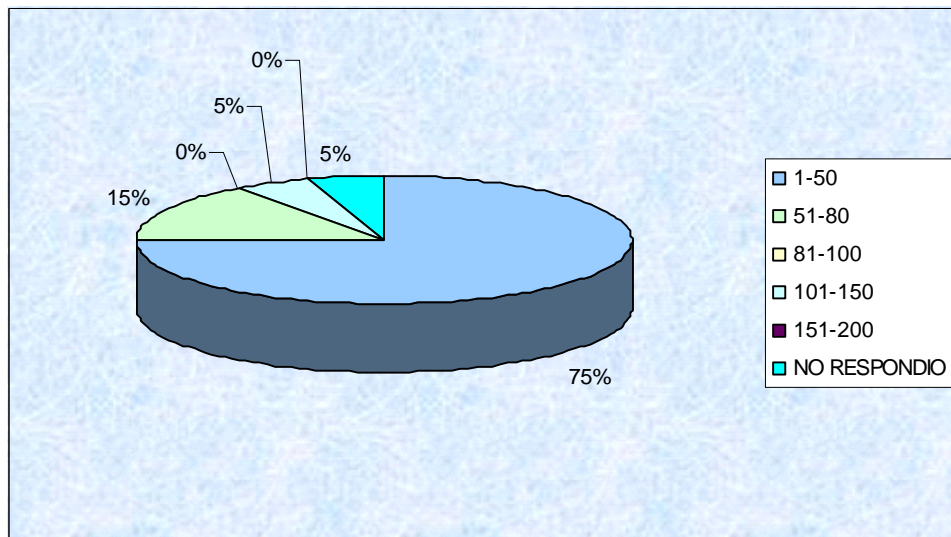
El 30% de las funerarias que capacitan al personal acuden a la entidad que actualmente apoya al Sector Funerario, la Asociación de Funerarias de Santander AFUSAN, un 15% lo hace directamente y un 5% acude a

entidades como el SENA y COMFENALCO, estas entidades pueden contribuir a la capacitación y fortalecimiento de los asociados a la cooperativa.

Cuadro 15. Promedio mensual de servicios que atienden

Promedio Servicios/Mes	Frecuencia	Porcentaje
1-50	15	75%
51-80	3	15%
81-100	0	-
101-150	1	5%
151-200	0	-
NO RESPONDIO	1	5%
TOTAL	20	100%

Figura 18. Promedio mensual de servicios que atienden

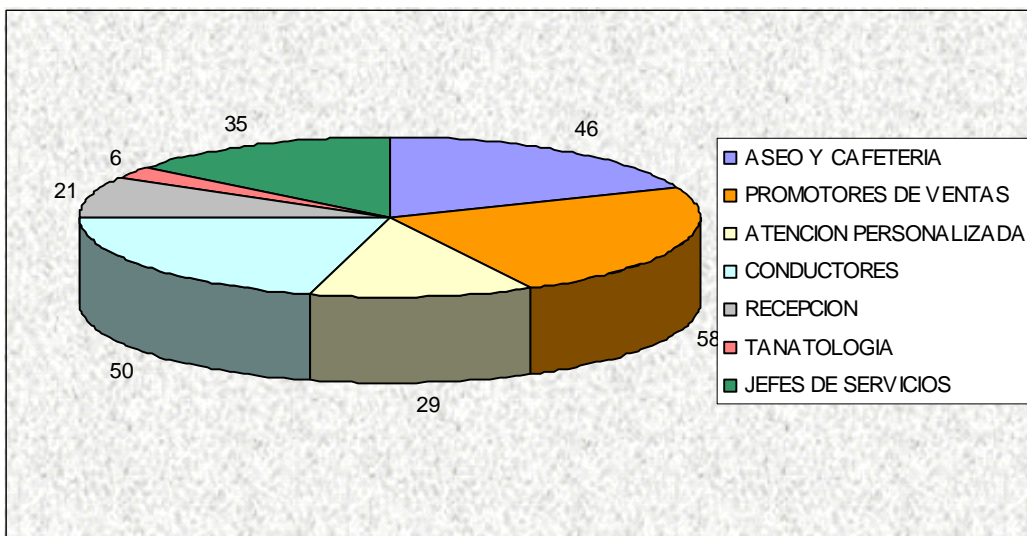


El 75% de las funerarias atiende aproximadamente entre 1 y 50 servicios al mes, y el 15% atiende más de 50, lo que indica que al día se atiende en cada funeraria en promedio 2.6 servicios por día, servicio que se presta durante 24 horas, lo que ocuparía a tres personas en turnos de 8 horas.

Cuadro 16. Numero de empleados por cargo

Cargos	Empleados	Porcentaje
Aseo Y Cafetería	46	18.78%
Promotores de Ventas	58	23.67%
Atención Personalizada	29	11.84%
Conductores	50	20.41%
Recepción	21	8.57%
Tanatología	6	2.45%
Jefes de Servicios	35	14.28%
TOTAL	245	100%

Figura 19. Numero de empleados por cargo

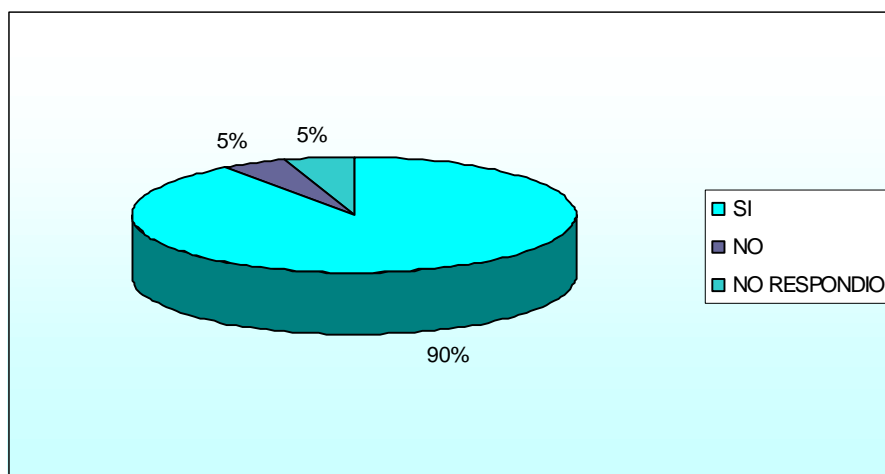


Un total de 245 personas laboran en el Sector Funerario de la ciudad desempeñando los cargos descritos anteriormente. En los cargos de Aseo y cafetería se ocupan 46 personas, cantidad que representa la demanda actual de mano de obra que requieren las funerarias para desempeñar estas labores. El mayor porcentaje se centra en la fuerza de ventas con un 23.67%, lo que permite a la Cooperativa contemplar la posibilidad de ampliar la oferta de suministro de recurso humano, para desempeñar cargos como este en un futuro.

Cuadro 17. Considera que una C.T.A. contribuye al desarrollo del sector

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	90%
NO	1	5%
NO RESPONDIO	1	5%
TOTAL	20	100%

Figura 20. Aceptación de una C. T. A. en el sector

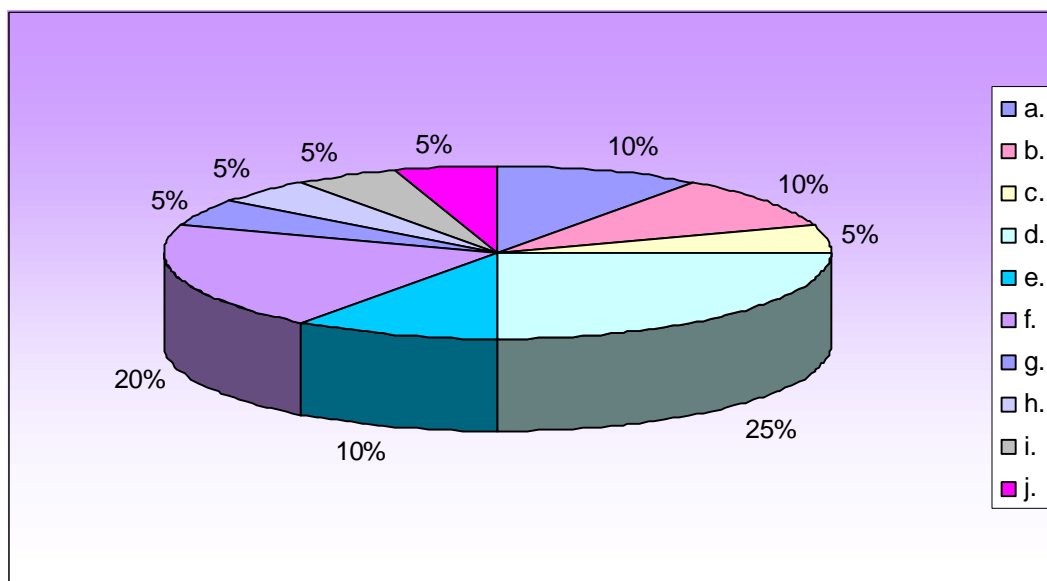


Existe una aceptación del 90% de los encuestados quienes consideran que una Cooperativa de Trabajo Asociado contribuye al desarrollo del sector por las razones que se describen a en la siguiente tabla. El sector de la economía solidaria no solo contribuye al bienestar de sus asociados sino que también resulta favorable para el empresario al momento de liquidar costos por cuanto tienen un tratamiento especial y se puede disminuir el costo como por ejemplo en el pago de parafiscales. Es una modalidad que se está utilizando en muchos sectores ante la crisis económica de los empresarios.

Cuadro 18. Razones respuesta anterior

Respuesta	Razón	Frecuencia	Porcentaje
SI	a. Impulsa Desarrollo económico Sector	2	10%
SI	b. Mejor organización	2	10%
SI	c. Mayor rendimiento sector laboral	1	5%
SI	d. Genera empleo	5	25%
SI	e. Los socios son empresarios	2	10%
SI	f. Se puede impulsar un mejor servicio	4	20%
SI	g. Más competitividad	1	5%
SI	h. Se mejoran relaciones comerciales	1	5%
NO	i. Desarrollo de la empresa depende de sus colaboradores, las Cooperativas. no lo garantizan	1	5%
NO RESP.	j.	1	5%
TOTAL		20	100%

Figura 21. Razones respuesta anterior

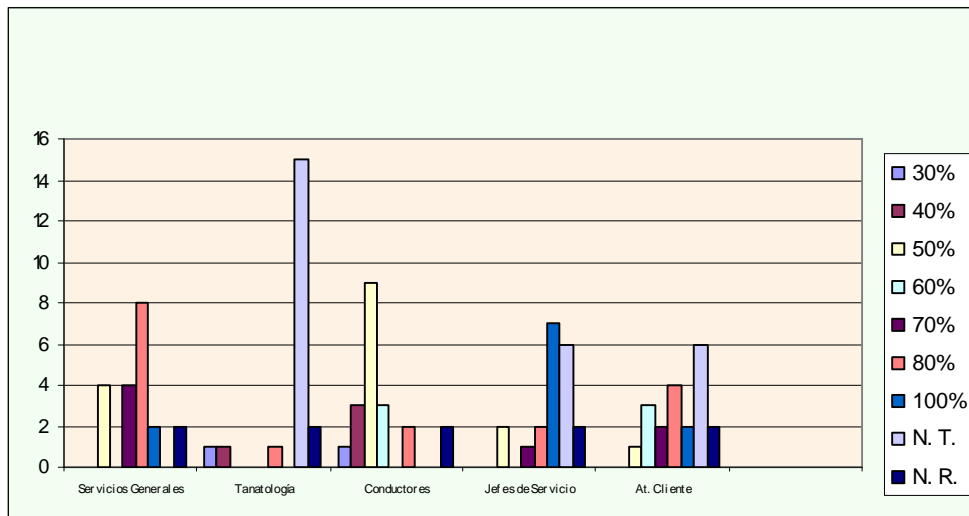


Una Cooperativa de Trabajo Asociado puede contribuir a generar empleo respondió el 25%, mejorar la prestación de servicios el 20% y una manera de organizar el trabajo conjunto 10%, además esto permitiría una mejor relación comercial con las demás entidades funerarias y contribuye a mejorar la calidad de vida de los asociados.

Cuadro 19. Porcentaje de ocupación del personal que labora funerarias

Área	30%	40%	50%	60%	70%	80%	100%	No tiene	N. R.	Funerarias
Servicios Generales			4		4	8	2		2	20
Tanatología	1	1				1		15	2	20
Conductores	1	3	9	3		2			2	20
Jefes Servicio			2		1	2	7	6	2	20
At. Cliente			1	3	2	4	2	6	2	20
TOTAL	2	4	16	6	7	17	11	27	10	

Figura 22. Porcentaje de ocupación personal que labora en funerarias



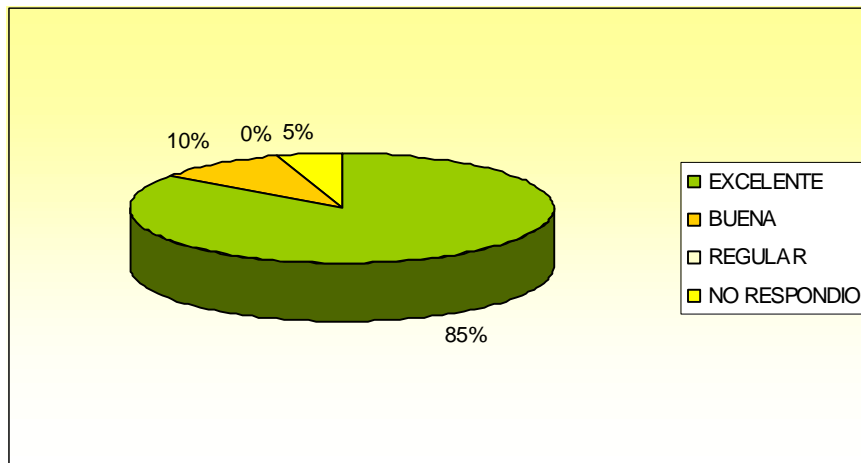
En esta figura se mide el nivel de ocupación que tiene el personal en cada área, del total de funerarias encuestadas, 2 consideran que el personal de Aseo y cafetería esta ocupado el 100% de su tiempo, 8 consideran que esta el 80%, 4 el 70% y otras 4 el 50%, así mismo para tanatología, en una funeraria esta ocupado el 80%, en otras el 40% y 30%. Para conductores el tiempo de ocupación en 9 funerarias es del 50%, es decir mientras dura el traslado del cuerpo ya sea a la funeraria o al cementerio. Los jefes de servicios en 7 funerarias permanecen ocupados el 100% del tiempo, en 2 el

80%, en otras 2 el 50%. Con lo anterior se busca medir el grado de ocupación del personal especialmente en el área de aseo y cafetería para determinar el total de servicios que puede atender y las personas que ocuparía la cooperativa diariamente.

Cuadro 20. Evaluación del desempeño empleados

Respuesta.	Frecuencia	Porcentaje
EXCELENTE	17	85%
BUENA	2	10%
REGULAR	0	-
NO RESPONDIO	1	5%

Figura 23. Evaluación de desempeño empleados



El 85% de las funerarias, considera que sus trabajadores tienen un excelente desempeño. Solo el 10% lo considera bueno, lo que indica que existe un elevado grado de satisfacción por parte de directivos y propietarios con sus empleados, este recurso humano que esté contratado por servicios puede constituirse en futuros asociados de la cooperativa, ya que cuenta con experiencia y aceptación por parte de sus patronos.

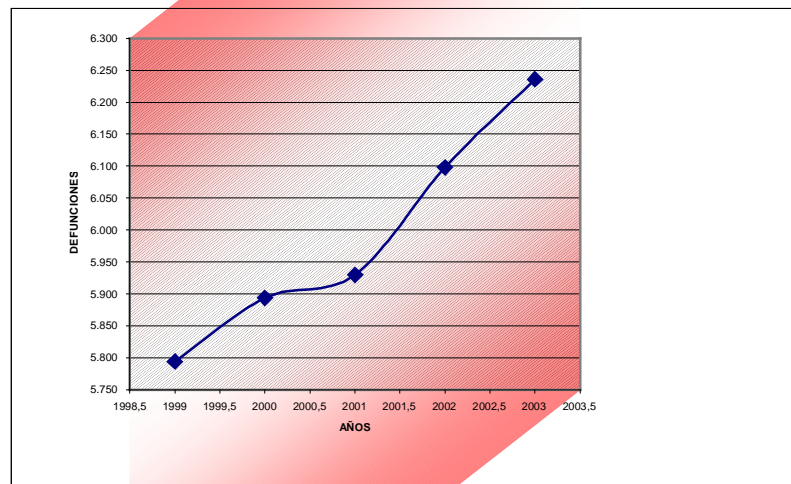
2.6.1 Análisis de la información de la demanda. Para determinar la demanda se tiene en cuenta la cantidad de servicios fúnebres atendidos por las funerarias de la ciudad, durante un periodo de cinco años, y posteriormente se realiza una proyección de la misma, para establecer el comportamiento del sector durante los próximos cinco años.

Cuadro 21. Evolución histórica de las defunciones

Año	Cantidad De Servicios
1999	5.794
2000	5.894
2001	5.930
2002	6.098
2003	6.236

DASSBU

Figura 24. Evolución histórica de la demanda



DASBU

2.6.1.1 Evolución histórica de la demanda del servicio. Para su cálculo se utiliza el método de regresión lineal, y se halla por calculadora.

2.6.1.2 Proyección de la demanda. Usando la calculadora financiera se obtiene:

AÑOS	X	SERVICIOS		
1999	0	5.794	0	Alpha (CFj), 5.794 DT
2000	1	5.894	1	Alpha (CFj), 5.894 DT
2001	2	5.930	2	Alpha (CFj), 5.930 DT
2002	3	6.098	3	Alpha (CFj), 6.098 DT
2003	4	6.236	4	Alpha (CFj), 6.236 DT

Se despeja la fórmula: $Y = A + Bx$ donde CHIFT 7 = $A = 5.773$

CHIFT 8 = $B = 109$

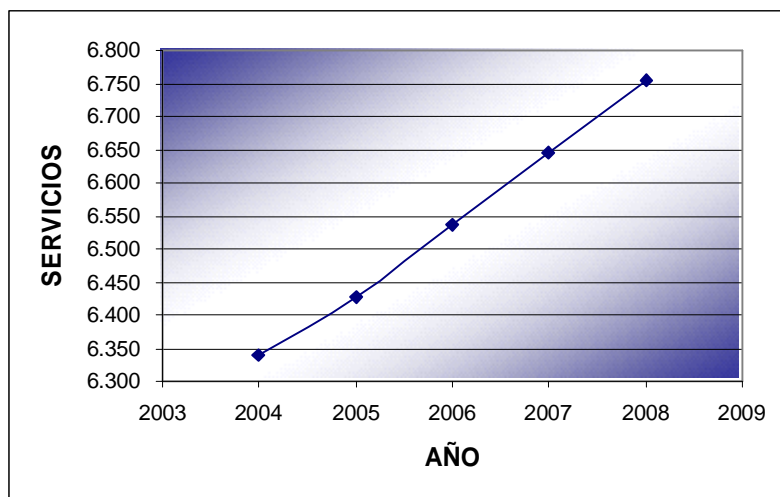
PROYECCIÓN

2004	5	CHIFT 5/ = 6.339
2005	6	CHIFT 6/ = 6.427
2006	7	CHIFT 7/ = 6.536
2007	8	CHIFT 8/ = 6.645
2008	9	CHIFT 9/ = 6.754

Cuadro 22. Proyección de la demanda

Año	Cantidad De Servicios
2004	6.339
2005	6.427
2006	6.536
2007	6.645
2008	6.754

Figura 25. Proyección de la demanda



2.7 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DE LA OFERTA

2.7.1 Situación actual de la competencia. De acuerdo al estudio realizado se encontró que el sector funerario no contrata por outsourcing, bolsa de empleo, empresa de servicios temporales, lo hace directamente y solo una funeraria contrata con una cooperativa de trabajo asociado parte del manejo de los servicios.

El 75% de las funerarias encuestadas no cuentan con una planta de personal superior a 10 empleados y en su mayoría las actividades las desarrollan los distintos miembros de la familia, encontrándose simultaneidad en el desempeño de los cargos que no están definidos, existe una precaria organización administrativa y operativa y poca capacitación del personal a nivel general. Sin embargo existen algunas entidades de orden privado que ofrecen este tipo de servicios en diferentes sectores como el industrial, comercial y bancario y de algún modo pueden llegar a formar parte la competencia, como las que detallan a continuación.

Cuadro 23. Situación actual de la competencia

Empresa	Servicios	Fortalezas	Debilidades
SINCO LTDA	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores profesionales - Muebles <ul style="list-style-type: none"> - Cristalizado - Fumigación - Pisos - Vidrios - Equipo Especializado - Insumos Industriales 	Experiencia de 15 años en limpieza profesional. Maneja gran parte del mercado bancario, empresas públicas y privadas. Verificación de datos personales y visita domiciliaria.	Entidad con ánimo de lucro Los trabajadores no son Asociados Las mismas empleadas ejercen funciones de mensajería.
GENTE UTIL	Manejo de personal en áreas administrativas, a nivel profesional, servicios y asalariados.	Es una empresa reconocida a nivel Nacional Posee un portafolio de servicios completo que le permite acceder fácilmente al trabajador Cuenta con la Certificación ISO sobre Gestión de Calidad	No solidaridad con el trabajador. No esta cobijada por régimen tributario especial. Ofrece empleo en forma temporal.
MISION TEMPORAL	Manejo de nómina a sector Industrial, financiero y de servicios	Sus Afiliados no pagan afiliación ni mensualidad. Cubrimiento a nivel Nacional. Selección y suministro de personal para todas las actividades empresariales	El personal es Subordinado. No esta cobijada por régimen tributario especial. Ofrece empleo en forma temporal
EFICACIA	Contratación, Administración de nómina, capacitación y entrenamiento, supervisión y presentación de informes para el área de mercados, ventas, Administración y producción en las empresas.	Tiene cobertura a nivel nacional e internacional. Posee sólido respaldo del grupo corporativo Extras-Eficacia. Poseen un portafolio de servicios muy amplio y variado. Cuenta con 20 años de experiencia	Costos de los servicios muy elevados. El porcentaje de la nómina se incrementa entre un 10 y 15%. No esta cobijada por régimen tributario especial
COOPRESER LTDA Cooperativa de Reciclaje y servicio	<ul style="list-style-type: none"> - Conjuntos Familiares - Edificios - Instituciones - Centros Escolares - Residenciales - Comerciales 	Experiencia Cooperativa reconocida en el Mercado Posee un gran número de Asociados, capacitados y con experiencia.	Deben acreditar capacitación cooperativa para poderse vincular. Sus Asociados deben pagar afiliación, hacer aportes y pagar cuota de sostenimiento.
FULLER Aseo y Mantenimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Sellado y Cristalizado de Pisos - Lavado de Alfombras - Lavado de Vidrios y Fachadas - Desinfección Hospitalaria - Jardinería - Cafetería - Control Integrado de plagas 	Amplia experiencia en el Área de Aseo, con un portafolio de servicios muy completo. Personal altamente calificado. La selección de personal la realiza un profesional altamente calificado.	Manejan poca publicidad Las tarifas de sus servicios son costosas. Solo son especializados en el manejo d de pisos.
INTERNACIONAL DE NEGOCIOS S.A. División Aseo y Mantenimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Suministro de Personal - Suministro de Productos y equipos para aseo institucional. - Maquinaria Industrial 	Posee un portafolio de servicios muy amplio a nivel internacional. Sus afiliados no pagan afiliación ni mensualidad. Para el ingreso de personal se realizan pruebas rigurosas.	El recurso humano debe acreditar experiencia certificada. Costos del servicio elevados. Solo se maneja personal con edad máxima de 40 años. Ubicada en las afueras de la ciudad, vía a Girón Km 6.
S A S Servicio de Aseo Especializado	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Aseo especializado - Áreas: Administrativas Industriales Comerciales Obras Civiles 	Dan respuesta a las solicitudes de personal en forma inmediata. Personal capacitado y con experiencia. Prestan servicios en obras civiles	Sus empleados no tienen estabilidad en una sola empresa, hay rotación.
SEASIN Servicios de Administración y Aseo Institucionales	<ul style="list-style-type: none"> - Servicios de Administración y Aseo empresarial e Industrial - Mantenimiento de pisos - Productos de Aseo y Limpieza - Lavado Final de Obras - Limpieza Residencial - Jardinería Especializada 	Selección psicotécnica de personal y merchandising Personal disponible las 24 horas Recurso humano calificado Servicio de alquiler de hidrolavadoras.	El recurso humano debe acreditar experiencia certificada.
S & S Servicios y Suministros	<ul style="list-style-type: none"> - Aseo - Cafetería - Jardinería - Suministro de Materiales - Administración de nómina 	Certificados por la ISO 9002. Suministro de personal y outsourcing Suministro de materiales Outsourcing especializado en aseo institucional.	Solo prestan servicios en horas diurnas. Se cobra una administración superior al 8%.

2.7.2 Grado de competencia. Las empresas de servicios temporales y las bolsas de empleo, pueden estar posicionadas en el mercado, por su experiencia, solidez y nombre, pero no hay dentro de sus funcionarios personal especializado en la prestación de servicios al sector funerario, ni actualmente prestan servicios en este sector; lo que los calificaría en un grado de competencia medio, mientras que la nueva Cooperativa de Trabajo Asociado, cuenta con un recurso especializado en este sector, pues todos sus cooperados son trabajadores que ya han estado vinculados a este sector o que actualmente se encuentran contratados por turnos y figuran como independientes, lo que permite tener un alto grado de competencia.

2.7.3 Proyección de la oferta. Teniendo en cuenta el índice de incremento de la demanda, es necesario proyectar la oferta de los posibles servicios de la cooperativa teniendo en cuenta el estudio técnico que se realizará más adelante ver cuadro 31 (y se tiene en cuenta el mismo índice de incremento equivalente al 1.8% anual, cuyo resultado se aprecia en la siguiente tabla.)

Cuadro 24. Proyección oferta

Año	Periodo	Oferta
2004	1	1.248
2005	2	1.270
2006	3	1.293
2007	4	1.316
2008	5	1.340

2.8 DETERMINACIÓN DE LA DEMANDA INSATISFECHA

Según la pregunta 5 de la encuesta, existe una aceptación del 60% conformado por 12 funerarias que respaldan el proyecto, con lo cual se demuestra que existe una demanda insatisfecha que utilizaría el servicio ofrecido por la cooperativa de trabajo asociado. (ver figura 12)

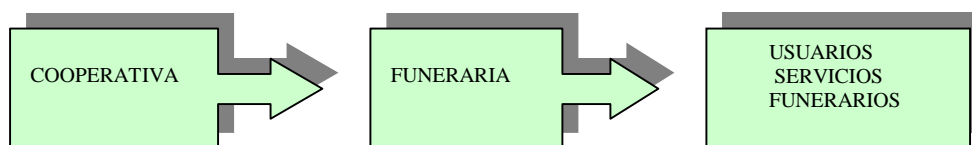
Cuadro 25. Contrataría con una cooperativa de T. A.

Empresas Funerarias	Servicios/Mes A Contratar	Numero Personas Contratadas Hoy
1. Funerales Jerusalén	2	3
2. Funeraria La Inmaculada	5	1
3. Funeraria Los Caobos	2	1
4. Funeraria Paulo VI	8	1
5. Funeraria Sagrado Corazón	3	1
6. Funeraria San Francisco	7	1
7. Funeraria San Juan	3	1
8. Funeraria San Martín	3	1
9. Servicios Fúnebres San Pedro	62	13
10. Funeraria Santander	2	1
11. Funeraria Cristo Rey	4	2
12. Funeraria Colombiana	3	2
Total	104	28

2.9 CANALES DE COMERCIALIZACIÓN

El tipo de canal a utilizar inicialmente es directo porque el portafolio de servicios será llevado por un funcionario de la cooperativa a los Gerentes de las funerarias sin intermediarios.

Figura 26. Canal de comercialización



2.10 PRECIO

En la fijación del precio interviene los gastos de personal, costo de insumos, varios e imprevistos. Para los cargos de Aseo y Cafetería, o Servicios Generales se cobrará por mano de obra:

Cuadro 26. Liquidación costo hora de servicio

Concepto	Diurno	Nocturno	Festivo
Compensación Hora	1.790	2.327	3.133
Compensación Semestral	149	194	261
Vacaciones	74	97	130
Salud 8%	143	186	251
Pensión 10,875%	195	253	341
ARP 0.522%	9	12	16
Dotación	125	163	219
Transporte	188	188	188
A.I.U.	467	467	467
IVA 7%	33	33	33
TOTAL HORA	3.174	3.920	5.039

La prestación de los servicios en turnos de 8 horas tiene los siguientes costos.

Cuadro 27. Valor por turno mano de obra

Turno	Valor
Diurno Corriente	\$ 25.392
Turno Nocturno Corriente	\$ 31.360
Turno Festivo Diurno o Nocturno	\$40.312

De acuerdo a lo investigado para prestar un servicio los insumos y costo son:

Cuadro 28. Valor insumos por servicios

Concepto	No.	Valor
Agua botellón	2	9.000
Ambientador barra	1	870
Ambientador tarro	1	4.920
Aromáticas caja x 25	15	10.500
azúcar en cubo	3	10.800
Azúcar X 5 lbr	1	3.730
Bolsas de Aseo x 10 unid.	3	3.500
Botiquín		5.000
Brillador mansión		150
café x 1000	3	12.690
Cepillo de baño		30
Cepillo de mano		30
Cera Pisos cojín		1.940
Champú tapetes		1.000
Champú tapizados		2.000
Consomé	2	15.000
Detergente para tapizados		200
Escoba		100
Galletas de Sal	2	3.200
Guantes		20
Jabón de cocina		200
Jabón de lavamanos líquido ltr.	1	10.500
Jabón de lavar traperos		1.200
Jugo de Naranja bolsas	5	20.000
Limpiavidrios ltr.		100
Límpido ltr	1	1.500
Limpiones		200
Lustra muebles		500
Mezclador de tinto x 500	1	800
Papel higiénico bulto uso industrial	1	13.800
Papelera con tapa		100
Recogedor		50
Sal		50
Servilletas paq. X 200	1	1.750
Toallas desechables	2	9.500
Trapero		180
Valde		50
Varsol X 2 LTS		2.000
Vasos desechables para refresco y aguax50	4	4.800
Vasos desechables para aromática y tintox50	8	8.080
TOTAL INSUMOS		160.040

Servicios Fúnebres San Pedro

2.11 ESTRATEGIAS DE PUBLICIDAD Y PROMOCIÓN

2.11.1 Estrategia para lograr posicionamiento en el mercado. Una vez conformada la cooperativa se pretende visitar a los administradores y gerentes del sector funerario, darles la información sobre los beneficios que pueden tener sus empleados al formar parte de la cooperativa y a su vez lo que representa para la empresa apoyarse en un gremio del sector solidario, con personal especializado. De igual manera programar charlas con los empleados que trabajan por servicios e invitarlos a que se afilien a la cooperativa donde además pueden entrar a ser dueños de su propia empresa y autogestionarios de su empleo.

2.11.2 Estrategia de lanzamiento. Se hará un brindis en las instalaciones de la Cooperativa donde se realizará la presentación de la Cooperativa a los dueños y administradores de las funerarias, como al personal que actualmente labora por servicios y se dará a conocer el portafolio de servicios.

Presupuesto

Cuadro 29. Presupuesto lanzamiento

Actividad	Cantidad	Valor
Vino (brindis)	6	87.600
Tarjetas de invitación	50	20.000
Diseño y Elaboración Portafolios	20	35.000
Aviso de periódico	2	90.000
Publicidad visual : Volantes	500	25.000
Pasabolas	50	32.400
Total		\$ 290.000

2.11.3 Estrategia de publicidad. Se buscará dar a conocer la cooperativa por medio de avisos clasificados en el periódico vanguardia liberal, e incluirla en el sector de cooperativas en la próxima edición del directorio telefónico.

Volantes o plegables se distribuirán a los empleados del sector funerario que prestan servicios por turnos y que pueden ser asociados de la cooperativa, además al público interesado en formar parte de esta.

2.11.4 Logotipo

Figura 27. Logotipo



Los dos pinos representan la vida, por ser dos simbolizan el apoyo mutuo y la solidaridad, el mismo tamaño significa el crecimiento en la igualdad, el círculo representa la esfera terrestre, reflejando así el concepto de universalidad y la eternidad en la vida. El color verde simboliza la esperanza de una vida mejor, que puede alcanzarse siguiendo la filosofía del cooperativismo; el color oro o amarillo representa el sol cuyos rayos iluminan la vida. Las escaleras son los peldaños del éxito, y las personas simbolizan la unión en la cima del éxito.

2.11.5 Lema

“RESPALDO CON TRANSPARENCIA Y CALIDAD SOCIAL “

2.12 CONCLUSIONES Y POSIBILIDADES DEL PROYECTO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE MERCADOS

Ø Las empresas del sector funerario de Bucaramanga, contratan el personal en forma directa, la mayoría son entidades pequeñas, están disponibles para atender servicios las 24 horas. Su fuerza laboral esta compuesta por 245 funcionarios en total, los cuales se ocupan en las áreas de servicios generales, atención al cliente, tanatología, conductores y previsión exequial.

Ø En los cargos que más se requiere personal se encuentran los promotores de ventas 23.67%, conductores 20.41%, y servicios generales 18.78%, notándose que existe un potencial para la cooperativa de ofrecer en un futuro personal para ventas y servicio de conducción.

Ø El horario establecido para la jornada laboral en la gran mayoría de empresas del sector funerario es de 8 horas, pero el servicio se presta durante las 24 horas, lo que permite que un mayor número de personas se ocupe en la prestación de los servicios. El nivel salarial para el personal de Servicios Generales y Mantenimiento equivale a un salario mínimo.

Ø La prestación del servicio en las funerarias es muy variable por lo impredecible que es la muerte, lo que motivo que el personal de aseo y cafetería sea contratado por prestación de servicios, entonces es posible que el tiempo disponible lo utilice para trabajar en otras entidades del mismo sector.

Ø Se encontró que existe una Asociación de Funerarias de Santander AFUSAN, que se encarga de dar capacitación al recurso humano que presta los servicios, lo que contribuiría al fortalecimiento del recurso humano de la Cooperativa de Trabajo Asociado.

Ø Como factores de importancia y que debe tener en cuenta la cooperativa al momento de realizar un convenio, es asegurar el cumplimiento, eficiencia y calidad en la prestación del servicio como también la experiencia del personal.

Ø El 90% de los encuestados consideró que una Cooperativa de Trabajo Asociado puede contribuir al desarrollo del sector, lo que indica que se tiene un buen concepto de la labor que desarrolla el sector cooperativo asociado.

Ø Por otra parte el proyecto se considera viable desde el punto de vista de mercados, ya que se encontró que existe una demanda conformada por el 60% de los encuestados que si estarían dispuestos a contratar con la cooperativa.

3. ESTUDIO TECNICO

Pretende precisar los criterios dimensionales del proyecto en cuanto a tamaño, localización, así mismo desarrollar la ingeniería del proyecto y demás aspectos correspondientes al tema. Si se determina el tamaño y capacidad se obtendrá el mayor beneficio en la prestación del servicio.

Dentro de los factores que se deben analizar, esta la localización que debe ser acorde a las necesidades de los clientes y del proyecto, buscando la mayor comodidad para las partes.

De igual manera en el proceso a seguir para la prestación de los servicios, se debe minimizar tiempo, optimizar recursos, junto al control de calidad lo que determina el tamaño del proyecto. El estudio Técnico permite determinar las necesidades de capital, recurso humano, equipo, etapa bien importante para el estudio de costos y evaluación financiera.

3.1 TAMAÑO DEL PROYECTO

Comprende el volumen óptimo para la prestación de los servicios en un período de tiempo determinado, acorde con la demanda y los recursos económicos disponibles.

3.1.1 Descripción del tamaño del proyecto. La Cooperativa estará en capacidad de atender 95 servicios al mes, contando con 13 personas asociadas inicialmente y asumiendo que por cada servicio se tiene una persona trabajando en turnos de 8 horas.

La velación de un difunto dura 24 horas, al mes una asociada trabajaría 176 horas, (semana 44 horas x 4), es decir, las 13 personas disponibles estarían en capacidad de trabajar 2.288 horas por mes, lo que resulta de:

Cuadro 30. Servicios por mes

Horas por Asociada/Mes	Numero de Asociadas	Total Horas Trabajadas	Duración de una Velación	Total Velaciones/Mes
176 X	13 =	2.288 /	24 Horas =	95

3.1.2 Factores que determinan el tamaño del proyecto. Los factores que se han definido como determinantes para el tamaño del proyecto de la Cooperativa de Trabajo Asociado son los siguientes:

Cuadro 31. Factores que determinan el tamaño del proyecto

Factor	Razón
RECURSO HUMANO	Existe fuerza laboral suficiente para desempeñarse en el área de servicios generales (13), pero se requiere de más personal especializado a futuro con muy buen manejo de las Relaciones Humanas, solidaridad, calidez y respeto por los dolientes y además que tenga disponibilidad para afiliarse y dar un aporte mensual a la cooperativa razones, por las cuales se considera que este factor puede ser determinante para el tamaño del proyecto.
RECURSO ECONOMICO	En el tamaño del proyecto interviene además el factor económico, el cual se limita los aportes de sus asociados y de la capacidad de endeudamiento que se posea.
TAMAÑO DEL MERCADO	Como el segmento del mercado seleccionado es solo de 20 empresas, la cooperativa esta sujeta a ofrecer solo los servicios que estas demanden.

3.1.3 Capacidad del proyecto

3.1.3.1 Capacidad total diseñada: De acuerdo al resultado de las encuestas (cuadro 10) se encontró 12 funerarias que utilizarían los servicios de la Cooperativa, estas tienen contratadas 28 personas en total (cuadro 25), para el área de aseo y cafetería, lo que permite prestar servicios durante 4.928 horas al mes y se atenderían 205 servicios.

Cuadro 32. Capacidad diseñada

Horas por Trabajadora	Numero de Trabajadoras	Total Horas Trabajadas	Duración de una Velación	Total Velaciones/Mes
44 X4=176	28 =	4.928/	24 HORAS =	205

3.1.3.2 Capacidad instalada. La cooperativa se constituirá inicialmente con 20 personas, de las cuales 13 pueden prestar servicios generales, lo que permite ofrecer 2.288 horas/mes, que representan un cubrimiento del 46.42% de las horas que pueden trabajarse con 28 asociadas este es el número de personas que tienen vinculadas las 12 funerarias hoy, el cubrimiento se incrementará en la medida que aumente el número de asociados y se logre la contratación con más funerarias, pero no será necesario tener las 28 porque no están ocupadas 100% (ver cuadro 19) y porque los servicios que aproximadamente prestan estas funerarias se pueden atender con 15 personas.

Cuadro 33. Capacidad instalada

Asociadas	Horas	Total Horas	Porcentaje	Servicios mes
28	176	4.928	100%	104
13	176	2.288	46.42%	95

3.1.3.3. Capacidad utilizada. Se estima que el 100% de la capacidad instalada se utilizará, porque solo se tendrá 13 asociadas que presten este servicio, ya que la frecuencia de las defunciones es muy variable, inicialmente se buscará la contratación con la funerarias de más prestigio en la ciudad dentro de las 12 que aceptan el servicio ofrecido por la cooperativa.

Proyección de la capacidad utilizada. Se hace el cálculo para los primeros 5 años del proyecto, incrementando en un 8% el número de servicios por año como se detalla en el siguiente cuadro.

Cuadro 34. Servicios por año

Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
95 x 12 = 1140	103 x 12 = 1236	111 x 12 = 1332	119 x 12 = 1428	129 x 12 = 1548

3.2 LOCALIZACIÓN

El estudio de localización se orienta a analizar las diferentes variables que determinan el lugar específico donde se ubicará el proyecto dentro de una región o zona del país, buscando una mayor utilidad o una minimización de costos. La localización de la Cooperativa de Trabajo Asociado, se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

3.2.1 Macro localización. La Cooperativa estará ubicada en el perímetro urbano de la ciudad de Bucaramanga, Departamento de Santander,

3.2.2 Micro localización. Para elegir la zona donde se ubicará la Cooperativa se tendrá en cuenta los factores que se detallan a continuación de acuerdo a la disponibilidad y costo del mismo, de manera que se ajuste a lo presupuestado:

- Los costos de los servicios públicos (agua, luz, teléfono)
- El Arriendo
- Área disponible
- Cercanía a entidades bancarias
- Ubicación respecto a las empresas funerarias con mayor prestación de servicios
- Facilidad de acceso y zonas de estacionamiento

Para definir la microlocalización se utiliza el método cuantitativo por puntos donde se analiza por factor, asignándole un valor a cada uno de ellos para definir el total de cada zona seleccionada.

Cuadro 35. Sitios posible ubicación oficina cooperativa

Dirección	Sector
Calle 48 con Cra 29, Edificio Tempo (Parque las Palmas)	Sector Sotomayor
Centro Comercial Gratamira	Sector Cabecera
Calle 51 con 27 y 28 (cerca Parque Turbay)	Sector Sotomayor

En la siguiente tabla se hace la ponderación por factores de cada una de las zonas seleccionadas, el mayor puntaje lo obtiene la opción más favorable.

Cuadro 36. Calificación por factores

Factores Relevantes	Peso Asignado	Alternativa de localización					
		A (P.Palmas)		B (C.C.gratamira)		C (P. Turbay)	
		CALIFICACION		CALIFICACION		CALIFICACION	
		0-100	PONDERADA	0-100	PONDERADA	0-100	PONDERADA
Servicios Públicos	0,20	80	16	70	14	90	18
Arriendo	0,25	70	17,5	80	20	100	25
Area disponible	0,10	90	9	50	5	80	8
Cercanía Ent. Bancarias	0,10	100	10	70	7	70	7
Cercanía a Funerarias	0,20	90	18	70	14	80	16
Acceso y Zonas Estac.	0,15	70	10,5	60	9	80	12
TOTAL	1,00		81		69		86

De acuerdo al puntaje obtenido, se puede establecer que el sitio más conveniente es en los alrededores del parque Turbay, con un puntaje total de 86 y como segunda opción la Calle 48 con Cra. 49 (Parque Las Palmas).

3.2.2.1 Costos de arrendamiento oficina. El costo del arriendo oscila entre \$200.000 y \$350.000 incluyendo administración, siendo un precio que se ajusta al presupuesto.

3.2.2.2 Ubicación de la oficina cercana a clientes. Hay proximidad a la funeraria San Pedro que puede constituirse en el principal cliente, por el número de servicios que atiende.

3.2.2.3 Acondicionamiento de planta física. Solo se requiere de equipos de oficina, las instalaciones se encuentran en buenas condiciones.

3.2.2.4 Condiciones vías de comunicación y medios de transporte. Este sector goza de buenas vías de acceso y transporte ya que se encuentra cerca de la carrera 27, es una de las principales vías de la ciudad, por donde transitan una gran cantidad de rutas de transporte urbano.

3.2.2.5 Infraestructura y servicios públicos disponibles. Se cuenta con todos los servicios públicos, ya que es una zona residencial y comercial, clasificada en el estrato IV.

3.2.2.6 Presencia de actividades empresariales. Es un sector que se ha desarrollado comercialmente, hace aproximadamente 6 meses inicio actividades una prestigiosa EPS, lo que ha permitido la ampliación del tránsito vehicular y peatonal, dándole gran actividad al sector, a pesar de estar rodeado por zonas residenciales.

3.2.2.7 Disponibilidad de costos y recursos. Los costos son módicos y se encuentran dentro de los valores presupuestados.

3.3 INGENIERIA DEL PROYECTO

En este estudio se definen los pasos a seguir en la prestación del servicio buscando la mayor eficiencia y optimización de recursos.

3.3.1 Descripción técnica del proceso. La Cooperativa prestará servicios de Aseo, Cafetería y Mantenimiento a las instalaciones y equipos del Sector Funerario de la ciudad de Bucaramanga, para ello establece los siguientes procesos:

3.3.1.1 Proceso 1. Contratación con entidades funerarias

- Contacto personal o telefónico para concretar una cita y presentar la propuesta de los servicios que se están ofreciendo.
- Elaboración y presentación de la propuesta

- Análisis de la propuesta por parte del interesado y/o ampliación de la información.
- Se presenta aclaración a la propuesta
- Aceptación por parte del interesado
- Inducción Asociados nuevos
- Elaboración de contrato institucional
- Firma
- Elaboración de Contratos por parte de la Cooperativa con los Asociados
- Recepción de documentos para trámites de Seguridad Social.
- Firmas

3.3.1.2 Proceso 2. Funciones en el desempeño de las labores contratadas

Personal de cafetería preparación de tintos:

- Verificar que la cafetería posee existencia de insumos
- Preparación de las bebidas (tinto, perico, aromáticas), utilizando una greca.

- Revisión del dispensador de agua, verificando que funcione normalmente.
- Colocar vasos desechables cerca al dispensador, para que los usuarios puedan tomarlos cuando lo requieran.
- Suministro de bebidas a los consumidores en las salas o a necesidad directamente en la cafetería.
- Recolección de vasos.
- Al entregar turno, se verifica nuevamente la existencia de insumos, y si es necesario se hace nuevo pedido.

3.3.1.3 Proceso 3. Servicio de aseo. La parte de aseo se realiza en las mañanas cuando la asistencia de público es escasa, y una vez se retira el servicio de la sala de velación se hace la limpieza general; esta labor es realizada por las mismas personas encargadas de la cafetería.

Diurno. Arreglo de Salas: Al retirar el servicio, se realiza el aseo en la sala que consta de barrido, lavado en seco a tapetes para su desinfección, trapeado, limpieza de sillas y paredes.

Nocturno. Limpieza de ventanales, pasillos, pasamanos, baños, zonas comunes, ramplas, vías de acceso, y oficinas de la parte administrativa.

3.3.1.4 Proceso 4. Mantenimiento y reparación. Este servicio depende del tipo de mantenimiento que se solicite, ya sea eléctrico, reparaciones locativas, mantenimiento de equipos, jardinería, entre otros. Para el caso de mantenimiento o arreglo de lámparas en salas se establece el siguiente procedimiento:

- Revisión inicial del posible daño,
- Ubicación del sitio afectado o parte de la lámpara dañada,
- Solicitud de los materiales para proceder a realizar el arreglo,
- Recibo de materiales se hace el trabajo,
- Se practican las pruebas necesarias,
- Se hace el informe sobre el trabajo realizado, y
- Entrega a la secretaría de la cooperativa para su facturación.

3.3.2 DIAGRAMAS DE PROCESO

Cuadro 37. Diagrama de Flujo Proceso 1

CONTRATACIÓN CON ENTIDADES FUNERARIAS						
CONCEPTO DEL DIAGRAMA: Contratación						
DIAGRAMA COMIENZA: Llamada Telefónica/contacto personal				TERMINA EN: Firma de contrato		
FECHA: Abril 22 de 2004				ELABORADO POR: Las Autoras		
DESCRIPCION DEL EVENTO	MINUTOS	○	==>	□	D	▽
Concretar cita	10	?				
Elaboración Propuesta	60	?				
Presentación Propuesta	10		?			
Análisis de la Propuesta	120				?	
Ampliación de la información	45	?				
Presentación y Aclaración Propuesta	30		?			
Aceptación de la propuesta	30	?				
Inducción Asociados Nuevos	180	?				
Elaboración Contrato Institucional	30	?				
Revisión Contrato	10				?	
Firma del Contrato Institucional	3		?			
Elaboración contratos con Asociados	30	?				
Revisión de Contratos	10				?	
Recepción Documentos Seg. Social	45	?				
Trámite de papelería S.S.S	60	?				
Firmas	20	?				
Llevar Documentos EPS	60		?			
Archivar copias Documentos	15					?

Cuadro 38. Diagrama de Flujo Proceso 2

FUNCIONES PERSONAL DE CAFETERÍA						
CONCEPTO DEL DIAGRAMA: Proceso 2 Servicio de Cafetería						
DIAGRAMA COMIENZA: Verificar insumos			TERMINA EN: Entregar Turno			
FECHA: Abril 22 de 2004			ELABORADO POR: Las Autoras			
DESCRIPCION DEL EVENTO	MINUTOS	○	⇒	□	D	▽
Verificar existencia insumos	5			?		
Suministrar agua a la Greca	5	?				
Preparar Naranjadas	15	?				
Preparar Tintos	15	?				
Preparar Aromáticas	15	?				
Preparar consomé	15	?				
Verificar preparación bebidas	10			?		
Alistar desechables	10	?				
Servir bebidas	15	?				
Suministrar a consumidores	15		?			
Revisar dispensador de agua fría	5			?		
Recolección de vasos	15	?				
Verificar existencia insumos	5			?		
Entregar Turno	10	?				

Cuadro 39. Diagrama de Flujo Proceso 3

FUNCIONES SERVICIO DE ASEO						
CONCEPTO DEL DIAGRAMA: Proceso 3 Servicio Aseo Duimo						
DIAGRAMA COMIENZA: Cuando sale el servicio				TERMINA EN: Firma de contrato		
FECHA: Abril 22 de 2004				ELABORADO POR: Las Autoras		
DESCRIPCION DEL EVENTO	MINUTOS	○	⇒	□	D	▽
Retirar residuos de flores y otros	10	?				
Barrido de Sala	30	?				
Aspirar Tapetes	20	?				
Aplicar desinfectante a tapetesa	20	?				
Limpieza de Muebles	15	?				
Limpieza de candelabros	20	?				
Limpieza de Portarramos	20	?				
Aplicar desinfectante a salas	15	?				
Esperar a que actue desinfectante	30					?
Barrido de Pasillos	30	?				
Airear la sala	60					?

Cuadro 40. Diagrama de Flujo 2 Proceso 3

FUNCIONES SERVICIO DE ASEO						
CONCEPTO DEL DIAGRAMA: Proceso 3 Servicio Aseo Nocturno						
DIAGRAMA COMIENZA: Limpieza de puertas			TERMINA EN: Aseo oficinas			
FECHA: Abril 22 de 2004			ELABORADO POR: Las Autoras			
DESCRIPCION DEL EVENTO	MINUTOS	○	⇒	□	D	▽
Alistar insumos	10	?				
Limpieza de puertas	20	?				
Limpieza de ventanales	60	?				
Limpieza de Pasamanos	30	?				
Barrido de Zonas Comunes (pasillos)	20	?				
Trapear y desinfectar pisos	30	?				
Lavado de baños	40	?				
Verificar y suminist Jabón a dispens	15			?		
Verificar y suminist. Papel higiénico	15			?		
Verificar y suminist. Disp toallas hig.	15			?		
Cambiar Toallas de Manos	10	?				
Colocar ambientadores	10	?				
Lavar rampas	40	?				
Lavar sótano	60	?				
Limpiar muebles zonas comunes	30	?				
Aseo oficinas parte administrativa	60	?				
Recolección de basuras	20	?				
Depositar basuras en lugar asignado	15		?			
Guardar elementos usados	15					?

Quadro 41. Diagrama de Flujo Proceso 4

MANTENIMIENTO A LÁMPARA EN SALA DE VELACIÓN						
CONCEPTO DEL DIAGRAMA: Proceso 4 Mantenimiento y Reparaciones						
DIAGRAMA COMIENZA: Revisión del daño			TERMINA EN: Entrega Informe			
FECHA: Abril 22 de 2004			ELABORADO POR: Las Autoras			
DESCRIPCIÓN DEL EVENTO	MINUTOS	○	⇒	□	D	▽
Llamar a la persona encargada	5	?				
Revisión para detectar daño	15	?				
Ubicación del sitio afectado lámpara	40	?				
Solicitud de materiales	10			?		
Recibo de materiales	10	?				
Arreglo de daño	60	?				
Pruebas necesarias	30	?				
Informe sobre el trabajo realizado	20	?				
Verificar trabajo realizado	10					?
Entrega de informe para facturación	5			?		

3.3.3 Control de calidad. La opinión del cliente juega un papel muy importante en el momento de evaluar la calidad en la prestación de los servicios, pues es el cliente quien puede calificar el buen desempeño y aportar sugerencias para corregir las fallas que se puedan presentar. Además el Jefe de Servicios será la persona a quien se dirigen los usuarios cuando se presenta algún inconveniente.

Con el fin de obtener información se utilizarán los buzones de sugerencias, donde los usuarios puedan dar a conocer su opinión sobre el servicio, dejar información de las anomalías en la prestación del servicio, e igualmente aportar sugerencias.

Por parte de la Cooperativa se delega un funcionario que pueda verificar el cumplimiento a las tareas desempeñadas y a la vez resolver las fallas que se puedan presentar. También se realizarán encuestas escritas a los usuarios sobre la prestación del servicio donde se pregunte, tiempo de espera para ser atendido, calidad de las bebidas suministradas, cuidado y mantenimientos de los servicios sanitarios, comodidad en las instalaciones, disponibilidad de las empleadas para atender y escuchar al usuario, amabilidad en la atención y calidad del servicios prestado.

3.3.4 Recursos. Se tendrán en cuenta los siguientes recursos:

3.3.4.1 Humano. Inicialmente se contará con 13 personas asociadas para la parte de servicios de aseo y cafetería, 4 para mantenimiento y reparación, un representante legal, y una secretaria tesorera, quienes prestaran sus servicios según contrato de trabajo asociado, estatutos y regimenes. Se tendrá un contador y se le pagará por honorarios.

3.3.4.2 Físico. La definición de los recursos necesarios es fundamental para poder determinar el costo de la inversión. Hacen parte del recurso Físico los Muebles y Enseres, Equipo de Oficina, Equipo de Cafetería e insumos y Equipo de Aseo.

Cuadro 42. Muebles y enseres

Cantidad	Equipo	Valor
2	Escritorios de 1.20 x 60 con archivador y gaveta tipo secretaria	280.000
2	Sillas fijas	80.000
1	Mueble para computador de 1.20 con biblioteca	130.000
1	Archivador de 2 gavetas	160.000
6	Sillas rimax	120.000
1	Mesa de Juntas de 1.00 mts. Rimax	40.000
	Total	810.000

CM Modulares

Cuadro 43. Equipo de oficina

Cantidad	Equipo	Valor
1	Teléfono	80.000
1	Computador Torres ATX Monitor SAMSUNG	1.140.000
1	Impresora Lexmark Z605	130.000
1	Estabilizador	35.000
	Software Contable	1.500.000
	Total Equipo De Oficina	2.885.000
	Útiles De Escritorio	
1	Cosedora Tagle 900	9.000
1	Perforadora Rank 1038/1040	6.500
1	Sacagachos Rank	2.000
1	Papeleras escritorio sencilla	15.000
1	Sumadora Casio	100.000
	Total Útiles De Escritorio	132.500

Papelería Didáctica y compu Star

Cuadro 44. Equipo de cafetería

Cantidad	Concepto	Valor
1	Nevera de 7 pies	520.000
3	Greca x 60 tintos (237.600)	712.800
3	Mezclador de Jugo	210.000
1	Juego x 3 Ollas	25.000
1	Estufa	135.000
6	Jarras (65.000)	390.000
10	Bandejas Grande Plástica (6.500)	65.000
5	Bandeja Pequeña Plástica (3.000)	15.000
30	Vasos de Vidrio (700)	21.000
30	Pocillos Tinto (pareja 2.000)	60.000
	TOTAL	2.153.800

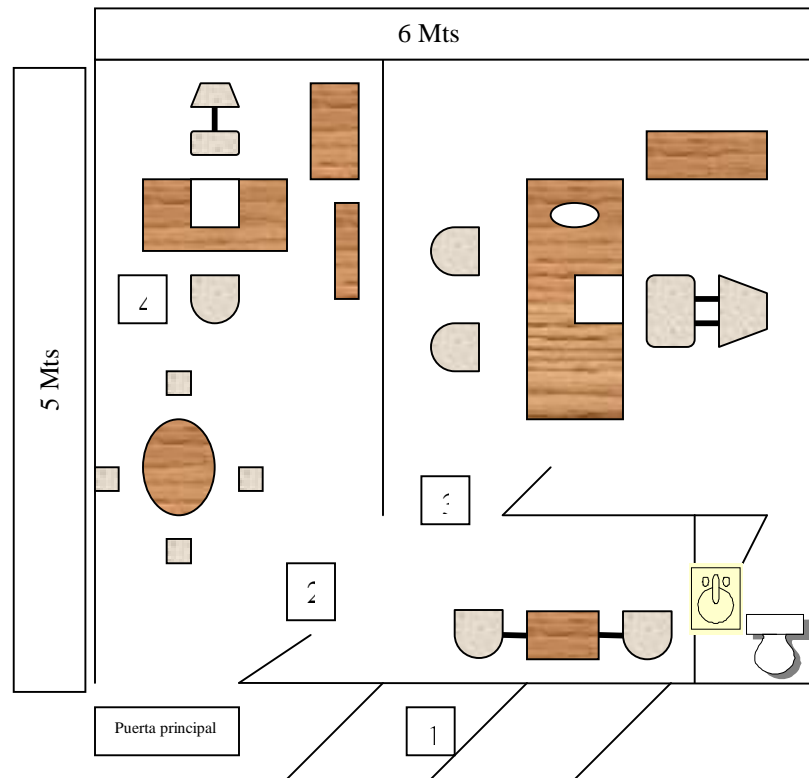
Cuadro 45. Equipo de aseo

Cantidad	Concepto	Valor
1	Aspiradora	320.000
12	Escobas	36.000
6	Escobón de telarañas	10.500
12	Traperos	60.000
12	Valdes	36.000
6	Recogedor	15.000
20	Papeleras	120.000
4	Cepillos	14.800
	TOTAL	612.300

3.3.4.3 Recurso logístico. La parte logística se desarrollará con la integración de todo el personal que hará parte de la cooperativa, coordinando todas las actividades que se realicen y haciendo seguimiento. La parte administrativa utilizará un computador para manejo de correspondencia y contabilidad, a futuro se deberá comprar el software Fénix para manejo de nómina, contabilidad, cartera, inventarios y registro de asociados. El modulo de inventario es de gran utilidad para el control de insumos tanto de aseo como de cafetería.

3.3.5 Distribución de planta. La cooperativa debe contar con unas instalaciones para el funcionamiento de la parte administrativa, idóneas, con los servicios públicos, vías de acceso y que se ajusten en toda a los parámetros establecidos por el POT de la ciudad.

Figura 28. Plano Oficina SERESCOOP



DISTRIBUCIÓN		PROYECTO	UBICACION
1 Zona Parqueo	3 Gerencia	Diseño Oficina SERESCOP	Parque Turbay
2 Sala de Juntas	4 Secretaría		

3.4 TECNOLOGIA DEL PROYECTO

El proyecto se inicia con una inversión en equipo de oficina conformado por elementos básicos como escritorios (2), sillas, mesa de juntas, computador y calculadora; no se requiere de ningún equipo industrial o de alta tecnología para el desempeño de las funciones, se utilizará un software para manejo contable, el computador incluirá el servicio de fax modem, con capacidad para internet con el fin de utilizar servicios bancarios como la Gerencia electrónica que permite el pago de compensaciones y proveedores, a su vez los clientes nos pagarán por traslado de fondos.

3.5 CONCLUSIONES TECNICAS SOBRE LA VIABILIDAD DEL PROYECTO

Desde el punto de vista del Estudio Técnico se puede establecer que el proyecto es viable, considerando que los recursos físicos y financieros necesarios para su puesta en marcha se conseguirán por medio de los asociados, las personas interesadas en conformar la Cooperativa de Trabajo Asociado han manifestado su disposición y su deseo de dar un aporte inicial para capital de trabajo, de igual manera derechos de afiliación, recursos que pueden ser utilizado para la legalización del proyecto (sondeo realizado a personas contratadas por servicios en funeraria). La cooperativa contará con sus estatutos y regímenes donde se consagrarán todas las normas para el funcionamiento, deberes y derechos de los asociados.

La localización de las oficinas donde se instalará la Cooperativa se ajusta a las necesidades y expectativa de clientes y Asociados y además presenta ventajas a nivel de costos. A futuro de deberá pensar en una sede más amplia por cuanto se requiere una sala para asambleas y actividades de carácter educativo y cultural.

La parte Administrativa de la cooperativa será manejada por las gestoras del proyecto, quienes cuentan con un amplio conocimiento del sector solidario y las funciones de cada miembro encargado de la dirección; además cumplen con los requisitos establecidos en los estatutos para desempeñar cargos administrativos.

4. ESTUDIO ADMINISTRATIVO Y LEGAL

4.1. CONSTITUCIÓN DE LA COOPERATIVA

Uno de los sectores que actualmente se encuentra en auge es el de la economía solidaria que cubre al sector cooperativo y dentro de ellas las Cooperativas de Trabajo Asociado, entidades sin ánimo de lucro, de primer grado, de responsabilidad limitada, en la cual los asociados son simultáneamente trabajadores, aportantes y gestores que desarrollan relaciones de trabajo asociado cooperativo. A este tipo de organización va dirigido el presente proyecto por cuanto se han realizado los estudios de mercadeo, técnico e ingeniería del mismo y presenta resultados positivos para la creación de una Cooperativa de Trabajo Asociado.

Según Ley 79 de 1988 ART. 70 una Cooperativa de Trabajo Asociado es una: “Empresa asociativa sin ánimo de lucro que vincula el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios en forma autogestionaria”²

La razón social bajo la cual funcionará la cooperativa será: SERVICIOS ESPECIALIZADOS COOPERATIVOS y como sigla “SERESCOOP”

4.1.1 Calidad de asociado. Tienen el carácter de asociados de la Cooperativa de Trabajo Asociado de SERVICIOS ESPECIALIZADOS SERESCOOP, las personas que suscriban el acta de constitución o posteriormente sean admitidos como tales, de conformidad con lo prescrito en los estatutos y en los reglamentos pertinentes. Pueden aspirar a ser

² Libro LEGISLACION COOPERATIVA .Edición 2003. Editorial Unión Ltda.. Bogotá. Pág 30

asociados de la cooperativa las personas naturales legalmente capaces y los menores de edad que hayan cumplidos 14 años, que cumplan con las condiciones y requisitos que señala el estatuto y los reglamentos. Su ingreso estará condicionado a la existencia de un puesto de trabajo vacante o por crearse, que le permita laborar personalmente de acuerdo con sus aptitudes, capacidad y disponibilidad y que ellos coincidan con los requisitos del cargo, además de ser aceptados por el órgano competente.

4.1.2 Requisitos de admisión de los asociados. Para ser admitido como asociado(a) se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Vincular directamente su capacidad de trabajo a la cooperativa en las áreas de servicios que ésta desarrolle de acuerdo con los estatutos.
- Ser mayor de 14 años.
- Presentar por escrito solicitud de afiliación o diligenciar el formato que para el efecto suministre la cooperativa.
- Suscribir el acta de constitución para los asociados fundadores.
- Ser admitido con posterioridad por el Consejo de Administración nombrado en propiedad, previo estudio de la solicitud escrita de ingreso.
- Estar domiciliado dentro del territorio de operaciones de la cooperativa.
- Pagar la cuota de afiliación por una vez no reembolsable, equi valente al valor de dos (2) días de salario mínimo legal vigente aproximado al mil más cercano, que se destinará a cubrir gastos de organización, administración y

funcionamiento. Para el presente año 2004 equivale a Veinticuatro Mil Pesos (\$24.000)

- Pagar mensualmente desde el primer mes de afiliación el valor correspondiente a medio (0.5) día de salario mínimo, aproximado al mil más cercano, como aporte social mensual Seis Mil Pesos (\$6.000).
- Acreditar haber recibido un curso de cooperativismo con un mínimo de veinte (20) horas, o someterse a recibirlo en un plazo no mayor a noventa (90) días.
- No ser socio de otra cooperativa que persiga fines idénticos.
- Someterse a los términos de contratación acuerdos y convenios pactados entre la cooperativa y las Entidades públicas, privadas y/o personas naturales, con las cuales debe desempeñar un trabajo específico.
- Comprometerse a pagar mensualmente como cuota de sostenimiento la suma de Cinco Mil Pesos (\$5.000), no será reembolsable.
- Suscribir aportes Ordinarios Iniciales por valor de Cincuenta Mil Pesos (\$50.000) que anualmente podrán ser incrementados de acuerdo a lo estipulado por el consejo de Administración y Extraordinarios cuando fuere necesario.
- No haber sido expulsado por violación o incumplimiento a los estatutos y reglamentos internos de esta u otras cooperativas.

El consejo de Administración en la medida que la cooperativa amplíe sus actividades que conlleven la generación de puestos de trabajo, podrá aceptar

el ingreso de nuevos asociados que ocupen o reemplacen estos puestos, siempre y cuando cumplan con los requisitos estatuidos.

4.1.3 Solicitud de admisiones. Se entenderá adquirida la calidad de asociado a partir de la fecha en que el interesado sea aceptado por el Consejo de Administración, quien en el término de treinta (30) días hábiles, contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud de afiliación, deberá pronunciarse sobre ella y comunicar por escrito o verbalmente al interesado la decisión adoptada.

4.1.4 Deberes de los asociados. Los Asociados tendrán además de los deberes consagrados en las disposiciones legales, de los estatutos y en las normas adoptadas en el reglamento las siguientes:

- Adquirir conocimiento sobre los principios básicos del cooperativismo, características del acuerdo cooperativo, estatutos y reglamentos que rigen la entidad.
- Cumplir las obligaciones derivadas del acuerdo cooperativo.
- Aceptar y cumplir las decisiones de los órganos de administración y vigilancia.
- Comportarse solidariamente en sus relaciones con la cooperativa y con las sociedades de la misma, naturaleza.
- Abstenerse de efectuar actos o de incurrir en omisiones que afecten la estabilidad económica y financiera o el prestigio social de la cooperativa.

- Comportarse siempre con lealtad y espíritu cooperativo con los miembros de la cooperativa.
- Usar habitualmente los servicios que la cooperativa ofrece a sus asociados.
- Someterse estrictamente a los Estatuto y reglamentos de la Cooperativa y acatar las disposiciones emanadas de los organismos directivos y de control.
- Cancelar las cuotas o aportes obligatorios y cumplir puntualmente con las demás obligaciones económicas que adquiera con la Cooperativa.
- Suministrar los informes y documentos legales que acrediten su profesionalismo cuando la cooperativa lo demande, para la prestación de los servicios y el buen desempeño de sus funciones y relaciones con los demás asociados.
- Participar en las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias o elegir a los Delegados para que concurran a éstas y desempeñen a cabalidad los cargos para los cuales sean nombrados.
- Registrar y mantener actualizada una dirección y teléfono para efecto de comunicaciones y correspondencia.
- Asistir a los programas de capacitación y demás actos que realice la cooperativa.
- Ejecutar con dedicación, interés, esfuerzo, eficacia, honestidad, responsabilidad, lealtad el trabajo que se le asigne y someterse a las disposiciones reglamentarias del mismo.

- No ejercer actividades políticas, religiosas o sindicales dentro de la organización y evitar que ellos determinen o interfieran en las relaciones de la cooperativa.

4.1.5 Derechos de los asociados. Los derechos de los asociados están condicionados al cumplimiento de los deberes.

- Utilizar los servicios de la Cooperativa y realizar con ellas las operaciones propias de su objeto social.
- Participar en las actividades de la Cooperativa y en su administración mediante el desempeño de cargos sociales.
- Ser informado de la gestión de la Cooperativa de acuerdo con las prescripciones estatutarias.
- Ejercer actos de decisión y elección en las Asambleas Generales.
- Fiscalizar la gestión de la Cooperativa por medio de los órganos de control, examinar los libros, balances. Archivos y demás documentos pertinentes, en la oportunidad y con los requisitos que prevean, el estatuto o los reglamentos.
- Retirarse voluntariamente de la Cooperativa en cualquier momento, mientras ésta no esté en proceso de disolución y/o liquidación, actuando de conformidad con los estatutos y los reglamentos internos.
- Beneficiarse de los programas educativos, sociales, de solidaridad y de ayuda mutua que se realicen, así como disfrutar de los servicios, beneficios y prerrogativas que la Cooperativa, tenga establecidos para sus asociados.

- Participar en los resultados económicos de la cooperativa, mediante la aplicación de excedentes de acuerdo a los estatutos y a las decisiones de la asamblea General.

- Presentar ante la Junta de Vigilancia quejas, fundamentadas o solicitudes de investigación o comprobación de hechos que puedan configurar infracciones o delitos de los administradores de la cooperativa.

- Presentar a los organismos de administración de la cooperativa iniciativa o proyectos que tengan por objeto el mejoramiento de la Cooperativa.

- Los demás que se deriven de la asociación cooperativa o de las normas estatutarias.

Los asociados tienen además la plenitud de derechos fundamentales y deberes especiales enunciados en la Ley en el presente estatuto y los reglamentos que se adopten, siempre y cuando se hallen al día en el pago de sus obligaciones.

4.1.6 Pago de obligaciones. Todo asociado está obligado a cubrir los valores que le corresponden como tal, lo mismo que a pagar las sumas que adeude por concepto de operaciones de crédito o de cualquier otro servicio que reciba de la Cooperativa.

Su vinculación conlleva la autorización permanente e irrevocable a la persona designada por la Cooperativa, para que le retenga de las compensaciones mensuales que reciba por cualquier concepto, las sumas que le adeude a ésta. Cuando por cualquier razón aún ajena a la voluntad del asociado, el encargado no efectúe los descuentos autorizados, el asociado no podrá considerarse eximido de responsabilidad y deberá por lo

tanto prever lo conducente para cumplir en forma personal con las obligaciones contraídas, so pena de las sanciones previstas en los reglamentos y sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

4.1.7 Pérdida de la calidad de asociado. La calidad de asociado se perderá por muerte, retiro voluntario, exclusión o retiro forzoso.

4.1.8 Retiro voluntario. El Consejo de Administración aceptará el retiro voluntario siempre que el asociado presente solicitud por escrito, que no se encuentre dentro de las causales de exclusión y se halle al día en el pago de sus obligaciones por todo concepto con la Cooperativa. La solicitud de retiro voluntario implica también la renuncia del asociado a continuar desempeñando el puesto de trabajo asignado por la cooperativa.

El Consejo de administración tendrá un plazo de quince (15) días hábiles para resolver las solicitudes de retiro voluntario de los asociados en forma afirmativa o negativa y comunicará por escrito la determinación adoptada en caso afirmativo, la fecha de aceptación será la de la reunión en que se aprobó la solicitud de retiro. Si vencido el término estipulado el Consejo no se ha pronunciado se entenderá aprobado el retiro.

4.1.9. Retiro forzoso. Es el que se produce cuando el asociado se le imposibilita ejercer sus obligaciones y derechos con la cooperativa por razones ajenas a su voluntad; o por incapacidad civil o estatutaria.

El Consejo de Administración de oficio o a solicitud del interesado decretará el retiro forzoso. La decisión que se adopte en tal retiro será susceptible del recurso de reposición, que podrá interponer el asociado afectado en los mismos términos establecidos en el presente estatuto para la suspensión de derechos y para la exclusión.

En caso existir deuda a favor de la Cooperativa se efectuará el cruce de cuentas correspondientes y se exigirá la cancelación inmediata de los saldos no cubiertos con sus aportes y derechos a los fiadores y/o codeudores.

4.1.10 Retiro por fallecimiento. En caso de fallecimiento se entenderá pérdida la calidad de asociado a partir de la fecha de ocurrencia del deceso. Al ocurrir el fallecimiento, el cónyuge y los herederos del asociado fallecido, de conformidad con las normas sucesorales, tendrán derecho a la devolución de sus aportes y demás sumas que resulten a su favor. La desvinculación se formalizará por el Consejo de Administración registrando en el acta de la reunión posterior al hecho.

4.1.11 Efectos de la pérdida de la calidad de asociado. En el caso de retiro o exclusión, no se modifican las obligaciones contraídas por el asociado a favor de la Cooperativa, ni afectan las garantías otorgadas a ésta. La Cooperativa en estos eventos puede dar por terminado el plazo de las obligaciones pactadas a su favor y efectuar los cruces y compensaciones que considere convenientes, con cargo a los aportes y demás derechos económicos que posea el asociado en ella. Si resultare saldo a cargo del asociado se exigirá de inmediato su pago.

El Consejo de Administración establecerá a través de reglamento especial el procedimiento para notificar al asociado sobre los hechos que originaron la exclusión y la forma de oírlo en descargos, lo mismo que los términos respectivos; complementado dicho procedimiento la forma de devolución de los aportes.

4.1.12 Recursos económicos para vinculación a la cooperativa. De acuerdo a lo estipulado anteriormente el costo total de vinculación asciende a Setenta y Cuatro Mil Pesos (\$74.000), el aporte inicial y afiliación solo será

cancelado una vez. Mensualmente se hará un aporte a capital y se pagará una cuota de sostenimiento por valor de Once Mil Pesos (\$11.000).

Cuadro 46. Recursos económicos afiliación cooperativa

Concepto	Valor
Aporte inicial a capital social	\$ 50.000
Afiliación (una vez)	\$ 24.000
Total pago inicial	\$ 74.000
Mensualmente pagará:	
Cuota de sostenimiento mensual	\$ 5.000
Aporte social mensual	\$ 6.000
Total pago mensual	\$ 11.000

4.1.13 Servicios complementarios que ofrece la cooperativa de trabajo asociado SERESCOOP a sus asociados. Brindará a sus asociados servicios como préstamos, programas especiales de capacitación no formal y formal por medio del comité de educación y el SENA o convenio que se haga con otras entidades, con cobertura al grupo familiar, salud y atención especial en caso de calamidad doméstica, se estudiará la posibilidad de afiliarse a entidades como AME Santander, se creará un fondo especial para estos eventos, apoyo psicológico y orientación espiritual por medio del comité de solidaridad. Cada comité con el apoyo del consejo de Administración deberá buscar la manera de financiar sus actividades si se llegare a quedar sin recursos económicas, ya sea por poca participación en la distribución de excedente o porque no se generaron resultados positivos en el período anterior.

Además se buscará un plan que incluya un seguro de vida, accidente o incapacidad y un programa de previsión exequial. Se buscarán convenios institucionales con entidades como Coomultrasán donde se les de la oportunidad de utilizar los servicios de crédito en electrodomésticos, servicios médicos y de droguería, capacitación; de igual manera con COOTRACOLTA

para utilizar los servicios del supermercado con descuentos especiales y libranzas escolares. De igual manera iniciar a pagar aportes a la Caja de Compensación en la medida que los ingresos lo permitan.

4.2 CONSTITUCIÓN DE LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

De acuerdo con las normas establecidas por la Cámara de Comercio de Bucaramanga y la Superintendencia de Economía Solidaria y las normas del Sector de la economía solidaria es necesario:

Pasos a seguir en la conformación de la cooperativa:

- Ø Integrar un comité organizador que se encargue de adelantar las acciones preliminares tales como promoción del grupo fundador, estudio del nombre en la Cámara de Comercio, elaboración de estatutos, regímenes y preparación de la Asamblea General.

- Ø Garantizar la existencia de un grupo mínimo de diez personas, interesadas en un trabajo propio y estable, comprometidos con las necesidades de si mismos, de la comunidad y que quieran organizar una cooperativa en forma libre y voluntaria.

- Ø Recibir el curso de cooperativismo básico de 20 horas, que debe ser dictado por una entidad reconocida para tal fin como el SENA, Comfenalco, Cajasán o un profesional acreditado por la Superintendencia de Economía solidaria.

- Ø Realizar la Asamblea de Constitución, en al cual se aprueban los estatutos, regímenes y se eligen en propiedad los miembros del Consejo de

Administración, la Junta de Vigilancia y el Revisor Fiscal; con sus respectivos suplentes.

Ø Distribuir al interior del Consejo de Administración, los cargos de Presidente, Vicepresidente y Secretario.

Ø Nombrar al Gerente, quien será el responsable de tramitar ante las entidades competentes el reconocimiento y legalización de la cooperativa.

Requisitos para la legalización. El Representante Legal debe presentar ante la Cámara de Comercio y la Superintendencia de Economía Solidaria los siguientes documentos:

- Estudio del nombre comercial debidamente aprobado.
- Copia auténtica del acta de constitución firmada con cédula por los asociados fundadores,
- Estatutos y regímenes aprobados en la Asamblea firmados por el Presidente y Secretario de la Asamblea con reconocimiento de las firmas ante Notario Público.
- Formulario de matrícula mercantil diligenciado donde se especifique el lugar de ubicación de la empresa.
- Carta de Aceptación de los cargos del Representante Legal o Gerente, Tesorero, Revisor Fiscal o miembros de la Junta de Vigilancia sin va a ejercer la Revisoría Fiscal.
- Constancia De la entidad autorizada que dictó el curso de cooperativismo.

- Constancia de haber pagado como mínimo el 50% del capital suscrito, expedido por el representante legal.
- Constancia donde se acredite que el Revisor Fiscal y Suplente, no son asociados de la cooperativa.
- Carta dirigida al Director Nacional de la Superintendencia de Economía solidaria, donde se solicite la inscripción de la cooperativa.

Una vez se haya obtenido su inscripción se puede solicitar:

- Certificado de Existencia y Representación Legal.
- Registro de Libros: Actas, Registro de Socios, Caja Diario, Mayo y Balances e Inventarios.
- Certificación del Nit. Ante la DIAN, presentando el certificado expedido por la Cámara de Comercio.
- Inscripción ante el Ministerio de Protección Social donde expedirán Resolución de aprobación de los regímenes y el cumplimiento de las normas que habilita a la cooperativa para funcionar. ³

4.2.1 Visión

“SERESCOOP, en el año 2008, será reconocida como modelo en el sector de la Economía Solidaria en Bucaramanga, por su eficiente calidad en la

³Folleto informativo Cámara de Comercio de Bucaramanga. Centro de Atención al Empresario

prestación de servicios, y mejora en el bienestar y calidad de vida de sus asociados.”

4.2.2 Misión

“Ser pioneros en el sector de la economía solidaria, en la organización del talento humano que presta servicios generales al sector funerario de Bucaramanga; brindando a nuestros clientes y asociados servicios altamente calificados; contribuyendo al fortalecimiento de la economía y brindando oportunidades de desarrollo integral a nuestros asociados”

4.2.3 Objetivos de la Cooperativa SERESCOOP

- Evitar la explotación, especulación con el trabajo intelectual y manual.
- Organizar la empresa en armonía con los tres factores indispensables: trabajo, capital y talento.
- Producir bienes naturales y/o servicios mediante el trabajo personal, familiar y solidario de sus asociados.
- Democratizar la propiedad de los medios de producción conforme a la formula asociativa.
- Propiciar una nueva metodología de cambio social y económico que requiere el país.
- Mejorar la situación social y económica de sus asociados.

- Promover el trabajo comunitario de sus asociados, familiares y comunidad en general.
- Luchar para que se reduzca el trabajo asalariado y sustituirlo por el trabajo colectivo.
- Aumentar los ingresos de los asociados y familiares creando fuentes de trabajo.
- Crear fuentes de mayores ingresos familiares.
- Autogestionar la empresa con independencia y democracia.
- Promover la solidaridad como una forma distinta de actuar, de pensar, y de transformar las potencialidades de los asociados y de la comunidad a la cual pertenece.
- Mejorar el desarrollo de los servicios para responder a nuevas necesidades.
- Formar a través de la autogestión un ser responsable honesto y participativo.

4.2.4 Políticas. La Cooperativa de Trabajo Asociado buscará el desarrollo integral de sus asociados en la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales en igualdad de derechos. No habrá discriminación racial política ni religiosa. Se propicia la asociación libre voluntaria consciente y razonable.

4.2.4.1 De Personal. La contratación la realizará el gerente de acuerdo al perfil previamente establecido para el cargo, por medio de contrato de trabajo asociado, el asociado seleccionado debe reunir los siguientes requisitos:

- Ø Estar desempleada(o)
- Ø Acreditar experiencia en el sector funerario
- Ø Voluntad para vincularse a la cooperativa
- Ø Aceptar y cumplir los regímenes y estatutos
- Ø Ser económicamente activa(o)
- Ø Acreditar escolaridad y/o formación profesional según el cargo
- Ø Disponibilidad para trabajar las 24 horas
- Ø No estar vinculada a otra cooperativa de la misma naturaleza
- Ø Estar dentro del límite de edad exigido para el cargo por el contratante
- Ø No estar embarazada
- Ø Presentar certificado judicial actualizado
- Ø Presentar Hoja de Vida

Se contratará solo personal femenino para Aseo y Cafetería, para mantenimiento hombres y en los cargos directivos de la cooperativa el asociado(a) que cumpla con los requisitos del cargo y que acepte el nombramiento de la Asamblea.

El contrato de trabajo asociado previamente elaborado por el Asesor Jurídico, se firmará inicialmente por tres (3) meses prorrogables, ante dos testigos y en dos (2) ejemplares, uno que será entregado al asociado y otro para el archivo de la cooperativa. El pago de las compensaciones se hará mensualmente directamente en las oficinas de la cooperativa o por gerencia electrónica.

4.2.4.2 Compras. Serán políticas de compras tanto para insumos como recursos físicos los siguientes:

Ø Solicitud de 3 cotizaciones para estudio del Consejo de Administración cuando la cuantía sea superior a diez (10) SMLV, el Gerente podrá tomar decisiones si la cuantía es inferior.

Ø Pago de contado si se otorga descuento adicional y se tiene el dinero

Ø Cumplimiento en el pago de acuerdo al plazo estipulado

Ø Cuando se deba comprar insumos para la prestación del servicio seleccionar productos de calidad y marcas reconocidas.

Ø Hacer pedidos fraccionados de insumos en cantidad que cubra el servicio de un mes y solicitar crédito a los proveedores para pago mínimo a 30 días.

4.2.4.3 Ventas. La cooperativa preparará su portafolio de servicios que presentará a los Gerentes y Directivos de las Funerarias donde se especificará los costos de la prestación de servicio. El tiempo de contratación será el deseado por el cliente, puede ser días, semanas, meses; el plazo para la cancelación de los servicios será de cinco días previa presentación de la factura de venta.

La Administración (A. I. U.) que cobra la cooperativa por Los servicios prestados será gravada con las tarifas del IVA así: Aseo y Cafetería 7% otros servicios con el 16%.

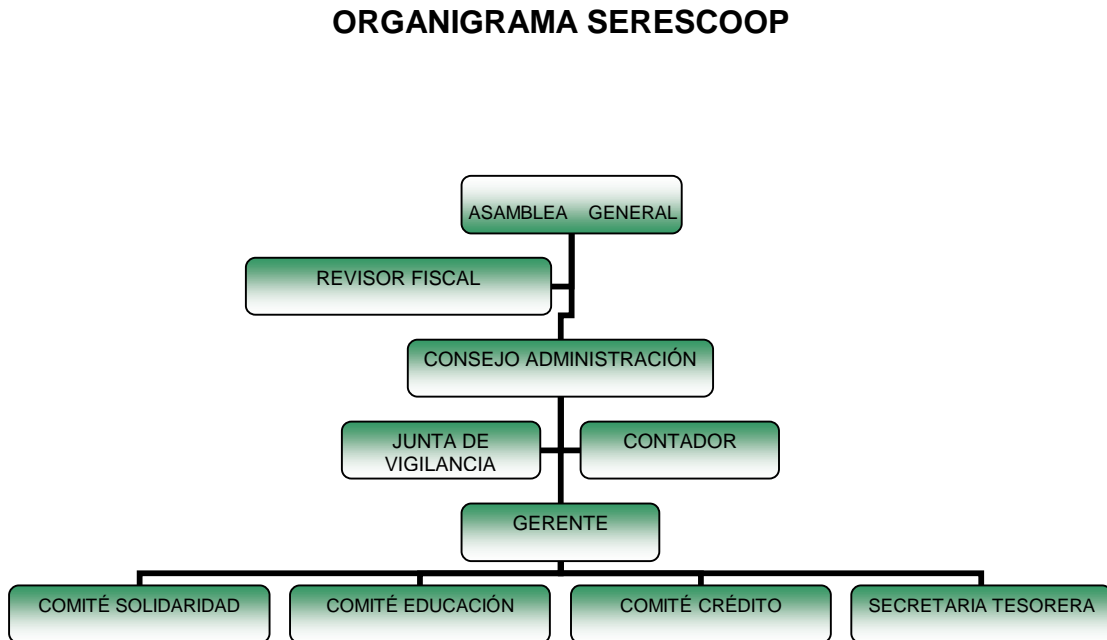
4.3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El siguiente organigrama define los niveles jerárquicos y los órganos de administración y control de la Cooperativa de Trabajo Asociado SERESCOOP así:

- En el primer nivel se encuentra la Asamblea General de Asociados.
- Como auxiliar el Revisor Fiscal
- El segundo nivel el Consejo de Administración,
- Como auxiliar la Junta de vigilancia y el contador
- En el tercer nivel el Gerente.
- En el cuarto nivel Comité de Educación, Comité de Solidaridad, Comité de Crédito y La Secretaría Tesorera.

Es posible que el Revisor Fiscal durante el primer año no se contrate, porque por el monto del patrimonio no está obligada la cooperativa a nombrarlo (Ley 43/90), el artículo 41 de la Ley 79 de 1988 también contempla la posibilidad de autorizar a la cooperativa para funcionar sin él durante el primer año de actividades, para lo cual se debe pedir autorización a la Superintendencia de Economía Solidaria

Figura 29. Organigrama



4.3.1 Descripción de cargos. Las tareas propias para cada cargo u órgano de administración, control y vigilancia; están definidas en los estatutos.

4.3.2 Perfil del cargo. Los requisitos que debe cumplir cada uno son:

Cuadro 47. Asamblea general

Nombre del Cargo:	ASAMBLEA GENERAL
Descripción del Cargo:	La Asamblea General es el órgano máximo de administración de la Cooperativa y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se haya adoptado de conformidad con las normas legales, reglamentarias y estatutarias.
Funciones de la Asamblea: La Asamblea General ejercerá las siguientes funciones:	
1	Expedir, aprobar y reformar su propio reglamento
2	Establecer las políticas y directrices generales de la cooperativa para el cumplimiento de su objeto social.
3	Examinar los informes de los órganos de administración, vigilancia y los demás estados financieros.
4	Aprobar o improbar los estados financieros al fin del ejercicio, Crear reservas y fondos para fines determinados.
5	Elegir el Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y Revisor Fiscal, con sus suplentes, Fijarle la remuneración al Revisor Fiscal.
6	Conocer la responsabilidad de los asociados, de los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia y del Revisor Fiscal, para efectos de Sanciones.
7	Decidir sobre la aplicación de los excedentes de cada ejercicio económico, de conformidad con la Ley y el Estatuto.
8	Decidir los conflictos que pueden presentarse entre el consejo de Administración, la junta de Vigilancia y el Revisor Fiscal y adoptar las medidas del caso.
9	Fijar aportes extraordinarios o cuotas especiales para fines determinados y que obliguen a todos los asociados.
10	Reformar los estatutos, decidir sobre la disolución, fusión o incorporación de la cooperativa.
11	Nombrar el Comité de Apelaciones.
12	Decidir sobre la amortización total o parcial de las aportaciones hechas por los asociados.
13	Ordenar al Consejo de Administración la creación de los comités que sean necesarios.
14	Las demás que le correspondan como suprema autoridad de la cooperativa bien sea porque estén previstas en el estatuto, los reglamentos y la ley, o no estén asignadas en otro organismo.

Cuadro 48. Consejo de administración

Nombre del Cargo:	CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
Perfil del Cargo:	Para ser elegido miembro del consejo de Administración de la Cooperativa y para ejercer el cargo se requiere: <ul style="list-style-type: none">a) Ser asociado hábil de la cooperativa y manifestar con anterioridad a la elección, su interés de ser elegido o la adaptación de su postulación para el desempeño del cargo.b) No haber sido sancionado durante el último año a la nominación; con sanción, multa, suspensión o pérdida de los derechos sociales.c) Comprometerse a asistir a las reuniones del Consejo de Administración con la regularidad requerida.d) Acreditar educación cooperativa mínimo de veinte (20) horas por institución debidamente acreditada.e) Demostrar conocimientos o experiencia en asuntos administrativos en el ramo cooperativo.f) No tener antecedentes de incapacidad moral o profesional en el manejo administrativo o dirección de entidades del sector público o privado.g) Tener una antigüedad como asociado mínima de un (1) año.
Funciones del Consejo de Administración:	Además de los asuntos señalados en los Estatutos, el Consejo de Administración de la Cooperativa tendrá a su cargo las siguientes funciones: <ul style="list-style-type: none">1) Expedir, aprobar o reformar su propio reglamento.2) Reglamentar los servicios, Reservas y fondos de la Cooperativa como su utilización.3) Adoptar Los Regímenes de Trabajo Asociado, Previsión y Seguridad Social y compensaciones, así como su utilización.4) Decidir sobre retiro, exclusión de asociados y sobre suspensión y sanción.5) Nombrar, asignar funciones, controlar Los Comités y Comisiones que estime conveniente para el desarrollo del objeto social.6) Decidir sobre el ingreso de asociados.7) Decidir sobre devolución de aportes y demás derechos y valores en los casos de retiro por exclusión.8) Aprobar en primera instancia las cuentas del ejercicio y el proyecto de aplicación de excedentes para su presentación a la Asamblea.9) Aprobar el presupuesto, la estructura operativa y la nómina de cargos y niveles de remuneración del personal Administrativo, previo estudio y concepto del Gerente.10) Determinar los montos de las fianzas de manejo y de los seguros, para proteger a los empleados y los activos de la Cooperativa.11) Determinar la cuantía de las cuotas de sostenimiento ordinaria a cargo de los asociados.12) Autorizar los gastos extraordinarios que sean necesarios y convenientes en el transcurso del ejercicio económico.13) Autorizar la adquisición de bienes inmuebles, su enajenación, gravamen y la constitución de garantías reales sobre ellos.14) Convocar a las reuniones de Asamblea General.

- 15) Informar de sus labores y proyectos o programas a la Asamblea General.
- 16) Nombrar de su seno El Presidente, Vicepresidente y Secretario, éste último puede ser el mismo de la cooperativa.
- 17) Decidir sobre el ejercicio de acciones judiciales y transigir cualquier litigio que tenga la Cooperativa o someterlo a arbitramiento si la naturaleza del mismo lo permite.
- 18) Aprobar el plan de desarrollo general, el plan anual de actividades y el presupuesto de ingresos y gastos, hacerle seguimiento y evaluarlos periódicamente.
- 19) Elaborar el proyecto de Reglamentación de Asamblea y someterlo a aprobación de ésta.
- 20) Autorizar la celebración de convenios o asocios con otras entidades, para facilitar la prestación de servicios complementarios orientados al cumplimiento del objeto social.
- 21) Previo estudio de factibilidad y concepto favorables del Gerente crear y reglamentar las seccionales, Agencias y oficinas, según el caso.
- 22) Presentar de acuerdo con el Gerente a la Asamblea General, el Balance Cooperativo de cada ejercicio y el proyecto de aplicación de excedentes así mismo los informes anuales del ejercicio.
- 23) Reglamentar la Elección de Delegados.
- 24) Nombrar y remover al Gerente de conformidad con este Estatuto y fijarle remuneración.
- 25) Autorizar en cada caso al Gerente para contratar cuando se trate de operaciones de desembolso, que comprometa el patrimonio de la Cooperativa, en préstamos, enseres, gastos, compras etc. Cuando la cuantía exceda de mil (1.000) SMVL, Se exceptúa las nóminas de compensaciones de la Cooperativa, las cuales podrán ser autorizadas por aquel cualquiera que sea su cuantía.
- 26) Cumplir y hacer cumplir los estatutos, los reglamentos y los mandatos de la Asamblea General y resolver las dudas que surjan en la interpretación de este estatuto.
- 27) Autorizar y pronunciarse sobre los informes que le presente el Gerente, El Revisor fiscal y la Junta de vigilancia.
- 28) Reglamentar los sistemas de depósitos de Aportes permanentes y obligatorios, determinar el monto de los intereses a reconocer y los demás estímulos y ventajas crediticias correspondientes.
- 29) Expedir las normas que considere convenientes y necesarias para la dirección y organización de la Cooperativa y el cabal logro de sus fines, buscando que se preste el mayor servicio posible a los asociados.
- 30) En general, ejercer todas aquellas funciones que no estén asignadas expresamente a otros órganos por la Ley y el Estatuto y que tengan relación con la dirección permanente de la Cooperativa.

Cuadro 49. Gerente

Nombre del cargo:	GERENTE
Descripción del cargo:	El Gerente es el Representante Legal de la Cooperativa, principal ejecutor de las políticas y decisiones de la Asamblea General y del Consejo de Administración, jefe de la administración de acuerdo a los estatutos.
Perfil del cargo:	<ol style="list-style-type: none">a) Condiciones de honorabilidad y corrección, sobre todo en el manejo de fondos y bienes.b) Condiciones de aptitud e idoneidad en aspectos relacionados con los objetivos de la Cooperativa y el trabajo asociado.c) Acreditar educación Cooperativa mínimo de 20 Horas, certificados por la institución debidamente Acreditada.d) Tener experiencia en aspectos financieros.e) No estar comprometido en ninguna clase de actividades incompatibles con los objetivos de la Cooperativa.f) Profesional o Tecnólogo en el área de administración de empresas o afines.
Funciones el Gerente:	Además de las establecidas en la ley y los estatutos las siguientes: <ol style="list-style-type: none">1) Organizar coordinar y supervisar las actividades cooperativas y de supervisión.2) Proponer las políticas de la Cooperativa, estudiar los programas de desarrollo preparar los proyectos y planes para someterlos en consideración del Consejo de Administración.3) Nombrar y remover los empleados de la Cooperativa, previa creación de los cargos respectivos por parte del consejo de Administración, dirigir las relaciones de trabajo con los asociados y velar por una adecuada política de relaciones humanas y por el cumplimiento de las disposiciones que regulan las relaciones de trabajo asociado, así mismo, contratar cuando fuere necesario a trabajadores no asociado de conformidad con la ley, el estatuto y los reglamentos.4) Formular y gestionar ante el Consejo de Administración cambios en la estructura operativa, normas y políticas de personal, niveles de cargos y asignaciones, modificaciones o traslados presupuestales.5) Mantener las relaciones y la comunicación de la Administración con los órganos directivos, los asociados y terceros.6) Preparar y presentar al consejo de Administración proyectos para reglamentos internos y de servicios.7) Celebrar los contratos y realizar las operaciones del giro ordinario de la Cooperativa. Previa autorización expresa del Consejo de Administración, perfeccionar los contratos relacionados con la adquisición, venta y sustitución de garantías reales sobre inmuebles.8) Comunicar periódicamente al Consejo de Administración acerca del desarrollo de las actividades de la Cooperativa, procurar que los asociados reciban información oportuna sobre los servicios y demás asuntos de interés.9) Dirigir y Supervisar la prestación y el desarrollo de los programas, cuidar que todas las operaciones y contratos se ejecuten debida y oportunamente y velar porque los bienes y valores se hallen adecuadamente protegidos.10) Estudiar y aprobar las operaciones de crédito dentro de los cupos señalados por el Consejo de Administración.11) Ordenar los gastos ordinarios y extraordinarios de acuerdo con el presupuesto y las facultades especiales.

- 12) Tramitar u ejercer autorizaciones especiales e informar al consejo de Administración sobre ejecución y el resultado de las mismas.
- 13) Elaborar el presupuesto anual y tramitar su aprobación por el consejo de Administración sobre la ejecución y resultado de las mismas.
- 14) Responsabilizarse de que la contabilidad se lleve en conforme a los requisitos técnicos y se envíen los documentos oportunamente, ante las autoridades competentes de acuerdo a las exigencias legales.
- 15) Planear, dirigir, ejecutar, coordinar y controlar las actividades emanadas de la Asamblea y el consejo de Administración, así como presentarles informes periódicos de situaciones especiales y relaciones trabajo asociado.
- 16) Intervenir en la admisión de asociados, en preparación de documentos, certificados y registros.
- 17) Dirigir las relaciones públicas de la Cooperativa, en especial con las organizaciones del movimiento Cooperativo, del Estado y del sector privado.
- 18) Designar las Entidades en las cuales se manejan e invierten los fondos de la cooperativa. Abrir junto con el tesorero las cuentas bancarias sin tener en cuenta para tales fines cuantía alguna.
- 19) Preparar la distribución de excedentes para el estudio y decisión del Consejo de Administración.
- 20) Presentar y firmar oportunamente los Estados Financieros, informes y documentos que requiera la SUPERINTENDENCIA SOLIDARIA y demás organismos estatales, comerciales y financieros que realicen operaciones con la Cooperativa dentro de su competencia.
- 21) Ejercer por si mismo o por apoderado la representación judicial o extrajudicial de la Cooperativa.
- 22) Cuestionar y realizar negociaciones de financiamiento y programas de asistencia técnica dentro de la órbita de sus atribuciones especiales.
- 23) Celebrar directamente contratos de capacitación cuya cuantía no exceda los diez (10) SMLV. Los contratos que generen ingresos a la cooperativa, los puede celebrar por cualquier cuantía.
- 24) Ejecutar las sanciones disciplinarias que le corresponda aplicar como máximo director ejecutivo y las que expresamente determinan los reglamentos.
- 25) Asignar cargos a los trabajadores asociados, por medio de acuerdos de trabajo para las actividades de la cooperativa y para el cumplimiento de los servicios contratados con entidades oficiales y/o privadas.
- 26) Todas las demás funciones que le asigne el Consejo de Administración y las que le correspondan como representante Legal y Ejecutivo superior.

Cuadro 50. Secretaria tesorera

Nombre del Cargo:	SECRETARIA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, DE COOPERATIVA Y TESORERA
Descripción del Cargo:	Será la persona encargada de atender al público que acuda a las oficinas de la cooperativa personal o telefónicamente.
Perfil del Cargo:	Técnica en Secretariado y Comercio con experiencia mínima en cargos similares de dos (2) años en el sector cooperativo, persona dinámica, emprendedora con capacidad de decisión, preferiblemente con capacitación CDP de SENA.
Funciones del Cargo:	<ol style="list-style-type: none">1) Firmar conjuntamente con el Presidente, los documentos y correspondencia que por su naturaleza requieran la firma de este dignatario.2) Llevar en forma clara, ordenada y al día, los libros de actas de la Asamblea General, del consejo de Administración y el libro de Registro de Asociados; redactar las actas correspondientes, autorizadas con su firma y expedir copia de ellas.3) Llevar la correspondencia y custodiar el archivo de la cooperativa.4) Podrá ejercer también las funciones del Secretario General de la Cooperativa y su remuneración será fijada por el Consejo de Administración.5) Desempeñar las labores que le asigne el Presidente del Consejo de Administración.

Cuadro 51. Junta de vigilancia

Nombre del Cargo:	JUNTA DE VIGILANCIA
Descripción del cargo:	La junta de vigilancia es el órgano de control social, responsable ante la Asamblea General de vigilar el efectivo funcionamiento de la Cooperativa. La junta de vigilancia se integrará por tres (3) asociados hábiles con tres (3) suplentes respectivos, elegidos para un periodo de dos (2) años.
Perfil del cargo:	Para ser elegido miembro de la junta de vigilancia se requerirán de las mismas condiciones exigidas en los estatutos para los miembros del consejo de Administración.
Funciones de la Junta de Vigilancia:	
Además de las funciones expresamente establecidas en el estatuto o en las disposiciones legales, la junta de Vigilancia tendrá a su cargo:	
<ol style="list-style-type: none">1) Velar porque los actos de los organismos de administración, se ajusten totalmente a las prescripciones legales, estatutarias, reglamentarias y a los principios cooperativos.2) Informar a los órganos de Administración, el Revisor Fiscal, a la SUPERSOLIDARIA y a otras autoridades competentes, sobre irregularidades que existan en el funcionamiento de la cooperativa y presentar recomendaciones sobre las medidas que deben adoptarse.3) Rendir informes sobre sus actividades a la Asamblea General4) Conocer los reclamos que presenten los asociados con relación a los servicios o a la administración, transmitidos al organismo competente y solicitar la aplicación de las medidas correctivas o las informaciones o aclaraciones a que hubiere lugar, por el conducto regular y con la debida oportunidad.5) Hacer llamados de atención a los asociados cuando incumplan los deberes consagrados en la ley, en el estatuto o en los Reglamentos internos.6) Solicitar la aplicación de sanciones a los asociados cuando haya lugar a ello y velar porque el órgano competente para su aplicación se ajuste al procedimiento establecido para tal efecto.7) Verificar la lista de asociados hábiles e inhábiles para poder participar en las asambleas o para dirigir delegados.8) Expedir, aprobar y reformar su propio reglamento.9) Convocar a la Asamblea General conforme a lo indicado en el presente estatuto.10) Colaborar con las entidades gubernamentales que ejercen la inspección y vigilancia y rendirles los informes a que haya lugar o le sean solicitados.11) Las demás que le asigne la ley o el estatuto, siempre y cuando se refieran al control social y no corresponda a funciones propias de la Auditoría Interna o Revisoría Fiscal.	

Cuadro 52. Revisor fiscal

Nombre Del Cargo:	REVISOR FISCAL
Descripción Del Cargo:	La cooperativa dispone para el control administrativo, contable, económico, financiero, de un Revisor Fiscal, elegido por la Asamblea General, el cual debe ser contador público legalmente matriculado en la junta central de Contadores. El Revisor Fiscal es elegido para un periodo que determinará el Consejo de Administración y puede ser reelegido o removido en cualquier tiempo..
Perfil Del Cargo:	La Revisoría fiscal debe tener conocimiento o experiencia en asuntos cooperativos, también puede ser ejercida por un ente jurídico, a través de contador público con matrícula vigente, autorizado según el artículo 42 ley 79 de 1998. En todo caso la Asamblea General conocerá antes de la elección del Revisor fiscal, las condiciones de remuneración y demás modalidades, señalara la asignación correspondiente. Para su nombramiento se tendrá en cuenta el Régimen de incompatibilidades y lo consagrado en los estatutos.
FUNCIONES DEL REVISOR FISCAL	
<ol style="list-style-type: none">1. Cerciorarse de que las operaciones y movimientos que se ordenen o realicen se ajusten a las prescripciones del estatuto y a los reglamentos y decisiones de los órganos de dirección y administración.2. Firmar y emitir su concepto sobre los estados financieros y presentar el dictamen y los informes que le competen a la Asamblea General.3. Realizar el examen financiero y económico de la cooperativa, hacer el análisis de las cuentas y presentarlas con sus recomendaciones al Gerente y al Consejo de Administración.4. Vigilar el correcto funcionamiento de la contabilidad y la conservación de la correspondencia, y todos los soportes contables, procurando que se lleven con exactitud y al día impartiendo las instrucciones necesarias para el efecto.5. Dar cuenta oportuna y por escrito a la Asamblea General, al Consejo de Administración o al Gerente, según sea el caso, de las irregularidades que ocurran y velar porque se tomen los correctivos adecuados.6. Inspeccionar periódicamente los bienes de la cooperativa y procurar que se tomen las medidas de conservación y seguridad de los mismos.7. Impartir instrucciones, practicar inspecciones, solicitar y obtener los informes necesarios para establecer un control adecuado de los valores sociales.8. Efectuar arqueos periódicos y verificar los valores e inventarios de la cooperativa.9. Colaborar con los organismos del estado control y vigilancia, rindiendo los informes solicitados.10. Convocar a Asamblea General de conformidad con lo establecido en el presente estatuto.11. Las demás establecidas en los artículos 207 a 216 del Código de Comercio y la ley 43 de 1990.12. Asistir a reuniones de cualquier organismo administrativo de la cooperativa con voz pero sin voto para inspeccionar su funcionamiento, intervenir en sus deliberaciones, presentar sus apreciaciones o dejar mociones o constancias.	

4.3.3 Estructura de compensaciones. El sistema de remuneración dentro de las cooperativas de Trabajo Asociado, no se rige por Ley Laboral colombiana vigente, el pago de los servicios que realizan los asociados es denominado compensación y lo regula el régimen de compensaciones que debe ser aprobado por el Ministerio de Protección Social y la Asamblea General. El valor de estas compensaciones para los cargos Administrativos y Asociados es fijado por el Consejo de Administración, de acuerdo a la capacidad económica de cada Cooperativa y buscará retribuir en forma adecuada técnica y justificada los servicios, en consideración a los requerimientos exigidos y especialidad del trabajo, su rendimiento, cantidad de trabajo aportado, la función, la responsabilidad del cargo desempeñado y una relación proporcional equitativa y solidaria entre las diversas compensaciones. Inicialmente se contemplarán las siguientes compensaciones para los cargos de Gerente y Secretaria.

Cuadro 53. Compensaciones

Cargo	Compensación Mensual	Ocupación
Gerente	\$ 400.000	½ Tiempo
Secretaria	\$ 500.000	Tiempo Completo

Para los asociados que presten servicios se pagará de acuerdo a los turnos realizados en el mes, durante los cinco (5) primeros días de cada mes, y el valor de la hora será el estipulado en el cuadro 47, de este valor se deducirán los valores de los aportes y pago de seguridad social para salud el 4% y pensión el 3.625% a cada asociado.

4.3.4 Soporte legal. La legislación Cooperativa, con el objeto de contribuir al fortalecimiento de la solidaridad y la economía social, ha expedido algunas normas que regulan las formas organizativas como Precooperativas, las Asociaciones mutualistas, los Fondos de Empleados y Cooperativas, dentro

de las consultadas y que rigen el funcionamiento de las Cooperativas de Trabajo Asociado están:

LEY 79 de 1988 (Diciembre 23), Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa.

LEY 454 de 1998 (Agosto 4), Por la cual se determina el marco conceptual que regula la economía solidaria, se transforma el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria, se crea el Fondo de Garantías para las Cooperativas Financieras y de Ahorro y Crédito, se dictan normas sobre la actividad financiera de las entidades de naturaleza cooperativa y se expiden otras disposiciones.

DECRETO 468 de 1990 (Febrero 23), Por el cual se reglamentan las normas correspondientes a las Cooperativas de Trabajo Asociado contenidos en la Ley 79 de 1988 y se dictan otras disposiciones sobre el trabajo cooperativo asociado.

DECRETO 1333 de 1984 (Junio 21), Por el cual se establece el régimen de constitución, reconocimiento y funcionamiento de las precooperativas.

DECRETO 3081 de 1990 (Diciembre 21), Por el cual se establece el límite en el que pueden reajustarse los aportes sociales que efectúen los asociados en las cooperativas, precooperativas, empresas de servicios en las formas de administraciones públicas, cooperativas y en fondos de empleados.

DECRETO 1401 de 1990 (Julio 28), Por el cual se desarrolla la estructura y funciones de la Superintendencia de la Economía Solidaria y se dictan otras disposiciones

DECRETO 2159 de 1999 (Noviembre 4), Por el cual se reglamenta el artículo 36 de la Ley 454 de 1998, sobre niveles de supervisión, a que están sometidas las entidades bajo la inspección, control y vigilancia de la Superintendencia de Economía solidaria.

DECRETO 1153 de 2001 (Junio 14), Por medio del cual se reglamenta la Ley 454 de 1998 en lo relativo a la integración y funcionamiento del Consejo Nacional e la Economía Solidaria

DECRETO 0817 de 2002 (Abril 25), Por el cual se reglamenta parcialmente el párrafo del artículo 40 de la Ley 454 de 1998, sobre planes de ajuste para cooperativas bajo vigilancia.

DECRETO 1073 de 2002 (Mayo 24), Por el cual se reglamentan las Leyes 71 y 79 de 1988 y se regulan algunos aspectos relacionados con los descuentos permitidos a las mesadas pensionales.

DECRETO 1934 de 2002 (Agosto 28), Por el cual se reglamenta parcialmente los artículos 107 y 108 de la Ley 79 de 1988, los cuales establecen las causas de disolución de las cooperativas y los plazos.

Circular 0067 de 2004 (agosto 23), Se aclara que es una cooperativa de trabajo asociado y una empresa de servicios temporales.

DECRETO 2996 de 2004 (septiembre 16), ordena el pago de parafiscales a las entidades cooperativas, rige a partir de noviembre 1 de 2004.

Además se debe tener en cuenta lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, Estatuto Tributario; demás normas pertinentes sobre cooperativismo, salud ocupacional, seguridad industrial y medio ambiente.

Para su legalización Decreto 2150/95, Decreto 0427/96 para inscripción en Cámara de Comercio. Ley 838/03 y Decreto 205/03 y Resolución 0002/03, Decreto 510/03 del Ministerio de Protección Social.

4.4 ANALISIS LEGAL

Se constituirá una entidad del sector solidario de acuerdo a la normatividad legal vigente, sus objetivos y políticas están claramente definidos en los estatutos y regímenes.

Las COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO son empresas asociativas sin ánimo de lucro donde los asociados son dueños, trabajadores, administradores de sus empresas, quienes vinculan el trabajo personal para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios, dichos asociados participan democráticamente en las políticas, tareas y decisiones que se toman al interior de las mismas para lograr un desarrollo económico y social auto sostenible.

4.4.1 Características especiales de las cooperativas de trabajo asociado. Se tienen las siguientes:

§ Los trabajadores deben ser asociados

§ Autonomía de la Cooperativa donde se garantice que los puestos de trabajo son propiedad de la cooperativa, que los medios de trabajo los controle la cooperativa y que sea responsable directa del trabajo y tenga independencia por lo menos técnica en su realización.

§ Regulación del Ministerio de Trabajo y disciplina por medio de los regímenes aceptados por los asociados.

§ Reconocimiento de las compensaciones por el trabajo aportado sobre la base de los ingresos de la cooperativa.

§ Formación de reservas y fondos sociales de carácter patrimonial irrepartible.

4.4.2. Manejo de excedentes en las cooperativas. Las actividades para la cual se crea el ente debe tener fines sociales y no lucrativos, una característica clave de este sector económico es el manejo dado a los excedentes obtenido como producto de sus operaciones, el destino de los mismos debe ser:

10% Reserva para el Fondo de Solidaridad

20% Fondo de Educación

20% Protección a aportes sociales

50% La Asamblea dispondrá como se utilizan (revalorización de fondos sociales, participación en el trabajo de la empresa.

Para el caso en que no se generen excedentes, no habrá lugar a tal distribución y solo se hará cuando se cubran las perdidas que arrojen los estados financieros.

4.4.3 A ninguna cooperativa le será permitido. Es importante tener en cuenta:

§ Establecer con sociedades o personas mercantiles, combinaciones o acuerdos que hagan participar a estas directa o indirectamente, de los beneficios o prerrogativas que las leyes otorgan a las cooperativas.

§ Conocer ventajas o privilegios a los promotores o fundadores, o preferencias a una porción cualquiera de los aportes sociales.

§ Desarrollar actividades distintas a las enumeradas en los estatutos

§ Transformarse en sociedad comercial.

4.4.4 Naturaleza y carácter de las cooperativas. Nacen espontáneamente de:

§ Las necesidades no satisfechas de la gente.

§ El espíritu de asociación de las persona humana.

El carácter de las cooperativas es personal; con ánimo de servirse en cuanto a:

§ Necesidades y demanda no satisfechas.

§ El valor de la persona que genera decisiones democráticas.

§ Equidad y justicia en la aplicación social y proporcional de resultados

4.4.5. Beneficios de las cooperativas. Se destacan porque son consideradas como:

§ Instrumento eficaz para promover el desarrollo de las comunidades.

§ Instrumento para generar empleo y atenuar diferencias entre las regiones.

§ Organizaciones de fomento de la auto dependencia y el auto responsabilidad.

§ Escuelas Prácticas de democracia participativa.

§ Promotoras de solidaridad, educación e integración social.

§ Entidades impulsadoras del desarrollo humano sostenible.

Valores Cooperativos: deben ser características o distintivos de los asociados, cualquiera que sea el rol o papel que cumplan en las organizaciones cooperativas. Deben ser, por consiguiente la fuerza orientadora de sus actividades y su conducta. Según la declaración sobre identidad cooperativa las cooperativas como tales, están basadas en los valores de: Autoayuda, Participación, Democracia, Igualdad, Equidad y solidaridad.

Valores éticos: Honestidad, Transparencia, Responsabilidad y Vocación Social.

El perfil y las funciones de cada cargo dentro de la cooperativa se ha establecido de acuerdo a lo consagrado en los estatutos. Su estructura organizacional se ha conformado de acuerdo a los parámetros establecidos para el sistema cooperativo, pero podrá ampliarse en la medida en que la cooperativa crezca y sea necesario reglamentar las diferentes áreas que la conforman.

Por tratarse de una Cooperativa de Trabajo Asociado, las compensaciones se han asignado teniendo en cuenta los ingresos iniciales, y pueden ser incrementadas en la medida en que los ingresos lo permitan, además podrán hacerse compensaciones adicionales de acuerdo a lo establecido en el régimen de compensaciones.

Los regímenes que regulan las relaciones entre la cooperativa sus asociados que deben ser aprobados por el Ministerio de Trabajo y Protección Social son:

Régimen de trabajo asociado. Consagra las condiciones o requisitos particulares para la vinculación al trabajo asociado; las jornadas de trabajo, turnos y demás modalidades como se desarrollará el trabajo asociado.

Régimen de compensaciones. Características de las compensaciones y criterios para su fijación por la labor desempeñada, con base en los resultados del mismo, lo cual no constituye salario.

Régimen de previsión y seguridad social. Contiene los diferentes servicios de protección de la cooperativa, directamente o a través de otras entidades de previsión y seguridad social, procurando cubrir diversos riesgos que puedan presentarse o las necesidades presentes o futuras de bienestar social que tengan los asociados.

Los estatutos. Conjunto de normas que se han aprobado en Asamblea General y se reglamentaran por el Consejo de Administración, para facilitar su aplicación en el funcionamiento interno y en la prestación de los servicios.

“Los estatutos de toda cooperativa deben contener:

- Razón social, domicilio y ámbito territorial de las operaciones,
- Objeto del acuerdo cooperativo y enumeración de sus actividades,
- Derechos y deberes de los asociados; condiciones para su admisión, retiro y exclusión; determinación del órgano competente para su decisión,
- Régimen de sanciones, causales y procedimientos,
- Procedimiento para resolver diferencias o conflictos transigibles entre los asociados o entre éstos y la cooperativa, por causa o con ocasión de actos cooperativos,
- Régimen de organización interna, constitución, procedimientos y funciones de los órganos de administración y vigilancia, condiciones, incompatibilidades y forma de elección y remoción de sus miembros,
- Convocatoria de asambleas ordinarias y extraordinarias,
- Representación legal; funciones y responsabilidades,
- Constitución e incremento patrimonial de la cooperativa; reservas y fondos sociales, finalidades y forma de utilización de los mismos,

- Aportes sociales mínimos no reducibles durante la vida de la cooperativa; forma de pago y devolución; procedimiento para el avalúo de los aportes en especie o en trabajo,
- Formas de aplicación de los excedentes cooperativos,
- Régimen de responsabilidades de la cooperativa y de sus asociados,
- Normas para fusión, incorporación, transformación, disolución y liquidación,
- Procedimiento para reforma de estatutos, y
- Las demás estipulaciones que se consideren necesarias para asegurar el adecuado cumplimiento del acuerdo cooperativo y que sean compatibles con su objeto social”⁴

⁴ LEY 79 de 1988, Capítulo III, artículo 19º., Legislación Cooperativa Colombiana, L4

5. ESTUDIO FINANCIERO

5.1. INVERSIONES

De acuerdo a la información del estudio de mercados, estudio técnico, administrativo y legal se elaborarán los presupuestos de ingresos y egresos, costo total de la inversión y fuentes de financiación.

5.1.1. Inversión de activos fijos. Se realizan en bienes tangibles para garantizar la operación del proyecto, no se comercializarán y se utilizarán durante su vida útil. En el proyecto se incluirá Adecuación e Instalaciones, Muebles y Enseres, Equipos de Oficina y Equipo de Aseo y Cafetería.

5.1.1.1 Adecuación e instalaciones: Con el estudio de microlocalización se logró seleccionar de las instalaciones de la cooperativa, en los alrededores del Parque Turbay, Barrio Sotomayor de la ciudad de Bucaramanga, que se tomará en arriendo, no se hará ningún tipo de adecuación, se encuentran en buenas condiciones y no será permitido hacer ningún tipo de reforma al inmueble. En cuanto a servicios públicos y a costo del arriendo se presupuesta mensualmente lo siguiente:

Cuadro 54. Costo mensual de instalaciones

Concepto	Valor
Arriendo oficina	\$250.000
Administración oficina	\$ 80.000
Servicio de Agua	\$ 40.000
Servicio Telefónico	\$ 80.000
Servicio de Luz	\$ 50.000
TOTAL	\$ 500.000

5.1.1.2 Muebles y enseres. Comprende los muebles para la dotación de la oficina de acuerdo a las necesidades descritas en el estudio técnico, (cuadro 37), permiten la ubicación de dos (2) puestos de trabajo y una mesa para juntas y sillas para el área de espera, el costo es de Ochocientos Diez Mil Pesos (\$810.000).

5.1.1.3 Equipo de oficina: Consta de las inversiones en equipos de oficina y software necesarios, cuyo costo asciende a la suma de Dos Millones Ochocientos Ochenta y Cinco Mil Pesos (\$2.885.000), (Ver cuadro 38). Además se comprarán los útiles necesarios por valor de Ciento Treinta y Dos Mil Quinientos Pesos (\$132.500)

5.1.1.4 Equipo de aseo y cafetería: Comprende los equipos e implementos necesarios para la prestación de los servicios (cuadro 39 y 40) por valor de Dos Millones Setecientos Sesenta y Seis Mil Cien Pesos (\$2.766.100).

5.1.1.5 Total inversión fija. El costo total de la inversión en activos fijos asciende a la suma de Seis Millones Quinientos Noventa y Tres Mil Seiscientos Pesos (\$6.593.600).

Cuadro 55. Inversión fija

Concepto	Valor
Muebles Y Enseres	810.000
Equipo De Oficina y Software contable	2.885.000
Útiles de Escritorio	132.500
Equipo de Cafetería y Aseo	2.766.100
Total	6.593.600

5.1.2 Inversión diferida. Son los gastos que se realizan para poner en marcha el proyecto; como el estudio técnico, gastos de organización, legalización e instalación. Las normas tributarias permiten amortizar los

activos diferidos en los 5 primeros años de funcionamiento del proyecto; en consecuencia aparece como un costo que no constituye desembolso, se le da el mismo tratamiento de las depreciaciones, anualmente se causará Ciento Cincuenta y Ocho Mil Cien Pesos (\$158.100), ya que su costo total asciende a Setecientos Noventa Mil Quinientos pesos (\$790.500):

Cuadro 56. Inversión diferida

Concepto	Valor	Valor Total
Gastos De Organización		
Impto. De Timbre y Estampillas	60.000	
Elaboración Estatutos y Regímenes	150.000	
Registro Acta Constitución	133.000	
Fotocopias y empaste	30.000	
Certificado Representación Legal	2.500	
Autenticaciones	15.000	
Total Gastos Organización		390.500
Gastos Preoperativos		
Acto de Lanzamiento	290.000	
Publicidad Evento y Servicios Cooperativa	80.000	
Varios e Imprevistos	30.000	
Total Gastos. Preoperativos		400.000
Total Inversión Diferida		790.500

Cámara de Cio. Y Banco Agrario

5.1.3 Inversión capital de trabajo. Comprende los recursos necesarios, en activos corrientes, para la operación normal del proyecto durante un ciclo productivo de un mes, el valor del capital de trabajo depende de los recursos necesarios para atender las erogaciones rutinarias a corto plazo como arriendos, compensaciones, pago de servicios, compra de insumos para los primeros 20 servicios; y de las políticas de pago que acuerde la cooperativa con los clientes y proveedores; inicialmente asciende a Cuatro Millones Seiscientos Ochenta y Tres Mil Ciento Setenta y Cinco Pesos (\$4.683.175); así:

Cuadro 57. Capital de Trabajo

Inversión Capital De Trabajo	Valor
Compensaciones	\$ 900.000
Honorarios Revisor Fiscal	\$ 200.000
Costos Indirectos	\$ 583.175
Insumos para 20 servicios	\$ 3.200.000
Total	\$ 4.883.175

5.1.3.1 Costos del servicio. Son los generados por la prestación del servicio como Insumos y Mano de Obra Directa, estos permiten en forma directa que se preste el servicio.

Insumos. Durante la prestación del servicio de cafetería y aseo será necesario la preparación de bebidas aromáticas, refrescos, tintos, consomé y tener los recipientes necesarios para suministrar al público, además los implementos para hacer el aseo en salas, pasillos y limpiar ventanales, puertas y pasamanos. Cada servicio comprende una velación por 24 horas, se ha estimado (cuadro 28) que la atención durante los tres turnos (8 c/u) por servicio en insumos gasta Ciento Sesenta Mil Pesos (\$160.000)

Mano de obra directa. La suministran las trabajadoras asociadas que acrediten experiencia y la capacitación necesaria para desempeñar las funciones del cargo, en turnos de 8 horas cuyo costo se presupuestó en el cuadro 26, el valor a pagar a las asociadas se detalla en el siguiente cuadro:

Cuadro 58. Costo Mano Obra

Hora	Valor Hora	Valor A pagar Asociado/hora	Seguridad Social y otros	Valor A.I.U.	Valor IVA
Ordinaria	\$3.174	\$1.790	\$ 884	\$467	\$33
Nocturna	\$3.920	\$2.327	\$ 1.093	\$467	\$33
Festiva	\$5.039	\$3.133	\$1.406	\$467	\$33

Como la frecuencia en la prestación del servicio no se puede determinar para definir cuantas horas diurnas, nocturnas y festivas en realidad se utilizan, se hace necesario establecer un porcentaje sobre el total de horas a la semana, en que se puede atender servicios así: 7 días x 24 horas = 168 horas. Este porcentaje me permite determinar el número de horas por jornada para la prestación de servicios y el valor a pagar por compensaciones.

Cuadro 59. Porcentaje de Horas utilizadas

Horas	Número horas	Porcentaje
Nocturnas por semana	72	43%
Diurnas por semana	72	43%
Festivas por semana	24	14%
Total	168	100%

Este resultado me indica que del total de la capacidad utilizada (ver cuadro 34), se toma el 43% en horas nocturnas, 43% diurnas y el 14% festivas.

5.1.3.2 Gastos de administración y ventas. Comprende pago de compensaciones, amortización de inversión diferida, útiles de escritorio de oficina y gastos de comunicaciones.

Cuadro 60. Gastos de administración y ventas

Concepto	Valor
Compensaciones Gerente y Secretaria	900.000
Honorarios Revisor Fiscal	200.000
Servicios Públicos	170.000
Gastos Papelería y Útiles escritorio	40.000
Administración Oficina	80.000
Arriendo oficina	250.000
Inversión Diferida	13.175
Varios e Imprevistos	30.000
Insumos (20 servicios)	3.200.000
Total Gastos	4.883.175

Gastos de depreciación. La depreciación es considerada como el agotamiento del activo fijo, representa la parte de la inversión que se recupera y se debe tener en cuenta como un gasto, pero no constituye desembolso económico. El sistema utilizado es el de línea recta que se hace a través de la vida útil del activo.

Cuadro 61. Depreciación

Concepto	Vida Útil	Valor Total	Valor Mes	Valor Anual
Software y Equipo Computo	3 Años	\$ 2.885.000	\$80.139	\$961.666
Muebles Enseres	10 Años	\$ 810.000	\$ 6.750	\$ 81.000
Equipo Cafetería	10 Años	\$ 1.967.800	\$16.398	\$196.780
Equipo Aseo	10 años	\$ 320.000	\$ 2.667	\$ 32.000
Total		\$5.982.800	\$ 105.954	\$1.271.446

5.1.3.3 Total inversión de capital. El costo total de la inversión asciende a Doce Millones Doscientos Sesenta y Siete Mil Doscientos Setenta y Cinco Pesos (\$12.267.275).

Cuadro 62. Inversión del proyecto

Concepto	Valor
Muebles y Enseres	\$ 810.000
Equipo de Oficina y software contable	\$ 2.885.000
Útiles de Escritorio	\$ 132.500
Inversión Diferida	\$ 790.500
Capital de Trabajo (primer mes)	\$4.883.175
Equipo y Útiles Aseo	\$ 612.300
Equipo y útiles Cafetería	\$ 2.153.800
Total	\$12.267.275

5.1.3.4 Balance inicial. Representa la situación de la cooperativa en el momento de iniciar actividades una vez constituida y legalizada.

Cuadro 63. Balance inicial

ACTIVO		PASIVO	
Activo Corriente		Pasivo a Largo Plazo	
Disponible	4.883.175		
		Obligaciones Financieras	11.267.275
Propiedad Planta y Equipo			
Muebles y Enseres	810.000		
Equipo Computac y Comunic.	2.885.000		
Equipo de Cafetería	2.153.800		
Equipo de Aseo	612.300		
Utiles Oficina	132.500		
Activo no Corriente			
Inversión Diferida	790.500		
TOTAL ACTIVO	12.267.275	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	12.267.275

5.1.3.5 Fuentes de financiación. Inicialmente será necesario acudir a un crédito por Once Millones Doscientos Sesenta y Siete Mil Doscientos Setenta y Cinco Pesos (\$11.267.275), con financiación a 3 años y la tasa de interés es al 2.13% mensual.

Cuadro 64. Financiación crédito

	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3
Préstamo	11.267.275		
Interés	2.439.928	1.479.957	519.985
Abono Capital	3.755.758	3.755.758	3.755.758
Saldo	7.511.517	3.755.758	-

5.1.3.6 Recursos propios. Se pedirá autorización a los asociados para que los aportes iniciales de cada uno y que suman Un Millón de Pesos (\$1.000.000), sean destinados a cubrir parte de la inversión inicial.

Cuadro 65. Recursos propios

Recurso	Valor
Aportes Iniciales a Capital Social (\$50.000X20 asociados)	\$ 1.000.000
20 Afiliaciones A \$24.000 cada asociado	\$ 480.000
Aportes social mensual 6.000 x 20	120.000
Cuota de sostenimiento mensual \$5.000 X 20 asociados	\$ 100.000
Total	\$ 1.580.000

5.2 COSTOS

Se entiende por costo el valor que se debe cancelar al grupo operativo que presta servicios a la cooperativa y se clasifican como:

5.2.1 Costos fijos. Son aquellos que no varían en cada periodo contable como el pago de compensaciones al Gerente, Secretaria Tesorera, Administración, Arriendo y Honorarios Revisor Fiscal (cuadro 58).

5.2.2 Costos variables. Son los costos que presentan variación en cada período y depende de la ocupación en la prestación del servicio, como el pago de compensaciones e Insumos, Servicios Públicos, Papelería, Varios e Imprevistos. Para determinar los costos de las compensaciones se realiza el siguiente cálculo, de acuerdo a lo indicado en el cuadro 48:

Cuadro 66. Costos compensaciones por mes primer año

Horas	Capacidad Utilizada	Valor Hora	Total	A I U Hora	Total AIU	IVA 7%	Compen sación
Corrientes 43%	984	3.174	3.123.216	467	459.528	32.167	2.631.521
Nocturnas 43%	984	3.920	3.857.280	467	459.528	32.167	3.365.585
Festivas 14%	320	5.039	1.612.480	467	149.440	10.460	1.452.580
Total	2288		8.592.976		1.068.496	74.794	7.449.686

Cuadro 67. Costos de insumos por mes primer año

Valor Insumos	Servicios Mes	Total
\$160.000 X	95	\$15.200.000

Para los años siguientes se incrementa en un 8% el número de servicios y en un 4.5% el ingreso (ver cuadro 61). Para el costo de la inversión Inicial se incluye insumos para 20 servicios, se espera trabajar con crédito por parte de los proveedores para adquirir los demás insumos. Al final de cada periodo quedaran cuentas por pagar a proveedores según la siguiente proyección:

Cuentas por Pagar: Compras netas * plazo de pago / 360
 Plazo: 15 días
 Compras Netas: 15.200.000 * 12 =182.400.000
 182.400.000 / 15 = 7.600.000

Cuadro 68. Proyección proveedores

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Cuentas por Pagar	7.600.000	7.942.000	8.299.390	8.672.863	9.063.141

5.2.3 Costos totales. La prestación del servicio mensualmente tiene el siguiente costo:

Cuadro 69. Costos totales mes

Concepto	Total
Costos Fijos	\$ 1.430.000
Compensaciones Gerente y Secretaria	900.000
Honorarios Revisor Fiscal	200.000
Arriendo Oficina	250.000
Admón Oficina	80.000
Costos Variables	\$ 22.888.752
Varios e Imprevistos	30.000
Servicios Públicos-Teléfono	170.000
Gastos Papelería y Útiles escritorio	40.000
Pago compensaciones trabajadores asociados	7.448.752
Insumos	15.200.000
Costos Totales	\$ 24.318.752

5.3 PRESUPUESTO EGRESOS E INGRESOS

5.3.1 Egresos. El presupuesto de egresos asciende a la suma de Veinticuatro Millones Trescientos Diez y Ocho Mil Setecientos Cincuenta y Dos Pesos (\$24.318.752) mensuales.

5.3.1.1 Proyección de los egresos anuales

En el primer año se proyecta 95 servicios (cuadro 33), para hacer la proyección a cinco años, se incrementan en un 4.5% de acuerdo al PIB proyectado para el 2004, por el FMI; a su vez se incrementa el número de servicios en un 8% por año (cuadro 60).

5.3.2 Ingresos. Representan el dinero recibido por concepto de la prestación de los servicios de acuerdo a la demanda del mismo determinada en el estudio de mercados, además las afiliaciones de nuevos asociados y la cuota de sostenimiento mensual que deben cancelar, todos los asociados de la cooperativa.

5.3.2.1 Ingresos anuales. De acuerdo a la capacidad utilizada el ingreso anual equivale al costo de los servicios según la capacidad utilizada

Cuadro 70. Proyección pago compensaciones por año

Año 1							
Horas	Cap. Utilizada	Valor Hora	Total	A I U Hora	Total AIU	IVA 7%	Compensación
Corrientes 43%	984	3.174	3.123.216	467	459.528	32.167	2.631.521
Nocturnas 43%	984	3.920	3.857.280	467	459.528	32.167	3.365.585
Festivas 14%	320	5.039	1.612.480	467	149.440	10.461	1.452.579
Total	2.288		8.592.976		1.068.496	74.795	7.449.685
Total Compensaciones año 1							89.396.223
Año 2							
Horas	Cap. Utilizada	Valor Hora	Total	A I U Hora	Total AIU	IVA 7%	Compensación
Corrientes 43%	1.063	3.317	3.524.288	488	518.539	36.298	2.969.452
Nocturnas 43%	1.063	4.096	4.352.618	488	518.539	36.298	3.797.782
Festivas 14%	346	5.266	1.821.665	488	168.827	11.818	1.641.020
Total	2.471		9.698.572		1.205.905	84.413	8.408.254
Total compensaciones año 2							100.899.044
Año 3							
Horas	Cap. Utilizada	Valor Hora	Total	A I U Hora	Total AIU	IVA 7%	Compensación
Corrientes 43%	1.148	3.466	3.977.512	510	585.223	40.966	3.351.323
Nocturnas 43%	1.148	4.281	4.912.365	510	585.223	40.966	4.286.176
Festivas 14%	374	5.503	2.055.931	510	190.538	13.338	1.852.055
Total	2.669		10.945.808		1.360.984	95.269	9.489.555
Total compensaciones año 3							113.874.661
Año 4							
Horas	Cap. Utilizada	Valor Hora	Total	A I U Hora	Total AIU	IVA 7%	Compensación
Corrientes 43%	1.239	3.622	4.489.020	533	660.483	46.234	3.782.303
Nocturnas 43%	1.239	4.473	5.544.095	533	660.483	46.234	4.837.379
Festivas 14%	404	5.750	2.320.324	533	215.041	15.053	2.090.230
Total	2.882		12.353.439		1.536.006	107.520	10.709.912
Total Compensaciones año 4							128.518.942
Año 5							
Horas	Cap. Utilizada	Valor Hora	Total	A I U Hora	Total AIU	IVA 7%	Compensación
Corrientes 43%	1.339	3.785	5.066.308	557	745.421	52.179	4.268.708
Nocturnas 43%	1.339	4.675	6.257.066	557	745.421	52.179	5.459.466
Festivas 14%	436	6.009	2.618.717	557	242.695	16.989	2.359.033
Total	3.113		13.942.091		1.733.537	121.348	12.087.207
Total Compensaciones año 5							145.046.478

Cuadro 71. Proyección egresos totales por año

EGRESOS	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Costos Fijos					
Compensaciones personal administrat	10.800.000	11.286.000	11.793.870	12.324.594	12.879.201
Gastos de Arrendamiento	3.000.000	3.135.000	3.276.075	3.423.498	3.577.556
Admón Oficina	960.000	1.003.200	1.048.344	1.095.519	1.144.818
Honorarios Revisor Fiscal	2.400.000	2.508.000	2.620.860	2.738.799	2.862.045
Total Costos Fijos	17.160.000	17.932.200	18.739.149	19.582.411	20.463.619
Costos Variables					
Compensaciones trabajadores asociados	89.396.223	100.899.044	113.874.661	128.518.942	145.046.478
Servicios Públicos	2.040.000	2.131.800	2.227.731	2.327.979	2.432.738
Gastos Papelería y Útiles escritorio	480.000	501.600	524.172	547.760	572.409
Varios e Imprevistos	360.000	376.200	393.129	410.820	429.307
Gastos Financieros	2.439.928	1.479.957	519.985		
Insumos	182.400.000	190.608.000	199.185.360	208.148.701	217.515.393
Total Costos Variables	277.116.151	295.996.601	316.725.038	339.954.202	365.996.324
EGRESOS TOTALES	294.276.151	313.928.801	335.464.187	359.536.612	386.459.944

Cuadro 72. Proyección ingresos anuales por mano de obra

Año 1							
Horas	Cap. Utilizada	Valor Hora	Total	AIU Hora	Total AIU	IVA 7%	Compensac.
Corrientes 43%	984	3.174	3.123.216	467	459.528	32.167	3.091.049
Nocturnas 43%	984	3.920	3.857.280	467	459.528	32.167	3.825.113
Festivas 14%	320	5.039	1.612.480	467	149.440	10.461	1.602.019
Total	2.288		8.592.976		1.068.496	74.795	8.518.181
Total ingresos año 1						102.218.175	
Año 2							
Horas	Cap. Utilizada	Valor Hora	Total	AIU Hora	Total AIU	IVA 7%	Compensac.
Corrientes 43%	1.063	3.317	3.524.288	488	518.539	36.298	3.487.991
Nocturnas 43%	1.063	4.096	4.352.618	488	518.539	36.298	4.316.321
Festivas 14%	346	5.266	1.821.665	488	168.827	11.818	1.809.847
Total	2.471		9.698.572		1.205.905	84.413	9.614.158
Total ingresos año 2						115.369.899	
Año 3							
Horas	Cap. Utilizada	Valor Hora	Total	AIU Hora	Total AIU	IVA 7%	Compensac.
Corrientes 43%	1.148	3.466	3.977.512	510	585.223	40.966	3.936.546
Nocturnas 43%	1.148	4.281	4.912.365	510	585.223	40.966	4.871.399
Festivas 14%	374	5.503	2.055.931	510	190.538	13.338	2.042.593
Total	2.669		10.945.808		1.360.984	95.269	10.850.539
Total ingresos año 3						130.206.468	
Año 4							
Horas	Cap. Utilizada	Valor Hora	Total	AIU Hora	Total AIU	IVA 7%	Compensac.
Corrientes 43%	1.239	3.622	4.489.020	533	660.483	46.234	4.442.786
Nocturnas 43%	1.239	4.473	5.544.095	533	660.483	46.234	5.497.861
Festivas 14%	404	5.750	2.320.324	533	215.041	15.053	2.305.271
Total	2.882		12.353.439		1.536.006	107.520	12.245.918
Total ingresos año 4						146.951.020	
Año 5							
Horas	Cap. Utilizada	Valor Hora	Total	AIU Hora	Total AIU	IVA 7%	Compensac.
Corrientes 43%	1.339	3.785	5.066.308	557	745.421	52.179	5.014.128
Nocturnas 43%	1.339	4.675	6.257.066	557	745.421	52.179	6.204.886
Festivas 14%	436	6.009	2.618.717	557	242.695	16.989	2.601.729
Total	3.113		13.942.091		1.733.537	121.348	13.820.743
Total compensaciones año 5						165.848.921	

5.3.2.2 Proyección de ingresos

Cuadro 73. Proyección de ingresos totales por año

INGRESOS	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Ingresos por mano de obra	102.218.175	115.369.899	130.206.468	146.951.020	165.848.921
Ingresos por Insumos	184.224.000	192.514.080	201.177.214	210.230.188	219.690.547
Cuota de sostenimiento	1.200.000	1.567.500	1.965.645	2.396.449	2.862.045
Afiliaciones	480.000	125.400	131.043	136.940	143.102
OTROS INGRESOS					
Dtos por pronto pago	800.000	836.000	873.620	912.933	954.015
Interes créditos	500.000	650.000	845.000	1.098.500	1.428.050
Actividades Asociados-Cooperativas	300.000	390.000	507.000	659.100	856.830
INGRESOS TOTALES	289.722.175	311.452.879	335.705.989	362.385.129	391.783.509

En la proyección de los ingresos para el proyecto, se han procedido de la misma manera que para los egresos. El número de servicios se incrementa según cuadro 30.

5.4 PUNTO DE EQUILIBRIO

Se define como el nivel de ingresos que debe recibir la Cooperativa para cubrir sus costos. Para determinar el punto de Equilibrio se utiliza la siguiente fórmula:

$$Pe = \frac{CF}{1 - \frac{CV}{V}}$$

Donde:

Pe : Punto de Equilibrio

CF : Costos fijos totales

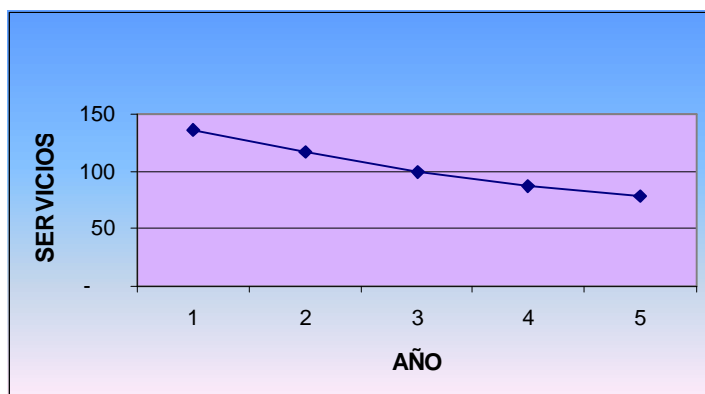
$$\begin{array}{l}
 V \quad : \quad \text{Ventas} \\
 CV \quad : \quad \text{Costos Variables} \\
 Pe = \quad \frac{17.160.000}{1 - \frac{277.116.151}{289.722.175}} \quad Pe = 394.385.456
 \end{array}$$

Cuadro 74. Punto De Equilibrio

	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Ingresos Totales	289.722.175	311.452.879	335.705.989	362.385.129	391.783.509
Total Costos Fijos	17.160.000	17.932.200	18.739.149	19.582.411	20.463.619
Total Costos Variables	277.116.151	295.996.601	316.725.038	339.954.202	365.996.324
EGRESOS TOTALES	294.276.151	313.928.801	335.464.187	359.536.612	386.459.944
PUNTO EQUILIBRIO	394.385.456	361.344.128	331.429.356	316.365.625	310.902.824
Porcentaje / Ingresos	136	116	99	87	79

Dentro del funcionamiento normal de una empresa en los primeros años se debe tener un alto volumen de ingresos, con el ánimo de recuperar la inversión realizada, en los años siguientes va disminuyendo en la medida en que se va consolidando la empresa, por consiguiente el riesgo de pérdida disminuye.

Figura 30. Punto Equilibrio



5.5 FLUJO DE CAJA PROYECTADO

Representa las salidas y entradas de dinero en efectivo permitiendo, aplicar criterios de rentabilidad para conocer la conveniencia del proyecto desde el punto de vista financiero, se incluye todo el movimiento de ingresos y egresos desde su inicio.

Cuadro 75. Flujo De Caja

DETALLE	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
INGRESOS					
Servicios	286.442.175	307.883.979	331.383.681	357.181.208	385.539.467
Aportes Inicial Socios	1.000.000	261.250	273.006	285.292	298.130
Afiliaciones	480.000	125.400	131.043	136.940	143.102
Aporte Mensual Socios	1.440.000	1.881.000	2.358.774	2.875.739	3.434.454
Cuota Sostentamiento	1.200.000	1.567.500	1.965.645	2.396.449	2.862.045
Otros Ingresos	1.600.000	1.876.000	2.225.620	2.670.533	3.238.895
Crédito financiero	11.267.275				
TOTAL INGRESOS	303.429.450	313.595.129	338.337.770	365.546.160	395.516.092
EGRESOS					
Equipo Oficina y Computo	2.885.000				
Útiles de Escritorio	132.500				
Muebles y enseres	810.000				
Equipo de Cafetería y Aseo	2.766.100				
Diferidos	790.500				
Costos Fijos	17.160.000	17.932.200	18.739.149	19.582.411	20.463.619
Costos Variables	267.076.223	286.574.644	307.905.663	331.281.339	356.933.183
Cuentas por Pagar Proveedores		7.600.000	7.942.000	8.299.390	8.672.863
Amortización Préstamo	3.755.758	3.755.758	3.755.758		
Gastos Financieros	2.439.928	1.479.957	519.985		
TOTAL EGRESOS	297.816.009	317.342.559	338.862.555	359.163.140	386.069.665
SALDO (Ingreso-Egreso)	5.613.441	-3.747.430	-524.785	6.383.020	9.446.428
FLUJO NETO ANUAL	5.613.441	-3.747.430	-524.785	6.383.020	9.446.428
Más Saldo Inicial en Caja		5.613.441	1.866.011	1.341.226	7.724.246
Saldo Final en Caja	5.613.441	1.866.011	1.341.226	7.724.246	17.170.673

5.6 ESTADO DE EXCEDENTES PROYECTADO

La finalidad del Estado de Resultados es la de apreciar las variaciones ocurridas dentro de un periodo contable, conocer el monto de los ingresos y egresos y determinar si hay excedentes o pérdidas.

Cuadro 76. Proyección estado de excedentes

DETALLE	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Ingresos	289.722.175	311.452.879	335.705.989	362.385.129	391.783.509
Menos Costos Fijos	17.160.000	17.932.200	18.739.149	19.582.411	20.463.619
Menos Costos Variables	277.116.151	295.996.601	316.725.038	339.954.202	365.996.324
UTILIDAD OPERACIONAL	-4.553.976	-2.475.922	241.803	2.848.517	5.323.565
Menos Depreciación	1.271.446	1.271.446	1.271.446	309.780	309.780
Menos amortización	158.100	158.100	158.100	158.100	158.100
EXCEDENTE	-5.983.522	-3.905.468	-1.187.743	2.380.637	4.855.685

5.7 DISTRIBUCIÓN DE EXCEDENTES

La ley 79 de 1988 contempla en su artículo 54 y siguientes, la distribución de los excedentes, de igual manera debe quedar contemplado en los estatutos de la Cooperativa y se procederá de la siguiente manera:

Cuadro 77. Distribución Excedentes

DISTRIBUCIÓN DE EXCEDENTES					
DETALLE	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Reservas 50%					
Fondo Educación 20%					
Protección Aportes 20%					
Fondo Solidaridad 10%					
TOTAL DIST EXCEDENT					

Para el caso, no hay distribución porque se obtiene pérdida, el excedente de los años 4 y 5 se debe destinar a cubrir la pérdida acumulada, una vez superada, se empezará a destinar para la reserva de protección de aportes.

5.8 BALANCE GENERAL PROYECTADO

El Balance general muestra la situación económica y financiera de la cooperativa en un determinado periodo, representada en:

- **Activos:** cuentas que representan los bienes, derechos y pertenencias, tangibles e intangibles, propiedad de la entidad solidaria, a las cuales se les ha asignado un valor para cuantificar lo que posee la entidad para desarrollar sus actividades.
- **Pasivos:** cuentas que representan las obligaciones contraídas por la entidad en desarrollo del giro ordinario de su actividad.
- **Patrimonio:** cuentas que representan los bienes y derechos de la entidad, una vez deducidas las cuentas que registran, las obligaciones de carácter no patrimonial, contraídas por asociados. Comprende los aportes sociales, reservas, fondos sociales y resultados de ejercicios.

Cuadro 78. Balance General Proyectado

BALANCE GENERAL PROYECTADO					
	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
ACTIVO CORRIENTE					
Caja	5.613.441	1.866.011	1.341.226	7.724.246	17.170.673
Total Activo Corriente	5.613.441	1.866.011	1.341.226	7.724.246	17.170.673
ACTIVO NO CORRIENTE					
Equipo Oficina y Computo	2.885.000	2.885.000	2.885.000		
Muebles y Enseres	810.000	810.000	810.000	810.000	810.000
Equipo de Cafetería	2.153.800	2.153.800	2.153.800	2.153.800	2.153.800
Equipo de Aseo	612.300	612.300	612.300	612.300	612.300
Útiles de escritorio	132.500	132.500	132.500	132.500	132.500
Depreciación Acumulada	-1.271.446	-2.542.893	-3.814.339	-1.239.119	-1.548.899
Activos Diferidos	632.400	474.300	316.200	158.100	-
Total Activo no Corriente	5.954.554	4.525.007	3.095.461	2.627.581	2.159.701
TOTAL ACTIVO	11.567.995	6.391.018	4.436.687	10.351.827	19.330.374
PASIVO					
Pasivo Corriente					
Proveedores Insumos	7.600.000	7.942.000	8.299.390	8.672.863	9.063.141
Obligaciones Financieras	7.511.517	3.755.758			
TOTAL PASIVO	15.111.517	11.697.758	8.299.390	8.672.863	9.063.141
PATRIMONIO					
Aportes Sociales	2.440.000	4.582.250	7.214.030	10.375.060	14.107.644
Excedente del Ejercicio	-5.983.522	-3.905.468	-1.187.743	2.380.637	4.855.685
Perdida Acumulada		-5.983.522	-9.888.990	-11.076.733	-8.696.096
TOTAL PATRIMONIO	-3.543.522	-5.306.740	-3.862.703	1.678.964	10.267.233
TOTAL PASIVO Y PATRIMO	11.567.995	6.391.018	4.436.687	10.351.827	19.330.374

5.9 CÁLCULO DE RAZONES FINANCIERAS

Permiten establecer una relación cuantitativa entre las cuentas de Balance y del Estado de Resultados indicando cuales son las cuentas débiles y fuertes de la cooperativa e indican probabilidades y tendencias:

RAZÓN CORRIENTE:	<u>Activo Corriente</u>		
		Pasivo Corriente	
Año 1	<u>5.613.441</u>	=	0.73
	7.600.000		
Año 2	<u>1.866.011</u>	=	0.23
	7.942.000		
Año 3	<u>1.341.226</u>	=	0.16
	8.299.390		
Año 4	<u>7.724.246</u>	=	0.89
	8.672.863		
Año 5	<u>17.170.673</u>	=	1.89
	9.063.141		

Da como resultado el indicador de liquidez que mide la capacidad que tiene la cooperativa para cancelar sus obligaciones a corto plazo, es decir sirve para establecer si se facilita o dificulta pagar los pasivos corrientes al convertir a efectivo sus activos corrientes. Este indicador demuestra que por cada peso que deba la cooperativa a corto plazo en el 2005 tiene en sus

activos corrientes disponible solo 0.73 pesos para cubrir, los años más críticos son el 2 y 3.

CAPITAL DE TRABAJO: Activo Corriente - Pasivo Corriente

Año 1	5.613.441	-	7.600.000	=	-1.986.559
Año 2	1.866.011	-	7.942.000	=	-6.075.989
Año 3	1.341.226	-	8.299.390	=	-6.958.164
Año 4	7.724.246	-	8.672.863	=	- 948.617
Año 5	17.170.673	-	9.063.141	=	8.107.532

Indica el valor que tiene la cooperativa representado en efectivo u otro activo corriente después de pagar sus pasivos de corto plazo, si se llega el momento de tener que pagar inmediatamente solo en el quinto año el activo le permite cubrir el pasivo en forma inmediata.

PRUEBA ACIDA: Activo Corriente - Inventario
Pasivo Corriente

Como la cooperativa no posee inventarios por que los insumos se consumen en el mismo periodo esta razón da el mismo efecto de la corriente.

NIVEL DE ENDEUDAMIENTO: Total Pasivo
Total de Activos

Año 1	<u>15.111.517</u>	=	130.63%
	11.567.995		
Año 2	<u>11.697.758</u>	=	183.03%
	6.391.018		

Año 3	<u>8.299.390</u>	=	187.06%
	4.436.687		
Año 4	<u>8.672.853</u>	=	85.78%
	10.351.827		
Año 5	<u>9.063.141</u>	=	46.88%
	19.330.374		

Con este indicador la cooperativa puede establecer el porcentaje de participación de los acreedores dentro del financiamiento de la misma. Por cada \$1 que la cooperativa tiene invertido en activos el porcentaje que ha sido financiado por los acreedores.

6. EVALUACIÓN DEL PROYECTO

6.1 ANÁLISIS DE EXTERNALIDADES

Dentro de la evaluación económica se tienen en cuenta las externalidades, es decir, las repercusiones que el proyecto causa a otros entes económicos o grupos sociales diferentes a los usuarios. No se concibe proyecto que cause dificultades, incomodidades o desmejore el estatus de bienestar de otras personas no usuarias, esto, sería un efecto negativo que puede incrementar los costos sociales del proyecto, ya que disminuye el nivel de vida de terceros o les causa gastos para evitar el efecto negativo.

Dentro de la Factibilidad para la Creación de la Cooperativa de Trabajo Asociado denominada SERESCOOP, lo que se busca es generar un efecto positivo:

Por una parte un beneficio social en el sentido de mejorar la calidad de vida de los asociados; por medio de la organización de un grupo de personas entorno a un proyecto de interés común.

Por otro lado un beneficio financiero y económico, porque se busca una remuneración a cambio de la prestación de servicios. Además se está contribuyendo al crecimiento económico de la ciudad por el cubrimiento de la demanda encontrada en el mercado.

6.2 EVALUACIÓN AMBIENTAL

Es de vital importancia incluir la dimensión ambiental en la realización de un proyecto, por cuanto puede causar costos onerosos al ponerlo en marcha si afecta el bienestar social de las comunidades o personas. Se busca entonces prever efectos nocivos que causarían un gran daño no solo a la población presente sino a la futuro también.

Todo proyecto lleva consigo la movilización de recursos hacia la producción de bienes o prestación de servicios, para atender necesidades buscando el bienestar de la población, los recursos utilizados pueden ser de origen mineral, vegetal, animal, humano, tecnológico, administrativo, financiero, informático e institucional; todos ellos bienes económicos que constituyen el “medio ambiente” es de aquí de donde se sacan los recursos para atender la supervivencia de las comunidades. Por todo esto, el hombre es el único responsable de su mantenimiento, cuidado y conservación.

El presente proyecto no requiere de Licencia ambiental porque está orientado a la prestación de servicios generales directamente en las funerarios y ellos tienen las respectivas licencias y autorizaciones para ejercer su actividad.

6.2.1 Explotación de recursos naturales. El presente proyecto no genera la explotación directa de recursos naturales, pero si la utilización de agua potable, energía eléctrica, papel, insumos para aseo y cafetería; por lo tanto es responsabilidad de la cooperativa capacitar a sus asociadas sobre el manejo de los mismos y velar por la adecuada utilización de éstos, para evitar el desperdicio e incremento en los costos por el elevado consumo.

6.2.2 Manejo de desechos. Durante la prestación de los servicios las asociadas, se encargarán de recoger y depositar en el sitio acondicionado las basuras recolectadas, que en su mayoría son desechos sólidos, los que clasificarán en bolsa separada si son reciclables teniendo en cuenta si es: Material Orgánico, Materia Muerta o no reciclable y material reciclable. El tipo de desecho que se producirá en las oficinas de la cooperativa será de papel lo que constituye un desecho orgánico y será recogido por una empresa de aseo en la ciudad.

6.2.3 Contaminación generada por la cooperativa. El proyecto de SERESCOOP no genera ningún tipo de contaminación ya que no se desarrollarán actividades de producción o transformación de materias primas sino de prestación de servicios y los medio utilizados para realizar la labor son implementos de aseo que producen mínimas cantidades de ruido, utensilios y suministros de cafetería. De igual manera por la naturaleza del servicio se debe tener especial cuidado en no generar ningún tipo de ruido o contaminar el ambiente con el manejo de sustancias químicas en las tareas de desinfección.

El proyecto no se ubicará en territorio de comunidades campesinas, negras o indígenas, ya que la ubicación de las oficinas será un edificio de propiedad privada ubicado en una zona residencial de la ciudad. Tampoco afectará el sistema de parques naturales nacionales o patrimonio regional ya que en la zona de instalación no existe este tipo de patrimonio.

6.3 EVALUACIÓN FINANCIERA

En todo estudio es importante fundamentar la decisión de ejecutar un proyecto, en resultados técnicos y metodológicos, acerca de la retribución a

los esfuerzos sociales, económicos y financieros que principalmente se comprometen en el proceso de evaluación y sostenimiento de una empresa.

Por lo anterior se toman algunos indicadores financieros y económicos más significativos para el tratamiento operativo del proyecto en el tiempo, los índices que se tienen en cuenta son: El Valor Presente Neto (VPN) y la Tasa Interna de Retorno (TIR).

6.3.1 VPN se define como la diferencia entre los ingresos y los egresos a valores actualizados, o el valor que se obtendría a una tasa interna de oportunidad (TIO) para los asociados de la cooperativa; llevando los flujos de caja neto a valor presente.

Cuadro 79. Calculo Proyección VPN y TIR

INVERSIONES	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Fija	6.593.600					309.780
Diferida	790.500					
Capital trabajo		4.883.175				
Total inversión	7.384.100	4.883.175				309.780
Saldo en Caja		5.613.441	1.866.011	1.341.226	7.724.246	17.170.673
Flujo neto caja	-7.384.100	730.266	1.866.011	1.341.226	7.724.246	17.480.453

Para calcular el VPN, se toma el flujo neto y por calculadora financiera se procede a realizar el cálculo:

Tasa de Descuento: 7,71% + 6 Puntos de Riesgo
 $(1+DTF)(1+FR) - 1^*)100$
 14,17%

Para evaluar el proyecto se toma tasa de descuento sin inflación porque se trabaja con valores constantes.

Cuadro 80. Calculo VPN

Año	Flujo Caja	
0	-7.384.100	CFJ
1	730.266	CFJ
2	1.866.011	CFJ
3	1.341.226	CFJ
4	7.724.246	CFJ
5	17.480.453	CFJ
Tasa Interés	14,17%	

VPN = 9.146.020

El valor presente neto da positivo, se recupera la inversión y queda una utilidad de \$9,146,020 lo que demuestra que el proyecto produce mas ingresos que egresos.

6.3.2 Tasa interna de retorno (TIR). Con ella se evalúa el proyecto en función de una única tasa de rendimiento con la cual la totalidad de los beneficios actualizados son exactamente iguales a los desembolsos realizados en la etapa de inversión.

Cuadro 81. Cálculo de TIR

Año	Flujo Caja	
0	-7.384.100	CFJ
1	730.266	CFJ
2	1.866.011	CFJ
3	1.341.226	CFJ
4	7.724.246	CFJ
5	17.480.453	CFJ

El proyecto rinde a una tasa mayor que la tasa del mercado: $39,21\% > 14,17\%$, con lo cual se demuestra que el proyecto conviene llevarlo a cabo

Cuadro 82. Periodo de Recuperación

FUJO DE CAJA	FACTOR VPN	VPN	VPN ACUMULADO
	$1/(1+i)^n$		
-7384100	$(1+0.1417)^0$	-7.384.100	-7.384.100
730.266	$(1+0.1417)^1$	639.630	-6.744.470
1.866.011	$(1+0.1417)^2$	1.431.562	-5.312.908
1.341.226	$(1+0.1417)^3$	901.278	-4.411.630
7.724.246	$(1+0.1417)^4$	4.546.195	134.565
17.480.453	$(1+0.1417)^5$	9.011.455	9.146.020
		9.146.020	

12 4,546,195
 X 4,411,630
 X 4,411630*12/4546195
 X 11,64
 0,64*30 19 DIAS

El proyecto se recupera a los tres años 11 meses y 19 días.

7. CONCLUSIONES

Es oportuno el momento para impulsar el desarrollo de la economía solidaria a través de la conformación de una Cooperativa de Trabajo Asociado, para dar una mejor organización a la vida económica de las personas en la búsqueda del auto desarrollo personal y colectivo, seguro y sostenible.

El Cooperativismo evoluciona de acuerdo con las dinámicas económicas de la sociedad colombiana, por la flexibilidad con que se manejan las relaciones de trabajo asociado, los empresarios están acudiendo a esta modalidad para que se maneje la producción y el recurso humano a un costo más bajo.

El estudio de mercados permitió establecer que existe 12 funerarias de la ciudad que posiblemente contratarían con la cooperativa la prestación del servicio, representa una aceptación del 60% dentro del total de la muestra, lo que ratifica que hay una oportunidad en el mercado, para aprovechar y poner a funcionar una organización cooperativa. De igual manera el desempeño de los funcionarios ha sido calificado como excelente, lo que permite considerar la posibilidad de convencer a este personal para que se vincule como asociado a la cooperativa.

Con el estudio técnico se determinó el sitio para la ubicación de la oficina en los alrededores del parque turbay, sitio muy conveniente por cercanía a las funerarias, facilidad de transporte y buenas vías de acceso; además desde su inicio se cuenta con una capacidad instalada que permite prestar servicios a más de una entidad al mismo tiempo.

Por otra parte, se analizó el proceso de prestación de los servicios y los recursos que requiere el proyecto para su normal funcionamiento.

Desde el punto de vista legal se constituirá una cooperativa de trabajo asociado, pues se cuenta con más del número de asociados necesarios para su constitución, lo que permite mejorar las condiciones de vida que presenta este grupo de personas, se apoya en la Ley 79 de 1988, Decreto 468 de 1990 y las demás normas y decretos reglamentarios del cooperativismo.

Con el estudio financiero se determinó el costo de la inversión inicial el proyecto que asciende a \$12.267.275, los cuales se financiarán por medio de un crédito y otra parte con el aporte de los asociados, de igual manera se determinaron los estados financieros donde se detectó que durante los 3 primeros años, la cooperativa no alcanza a generar excedentes por lo tanto, no habrá distribución de ellos, los resultados del cuarto y quinto año que son positivos serán destinados a la amortización de las pérdidas anteriores.

La ciudad de Bucaramanga se ha convertido en uno de los polos de desarrollo económico para el Oriente Colombiano, pero también se ha visto afectada por el incremento del índice de mortalidad, el desempleo motivado en una parte con la afluencia de desplazados, la violencia; los cuales impulsan a la creación de nuevas empresas. Con este proyecto se buscará generar empleo en la medida que se logre contrataciones con más entidades y la prestación de servicios complementarios.

En cuanto al impacto ambiental, se tendrá especial cuidado con el personal que presta servicios principalmente, ya que pueden estar expuestos a una serie de factores como manejo de sustancias químicas, ocurrir deslizamientos que conducen a caídas, dependiendo del tipo de piso en las edificaciones y en cuanto al personal de planta, se velará por la adecuación

ambiental del lugar y la comodidad de los puestos de de trabajo, para conservar su estado de salud y que no se vea afectado por la exposición a la mala iluminación y radiaciones iónica por parte del equipo de computo.

La evaluación financiera arroja resultados positivos ya que el VPN indica que se obtiene utilidad de \$9.140.020, recuperándose la inversión del proyecto, y la TIR arroja una tasa del 39.21%, lo que indica que el proyecto rinde a una tasa mayor que la del mercado, por lo tanto, se considera que el proyecto es viable y conviene realizarlo.

8. RECOMENDACIONES

El proyecto por indicaciones de los directores de la Universidad ha sido direccionado solo al sector funerario, pero al realizar las visitas a las empresas y analizar los resultados, se ve que la ocupación de las asociadas no sería del 100%, si se cuenta con un número superior a 40 asociadas, lo que permite pensar en empresas diferentes a las del sector funerario porque el mercado es muy reducido, para prestar servicios generales y que se logre un nivel más alto de ingresos; pero se encuentra la limitante que solo se puede trabajar un sector.

Buscar recursos económicos para la inversión, no es fácil ya que uno de los requisitos para la solicitud del crédito es tener un año de funcionamiento, luego el capital de trabajo se buscará por crédito que tramite a título personal uno de los asociados. Para entrar a ofrecer los servicios complementarios y asegurar un mayor ingreso para los asociados, se deben buscar la manera de incrementar el capital de trabajo ya que por la variabilidad del servicio principal, es posible que no se asegure el Salario Mínimo Legal Vigente como compensación.

Se debe buscar rápidamente la manera de incrementar los ingresos que puedan generar excedentes operativos, para realizar la distribución consagrada en la Ley y cumplir con los principios cooperativos.

Las empresas con esfuerzo y realizaciones construyen su imagen, implementar un programa de promoción y mercadeo para demostrarle al sector funerario los beneficios, al contratar con la cooperativa; y la calidad del

servicio puede resultar una gestión de gran importancia, para asegurar el posicionamiento y reconocimiento en el mercado.

Se debe tener especial cuidado al ofertar los servicios de la cooperativa, porque existe la creencia que las cooperativas de trabajo asociado no compensan con lo justo el trabajo de los asociados, ya que existen cooperativas que están funcionando pero desarrollando actividades, totalmente diferentes a lo que son los objetivos del trabajo asociado, que han llegado a perjudicar a sus asociados y otras han desaparecido con el aporte de sus miembros.

Este proyecto fue aprobado por las evaluadoras y posteriormente salió el Decreto 2887 de 2004, que obliga las cooperativas de trabajo asociado a pagar parafiscales, por lo tanto al poner en funcionamiento la entidad se debe acoger a esta norma y las demás que puedan aprobarse.

BIBLIOGRAFIA

Cartilla COOMULDESAN, 23 Años al Servicio del Magisterio, Año 2000.

CARVAJAL Córdoba, Mauricio, Las Entidades Sin Animo de Lucro, Cámara de Comercio de Medellín, Única publicación, 1999.

Cartilla Economía Solidaria DANSOCIAL, Bogotá, Imprenta Nacional de Colombia, 2001. Instructivo para la conformación de cooperativas de trabajo asociado en información de Economía Solidaria en general.

Constitución Política de Colombia art. 58, 333 y concordantes. Manejo sobre la actividad de cooperativas.

DASSBU, Estadísticas Vitales.

Directiva 031/00 y circular 0194/01 de DANSOCIAL, Decreto 1703/02, Decreto 2400/02, del MINHACIENDA.

FAJARDO, Rojas, Miguel Arturo, Informe de Investigación Presencia del Cooperativismo en Colombia, UNISANGIL, 2003.

ESCOBAR, Paola Andrea y GONZALEZ, Sara Milena. Caracterización del Funcionamiento de las Cooperativas de Trabajo Asociado en el Área Metropolitana de Bucaramanga. UIS. 2001

Estatuto Tributario DIAN/04 Normas pertinentes al sistema de tributación.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS COLOMBIANAS Y CERTIFICACIÓN. Normas Para Tesis y Otros Trabajos de Grado, Bogotá, Edición Actualiza 2004-2005.

LEGISLACIÓN COOPERATIVA, Editorial Unión Ltda. Bogotá Colombia, D.C., 2003.

MIRANDA Mirando, Juan José. Gestión de Proyectos, Cuarta Edición, MM Editores, Bogotá 2002.

OTERO, Dora Yaneth y MORENO, Fanny Janeth. Factibilidad para la Creación de una Cooperativa de Trabajo Asociado para el Transporte Escolar en el Municipio de San Gil Santander Colombia, UIS, Gestión Empresarial, 2001.

PLAN UNICO DE CUENTAS PARA ENTIDADES DE ECONOMÍA SOLIDARIA, Editorial Lexcom, Bucaramanga 2002.

VARGAS, Mantilla, Jorge Enrique. Preparación y Evaluación de Proyectos de Inversión. UIS. INSED. 1987.

El tema de la Economía solidaria - las Cooperativas en general se consulta en las siguientes direcciones:

Disponible en internet: <http://www.alternatives-economiques.fr>

Disponible en internet: <http://www.portalcooperativo.com.co>

Disponible en internet: <http://www.vie-associative.gouv..fr>

Disponible en internet: <http://www.dinero.com>

Dospinible en internet: <http://www.larepubluca.com>

Disponible en internet: <http://www.dane.gov.co>

Disponible en internet: <http://www.supersolidaria.gov.co>

Disponible en internet: <http://www.confecoop.org.co>

ANEXOS

Anexo A. Modelo encuesta

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
INSTITUTO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA INSED
CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL-CICLO PROFESIONAL
ENCUESTA DE OPINIÓN**

El objeto de esta encuesta es conocer el sistema para el manejo de personal, que apoya el servicio que ustedes prestan y el papel que puede desempeñar una Cooperativa de Trabajo Asociado en este sector. Favor responder de forma imparcial, se agradece su valiosa colaboración, que será de gran importancia para nuestra estudio.

EMPRESA: _____ FECHA: _____

REPRESENTANTE : _____ CARGO: _____

DIRECCIÓN: _____ TELÉFONO (S): _____

1. Su empresa contrata directamente el personal:

___ SI _____ No

porqué? _____

Si su respuesta es negativa, puede indicarnos con cuál entidad contrata? _____

2. En qué áreas de su empresa se contrata a término fijo (a) indefinido (b) o por Servicios (c)

___ Servicios Generales (Aseo y Cafetería) ___ Área Administrativa
___ Previsión Exequial (Vendedores) ___ Apoyo Operativo (Atención servicio)

3. El personal contratado por servicios en turnos de cuantas horas:

___ 8 Horas ___ 12 Horas
___ 10 Horas ___ 24 Horas

4. Nivel Salarial:

Personal Servicios Generales	___ 1-2 SML	___ 2-3 SML
Personal Apoyo Operativo	___ 1-2 SML	___ 2-3 SML
Previsión Exequial	___ 1-2 SML	___ 2-3 SML ___ 3-4 SML

5. Estaría dispuesto a manejar la contratación de personal con una cooperativa de trabajo Asociado que ofrezca personal especializado en la prestación del servicio que su empresa realiza?

___ SI ___ No

Por qué? _____

6. Qué tendría en cuenta para hacer un convenio laboral con una empresa:

___ a. Experiencia empresarial en el sector
___ b. Variedad de servicios en el portafolio
___ c. Calidad y eficiencia en la prestación de servicios
___ d. Costos bajos
___ e. OtraCuál _____

7. De presentarse una crisis financiera en su empresa que medidas tomaría, para salir de ella?

a. Reducción de personal

b. Bajaría proporcionalmente los salarios

c. Acudiría a la contratación por prestación de servicios

d. Buscaría créditos financieros o refinanciación de pasivos

8. Se brinda capacitación al personal que labora en su empresa funeraria en alguno de los siguientes aspectos:

a. Servicios al Cliente

b. Autoestima y Relaciones Interpersonales

c. Últimas tendencias Administrativas

d. Aspectos Financieros

e. Otro Cuál _____

f. Ninguno

9. ¿Dónde reciben capacitación los trabajadores que prestan servicios al sector funerario?

10. ¿Cuántos servicios presta en promedio mensualmente?

1-50 81-100 151-200

51- 80 101- 150 201-300

11. Indique el número de empleados en los siguientes cargos:

<input type="checkbox"/> Aseo y Cafetería	<input type="checkbox"/> Conductores
<input type="checkbox"/> Promotores de Ventas	<input type="checkbox"/> Recepción
<input type="checkbox"/> Atención personalizada al cliente	<input type="checkbox"/> Tanatología
<input type="checkbox"/> Jefes de Servicio	

12. Considera que una Cooperativa de Trabajo Asociado contribuye al desarrollo empresarial de sectores económicos como el suyo?

Sí _____ No _____

Por qué? _____

13. Porcentaje de ocupación diario del personal que presta servicios de:

<input type="checkbox"/> Aseo y Cafetería	<input type="checkbox"/> Tanatología
<input type="checkbox"/> Jefes de Servicios	<input type="checkbox"/> Conductores
<input type="checkbox"/> Atención Personalizada al cliente	


14. ¿Cómo evalúa el desempeño de los funcionarios que laboran actualmente en su Funeraria?

Excelente

Buena

Regular

Anexo B. Cotizaciones



CM
MODULARES

PUNTO DE VENTA:
Carrera 17 No. 52-34 - Tel. 5703021
Bucaramanga

FABRICA:
Cra. 5 No. 4-23 - Telefonos: 6485017
Floridablanca

COTIZACION
Nº **0343**

Muebles para Oficina y Hogar - Bares, Bibliotecas
Muebles Sobre Medidas

Señor(es): SERESCOOP.

Dirección: CALLE 51 N° 26A-44.

Teléfono: 6431097

Forma de Pago: _____

REF.	CANT.	PRODUCTO	V. UNITARIO	V. TOTAL
MA01	1	Mesa para Computo de 1.20 M Biblioteca.		\$ 120.000 =
	6	Sillas fijas.	\$ 40.000 =	\$ 240.000 =
ES01	1	Escritorio de 1.20 M archivador y gaveta.		\$ 140.000 =
ES05	1	Escritorio de 1.50 x 60 M archivador y gaveta.		\$ 300.000 =
AV02	1	Archivador ca. 2 gavetas sobre escritorio.		\$ 160.000 =
	1	Mesa de junta de 1m. Incluye garantía		\$ 160.000 =
Vendedor: <u>Jenny P. Manipe S.</u>			Recibí a Satisfacción:	
			TOTAL \$	



Papelería Didáctica S.A.

Eficiencia a su servicio !!!

SOLUCIONES INTEGRALES PARA OFICINAS EFICIENTES

- * Accesorios para Oficina y Escritorio.
- * Calculadoras para Departamento - Tareas de Oficina.
- * Papel para Fax, Fotocopias, Formas Contables.
- * Copias de Dólar - Euro - Libra - Yen - Real - Peso.
- * Cintas para Impresoras, Matriciales, Dótaras.
- * Máquinas de Escritorio - Fotocopias - Fax - Planos Móviles.
- * Múltiples soluciones para muchos.
- * Boleto Publicitario.

Bucaramanga, MAYO 18 DE 2014

COTIZACION No. 11042
NIT. 899.305.654-5
REGIMEN COMUN

Señores:
SERESCOOP
CALLE 33 # 17-97
Ciudad

ITEM	CODIGO	DESCRIPCION	MARCA	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
001	002019700012	PERFORADORA RANE 1072/1041	RANE	1	5,550	5,550.00
002	002007900014	SACAGANCROS RANE	RANE	1	1,650	1,650.00
003	002008600068	GANCRO CLIP STANDARD	GEMA	1	220	220.00
004	002008600009	GANCRO LIGAZADOR PAPER * 18	PAPERPOLO	1	600	600.00
005	002009400023	RESMA PAPEL 75 GR CARTA HI-BRITE	CORRIENTE	1	8,640	8,640.00
006	002000500001	BOLSAPAO AZUL	BROG	2	330	660.00
007	002008300027	SOBRE MANILA HOMOLOGICO CARTA ESPECIAL 2	MORMA	20	56	1,120.00
008	002008300001	SOBRE BLANCO OFICIO S/V UNIVERSAL	CORRIENTE	20	38	760.00
009	002007500007	ALMCHADILLA SELLOS	RANE	1	1,990	1,990.00
010	002004900006	TINTA PARA SELLOS VIOLETA	FELIXAN	1	1,379	1,379.00
011	002002500004	CARPETA COLGENTE MARRON VARILLA METALIC	PAPERPOLO	15	330	4,950.00
012	002002300033	PAPLETA ESCRITORIO SENCILLA	ARTICMA	2	12,664	25,328.00
013	002006600012	CORRECTOR LAPIERO PAPER MATE	PAPER	1	3,442	3,442.00
014	001004500021	PAJLA 30 CMS COLORES PAPER-MATE	PAPER	1	590	590.00
015	001000400014	MARCADOR PERMANENTE AZUL	GEMA	1	550	550.00
016	002008400005	ERGASTIC 20 GR	TRSA	1	1,034	1,034.00
017	001001600011	RESALTADOR INDUSTRIAL AMARILLO	GEMA	1	680	680.00
018	001001500005	TIJERA ESCOLAR 5" COLORES	TRITON	1	1,191	1,191.00
019	001001300024	PORTAPINAS WINGO 0.5 mm PLASTICO	WINGO	1	995	995.00
020	007012300035	FAX PARASONIC EX-PT711A	PARASONIC	1	378,600	378,600.00

0004/05/18 15:08:42
*** ARTICULOS EXENTOS DE IVA
TIEMPO DE ENTREGA : INMEDIATA
FORMA DE PAGO : 30 DIAS
PUNTOS :
OTROS :
VALIDEZ DE LA OFERTA : 15 DIAS
VALIDEZ OFERTA PRODUCTOS ESPECIALES :

SUBTOTAL 446,371.00
IVA 70,460.00
TOTAL 516,831.00

Sin otro particular y en espera de sus gratas órdenes, les saludamos,

Cordialmente

Asesor Administrativo
PRINCIPAL Calle 48 No. 22-56 Teléfo: 6422121-6524404-6525262-6822956-6708004-6708005
PUNTO DE VENTA Calle 36 No. 25-07 Teléfo: 6756006

APARTADO ALBEO 500 BUCARAMANGA - COLOMBIA

Página Web: www.papeleriadidactica.com - e-mail: papeleriadidactica@yahoo.com

CORPORACION CLUB DE PROFESIONALES

CARTA DE LICORES

Whisky	Botella	ltz	Miniatura	Frago
Chivas Regal	106.300	50.000		
Solo Negro	130.100	74.200	41.300	
Blackman's	130.100	74.200	42.300	
Old Fire	123.800	85.200		
Samolung Special	70.000	39.300		
Solo Fijo	71.400	41.300		
Paseport	43.800		9.000	
Quinn Anna	43.000		6.000	
Val 69	45.100	21.800	4.500	
Great Sea	45.600			
Vodka				
Abschid	69.000	39.800	9.500	
Finkind	71.000	39.200		
Sakmoff	46.300	24.800	6.000	
Habskanya	36.200			
Cognac				3.600
Hannecy	116.700			
Bundy				11.500
Sagin	28.000	15.200		
Grand Prix	15.700	10.400		2.600
Vinos Tintos	Botella	ltz	ltz	ltz
Cajillero Del Diablo	37.500	21.500		
Santa Rita 120	22.700	14.500	7.500	
Concha Y Toro	15.800			
Santa Carlota	18.400	11.200		
Malpo	21.900			
Grajales	16.400	14.000		
Cinzano 14	27.500			
Vinos Rosados				2.000
Maha	21.500			
San Pedro Gato	21.300			
Santa Carolina	18.400	11.000		
Grajales	15.200	14.600		
Vinos Blancos		14.500		
Cajillero Del Diablo	37.500	21.800		
Santa Rita 120	27.400	14.100	7.500	
Santa Carolina	18.400	11.000		
Malpo	21.900			
Concha Y Toro	16.800			
Grajales	15.200	14.600		
Lipkornich	14.600			
Cinzano	27.500			
Champanes				2.000
Cudoma	53.400			
Concha Y Toro	23.200			
Fresita	20.500			
Grajales	18.000			
Champai	8.800			



CORPORACION DE PROFESIONALES DE SANTANDER			
NIT. 850.206.147-1			
CALLE 44 N° 34-47.71 TELEFONOS: 643 79 91 PBX. 6434646 FAX 6433133			
COTIZACION PARA ACTIVIDADES SOCIALES NO.			
FECHA DE LA ACTIVIDAD: AGOSTO PENDINGE FECHA	DE 2004	FECHA COTIZACION: MAYO 17 DE 2003	
CLASE DE ACTIVIDAD SOCIAL: COCTEL- SERESCOOP			
SALONES: PRINCIPAL			
HORA DE RESERVACION: P.M. SERVICIO DE 7.P.M. A 11.P.M			
NUMERO DE PERSONAS: 70		SERVIR COMIDA 8.30P.M.	
RESPONSABLE: SERESCOOP		ASISTENCIA GARANTIZADA:	
DIRECCION:		SOCIO NO SOCIO:	
ATENCIÓN: LUIS MIRYAM CARREÑO		TELEFONO: 643 1097	
PRESENTADO POR:		TELEFONO:	
DIRECCION:		CARTA:	
CONSUMO DE ALIMENTOS		TELEFONO:	
	CANTI	W.UNIT.	W. TOTAL
HUEVOS DE CODORNIS EN SALSA ROSADA (3 POR PORCION)	50	\$ 1.100	\$ 55.000
COLOMBINAS DE POLLO	70	\$ 1.200	\$ 84.000
EMONADAS DE CARNE TIPO CUCIEL	70	\$ 1.200	\$ 84.000
			\$ -
TOTAL ALIMENTOS:			\$ 223.000
CONSUMO DE BAR			
VINO DON FACUNDO DE CAJA (3 COPAS PARA CADA PERSONA)	24	\$ 14,600	\$ 350,400
			\$ -
			\$ -
			\$ -
TOTAL BAR:			\$ 350,400
OBSERVACIONES FAVOR PRESENTAR LISTA DE INVITADOS - DECORADORES Y MUSICOS INFORMAR NUMERO TELEFONICO PERSONAL EN DOMINGO			
SONIDO \$ -			
TELEVISOR - VHS \$ -			
PROYECTORES \$ -			
MESEROS 2 \$ 30.000 \$ 60.000			
AYUDANTES DE BAH: 1 \$ 12.000 \$ 12.000			
ASEADORES: 1 \$ 24.000 \$ 24.000			
CELADOR: \$ -			
MANTENIMIENTO: \$ -			
OFICIOS VARIOS \$ -			
TOTAL PERSONAL: \$ 96.000			
OTROS: (Lenceria, cristaleria, menaje, hielo) 70 1600 \$ 112.000			
SALON \$ 250.000 DCTO: \$ 150.000 1 100000 \$ 100.000			
DOBLE MANTENIMIENTO \$ -			
TOTAL VARIOS: \$ 205.000			
SUB-TOTAL: \$ 674.400			
FONDO DE GARANTIA: \$ 100.000			
GRAN TOTAL: \$ 974.400			
ABONOS: \$ MAS FONDO DE GARANTIA \$			
OBSERVACIONES: VALIDEZ DE LA COTIZACION 5 DIAS - CONFIRMACION EN 5 DIAS DE LO CONTRARIO SERA ASIGNADO A QUIEN LO SOLICITE- ACTO PROTOCOLARIO- MESA PRINCIPAL- MESAS PARA COPAS Y CELEBRACIONES- TRAER SONIDO O GRUPO MUSICAL			
FORMA DE PAGO: 10% ANTICIPADO 30% PARA RESERVAR 70% 15 DIAS ANTES DEL EVENTO - SALDO 8 DIAS ANTES DEL EVENTO.			
CUALQUIER CONSUMO ADICIONAL DEBERA CONSIGNARSE AL REALIZAR LA ACTIVIDAD, ART. 28 REGLAMENTO INTERNO DE LA CORPORACION.			
CASO CONTRARIO SE CARGARA AL SOCIO PRESENTADOR EN LA SIGUIENTE FACTURACION.			
FONDO DE GARANTIA \$ 100.000. ESTE SE ESTABLECE PARA SALVAGUARDAR LAS INSTALACIONES, MUEBLES ELEMENTOS DEL CLUB, DE POSIBLES DAÑOS OCASIONADOS DENTRO DE LA ACTIVIDAD. SI NO SE PRESENTA NINGUN DAÑO PERFECTO, ESTE VALOR SE REVERTIRA 5 DIAS DESPUES DE LA ACTIVIDAD. PRIMA AUTORIZACION DEL JEFE DE SERVICIOS DEL CLUB. PREGUNTO SUJETOS A MODIFICACION.			
R EL CUENTE PAGA DEBORA PARAR INGRESAR LUOR AL CLUB DEBE SER DE PROCEDENCIA LEGAL, IDONDIAMENTE ESTAMPILLADO EL CUENTE ASUME LAS RESPONSABILIDADES DE SALUD, LEGALES Y DEMAS QUE SE DERIVEN POR EL CONSUMO DEL LUOR.			
EL NIVEL DE SONIDO DEBE SER MODERADO, CONTROLADO POR UN FUNCIONARIO DEL CLUB 45 DECIBELES DE LAS 8 P.M EN ADELANTO Y DE 55 DECIBELES DE 7. A.M. A LAS 8 P.M. LA DECORACION DEBE COLOCARSE SOLAMENTE EN LAS RUITILLAS EXISTENTES EN CADA SALON PARA TAL FIN NO UTILIZR PEGANTES, ESPUMA NI MATERIALES QUE MANCHEN Y DESPRENDAN LA PINTURA.			
EVITAR EL USO DE CONFETI. LA ROTURA DE CRISTALERIA Y APISOS SE INCLUYE EN LA CUENTA.			
LA UNICA PERSONA QUE AUTORIZA MAS CONSUMO ES QUIEN FIGURA EN EL CONTRATO O LO FIRMA.			
CONSUMO NO AUTORIZADO POR EL LA SERA RESPONSABILIDAD DEL CAPITAN DE MESEROS.			
ENTIDAD EN ANIMO DE LUOR EVENTOS DE RETENCION EN LA FUENTE. RESOLUCION 304 DE AGOSTO 9 DE 1979			
ANEXO:			
<i>Jose Luis Torres Rojas</i>			
JEFE DE RELACIONES PUBLICAS			
CLIENTE			
GENERAL- SERVICIO- ADMINISTRACION- CONTABILIDAD- ALMACEN- OPTICA- COCINA- BAR- CAJA- PROYECTORES- LANTERNAS- MANTENIMIENTO			



Compu Star

Computadores Partes y Suministros

Bucaramanga, 13 de Agosto de 2004


Señora
ZORAIDA MELO
 Tel. 6301844

Tengo el gusto de cotiziar el siguiente equipo para su proyecto informático.

PRESENTACION	TORRE ATX
PROCESADOR	DURON 2800-1400mhz
DISCO DURO	40 GB
MEMORIA	256 MB
CD ROOM	52X
TECLADO	NORMAL EN ESPAÑOL
MOUSE	NET SCROLL
PARLANTES	120W
MONITOR	SAMSUNG 15
VALOR EQUIPO	\$1.140.000
IMPRESORA LEXMARK Z605	\$ 130.000
ESTABILIZADOR	\$ 35.000 + DESPLAZO
CON MONITOR GENERICO RETAR	\$ 40.000

CONDICIONES COMERCIALES

GARANTIA REAL	UN AÑO
VALIDEZ DE LA OFERTA	1 DIAS
PLAZO DE ENTREGA	DOS DIAS
GARANTIA REAL	UN AÑO

Atentamente

MARIA TERESA ACERO
 Gerente Comercial



EDIFICIO CABECERA PLAZA
 CARRERA 22 No. 49-30 LOC. 111
 TELEFONOS: 6479470 - 6572550
 BUCARAMANGA - COLOMBIA

Bucaramanga, Agosto 10 de 2004

Señores:
SERESCOOP
Bucaramanga.

Asunto: Presentación de propuesta de servicios profesionales en el área de sistemas.

Apreciado Señor:

En los documentos anexos encontrará una descripción detallada del Sistema Integrado de Información Contable **FENIX 2000**

Esperamos que el contenido de la misma sea satisfactorio de manera que nos permita convertirnos en su proveedor de servicios de información.

Atentamente,


JULIO CESAR CANTILLO MOLINA
Gerente

FENIX 2000

Fénix 2000 es un Sistema Integrado de Información Contable que permite gestionar los datos financieros de las diferentes áreas de la empresa para obtener información útil para la toma de decisiones. Su estructura se adapta tanto a pequeñas como medianas empresas de servicios, comerciales y manufactureras en las que el volumen de datos se incrementa cada día más.

Requerimientos del Sistema:

- El programa funciona en los siguientes sistemas operativos: DOS 3.3 o superior, Windows 95 / 98, Windows NT y OS2. Y en redes NOVELL, LANtastic, WINDOWS 95/98/NT y LINUX-Samba.
- PC con un procesador 486, 8MB de RAM, y 5MB disponibles por cada empresa que se vaya a instalar.
- Impresora de carro angosto (80 columnas) capaz de imprimir 136 columnas en forma comprimida.
- PC con un procesador PENTIUM a 233MHZ o superior.
- 32MB de memoria RAM.
- DOS 6.2 o posterior, Windows 95 / 98
- 20 MB de espacio libre por cada empresa instalada.
- Monitor a color

Fénix 2000 es un software totalmente integrado en línea y tiempo real que cuenta con 7 módulos y 6 submódulos con los que le será posible controlar su empresa de manera integral: *Contabilidad - Activos Fijos, Diferidos, Presupuesto - centros de costo - Cuentas por Cobrar - Cartera financiera, Cuentas por Pagar, Inventarios y Compras - Bodegas - , Facturación y Cobizaciones, Análisis Gráfico y Nómina.*

A continuación se describen algunas de sus características más importantes:

ADAPTADO: Se puede diligenciar cualquiera de las disposiciones de la Legislación Contable Colombiana y los requerimientos de la Administración Nacional de Impuestos, tales como: Plan de Cuentas, Informes Tributarios (IVA, Retención en la fuente, Pagos a Terceros), Folios para Libros Fiscales, etc.

DIDÁCTICO: Su manejo ordenado por el sistema de ventanas le permite al usuario ubicarse y decidir la tarea a realizar. No tiene que realizar procesos alternos que afecten negativamente la información, como tampoco posee opciones que al pulsar por casualidad o ligeramente alteren la información digitada. Está diseñado de tal manera que aun una persona con pocos conocimientos contables o de sistemas puede aprender a usarlo en muy poco tiempo.

INTEGRADO: Funcionamiento 100% en línea y tiempo real. Cada documento grabado, en cualquiera de los módulos, actualiza todos los archivos necesarios en un solo proceso y la información se refleja inmediatamente en todos los otros módulos con los que tenga relación. No hay ninguna redundancia en la grabación de los datos. No hace falta "integrar" el movimiento ni "actualizar" saldos después de cada sesión de grabación, ya que el sistema ejecuta estos procesos automáticamente; esto posibilita la consulta y/o impresión de cualquier informe tan pronto como se hayan digitado los documentos.

SEGURO: Ningún documento se graba si no está cuadrado. Las copias de seguridad se pueden realizar de manera sencilla mediante una opción programada. El administrador del sistema puede habilitar usuarios y niveles de acceso al sistema. Mediante la opción Abrir/Cerrar meses se puede desactivar la grabación y modificación de documentos en mes o día determinado para evitar modificaciones a documentos que ya han sido revisados (es posible consultar e imprimir, pero no cambiar ni eliminar). Toda grabación se refleja instantáneamente en todas las estaciones de red (en caso de que esta exista) de modo que no es posible que se graben varios documentos con el mismo número cuando varios usuarios están grabando simultáneamente.

AGIL: Manejo de plantillas o documentos modelo que agilizan la grabación de comprobantes repetitivos. Traslado automático entre meses de documentos grabados por error en el mes incorrecto. Generación de los ajustes por inflación de modo automático. Múltiples formatos de impresión para cada uno de los tipos de documentos que su empresa maneja. Cada documento puede ser impreso al momento de su grabación, o

pueden ser impresos en grupo al finalizar la grabación usando la opción *Impresión de Documentos*, que está disponible en todos los módulos. No hace falta abandonar la grabación de los documentos para crear un nit, cuenta, proveedor, cliente, centro de costo, etc., agilizando de esta manera el proceso de grabación de los mismos; además todos estos archivos pueden ser consultados por código o nombre. Informa de anticipos hechos a proveedores al momento de efectuar un pago a alguno de ellos. Grabar un recibo de caja de un cliente o de un egreso a un proveedor es tan fácil como marcar los documentos que cancelan o que se pagando, respectivamente; el sistema muestra estos documentos tan pronto se le suministra el nit ó la cédula del cliente o proveedor.

ECONOMICO: La cantidad y calidad de las consultas que el sistema suministra le ayudarán a revisar los datos grabados y a encontrar la información que necesita rápidamente. De esta manera ahorrará tiempo y dinero al evitar la impresión de listados que de otro modo hubiera sería necesario efectuar.

AUTOMATICO: No es necesario "cerrar" un mes para iniciar la grabación de otro, ni siquiera hace falta efectuar un cierre de año para iniciar otro. El traslado de saldos entre meses de un mismo año es completamente automático, y la transferencia de saldos de un año a otro se efectúa mediante un procedimiento sencillo que puede ser repetido cuantas veces sea necesario. Generación automática del comprobante de cierre de año.

AJUSTABLE: Permite realizarle eventuales modificaciones al programa de tal manera que el sistema quede a la medida de las necesidades y requerimientos de la empresas. Estas modificaciones se cotizan por separado según las tarifas establecidas por nuestra empresa para dicho tipo de actividad.

Cada uno de los módulos del sistema está compuesto por cinco menús, mediante los cuales se accede a las opciones disponibles en el sistema:

Menú Básicos: En este menú se lleva a cabo la configuración de los parámetros de funcionamiento del sistema y en general se registra información como: Tipos de documento utilizados por la empresa, nits de terceros, clientes o proveedores, plan de cuentas, tablas que incluyen vendedores, zonas geográficas, etc.

Menú Grabación: Actualiza los archivos maestros, a través del asiento de las transacciones diarias mediante la grabación de comprobantes tales como Notas de Contabilidad, Comprobantes de Egreso y Comprobantes de Ingreso, compras, ajustes al inventario, ventas, devoluciones en compras y ventas etc.

Menú Consultas: Permite consultar por *Pantalla* toda la información registrada en el sistema, ya sean documentos, cuentas, centros de costo, clientes, proveedores etc.

Menú Informes: A través de esta opción se pueden obtener reportes impresos de la información grabada en el sistema. Los informes incluidos van mas allá de los estrictamente necesarios para el mantenimiento de libros oficiales de contabilidad y se convierten en poderosas herramientas para la toma de decisiones.

Menú Especiales: que le permiten realizar cierto tipo de operaciones de una gran utilidad para una ágil revisión de la información grabada: Cambio de Período (Mes y Año), Eliminar/Anular Documentos, Cuadre de Movimiento, Corrección de Nit /Cédulas ó códigos, Corrección de Cuentas, Reproceso de información (Movimientos, saldos, costos, cartera, etc.) y otra serie de funcionalidades.

A continuación se explican en detalle cada uno de los módulos del sistema Integrado de Información contable Fénix 2000.

PROPUUESTA ECONOMICA

Nombre del módulo	Valor de la Licencia*	Horas de capacitación sugeridas
Contabilidad General	700.000	6 Horas
Cartera	350.000	3 Horas
Facturación	450.000	4 Horas

* La licencia de uso es válida para 3 usuarios concurrentes del sistema, por cada usuario adicional será necesaria la compra de una **Licencia Adicional de Red**. Después de 7 licencias cada una tendrá un descuento del 50%.

** Después de 3 licencias **ADICIONAL MONOUSUARIO**, cada una de ellas tendrá un descuento del 50%.

*** Depende del estudio realizado sobre las necesidades de su empresa.

**** Depende del valor total de los demás módulos que se adquieran.

Si el valor de las licencias adquiridas supera los \$5000.000,00 se otorgará el 12% del total del monto de la compra representado en a.) Otros módulos b.) Licencia(s) Adicionales en Red o c.) Licencia(s) Adicionales Monousuario.

Capacitación en el uso del programa.

Cada hora de capacitación tiene un valor de \$ 25.000.

Este precio se mantiene hasta para un número de horas de capacitación igual al 130% del total sugerido. Si el usuario excede este tope, la hora adicional tendrá un costo de \$30.000.

CONDICIONES COMERCIALES

Crédito: Cuota inicial del 40% del valor de los módulos contratados a la fecha de instalación del programa, 30% treinta días después de instalado el programa y el 30% sesenta días después.

Contado: (100% al momento de la instalación) se hará un descuento del 7 % sobre el valor total.

ASESORIA Y GARANTIA

El Sistema Incluye:

1. **INSTALACION** del programa en el computador que la empresa disponga, y uso simultáneo del mismo, a través de una red, de hasta tres usuarios.
2. **DISKETTE** de instalación, se entregó una unidad de disco de 5¼" o de 3½" con la que usted puede instalar el programa, o reinstalarlo en caso de que sea necesario.
3. **CAPACITACION** en el uso del sistema: CUATRO HORAS (4) por cada módulo adquirido dentro de un período no mayor a SESENTA (60) días, contados a partir de la fecha de instalación del programa. Dicha capacitación se suministrará solo en horarios de oficina. Las fechas y horas de las clases se programaran de mutuo acuerdo.
4. **ASESORIA TELEFONICA** gratuita durante un período de TREINTA (30) días contados a partir de la fecha de terminación de la capacitación.
5. **ACTUALIZACIONES DEL SISTEMA** sin costo alguno para su empresa, a medida que se realicen, durante un período de DOCE (12) meses contados a partir de la fecha de instalación del programa, Después de cumplido este período, las actualizaciones tendrán un costo no menor al 20% del valor total.

GARANTIA DE FUNCIONAMIENTO

Todos los módulos funcionan perfectamente, de manera que cualquier error en el programa, será corregido sin costo de ningún tipo.

Esta garantía NO cubre cambios que deban hacerse debido a necesidades específicas de su empresa. Las eventuales modificaciones al programa se cotizarán por separado según las tarifas establecidas por nuestra empresa para dicho tipo de actividad.

RESPONSABILIDAD:

El alcance de nuestra responsabilidad, es el funcionamiento correcto del programa y no sobre el área contable, de personal, o de los equipos por ustedes utilizados; de manera que el éxito del montaje depende también de la colaboración y habilidad del Contador y su(s) auxiliar(es) y del buen estado y capacidad operativa de sus equipos.

18/08/04

11:33:56a.m.

Valor Solicitado: \$ 10,000,000.00

Pago Nro.	Saldo de Capital	Abono a Capital	Intereses	Valor de Cuota
1	9,722,222.22	277,777.78	213,959.17	491,736.95
2	9,444,444.44	277,777.78	208,015.86	485,793.64
3	9,166,666.67	277,777.78	202,072.55	479,850.33
4	8,888,888.89	277,777.78	196,129.24	473,907.01
5	8,611,111.11	277,777.78	190,185.93	467,963.70
6	8,333,333.33	277,777.78	184,242.62	462,020.39
7	8,055,555.56	277,777.78	178,299.31	456,077.08
8	7,777,777.78	277,777.78	172,356.00	450,133.77
9	7,500,000.00	277,777.78	166,412.69	444,190.46
10	7,222,222.22	277,777.78	160,469.38	438,247.15
11	6,944,444.44	277,777.78	154,526.07	432,303.84
12	6,666,666.67	277,777.78	148,582.76	426,360.53
13	6,388,888.89	277,777.78	142,639.45	420,417.22
14	6,111,111.11	277,777.78	136,696.14	414,473.91
15	5,833,333.33	277,777.78	130,752.82	408,530.60
16	5,555,555.56	277,777.78	124,809.51	402,587.29
17	5,277,777.78	277,777.78	118,866.20	396,643.98
18	5,000,000.00	277,777.78	112,922.89	390,700.67
19	4,722,222.22	277,777.78	106,979.58	384,757.36
20	4,444,444.44	277,777.78	101,036.27	378,814.05
21	4,166,666.67	277,777.78	95,092.96	372,870.74
22	3,888,888.89	277,777.78	89,149.65	366,927.43
23	3,611,111.11	277,777.78	83,206.34	360,984.12
24	3,333,333.33	277,777.78	77,263.03	355,040.81
25	3,055,555.56	277,777.78	71,319.72	349,097.50
26	2,777,777.78	277,777.78	65,376.41	343,154.19
27	2,500,000.00	277,777.78	59,433.10	337,210.88
28	2,222,222.22	277,777.78	53,489.79	331,267.57
29	1,944,444.44	277,777.78	47,546.48	325,324.26
30	1,666,666.67	277,777.78	41,603.17	319,380.95
31	1,388,888.89	277,777.78	35,659.86	313,437.64
32	1,111,111.11	277,777.78	29,716.55	307,494.33
33	833,333.33	277,777.78	23,773.24	301,551.02
34	555,555.56	277,777.78	17,829.93	295,607.71
35	277,777.78	277,777.78	11,886.62	289,664.40
36	0.00	277,777.78	5,943.31	283,721.09
		10,000,000.00	3,958,244.61	13,958,244.61

NOTA

La presente proyección esta sujeta a las variaciones del DTF y no genera ninguna obligación ni responsabilidad para la Cooperativa.

PORTAFOLIO DE SERVICIOS



NUESTRA EMPRESA

Servicios Especializados Cooperativos SERESCOOP, es una Cooperativa de Trabajo Asociado, sin ánimo de lucro, que vincula el trabajo personal de sus asociados para la prestación de servicios a las empresas del sector funerario, en las áreas de Aseo General, Cafetería y Mantenimiento.

Surge del interés por conformar una organización del sector solidario que represente al recurso humano que se desempeña en estas actividades, con el ánimo de mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y bienestar de sus asociados ofreciéndoles estabilidad laboral, vinculación al sistema de Seguridad Social, Capacitación permanente y desarrollo social integral. Se propicia la asociación libre, voluntaria, consciente y razonable.

MISION

“Ser pioneros en el sector de la economía solidaria, en la organización del talento humano que presta servicios generales al sector funerario de Bucaramanga; brindando a nuestros clientes y asociados servicios altamente calificados; contribuyendo al fortalecimiento de la economía y brindando oportunidades de desarrollo integral a nuestros asociados”

VISION

“SERESCOOP, en el año 2008, será reconocida como modelo en el sector de la Economía Solidaria en Bucaramanga, por su eficiente calidad en la prestación de servicios, y mejora en el bienestar y calidad de vida de sus asociados.”

VALORES

Honestidad, transparencia, responsabilidad y vocación social.

NUESTRA GENTE

Es un equipo de trabajo capacitado y especializado, con gente amable dispuesta a servir y respaldar con eficiencia y calidad la labor que usted realiza

NUESTROS SERVICIOS

La cooperativa dispone de personal especializado que apoyará la atención de los usuarios que acuden a las salas de velación, con el suministro de servicios de cafetería, el mantenimiento cuidado y conservación de las salas, pasillos e instalaciones en general. El recurso humano estará disponible las 24 horas.

SERVICIOS PRINCIPALES

Servicio de aseo. Uno de los aspectos que hace parte del ambiente sano en todos los establecimientos públicos, es mantener en óptimas condiciones el orden y aseo de todas estas áreas por donde transita el público; estas actividades demandan una constante dedicación por parte del personal encargado de estas funciones. Por tal motivo uno de los servicios que se ofrece es el aseo general, de acuerdo con las especificaciones técnicas de higiene y asepsia para estos sitios.

Servicio de cafetería. Atención permanente al público en el suministro de bebidas, complementando la prestación del servicio ofrecido por el sector funerario.

Mantenimiento. Eléctrico, instalación y limpieza de lámparas de techo, arreglos de plomería y tapicería, revisión de quipos como planta eléctrica, bomba de agua, tanques de almacenamiento y equipos de oficina en general.

Se suministran los insumos para cada servicio ofrecido