

**FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO
ASOCIADO CONFORMADA POR POBLACIÓN DESPLAZADA UBICADA EN
LA COMUNA SEIS (6) PARA PRESTAR SERVICIOS GENERALES
(MANTENIMIENTO DE ZONAS VERDES, SERVICIOS GENERALES Y
ARREGLOS LOCATIVOS) EN EL MUNICIPIO DE BARRANCABERMEJA**

**LILIANA FARLLEY CASTAÑEDA RUEDA
CARMEN SMITH VILLAMIZAR GONZALEZ**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
INSTITUTO DE PROYECCION REGIONAL Y EDUCACIÓN A DISTANCIA
GESTIÓN EMPRESARIAL
BARRANCABERMEJA
2010**

**FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO
ASOCIADO CONFORMADA POR POBLACIÓN DESPLAZADA UBICADA EN
LA COMUNA SEIS (6) PARA PRESTAR SERVICIOS GENERALES
(MANTENIMIENTO DE ZONAS VERDES, SERVICIOS GENERALES Y
ARREGLOS LOCATIVOS) EN EL MUNICIPIO DE BARRANCABERMEJA**

**LILIANA FARLEY CASTAÑEDA RUEDA
CARMEN SMITH VILLAMIZAR GONZALEZ**

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

**Director
LUIS FERNANDO PINZON LOPEZ
Economista
Especialista en Formulación y Evaluación de Proyectos**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
INSTITUTO DE PROYECCIÓN REGIONAL Y EDUCACIÓN A DISTANCIA
GESTIÓN EMPRESARIAL
BARRANCABERMEJA
2010**

**A Dios, porque sin sus inmensos dones de sabiduría,
Perdón, paciencia, fortaleza y constancia, no habría sido
Posible realizar este proyecto..**

**A las personas que siempre me han demostrado su apoyo, su
Paciencia y amor inconmensurable conmigo. Para quienes me
Enseñaron sus valores y las cosas importantes de
La vida. Mis padres... porque todo lo que soy
Es gracias a ustedes.**

**A mi esposo o, por brindarme su ayuda
Y su apoyo cuando más lo necesitaba. Por haberme
Dado lo mejor de él y por esperar siempre lo mejor de
mí.**

**A mis hijos, por su amor que día a día
Me da con sus palabras y expresiones
De Felicidad y gozo en mi corazón.**

**A todas las personas que en algún momento
Me ayudaron a lo largo de mi carrera, por su apoyo
Y respaldo.**

CARMEN SMITH

**A Dios, por darme tantas cosas en la vida
y poner en mí camino seres que apoyan mi caminar.**

**A mí padre, quien con su ejemplo de vida guía mis pasos
y me da fuerzas para no desfallecer en los momentos difíciles.**

**A mí madre, quien con su esfuerzo, apoyo incondicional, sacrificio y
dedicación
ha sabido enseñarme tantas cosas en la vida.**

A mis hermanas

**A mí esposo y mi hijo hermoso
quien con su amor y comprensión
me mostraron que se puede salir adelante, por su apoyo incondicional
durante la carrera y en este proyecto.**

LILIANA FARLLEY

AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan sus agradecimientos a:

Luis Fernando Pinzón, Economista, docente del área de seminario de creación de empresas de la Universidad Industrial de Santander y director del proyecto de grado, por su valiosa colaboración.

Al ingeniero Alejandro Álvarez, Coordinador del Universidad Industrial de Santander – UIS seccional Barrancabermeja, por su colaboración y constante apoyo.

La comunidad de la comuna 6 de Barrancabermeja por su atención y expectativa en la aplicación de las encuestas para que en no muy lejano tiempo este proyecto sea toda una realidad.

A los directivos y docentes del área profesional en Gestión Empresarial.

CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCIÓN	1
1. GENERALIDADES	4
1.1 CONTEXTO GEOGRÁFICO.....	4
1.1.1 Ubicación.	4
1.1.2 Temperatura.	4
1.1.3 Límites.	5
1.1.4 Población.	5
1.1.5 Aspectos económicos.	5
1.1.6 Aspectos culturales.....	6
1.1.7 Aspectos sociales.	6
1.2 MARCO CONTEXTUAL.....	6
1.2.1 El desplazamiento forzado.....	6
1.2.2 Generalidades de la sociedad cooperativa	11
1.2.3 Reseña histórica y normativa de las cooperativas de trabajo.	13
1.2.4 Ámbito de las cooperativas de trabajo.	14
1.2.5 Evolución del movimiento cooperativo en Colombia.....	15
1.2.6. Evolución del movimiento cooperativo en Barrancabermeja.....	17
1.2.7 Generalidades del mantenimiento de zonas verdes.....	19
1.2.8 Generalidades de los servicios generales.....	20
1.2.9 Generalidades de los arreglos locativos.....	21
1.3 MARCO DE REFERENCIA LEGAL	21
2. ESTUDIO DE MERCADOS	27
2.1. OBJETIVOS.....	27
2.1.1 General	27
2.1.2 Específicos.....	27
2.2. DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO	28
2.2.1 Definición, Usos y especificaciones del servicio	28

2.2.2 Servicios sustitutos.	28
2.2.3 Productos complementarios.....	28
2.2.4 Atributos diferenciadores del servicio con respecto a la competencia	29
2.3. MERCADO POTENCIAL Y OBJETIVO	29
2.3.1. Mercado potencial.....	29
2.3.2 Mercado Objetivo	29
2.3.3 LA DEMANDA.....	30
2.3.4 Investigación de Mercados	30
2.3.5 Estimación de la demanda.....	41
2.3.6 Evolución histórica de la demanda	42
2.3.7 Proyección de la demanda.....	42
2.4 LA OFERTA.....	43
2.4.1 Necesidades de información.....	43
2.4.2 Ficha técnica.....	43
2.4.3 Tabulación, presentación y análisis de resultados de la oferta	45
2.4.4 Análisis de la situación actual de la competencia	55
2.4.5 Proyección de la oferta	56
2.5 RELACIÓN ENTRE DEMANDA Y OFERTA.....	57
2.6 CANALES DE COMERCIALIZACIÓN	57
2.6.1 Estructura de los canales actuales.	57
2.6.2 Ventajas y desventajas de los canales actuales.....	57
2.6.3 Selección de los canales de comercialización	58
2.7 PRECIO	58
2.7.1 Análisis de precios	58
2.7.2 Estrategias de fijación de precios	59
2.8 PUBLICIDAD Y PROMOCIÓN.....	60
2.8.1 Objetivos.....	60
2.8.2 Logotipo	60
2.8.3 Lema.....	61
2.8.4 Análisis de medios.	61

2.8.5 Selección de medios.....	63
2.8.6 Estrategias publicitarias.....	64
2.8.7 Presupuesto de publicidad y promoción.....	65
2.9 CONCLUSIONES Y POSIBILIDADES DEL PROYECTO.....	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.....	69
3.1.3 Capacidad del proyecto.....	70
3.2 LOCALIZACIÓN.....	72
3.2.1 Macrolocalización.....	72
3.2.2 Microlocalización.....	72
3.3 INGENIERÍA DEL PROYECTO.....	78
3.3.1 Ficha técnica del servicio.....	78
3.3.2 Descripción técnica del proceso de solicitud de un servicio.....	78
3.3.3 Diagrama de operación, proceso y procedimiento.....	81
3.3.4 Control de calidad.....	85
3.3.5 Recursos.....	85
3.3.6 Estudio de proveedores.....	87
3.3.7 Distribución de planta.....	89
3.3.8 Logística de distribución.....	89
3.4 CONCLUSIONES SOBRE LA VIABILIDAD TÉCNICA DEL PROYECTO.....	89
4. ESTUDIO ADMINISTRATIVO Y LEGAL.....	91
4.1 FORMA DE CONSTITUCIÓN.....	91
4.1.1 Tipo de Sociedad.....	91
4.1.2 Procedimiento.....	93
4.2 CONSTITUCIÓN DE LA EMPRESA.....	96
4.2.1 Visión.....	96
4.2.2 Misión.....	96
4.2.3 Objetivos.....	96

4.2.4 Políticas	98
4. 3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	101
4.3.1 Organigrama.....	101
4.3.2 Descripción y perfil de cargos	103
4.3.3 Asignación salarial	112
5. ESTUDIO FINANCIERO	114
5.1 INVERSIONES	114
5.1.1 Inversión Fija.....	114
5.1.2 Inversión diferida.....	116
5.1.3 Inversión de capital de trabajo	116
5.1.4 Inversión Total	119
5.1.5 Fuentes de financiación	119
5.2 COSTOS UNITARIOS	120
5.2.1 Costos Fijos Unitarios	120
5.2.2 Costos Variables Unitarios.....	121
5.2.3 Costos totales unitarios.....	122
5.2.4 Precio de venta	123
5.3 PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS	124
5.3.1 Egresos proyectados.....	124
5.3.2 Ingresos proyectados	124
5.4 PUNTO DE EQUILIBRIO	126
5.5 FLUJO DE CAJA PROYECTADO	127
5.6 ESTADO DE RESULTADOS PROYECTADO	128
5.7 BALANCE GENERAL	130
6. EVALUACIÓN DEL PROYECTO.....	131
6.1 IMPACTO SOCIAL	131
6.2 IMPACTO AMBIENTAL	133
6.3 EVALUACIÓN FINANCIERA	133
6.3.1 Valor Presente Neto.....	133
6.3.2 Tasa Interna de Retorno	135

6.3.3 Periodo de recuperación	135
6.3.4 Análisis de las razones financieras	136
CONCLUSIONES	139
RECOMENDACIONES	142
BIBLIOGRAFÍA	143
ANEXOS	143

LISTA DE CUADROS

Pág.

Cuadro 1. Tabulados generales del proceso de reconocimiento de la condición de desplazado (Personas en el Registro Único de Población Desplazada) Modalidad de Migración por Municipio de Llegada	10
Cuadro 2. Ficha técnica de la investigación.....	31
Cuadro 3. Uso del servicio de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos (pintura) en su establecimiento comercial	34
Cuadro 4. Frecuencia del uso del servicio de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos en su establecimiento comercial.....	35
Cuadro 5. Servicios más requeridos	36
Cuadro 6. Medios que utiliza para contactar a personas que ofrecen este tipo de servicios.....	37
Cuadro 7. Evaluación de la calidad de los servicios prestados	37
Cuadro 8. Necesidad de crear una organización que permita de forma confiable suministrar la mano de obra para los servicios de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos (pintura)	39
Cuadro 9. Factores determinantes para contratar estos servicios.....	40
Cuadro 10. Estimación de la demanda del proyecto.....	41
Cuadro 11. Proyección de la demanda para los propietarios y/o administradores de empresas (Número de servicios)	42
Cuadro 12. Ficha técnica	43
Cuadro 13. Sexo de los encuestados	45
Cuadro 14. Rango de edad de los encuestados	46
Cuadro 15. Cargo que desempeña el posible agremiado.....	47
Cuadro 16. Identificación de los encuestados como cabeza de familia	48
Cuadro 17. Personas que conforman su núcleo familiar	49
Cuadro 18. Ingreso mensual promedio obtenido por la labor realizada.....	50

Cuadro 19. Participación promedio en contratos en la prestación del servicio	51
Cuadro 20. Prestación del servicio en forma directa o por terceros.....	52
Cuadro 21. Posibilidad de agremiarse los trabajadores como cooperativa de trabajo asociado.....	53
Cuadro 22. Preferencia de servicio que desean los usuarios por parte de la cooperativa	54
Cuadro 23. Precio del servicio prestado por las personas dedicadas al mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos (pintura)	59
Cuadro 24. Presupuesto de publicidad del lanzamiento	65
Cuadro 25. Presupuesto de publicidad de sostenimiento	66
Cuadro 26. Capacidad diseñada para los propietarios y/o administradores de empresas (Número de servicios)	70
Cuadro 27. Capacidad instalada para los propietarios y/o administradores de empresas (Número de servicios)	71
Cuadro 28. Capacidad utilizada para los propietarios y/o administradores de empresas (Número de servicios)	71
Cuadro 29. Proyección de la capacidad utilizada.....	72
Cuadro 30. Ficha técnica del servicio	78
Cuadro 31. Resultado del estudio de proveedores	88
Cuadro 32. Equipo de oficina.....	114
Cuadro 33. Descripción de muebles y enseres	115
Cuadro 34. Descripción de herramientas.....	115
Cuadro 35. Total inversión fija	115
Cuadro 36. Inversión diferida	116
Cuadro 37. Mano de obra directa	116
Cuadro 38. Mano de obra indirecta.....	117
Cuadro 39. Costos indirectos de prestación de servicios.	117
Cuadro 40. Total costos de prestación de servicios.....	118
Cuadro 41. Gastos de administración y ventas	118

Cuadro 42. Cálculo del capital de trabajo	119
Cuadro 43. Inversión total	119
Cuadro 44. Clasificación de los costos	120
Cuadro 45. Precio de venta servicios	123
Cuadro 46. Egresos proyectados.....	124
Cuadro 47. Ingresos proyectados	125
Cuadro 48. Flujo de Caja proyectado	127
Cuadro 49. Estado de resultados proyectado	128
Cuadro 50. Distribución de excedentes	129
Cuadro 51. Balance General	130
Cuadro 52. Calculo del valor presente neto.....	130

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Uso del servicio en las empresas	34
Gráfico 2. Frecuencia del uso del servicio	35
Gráfico 3. Servicios requeridos	36
Gráfico 4. Medios que utiliza para contactar a personas que realizan este servicio	37
Gráfico 5. Evaluación de la calidad de los servicios prestados.....	38
Gráfico 6. Necesidad de crear una organización que permita de forma confiable suministrar la mano de obra para los servicios de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos (pintura)	39
Gráfico 7. Factores determinantes para contratar estos servicios.....	40
Gráfico 8. Sexo de los encuestados	45
Gráfico 9. Rango de edad de los encuestados	46
Gráfico 10. Cargo que desempeña el posible agremiado	47
Gráfico 11. Identificación de los encuestados como cabeza de familia.....	48
Gráfico 12. Personas que conforman su núcleo familiar	49
Gráfico 13. Ingreso mensual promedio obtenido por la labor realizada	50
Gráfico 14. Participación promedio en contratos en la prestación del servicio	51
Gráfico 15. Prestación del servicio de forma directa o por terceros.....	52
Gráfico 16. Posibilidad de agremiarse los trabajadores como cooperativa de trabajo asociado.....	53
Gráfico 17. Preferencia de servicio que desean los usuarios por parte de la cooperativa	54
Gráfico 18. Organigrama de COOPRODES CTA	102

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Ponderación y asignación de puntos a cada uno de los factores	73
Tabla 2. Grados de cada factor.....	75
Tabla 3. Total puntos por zonas.....	76

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Cuestionario aplicado a la demanda	144
Anexo B. Cuestionario aplicado a la oferta	149
Anexo C. Distribución en planta.....	149
Anexo D. Modelo de acta de constitución de las cooperativas de trabajo asociado.....	150
Anexo E. Estatutos cooperativa de trabajo asociado.....	154
Anexo F. Régimen de trabajo asociado	189
Anexo G. Régimen de compensaciones.....	201
Anexo H. Régimen de previsión y seguridad social	211

GLOSARIO

ÁREA PÚBLICA: es aquella destinada al uso, recreo o tránsito público exceptuando aquellos espacios cerrados y con restricciones de acceso

ÁREA RURAL: espacio donde predominan las actividades productivas del sector primario, conteniendo además espacios naturales, trazas de sistemas de transporte, instalaciones industriales, generación y transmisión de energía eléctrica, población y servicios, todos ellos dispersos.

ÁREA URBANA: espacios que contienen a la población nucleada, en los que prevalece como uso del suelo el soporte de construcciones de habitación, industrias, comercios, actividades culturales, infraestructuras, servicios e incluyendo entre otros, espacios destinados a la circulación y al esparcimiento.

ASENTAMIENTOS IRREGULARES: grupos de construcciones fundamentalmente destinadas a vivienda que se localizan espacialmente desordenadas, ubicados en predios estatales, municipales o privados, desarrollándose además actividades de trabajo familiar de bajo nivel, como la clasificación y comercialización de residuos urbanos.

BARRIDO Y LIMPIEZA: es el conjunto de actividades tendiente a dejar las áreas públicas libres de todo residuo sólido diseminado o acumulado.

BARRIDO Y LIMPIEZA MANUAL: este servicio consiste en la labor realizada mediante el uso de fuerza humana y elementos manuales, la cual comprende el barrido de cada cuadra hasta que sus áreas públicas queden libres de papeles, hojas, arenilla acumulada en los bordes del andén y de cualquier otro objeto o material susceptible de ser barrido manualmente.

BARRIDO Y LIMPIEZA MECÁNICA: se refiere al barrido y a la limpieza de áreas públicas mediante el uso de equipos mecánicos. Se incluye la aspiración y/o el lavado de áreas públicas.

CALIDAD DE VIDA: situación de la población considerada en función de un conjunto de indicadores relacionados con la satisfacción de sus necesidades, incluyendo entre otros, aspectos socioeconómicos, culturales, ambientales, de seguridad y de su entorno espacial (ver Necesidades básicas insatisfechas)

CALIDAD DEL SERVICIO DE ASEO: se entiende por calidad del servicio público domiciliario de aseo, la prestación con continuidad, frecuencia y eficiencia a toda la población de conformidad con lo establecido en este Decreto; con un debido programa de atención de fallas y emergencias, una atención al usuario completa, precisa y oportuna, un eficiente aprovechamiento y una adecuada disposición de los residuos sólidos de tal forma que se garantice la salud pública y la preservación del medio ambiente, manteniendo limpias las zonas atendidas

CONTAMINACIÓN: es la presencia de fenómenos físicos, de elementos o de una o más sustancias o de cualquier combinación de ellas o sus productos que genere efectos adversos al medio ambiente, que perjudiquen la vida, la salud y el bienestar humano, los recursos naturales, constituyan una molestia o degrade la calidad del aire, agua, suelo o del ambiente en general

DESPLAZADOS: son las personas o grupo de personas que se han visto forzadas u obligadas a escapar o huir de su hogar o de su lugar de residencia habitual, en particular como resultado o para evitar los efectos de un conflicto armado, de situaciones de violencia generalizada, de violaciones de los derechos humanos y que no han cruzado una frontera estatal internacionalmente reconocida.

DESPLAZAMIENTO FORZADO: por violencia de conflicto interno o internacional o acción de grupos alzados en armas, es espontáneo e impredecible.

DESPLAZAMIENTO O EVACUACIÓN: ocasionada por acción violenta por agentes imprevistos.

DEPORTACIÓN: Se refiere al acto de un Estado por medio del cual saca a una persona que no es su ciudadano de su territorio después de que se le negó la admisión o que se le terminó el permiso para permanecer en el. Considerando que la migración de retorno puede ser espontánea o asistida (y por lo tanto incorpora un elemento de volición), la deportación es la ejecución real de la remoción.

EXPULSIÓN: es el acto de informar sobre la prohibición de permanecer en el territorio de un Estado. Una orden de expulsión se otorga, ya sea si el individuo entró ilegalmente o no está autorizado para permanecer en ese Estado.

IMPACTO AMBIENTAL: afectación del entorno ocasionada por la realización de una obra.

MIGRACIÓN FORZADA: es el movimiento no voluntario de una persona para escapar a un conflicto armado, situación de violencia, violación de sus derechos, desastre natural, o un desastre provocado por el hombre. Este término aplica a los movimientos de refugiados y a los intercambios forzados de poblaciones entre Estados.

MIGRACIÓN IRREGULAR: es el movimiento de una persona a un nuevo lugar de residencia o tránsito utilizando medios irregulares o ilegales, sin los documentos válidos o utilizando documentos fraudulentos. Este término también incluye el tráfico de migrantes.

NO ADMISIÓN: es el acto de informar sobre la prohibición para entrar al territorio del Estado involucrado.

MIGRACIÓN ORDENADA: es el movimiento de una persona de su lugar habitual de residencia a un nuevo lugar de residencia, cumpliendo con las leyes y regulaciones que rigen la salida del país de origen, el viaje, tránsito, e ingreso al país que recibe.

RECOLECCIÓN INDUSTRIAL Y COMERCIAL: comprende la recolección de los residuos sólidos producidos por las actividades comerciales e industrial

REMIGRACIÓN: es el movimiento de una persona que, habiendo retornado a su país oficial de salida por algunos años, sale nuevamente por otro periodo u otro destino.

REPATRIACIÓN: es una subcategoría de migración de retorno que se refiere a los refugiados que regresan a sus lugares de origen, prisioneros de guerra bajo la Convención de Ginebra de 1949, civiles en tiempos de guerra, y diplomáticos en tiempos de crisis, de conformidad con las Convenciones de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y Consulares de 1961 y 1963 respectivamente.

SIGLAS

- ACNUDH: Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos
- AFRODES: Asociación de Afrocolombianos Desplazados
- ANUC: Asociación Nacional de Usuarios Campesinos
- ASOAGROMISBOL: Asociación de Agricultores y Mineros del Sur de Bolívar
- AUC: Autodefensas Unidas de Colombia
- CICR: Comité Internacional de la Cruz Roja
- CND: Coordinadora Nacional de Desplazados

RESUMEN

TÍTULO:

FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO CONFORMADA POR POBLACIÓN DESPLAZADA UBICADA EN LA COMUNA SEIS (6) PARA PRESTAR SERVICIOS GENERALES (MANTENIMIENTO DE ZONAS VERDES, SERVICIOS GENERALES Y ARREGLOS LOCATIVOS) EN EL MUNICIPIO DE BARRANCABERMEJA *

AUTORAS:

CASTAÑEDA RUEDA, Liliana Farlley
VILLAMIZAR GONZALEZ, Carmen Smith **

PALABRAS CLAVES:

Cooperativa, Trabajo, Servicio, Calidad, Rocería, servicios generales, Pintura.

DESCRIPCIÓN:

Barrancabermeja es una de las ciudades gestoras en la consolidación de un nivel económico y social no solo para la zona sino para su entorno regional. Es además, el epicentro de la industria petrolera y sobre él se está construyendo una definición más objetiva sobre ciudad-región.

Para el logro de este concepto, el campo de los servicios ha evolucionado notoriamente en los últimos años, mejorando las condiciones económicas y sociales de los residentes y los trabajadores que día a día con su creatividad y destreza hacen de esta labor más competitiva, eficiente y con calidad.

El desplazamiento es uno de los principales problemas que existen en el municipio de Barrancabermeja, siendo uno de los factores su posición geográfica debido a que está en el corazón del magdalena medio y esto facilita a que se dirijan a esta ciudad que acoge a la población desplazada que vienen de diferentes regiones del país.

Es así como se han construido nuevos barrios entre ellos la comuna seis (6) la cual se encuentra ubicada en el sector nororiental de la ciudad, formada por familias desplazadas que son de muy pocos recursos, con muchas necesidades en cuanto atención medica, vivienda digna, oportunidades de trabajo, etc.

Es por tanto, que el objeto central del presente documento es viabilizar la idea de establecer en la ciudad una cooperativa de trabajo asociado que agremie a la comunidad desplazada de la comuna 6 residente en la ciudad de Barrancabermeja para la oferta del servicio a las empresas de: rocería, servicios generales y pintura puesto que en la actualidad carecen de una organización que los identifique directamente, teniendo a veces que dejar pasar oportunidades de participar en contratos macro en empresas y construcciones de gran envergadura.

* Proyecto de Grado

** Universidad Industrial de Santander. Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia. Gestión Empresarial. Director: Dr. Luis Fernando Pinzón López.

SUMMARY

TITLE:

FEASIBILITY FOR THE CREATION OF A COOPERATIVE WORK ASSOCIATE COMPLIANCE BY DISPLACED PEOPLE LOCATED IN THE SIX (6) TO PROVIDE SERVICES (MAINTENANCE OF GREEN AREAS, GENERAL SERVICE AND LOCATION ARRANGEMENTS) IN THE MUNICIPALITY OF BARRANCABERMEJA *

AUTHORS:

CASTAÑEDA RUEDA, Liliana Farley
VILLAMIZAR GONZALEZ, Carmen Smith **

KEY WORDS:

Cooperative Work, Service, Quality, Rocería, general services, Painting.

DESCRIPTION:

Barrancabermeja is one of the managers in building an economic and social level, not only to the area but to its regional environment. It is also the epicenter of the oil industry and it is being built on a more objective definition of city-region.

To achieve this, the field of services has evolved significantly in recent years, improving economic and social conditions of residents and workers every day with his creativity and skill to make this work more competitive, efficient and with quality.

The displacement is one of the main problems that exist in the municipality of Barrancabermeja, being one of the factors its geographic position because it is in the heart of the Magdalena one half and this facilitates to that they go to this city that welcomes in the displaced population which they come from different regions from the country.

It is as well as they have been constructed to new districts among them the commune six (6) who is located in the northeastern sector of the city, formed by moved families who are of very few resources, with many needs as soon as medical attention, worthy house, opportunities of work, etc

It is therefore that the focus of this paper is to make possible the idea of establishing a cooperative in the city associated work that the displaced community to join the commune 6 resident in the city of Barrancabermeja to offer service to companies: rocería, utilities and painting since the current lack of an organization to identify directly, sometimes having to miss opportunities to participate in contracts and construction companies in macro large.

* Grade Work

** Industrial University of Santander. Institute of Regional Projection and Education at a Distance. Enterprise management. Director: Dr. Luis Fernando Pinzón López.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de toda organización, sea cual fuere su naturaleza jurídica es el de obtener ingresos y poder ser gestor en el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas que ofrecen sus servicios en pro del crecimiento y desarrollo empresarial. Es por tanto, que el negocio debe ser rentable y sufragar, sea de forma parcial o total la amortización de las inversiones y obtener ganancias. La rentabilidad está determinada por factores en su mayoría externos, los cuales no pueden ser controlados por la gerencia de organización tales como alza en precios de materiales e insumos. Con una buena administración se pueden reducir los riesgos que presentan esos factores externos; así, el servicio puede ser rentable mediante una buena planificación, organización, control y dirección de los procesos productivos. Es por eso, que el reto de los administradores y gestores de una empresa es el de hacer crecer el negocio, adoptando medidas administrativas eficaces para lograr cumplir sus objetivos.

Las organizaciones actualmente se encuentran en un entorno de continuo cambio, caracterizado por la apertura de los mercados a nivel mundial y una exigente capacidad de adaptación para competir en el mercado. Por lo tanto el mejoramiento continuo en las organizaciones, las mejores prácticas está tomando cada vez más fuerza al brindar a las organizaciones opciones para enfrentar de la mejor forma esta dinámica actual, logrando la eficiencia de sus operaciones, la calidad de sus procesos y el fortalecimiento de las relaciones con sus clientes.

El presente proyecto de factibilidad para la creación de una cooperativa de trabajo asociado para la población más vulnerable en la comuna 6 de la ciudad de Barrancabermeja tiene como objetivo central ser el punto de apoyo para estas comunidades que buscan cada día un mejor nivel de vida y con ello poder sostenerse frente a las situaciones sociales y económicas que deben afrontar, con

el pleno conocimiento de los requerimientos legales y la repercusión al establecerse por el reconocimiento y de esta forma ser construcción de una equidad social sin discriminación alguna.

Con base en los resultados obtenidos en los diferentes estudios se pueden destacar:

En el estudio de mercados hay un interés no solo por parte de la demanda sino también de la población desplazada en crear una Cooperativa de Trabajo Asociado, el cual contribuya de forma efectiva al mejoramiento de la calidad de vida, ofreciendo servicios que sean competitivos y de esta manera aportar al grano de arena en el desarrollo social de la ciudad

En el aspecto técnico se describió la capacidad de producción, la forma en que se ofrecerá el servicio, la microlocalización, los insumos necesarios, la mano de obra y la distribución en planta.

En el estudio administrativo y legal se especificó la metodología a aplicar en este tipo de sociedades comerciales, las responsabilidades, el organigrama, el manual de funciones y la asignación salarial.

Con base en los estudios anteriormente mencionados se desarrolló el estudio financiero, el cual demostró un impacto positivo y en donde se ratificó en el estudio económico.

Finalmente en el estudio ambiental y social se viabiliza la importancia de crear nuevos puestos de trabajo, con la participación activa de los asociados, en donde es fundamental el crecimiento en el marco de un mejoramiento de calidad de vida y con ello propiciar nuevos ambientes en donde permita a nivel personal y laboral ser mejores personas, dejando atrás un oscuro suceso en donde la violencia

marcó sus vidas y con ello cambiar la página de la historia social no solo en Barrancabermeja sino en la Región del Magdalena Medio, siendo entonces este la justificación clave para el desarrollo del presente documento de grado.

1. GENERALIDADES

1.1 CONTEXTO GEOGRÁFICO

1.1.1 Ubicación. El municipio de Barrancabermeja se encuentra ubicado al occidente del Departamento de Santander, en la margen derecha del río Magdalena, principal arteria fluvial de Colombia.¹

Las coordenadas geográficas correspondientes a sus puntos extremos son de latitud norte, 7° 03'48" y longitud este, 73° 51'50" al oeste del meridiano de Greenwich, a 126 metros sobre el nivel del mar y 30°C de temperatura media.

1.1.2 Temperatura. La temperatura media anual es de 28 °C promedio. Esta variación mensual se presenta con valores que oscilan entre 21,2°C como la más mínima presentada en el día, y 35.4 °C como la mas alta. Los valores mas altos se presentan de enero a abril, y los menores en el periodo comprendido entre septiembre y diciembre.

En el municipio de Barrancabermeja, tan solo se posee el piso térmico cálido. Localizado entre los 0 y 1000 msnm, con una zona de transición hasta de 400 metros. La temperatura media anual es superior a 24°C. La temperatura en el municipio siempre ha presentado un comportamiento muy regular. Tiene una extensión territorial, Área (Km²) urbana de 35 y rural 1.119 con una superficie de 1.154 Km² repartidas en seis corregimientos.

¹ UNIVERSIDAD JAVERIANA. Memorias técnicas Consultoría Colombiana. Instituto Universidad Javeriana. Santafé de Bogotá. 2000. p. 132

1.1.3 Límites. La ciudad de Barrancabermeja limita por el norte con el municipio de Puerto Wilches, por el sur con los municipios de Puerto Parra, Simacota y San Vicente de Chucurí, por el oriente con los municipios de San Vicente de Chucurí, Girón y Betulia. Por el occidente con el río Magdalena que separa su territorio del departamento de Antioquia.

1.1.4 Población. La población de Barrancabermeja de acuerdo a las proyecciones de la oficina asesora de planeación, basado en el censo del año 1993 para el año 2006 es de 269.273 habitantes, distribuidos en 247.462 pobladores para el sector urbano y 21.811 en el área rural de la Municipalidad.

1.1.5 Aspectos económicos. La economía en Barrancabermeja ha mejorado a través de los años de forma progresiva, gracias a la confianza generada hacia los inversionistas que han creído en la ciudad, trayendo consigo un nivel de vida cómodo con creación de nuevos puestos de trabajo en todo su entorno².

En la actualidad, Barrancabermeja posee una dinámica diversidad económica, contando con amplias zonas bancarias, industriales, comerciales y educativas que hacen de la ciudad un centro de convergencia mercantil; de igual forma, Barrancabermeja es un centro de acopio de productos básicos de la canasta familiar proveniente de las diferentes veredas y corregimientos que la conforman, lo que hace posible y factible para cualquier poblador de la rivera conseguir todo tipo de productos, además de los servicios técnicos y profesionales que requiere las diferentes instituciones prestatarias de servicios ubicados en la región del Magdalena Medio.

1.1.6 Aspectos culturales. En lo concerniente a la población, Barrancabermeja no posee una identidad cultural propia, la mayoría de los habitantes provienen de diversas ciudades del país, que por la fiebre del petróleo surgida en los años 20

² Disponible en Internet: <www.ccbarranca.org.co>

vinieron a esta ciudad a buscar suerte, un mejor porvenir para sus familias. De ahí se deduce entonces, que la población porteña tiene un sinnúmero de costumbres culturales, mezclas de folklore, dialecto, vestimenta, gastronomía y deportivamente activa. Muchas de estas familias provenientes de Bogotá, Medellín, Cali, la costa caribe, se han quedado en la ciudad, no solamente por la estabilidad laboral que lograron obtener a través de ECOPEPETROL, sino además por las virtudes propias que se han creado para mostrar una mejor imagen ante el país y el mundo después del conflicto armado vivido en la década de los 90's: amable, respetuoso, de gran talento, trabajador, carismático y muy interactivo con la sociedad.

1.1.7 Aspectos sociales. La ciudad cuenta con unos indicadores del sistema de salud óptimos que favorecen en su mayoría a la población de estratos 1 y 2 de los sistemas contributivo y especial. Por otro lado el SISBEN, ha sido una de las herramientas indispensables para el acceso de la población en el área de salud.

En lo que concierne a la educación, el deporte y la recreación, la Administración Municipal ha ejecutado planes de acción con dineros recaudados a partir del pago de impuestos y regalías otorgadas por la explotación y refinación del petróleo.

En los últimos años la participación comunitaria en proyectos productivos ha incentivado a la creación de nuevas Juntas a acción comunal en el sector urbano como en el rural, siendo el protagonista de los cambios que buscan un mejor bienestar y una mejor calidad de vida a la población residente.

1.2 MARCO CONTEXTUAL

1.2.1 El desplazamiento forzado. Por desplazamiento interno se conoce a la migraciones forzadas dentro de un mismo país, los desplazados son personas

obligadas a huir de sus hogares de sus tierras por alguna crisis pero que a diferencia de los refugiados permanecen dentro de las fronteras de su país de origen.

El desplazamiento es un dato recurrente y cuasipermanente de la historia colombiana; hace parte de la memoria de las familias y de las poblaciones; está inscrito en los recuerdos de los habitantes urbanos, precedió la fundación de barrios en las grandes ciudades y de poblaciones grandes y pequeñas a lo largo y ancho de las fronteras internas su origen data de mas de 50 años.

El desplazamiento en general es mayor en zonas ricas en recursos donde confluyen la violencia por la tierra y la violencia política, pero no lo causa la violencia: la violencia es el instrumento que se utiliza para lograrlo; las verdaderas causas son más profundas y están muchas veces ocultas. Por eso, para comprender sus implicaciones, es necesario analizar las racionalidades de poder que están detrás y los conflictos por el control de territorios y recursos.

Normalmente se produce en varios contextos que pueden coexistir al mismo tiempo: violaciones de derechos humanos, dinámica del conflicto armado, conflictos sociales (como demandas o reivindicaciones de los trabajadores), recomposición de la propiedad, implementación de megaproyectos, lucha por (o contra) los cultivos ilícitos. Las causas no son sólo actores sino factores (sociales, económicos, políticos...) que están en la base de conflictos no resueltos históricamente. En este sentido el desplazamiento se liga con tensiones y contradicciones aún pendientes.

Este país ha tenido un proceso de construcción nacional ligado al desplazamiento, que ha determinado sus características socio demográficas actuales. La ocupación del territorio se ha basado históricamente en la apropiación privada y la orientación a los mercados externos (se puede observar en los ciclos de las

quinas, el añil, el tabaco, la ganadería, café, caucho, tagua, petróleo y finalmente cultivos ilícitos), que han actuado como impulsores de la ampliación de la frontera agrícola. El patrón histórico de tenencia de la tierra ha sido la gran propiedad personal o unifamiliar sustentada en la violencia y asentada en las tierras de mejor calidad. Al margen quedaban otros territorios que no ofrecían condiciones adecuadas para los patrones de producción dominantes, y se convertían en zonas de asentamiento de las poblaciones desplazadas desde el interior de las fronteras agrícolas.

Ya en los años cincuenta, con "La Violencia", los campesinos fueron expulsados de las mejores tierras y valles del país y empujados, bien hacia las ciudades, bien hacia la frontera agrícola y las zonas de colonización, sobre todo en el sur y en las selvas amazónicas.

Con el asesinato en 1948 del líder liberal populista Jorge Eliécer Gaitán, se desató un período violento de casi 20 años en el que murieron 300.000 civiles y más de dos millones de personas tuvieron que huir. Aunque ya había antes de esa época levantamientos armados campesinos y otros fenómenos violentos en varias regiones, este período "barrió" con las características regionales y extendió la violencia a grandes áreas del país. En Valle, Tolima y Cauca, gran cantidad de tierras campesinas terminaron en manos de hacendados y empresarios. En Urabá, a mediados de los años cincuenta, cuando se abrió la carretera al mar y las tierras se valorizaron, los campesinos que habían abierto la selva y sembrado los primeros bananos fueron obligados a vender sus tierras a precios muy bajos o a abandonarlas. De 5.000 personas, sólo quince recibieron en esa época sus títulos de propiedad, el resto fue condenado a seguir internándose en la selva.

Muchos campesinos fueron expulsados desde valles fértiles hacia zonas con suelos poco aptos para la agricultura y que se agotaban rápidamente. La ausencia institucional y la inexistencia de infraestructuras de transporte impedían la

comercialización de los productos cultivados. Tras un corto período de tiempo se endeudaban y detrás llegaban los latifundistas a quedarse con las mejoras y las tierras, mientras ellos seguían avanzando.

En cuanto a la marcha a las ciudades, también fue entonces cuando se produjo la transformación de Colombia de sociedad rural en urbana, un cambio demográfico que se produjo a un ritmo mucho mayor que en otras sociedades, principalmente entre los años cincuenta y los setenta. Actualmente el 73% de la población es urbana, pero hasta la década de los cuarenta la proporción era la contraria; es decir que, en cinco décadas, la relación demográfica dio un vuelco total. Este proceso no iba acompañado de una industrialización que pudiera justificar esa marcha a los centros urbanos, por lo que puede deducirse que estos cambios demográficos se forzaban mediante la violencia y tenían un propósito político.

En los años setenta se produce otra gran oleada de desplazamientos hacia zonas de colonización y ciudades. Las medidas económicas introducidas por el presidente Misael Pastrana (1970-1974), dirigidas a eliminar obstáculos a la inversión extranjera, hicieron caer los ingresos de los pequeños campesinos y provocaron una concentración de la gran propiedad y de la agricultura comercial. Se proletarizó al campesino, mientras otros muchos huyeron hacia zonas de colonización o hacia las ciudades. Por otro lado se aplicaron duras políticas contrainsurgentes y surgieron grupos paramilitares dirigidos a hacer frente a la creciente presencia de los grupos guerrilleros de izquierda (herederos de los grupos de autodefensa liberal creados durante "La Violencia"). En el Magdalena Medio, las actuaciones de los "masetos" --nombre derivado del grupo paramilitar Muerte a Secuestradores-- generaron un éxodo de campesinos hacia Barrancabermeja y el abandono de grandes extensiones de tierra

Por eso, en muchos casos, la única opción de huida son los barrios de invasión de las ciudades, que garantizan el anonimato y una cierta seguridad (o al menos así

lo creen las personas que llegan a ellos). En este marco el desplazado queda asimilado la pobreza urbana y pasa de ser un desplazado rural a ser un pobre más, lo que contribuye a invisibilizar el fenómeno y a que no se planteen o salgan a la luz sus causas reales.

El desplazamiento es uno de los principales problemas que existen en el municipio de Barrancabermeja, siendo uno de los factores su posición geográfica debido a que está en el corazón del Magdalena Medio y esto facilita a que se dirijan a esta ciudad que acoge a la población desplazada que vienen de diferentes regiones del país, como son del Sur del Cesar, Antioquia, Chocó, entre otros; generado en el municipio de Barrancabermeja un crecimiento demográfico sin legalización lo que comúnmente se llaman invasiones.

Es así como se han construido nuevos barrios entre ellos la comuna seis (6) la cual se encuentra ubicada en el sector nororiental de la ciudad, formada por familias desplazadas que son de muy pocos recursos, con muchas necesidades en cuanto atención médica, vivienda digna, oportunidades de trabajo, etc.

Cuadro 1. Tabulados generales del proceso de reconocimiento de la condición de desplazado (Personas en el Registro Único de Población Desplazada) Modalidad de Migración por Municipio de Llegada

DEPARTAMENTO RECEPTOR	MUNICIPIO RECEPTOR	TIPO DE MOVILIDAD	TOTAL
SANTANDER	BARRANCABERMEJA	Inter departamental	25913
		Inter municipal dentro del mismo departamento	5336
		Intra municipal rural rural	136

	Intra municipal rural urbano	5384
	Intra municipal urbano rural	7
	Intra municipal urbano urbano (intraurbano)	106
	Intra municipal rural rural	6
	Intra municipal rural urbano	206

<http://www.accionsocial.gov.co/Estadisticas/publicacion%20oct31%20de%202008.htm>

1.2.2 Generalidades de la sociedad cooperativa. La Sociedad Cooperativa surge fundamentalmente para dar satisfacción a las necesidades de los socios, previo haber tomado conciencia que asociado a otros hombres, le fue posible solucionar los problemas comunes del grupo en forma más eficiente, como por ejemplo mejores precios para sus productos agrarios, para la compra y distribución de artículos de uso y consumo, adquisición de viviendas, creación de empleo, transporte.

Como consecuencia de las ideas doctrinarias basadas en la economía de la solidaridad, que se sustentaban en los principios de la asociación, de la democracia participativa y de la actividad para el servicio, aparecen ilustres precursores del movimiento cooperativo moderno en diferentes países: en Francia Philippe Buchez (1796-1865), Louis Blanc (1812-1882) y Charles Fourier (1772-1837); en Alemania Hermann Schultze (1808-1883), Friedrich Wilhelm Raiffeisen (1818-1888); en Inglaterra: Robert Owen (1771-1858) y William King (1786-1865).

Pero la institución que universal e indiscutiblemente es considerada el inicio del cooperativismo contemporáneo, es la "Rochdale Equitable Pioneers Society", donde tomaron forma los principios de los llamados Justos Pioneros de Rochdale, que marcaron uno de los hitos más importantes, dado los logros y aportaciones que establecieron a partir de su fecunda práctica cooperativa, cuando durante el año 1844, veintiocho tejedores muy pobres de las fábricas de Rochdale, que se habían quedado sin trabajo a raíz de una huelga por mejores salarios, decidieron reunirse para estudiar lo que más conviniera para mejorar su dramática situación.

Así fue como formaron la primera Cooperativa de Consumo, aportando un pequeño capital de 28 libras, a razón de dos o tres peniques semanales por cada uno de los tejedores, con lo que pudieron fundar un pequeño almacén bajo la denominación de Sociedad de los Probos Pioneros de Rochdale.

En la actualidad, en reconocimiento a su importancia, esos inolvidables tejedores son considerados en el seno del Movimiento Cooperativo, como los pioneros del Cooperativismo Mundial, pues para administrar aquel pequeño almacén establecieron reglas que debían respetar rigurosamente y que fueron una de las causas de su éxito, que aún en nuestros días (con las actualizaciones periódicas a los nuevos tiempos que ha ido realizando la Alianza Cooperativa Internacional) tienen vigencia fundamental: son los llamados "Principios de Rochdale" o "Principios Cooperativos".

Esta entidad, que es conocida con las siglas A.C.I., tiene su sede en Suiza y asocia a la mayoría de las organizaciones cooperativas de todo el mundo con propósitos de representación, asesoramiento y promoción. Su interés por arribar a una formulación universal de los principios cooperativos deriva, por una parte, de la necesidad de unificar conceptos y distinguir las verdaderas de las falsas cooperativas; y por otra parte, de la necesidad de fijar aquellos requisitos

fundamentales o rasgos esenciales a los cuales deben sujetarse las entidades para poder asociarse a la misma Alianza Cooperativa Internacional³.

1.2.3 Reseña histórica y normativa de las cooperativas de trabajo. Las Cooperativas Obreras de producción aparecieron por primera vez en Francia, propiciadas por Philippe Buchez, quien trató de solucionar los problemas de los trabajadores más desprotegidos de su país, formulando los principios a las que éstas deberían ajustarse. Varios de ellos fueron adoptados por la Alianza Cooperativa Internacional y otros por la legislación y la práctica vigente en el país. Toda la doctrina formulada por Buchez, sigue siendo de estricta aplicación a las cooperativas de trabajo. Estos principios fundamentan que:

1. Los obreros pasarán a ser empresarios, y elegirán entre ellos uno o dos representantes que tendrán la firma social.
2. Cada trabajador continuará cobrando un salario según los usos adoptados en la profesión, es decir por jornal o tarea y por la habilidad individual.
3. Se reservará una cantidad equivalente a las que los empresarios intermediarios descuentan en cada jornada; al final del ejercicio, esa cantidad que es el beneficio neto, se repartirá de la siguiente manera: veinte por ciento para formar y aumentar el capital social, el resto en socorros y entre sus asociados en función de la tarea y responsabilidad de cada uno en la cooperativa.
4. El capital social que se irá acrecentando cada año corresponderá a la asociación y será declarada indisoluble, para asegurar la continuidad de la entidad.

³ Disponible en Internet: <www.monografias.com/basescooperativas>

5. La Asociación no podrá consentir obreros no pertenecientes a ella, por más de un año, pasado ese tiempo, estará obligada admitir la cantidad de obreros nuevos que haga falta por el acrecentamiento de sus operaciones.

Por ejemplo para una industria cooperativa, es necesario en el mundo moderno el trabajo aunado de técnicos, administradores, personal especializado y operarios, de acuerdo a las necesidades, siguiendo pautas preestablecidas para el desarrollo de las tareas. Todos ellos son socios con un solo voto en las Asambleas, todos pueden elegir y ser elegidos en los Consejos de Administración, pero cada uno participa de los resultados de la cooperativa según un índice que se adjudica teniendo en cuenta muy especialmente el grado de responsabilidad. En estas condiciones las cooperativas planifican la producción, realizan estudios de mercado, incorporan más y mejor tecnología y equipos y comercializan su producción por intermedio de la organización de ventas integrada por sus socios.

1.2.4 Ámbito de las cooperativas de trabajo. Dada la trascendencia e importancia del fenómeno social consistente en la reunión solidarizada de personas, para enfrentar por sus propios medios diferentes tipos de actividades tendientes a mantener sus fuentes de trabajo y/o crear nuevas modalidades de subsistencia productiva, que en el desarrollo histórico económico y social de la humanidad, se ha cristalizado de distintas formas, pero siempre imbuido de principios semejantes, ha dado lugar a la gran difusión de las Cooperativas de Trabajo en todas las formas posibles de representación, lo que hace muy amplio su ámbito de aplicación. La diversidad de definiciones realizadas por los distintos tratadistas, hace muy interesante y necesario su estudio, para posibilitar la constante adaptación de las mismas, a los cambios dinámicos que sufre día a día el campo productivo y financiero.

Debido a la extensión del medio en que se desarrollan, necesitan contar con un marco jurídico necesario que garantice la viabilidad de sus objetivos, motivo por el cual los legisladores deben contar con el dictamen y asesoramiento de técnicos en distintas disciplinas, que estudien el comportamiento y desarrollo humano dentro de la empresa.

Estas entidades han tomado una amplia difusión en el contexto sociocultural del país, por cuanto desempeñan una función sorprendente en nuestra economía, posibilitando la elevación social, cultural y moral de la población. Pero no sería posible el logro de los objetivos, si no se cuenta con un grupo de personas disciplinadas, laboriosas y responsables, que sientan la necesidad de organizarse, para instaurar una fuente permanente de trabajo, que les asegure condiciones socioeconómicas justas y dignas para independizarse y transformarse en responsables directos en los distintos medios en que se desempeñen, ya sea creando nuevas cooperativas y/o manteniendo sus fuentes de trabajo en empresas que debieron cerrar sus puertas porque no pudieron solventar las deudas contraídas y/o empresas que por las mismas razones ofrecieron al personal sus plantas industriales para continuar con la explotación y solucionar el problema de la falta de trabajo.

1.2.5 Evolución del movimiento cooperativo en Colombia. En Colombia, antes de la promulgación de la Ley 134 de 1931, el Estado no manifestaba mayor interés por dotar de normas a tan incipiente fenómeno socioeconómico. Sin embargo, el surgimiento de la primera norma general estuvo mediatizado por la especial coyuntura que atravesaba el país, señalándole a la cooperación una función especial en el proceso de mejor estructuración del Estado.

Las formas asociativas de cooperación fueron reconocidas como un tipo especial de empresa privada bajo la tutela estatal. Las agencias gubernamentales

ejercieron por años una influencia paternalista y autoritaria buscando hacerles cumplir un papel paliativo frente a la demanda creciente de mayor bienestar para los trabajadores agrarios y urbanos. Principalmente las organizaciones cooperativas se constituyeron en un instrumento para la autodefensa económica, predominando en ellas un crecimiento desordenado y manipulado, sin un proyecto ideológico, económico y político de largo alcance.

Posteriormente, el cooperativismo luego de atravesar momentos difíciles de la vida política como el Bogotazo y el Frente Nacional, fue apreciado por los grupos poblacionales medios como organizaciones que podrían atender una variedad de sus necesidades, por tal motivo se organizaron como cooperativas multiactivas con secciones de ahorro y crédito en la mayoría de ellas⁴.

En la misma línea de desarrollar nuevas formas de trabajo y mejorar las condiciones de vida de la población, desde mediados de la década de 1980 Colombia ha venido incursionando en el impulso al sector solidario particularmente con la aparición de las Cooperativas de Trabajo Asociado, que son empresas asociativas sin ánimo de lucro, que vinculan 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 autogestionaria⁵.

Las estadísticas más recientes de la Superintendencia de Economía Solidaria para el periodo 2000 a 2003 muestran la siguiente evolución de las Cooperativas de Trabajo Asociado:

- Crecimiento de las cooperativas de trabajo asociado: 144%
- Aumento del número de asociados: 331%

⁴ LOBO GUERRA, Luis. Aspectos doctrinarios de la Gestión Cooperativa. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, 2000. p. 76

⁵ZABALA, Hernando. La Cooperación en Colombia. Editorial Andina. Medellín, 1.997, pp. 9-13

Adicionalmente a la pujanza de las cooperativas de trabajo asociado, no puede desconocerse que hoy éstas constituyen una fuerza de trabajo importante que dinamiza la economía, generando ingresos para familias de estratos bajos y de grupos socialmente marginados, es así como en el 2003 se tenían cerca de 180.000 asociados que generaron los siguientes resultados:

- Incremento de los activos: 178,3%
- Incremento de la propiedad de planta y equipo: 64.9%
- Variación de los ingresos: 322%
- Incremento de los excedentes: 17%⁶

En el departamento de Santander y para el caso concreto de Barrancabermeja, el desarrollo de las cooperativas ha sido vertiginoso, considerando que una de las industrias como el petrolero ha permitido la apertura de estas organizaciones, que ofrecen servicios al cliente como capacitación, recreación, créditos hipotecarios y de ahorro, entre otros, tales como Cavipetrol, Coopacrédito, Copacentro, Coomultrasan, el cual han contribuido al crecimiento económico del sector, posicionándose como el sexto a nivel nacional en esta área.

1.2.6 Evolución del movimiento cooperativo en Barrancabermeja.

Barrancabermeja, siempre ha sido una ciudad marcada por la violencia. En esta ciudad, los pobres viven en barrios marginales, alejados del poder y de toda posibilidad de “existir” como seres productivos. En estos barrios, el tiempo se estancó. Sus calles, sus casas, son las mismas desde sus inicios, cuando relegados al olvido, estas gentes buscaron un lugar donde vivir. Solo en su piel se nota el paso inmisericorde de las horas y minutos que conforman la línea de tiempo de nuestra existencia.

⁶ Disponible en Internet: <www.senado.gov.co/ArcNor1842005123910.pdf>

Allí, en medio de sus necesidades, un puñado de seres aprendió a moldear la tierra de sus vivencias. Con no mas herramientas que sus manos y unas cuantas palas y carretas desvencijadas, comenzaron de forma dolorosa la transformación de una arcilla, que es “oro puro”, para las grandes empresas ladrilleras, pero que en estas gentes, es apenas un bálsamo para cubrir sus necesidades. Sin más techo que las nubes pasajeras y sin más energía que las que el sol inclemente les brindaba, con hornos artesanales y como combustible la leña tomada de la madre naturaleza, avanzaban aislados entre sí, a pasos lentos mientras el resto de la humanidad volaba hacia la industrialización.

Este panorama desolador, cambió con la presencia del PDPMM, (Programa de Desarrollo y Paz del Magdalena Medio). Con su apoyo, se logró captar la atención de la UE, el BM y lograron consolidar proyectos de encadenamiento productivo, combinando las habilidades de estas gentes con los avances de la industria moderna, construyéndoles mediante un apoyo económico⁷.

Para la construcción de las Cooperativas se recibieron aportes económicos y en capacitaciones a los trabajadores asociados. Las entidades que apoyaron económicamente este proyecto son UNION EUROPEA, ECOPETROL, MINERCOL, ISA, MERIELECTRICA, FUNDESMAG, PDPMM, LABORATORIO DE PAZ y las entidades que hicieron su apoyo con capacitaciones fueron ACCI, SENA, COEMPRENDER, UCC, UNIPAZ. Gracias a la unión de estas entidades se ha logrado darle a Barrancabermeja el empuje necesario para la construcción de industria en la ciudad

⁷<http://www.etpbarranca.org/cootrasalba/Archivos/index.html>

1.2.7 Generalidades del mantenimiento de zonas verdes. Se entiende por rocería la remoción del césped de la capa natural a partir del nivel actual del terreno, la rocería comprenderá el área demarcada o llamadas zonas verdes, esta operación se realizará por medios manuales o mecánicos de acuerdo al terreno. Las áreas estipuladas para efectuar la rocería y limpieza son:

- Sector zonas verdes
- Fumigación de zonas de verdes
- Limpieza de canales

MANTENIMIENTO EN LA ZONA y demás sectores consiste en realizar los trabajos de rocerías, es decir corte de la capa vegetal superficial del terreno natural de las áreas, realizar el corte de la capa vegetal de acuerdo al área señalada.

Equipo: Se llevará a cabo con el equipo manual o mecánico según las condiciones particulares del terreno, para la cual se sugiere las siguientes herramientas guadaña, machetes, hachas, moto sierras, corta maleza.

Método de medida: La unidad de medida para el pago de la rocería y limpieza será por mantenimiento global debidamente ejecutado y recibido por la empresa contratante.

LIMPIEZA DE CANALES (SECCION EXISTENTE) Y EVACUACION DE ESCOMBROS

Consiste en el retiro de escombros, material vegetal o cualquier otro tipo de sedimentación que impida el libre paso de las escorrentías en los canales de la zona.

La limpieza en las áreas a mantener, se debe dejar totalmente limpia, se deberá tener en cuenta la retirada de escombros y residuos de materiales sobrantes (para

el pasto), que hayan quedado en interiores o exteriores dejando los ambientes perfectamente barridos.

Equipo: Se llevará a cabo con el equipo manual o mecánico según las condiciones particulares del terreno, para la cual se sugiere las siguientes herramientas: palas, picas, carretillas y azadones.

RECOGIDA DE MATERIAL SOBRENTE: Consiste en el retiro de materiales varios como escombros, material vegetal o cualquier otro tipo de elementos sobre las zonas a las que se le realiza la respectiva limpieza.

La limpieza en las áreas a mantener, se debe dejar totalmente limpia, el cooperativa deberá tener en cuenta la retirada de escombros y residuos de materiales sobrantes (para el caso pasto), que hayan quedado en interiores o exteriores dejando los ambientes perfectamente barridos.

Equipo: se llevará a cabo con el equipo manual o mecánico según las condiciones particulares del terreno, para la cual se sugiere las siguientes herramientas: palas, picas, carretillas y azadones.

La cooperativa propondrá, para consideración del cliente de la obra, los equipos más apropiados para las operaciones por realizar, los cuales no deberán producir daños innecesarios en vecindades o en la zona de los trabajos; y deberán garantizar el avance físico según el programa de trabajo, permitiendo el correcto desarrollo de las etapas constructivas siguientes.

1.2.8 Generalidades de los servicios generales. A través de la prestación de servicios generales se brindan servicios oportunos a las distintas empresas del municipio, en las áreas, mensajería, limpieza, fotocopios, comunicación,

seguridad y vigilancia y mantenimiento de infraestructura física; con el fin de lograr los objetivos, haciendo un uso óptimo de los recursos existentes

1.2.9 Generalidades de los arreglos locativos. Servicios de: pintura, electricidad, plomería, enchapes en madera y cerámica e instalación. Se incluyen a su vez labores de:

- Pintura de interiores y exteriores.
- Pintura de demarcación.
- Obras civiles menores.
- Cambio de tejas.
- Impermeabilización de cubiertas
- Arreglo de humedades.

1.3 MARCO DE REFERENCIA LEGAL

El estudio propuesto se encuentra jurídicamente sustentado bajo las siguientes leyes, decretos y normas:

Constitución Política de Colombia Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Constitución Política de Colombia Artículo 53. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; garantía a la seguridad social; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; capacitación, adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Decreto 468 de 1990

- La Superintendencia de Economía Solidaria, la Inspección y vigilancia sobre todas las actividades de la Cooperativa de Trabajo Asociado.
- El Ministerio de la Protección Social, la inspección y vigilancia, igualmente, sobre actividad de trabajo asociado.
- El Ministerio atiende reclamaciones sobre obligaciones en virtud del trabajo y podrá actuar como conciliador.
- Los aportantes de capital son al mismo tiempo trabajadores y gestores de la empresa. Ley 79 a 59
- Empresas asociativas sin ánimo de lucro que vinculan el trabajo personal de sus asociados con sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios en forma autogestionaria. D468 a1 y Ley 79 a70.

Registro y control de los regímenes especiales

Decreto 468 de 1990 a20:

- El Ministerio de la Protección Social ejercerá la función de registro de los regímenes
- Realiza estudio previo de documentos (Estatutos – Regímenes)
- Podrá abstenerse de registro de los regímenes si son contrarios a las disposiciones generales o especiales, y solicitar su ajuste en caso de contrariar las normas.

Régimen de trabajo asociado

Generalidades:

- Integración Voluntaria.
- Medios Materiales de Producción.
- Disponibilidad de trabajo mínimo y máximo.
- Jornadas de Trabajo.
- Distribución del Trabajo.
- Permisos y Licencias
- Derechos y Deberes relativos al Trabajo Asociado.
- Prohibiciones.
- Calificación de Meritos.
- Faltas y Sanciones Disciplinarias.
- Procedimiento, Notificación y Recursos

Decreto 468 de 1990 a7 y 8

El trabajo en las cooperativas estará a cargo de los asociados. Solo como excepción podrán vincular trabajadores no asociados y se aplica el C.S.T.

- Ocasionales o accidentales distintas a las actividades normales y permanentes
- Incremento transitorio actividades o reemplazo temporal asociados suspendidos.
- Personal técnico que no exista entre asociados y que no desee vincularse
- Vacantes de inmediata provisión (2 meses)

Decreto 468 de 1990 a5:

Las Cooperativas de Trabajo Asociado deberán ser propietarias, poseedoras o tenedoras de los medios materiales de labor o de los derechos que proporcionen fuentes de trabajo o de los productos del trabajo.

Proyecto de Ley 184/2005 “Por medio del cual se regula el trabajo asociado cooperativo”

Artículo 3. El trabajo asociado cooperativo es la actividad libre, autogestionaria, física, material, intelectual o científica que desarrolla en forma autónoma un grupo de personas naturales, que han acordado asociarse solidariamente, fijando sus propias reglas conforme a la ley y con las cuales autogobiernan sus relaciones, con la finalidad de generar empresa.

Artículo 9. NATURALEZA DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. Las cooperativas de trabajo asociado son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directas de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.

Artículo 10. OBJETO SOCIAL DE LAS COOPERATIVAS Y PRECOOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. En los estatutos de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado se deberá precisar en el objeto social la actividad socioeconómica que desarrolla, de tal manera que se refleje el perfil especializado de la cooperativa y en ningún caso podrán desarrollar actividades multiactivas.

Artículo 11. RECONOCIMIENTO. Para el reconocimiento de la personería jurídica de las cooperativas de trabajo asociado además de los requisitos previstos en el artículo 15 de la ley 79 de 1988, deberán presentar constancia de la aprobación del régimen de trabajo y compensaciones por parte del Ministerio de Protección Social.

El reconocimiento de la personería jurídica de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado corresponderá a la Superintendencia de economía solidaria.

Artículo 12. CARACTERÍSTICAS DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. Todas las cooperativas de trabajo asociado deben reunir las siguientes características, sin las cuales no pueden entenderse como tales:

- Que la finalidad de la cooperativa sea crear y mantener trabajo para sus asociados, utilizando las capacidades físicas y/o intelectuales de sus asociados para el desarrollo de su objeto social.
- Que la adhesión de los asociados sea libre y voluntaria.
- Que el trabajo esté a cargo de los asociados.
- Que sean propietarias o poseedoras o tenedoras de los medios de producción y/o de labor a cualquier título.
- Que tengan plena autonomía administrativa, técnica y financiera para la organización y realización de las operaciones y actividades de la cooperativa y los asociados, asumiendo los riesgos en su realización y responsabilizándose por ellos frente a terceros.
- Que garantice la autogestión de los asociados a través de su participación en la organización del trabajo en las instancias u órganos establecidos por la cooperativa.
- Que con base en el trabajo se genere riqueza social con el propósito principal de establecer justas, equitativas y adecuadas compensaciones para el trabajador asociado y para formar reservas o fondos patrimoniales no distribuibles que permitan la permanencia y desarrollo del trabajo asociado o la generación de actividades productivas.
- Que se garantice a los trabajadores asociados planes de capacitación y educación tendientes a mejorar su desempeño en el trabajo.

- Que promueva planes de bienestar social a favor de los trabajadores asociados y su núcleo familiar.

Normativa reciente:

Ley 1233 de 2008. Por medio de la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las cooperativas v precooperativas de trabajo asociado, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF y a las Cajas de Compensación Familiar, se fortalece el control concurrente y se dictan otras disposiciones".

Decreto 3553 de 2008. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1233 de 2008, tratando los temas de: Compensación ordinaria, compensación extraordinaria, excepción al pago de contribuciones especiales.

2. ESTUDIO DE MERCADOS

2.1. OBJETIVOS

2.1.1 General. Realizar un estudio de mercados que permita determinar la oferta y la demanda para la creación de una cooperativa de trabajo asociado conformada por población desplazada ubicada en la comuna seis (6) para prestar servicios generales en el Municipio de Barrancabermeja.

2.1.2 Específicos

- Determinar las características de la oferta y la demanda actual en lo concerniente a las cooperativas de trabajo asociado.
- Establecer que tipo de servicios son requeridos por las empresas del municipio acorde al nivel educativo y profesional de la población desplazada ubicada en la comuna seis (6).
- Definir los servicios que se brindará en la cooperativa de trabajo asociado.
- Determinar la frecuencia de solicitud de servicios por parte de las empresas del Municipio.
- Determinar el tipo de competencia y los servicios que ofrecen en la ciudad y su área de influencia.
- Definir los canales y medios de comunicación más efectivos para llegar a los clientes.

2.2. DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO

2.2.1 Definición, Usos y especificaciones del servicio. La cooperativa de trabajo asociado para la población desplazada ubicada en la comuna seis (6) del municipio de Barrancabermeja, ofrecerá los servicios para las empresas existentes en los diferentes sectores como comercial, industrial, públicas y privadas.

Los tipos de servicios a ofrecer por parte de la cooperativa son:

Mantenimiento de zonas verdes: consiste en podar, limpiar y embellecer los árboles existentes en empresas, de tal modo que se preserve con la naturaleza y con ello ofrecer un bienestar a la comunidad en esta actividad con un medio ambiente sano y ordenado.

Los servicios generales contemplan para las empresas limpieza de oficinas y aseo, en el cual genera una comodidad y una agradable atención al cliente.

Los arreglos locativos son más por mantener las instalaciones de forma adecuada y apropiada a su objeto social y con ello mostrar una imagen corporativa positiva, confiable y competitiva.

El uso de estos servicios varía con la requisición que el cliente pueda tener sobre el particular.

2.2.2 Servicios sustitutos. Bolsas de empleo

2.2.3 Productos complementarios. No hay servicios complementarios específicamente, son suficientes con los que se van a prestar.

2.2.4 Atributos diferenciadores del servicio con respecto a la competencia

- **Calidad del servicio:** con un personal competente y altamente calificado permite una vez más satisfacer las necesidades del cliente bajo el esquema del mejoramiento continuo de los procesos.
- **Eficiencia:** es el aprovechamiento de los recursos existentes en la organización para la prestación de los servicios.
- **Puntualidad:** es la forma como el cliente puede llegar a ser fiel a la nueva empresa.
- **Responsabilidad:** la idoneidad del personal en el cumplimiento de las actividades trazadas.
- **Buen equipo de trabajo:** trabajando bajo un ambiente confortable, comprometido y sobre todo con habilidades y destrezas para las actividades planeadas.
- **Personal idóneo:** experiencia y conocimiento del personal ingresado a la nueva empresa para el desarrollo de cada uno de los servicios mencionados anteriormente.

2.3. MERCADO POTENCIAL Y OBJETIVO

2.3.1. Mercado potencial. El mercado potencial para la cooperativa de trabajo asociado conformada por la población desplazada ubicada en la comuna seis (6) para la prestación de servicios generales en el Municipio de Barrancabermeja, abarca todo el sector empresarial y la población en general que requiera el servicio, en la ciudad

2.3.2 Mercado Objetivo. El mercado objetivo para la cooperativa de trabajo asociado se centrará en las empresas del sector comercial, industrial, públicas y privadas existentes en el Municipio de Barrancabermeja.

2.3.3 LA DEMANDA

2.3.4 Investigación de Mercados

2.3.4.1 Planteamiento del problema. En la ciudad de Barrancabermeja existe un alto índice de población desplazada situación que por muchos factores se están presentando en el país, este asentamiento a forzado a muchos campesinos a dejar sus tierras, su vida y llegar a ciudades desconocidas sin muchas oportunidades de surgir, viviendo en situaciones precarias y con muchas necesidades, como a su vez generando una problemática social en dichas ciudades.

La cooperativa de trabajo asociado busca en cierta forma generar empleo que contribuya sobrellevar la problemática social, generando un espacio para aquellos que tiene pocas posibilidades de ser contratados en cualquier empresa por su condición de desplazado.

Otro factor para esta cooperativa es el tipo de contratación utilizado en los últimos tiempos por las empresas de todos los sectores, ya que mediante la figura de cooperativas buscan bajar su carga prestacional.

2.3.4.2 Necesidades de información. Estas necesidades de información contemplan las siguientes necesidades a fin de poder establecer una metodología que permita el cálculo de la demanda potencial y con ello la manera como llegará este nuevo servicio al cliente:

- Características de la demanda potencial del Municipio de Barrancabermeja que utilice los servicios

- Los requerimientos de los servicios a ofrecer por la cooperativa en el mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos.
- Frecuencia de solicitud de servicios por las empresas del Municipio.
- Los canales y medios de comunicación existentes como la emisora Yariguies estéreo y canal de televisión Enlace 10 T.V. como también otros medios alternativos.

2.3.4.3 Ficha Técnica

Cuadro 2. Ficha técnica de la investigación

Tipo de Investigación	La propuesta de investigación se concibe como un estudio no experimental. Se realizara un estudio descriptivo, que permita delimitar las variables de la investigación y establecer los nexos entre ellas. Este estudio se limitara a descubrir determinadas características del grupo de elementos estudiados, sin realizar comparaciones con otros grupos
Método de Investigación	Se trabajará bajo el método deductivo mediante la observación de fenómenos generales con el propósito de señalar las verdades particulares contenidas explícitamente en la situación general; permitiendo determinar objetivos, indicadores, estrategias y planes de acción que sirvan de guía para el estudio de factibilidad
Fuentes de Información	Las fuentes para el estudio de la demanda son: Fuentes Primarias: Se realizará la recolección de la información a través de encuestas a las empresas

	<p>comerciales, industriales, públicas y privadas del municipio.</p> <p>Fuentes Secundarias: se efectuará la recolección de datos mediante información suministrada por la cámara de comercio de Barrancabermeja, entidades estatales como Acción Social –Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional</p>												
Técnica Recolección de Información	La técnica que se utilizará para realizar la investigación será la encuesta.												
Instrumento	La recolección de información se realizará mediante el cuestionario. (Ver anexo A).												
Modo de Aplicación	El método que se aplicará será el de investigación Directa.												
Definición de la población (elemento unidad de muestreo)	<p>Empresas según sector privado:</p> <table border="1" data-bbox="656 1220 1151 1619"> <thead> <tr> <th>Entidades</th> <th>A 2008</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Empresas comerciales</td> <td>892</td> </tr> <tr> <td>Empresas Industriales</td> <td>491</td> </tr> <tr> <td>Entes públicos</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Otras empresas</td> <td>570</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>1962</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Cámara de comercio-Barrancabermeja</p>	Entidades	A 2008	Empresas comerciales	892	Empresas Industriales	491	Entes públicos	9	Otras empresas	570	TOTAL	1962
Entidades	A 2008												
Empresas comerciales	892												
Empresas Industriales	491												
Entes públicos	9												
Otras empresas	570												
TOTAL	1962												
Proceso de Muestreo	Muestreo aleatorio simple:												

	$n = \frac{Z^2 (p \cdot q) N}{E^2 (N-1) + Z^2 (p \cdot q)}$ <p>Donde:</p> <p>N = 1392 Población Z = 1,96 Distribución estándar e = 0,05 Margen de error p = 0,5 probabilidad del éxito q = 0,5 Probabilidad del fracaso</p> $n = \frac{1,96^2 (0,5) (0,5) 1392}{0,05^2 (1391) + 1,96^2 (0,5) (0,5)}$ <p>n = 301,24 n = 302 Encuestas</p>
Marco Muestral	Está conformado por las empresas comerciales, industriales, públicas y privadas del municipio de Barrancabermeja, registradas ante la cámara de comercio.
Alcance	Esta investigación tendrá una cobertura geográfica, de las empresas comerciales, industriales, públicas y privadas del municipio de Barrancabermeja.
Tiempo de aplicación	La investigación de mercados se realizó en el mes de marzo de 2009.

2.3.4.4. Tabulación, presentación y análisis de resultados

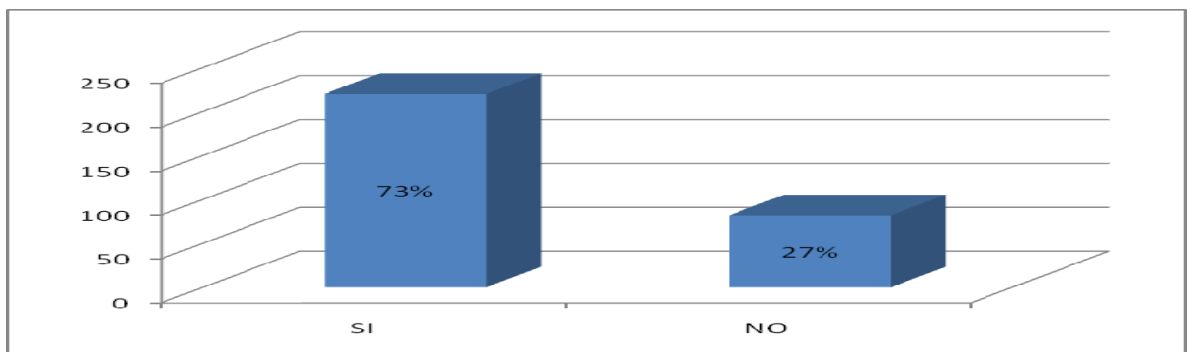
2.3.4.4.1 Encuesta a propietarios y/o administradores de empresas

Pregunta número 1: ¿Utiliza usted el servicio de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos (pintura) en su establecimiento comercial?

Cuadro 3. Uso del servicio de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos (pintura) en su establecimiento comercial

Item	Frecuencia	Porcentaje
SI	220	73%
NO	82	27%
TOTAL	302	100%

Gráfico 1. Uso del servicio en las empresas



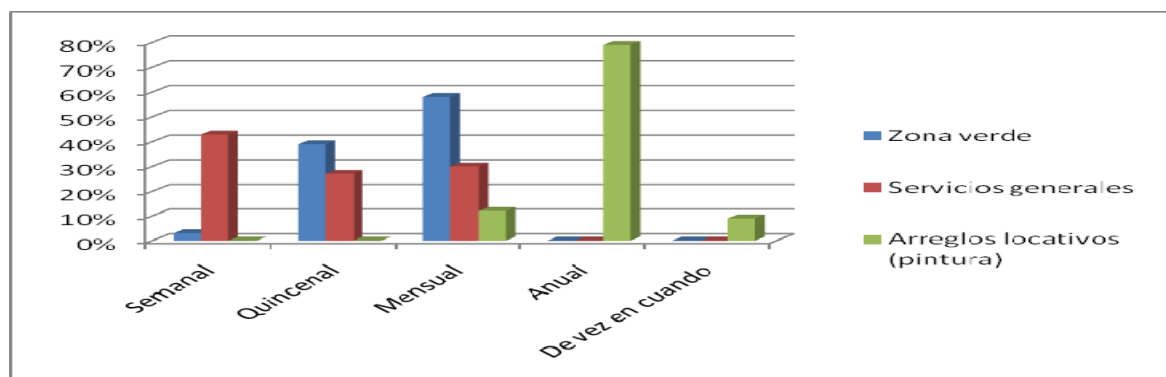
El 73% de la muestra de los encuestados contestó afirmativamente acerca del requerimiento de los servicios de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos (pintura) para una mejor presentación, remodelación o mantenimiento de la edificación para proyectar una mejor imagen corporativa a sus usuarios.

Pregunta número 2: ¿Con qué frecuencia solicita usted estos servicios?

Cuadro 4. Frecuencia del uso del servicio de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos (pintura) en su establecimiento comercial

Item	Zonas verdes	Porcentaje	Servicios generales	Porcentaje	Arreglos locativos (pintura)	Porcentaje
Semanal	2	3%	62	43%	0	0%
Quincenal	31	39%	39	27%	0	0%
Mensual	46	58%	42	30%	10	12%
Anual	0	0%	0	0%	63	79%
De vez en cuando	0	0%	0	0%	7	9%
TOTAL	79	100%	143	100%	80	100%

Gráfico 2. Frecuencia del uso del servicio



Los encuestados de la muestra tienen como frecuencia en el uso de estos servicios de frecuencia mensual, en especial el caso de los servicios generales,

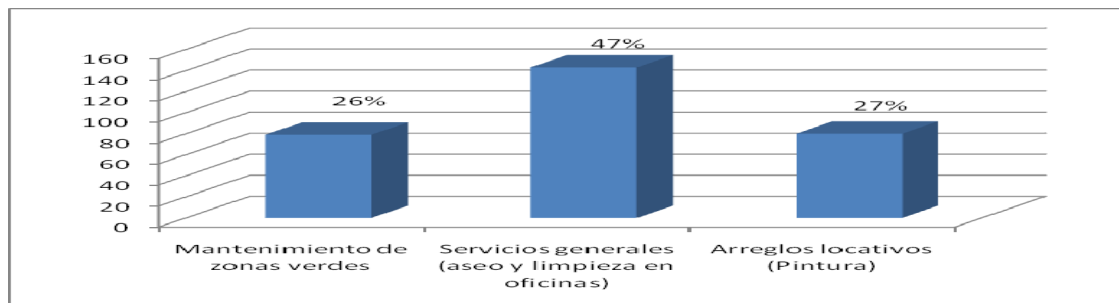
teniendo en cuenta que se presenta cuando hay una eventualidad como limpieza del entorno, servicio general para limpieza interna de las oficinas y atención al cliente en ofrecer bebidas como tintos, aromáticas y agua y cambio de pintura por acontecimiento social, entre otros.

Pregunta número 3: De los siguientes servicios, cuál es el que más solicita?

Cuadro 5. Servicios más requeridos

Item	Frecuencia	Porcentaje
Mantenimiento de zonas verdes	79	26%
Servicios generales (aseo y limpieza en oficinas)	143	47%
Arreglos locativos (Pintura)	80	27%
TOTAL	302	100%

Gráfico 3. Servicios requeridos



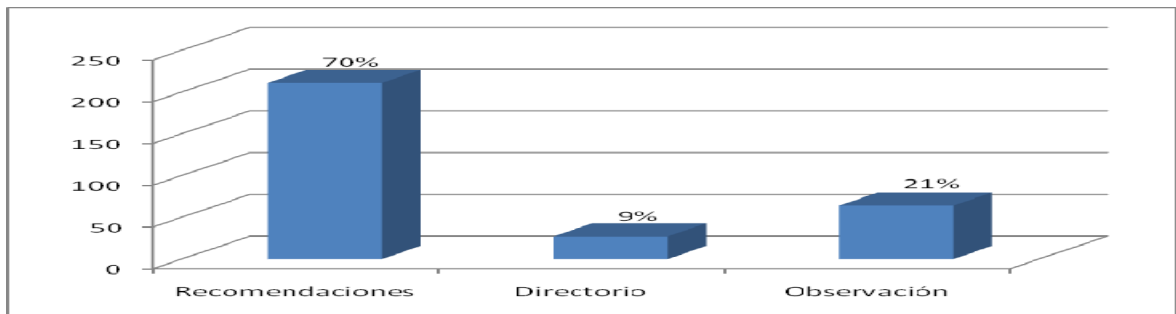
De acuerdo al estudio realizado el servicio más requerido ofrecido por la muestra es el de servicios generales con un 47% por encima de arreglos locativos que esta en un 27% y un 26% para mantenimiento de zonas verdes, toda vez que requieren atender al cliente de una forma amable, amena y con el mayor gusto posible, haciéndolo sentir cómodo, confortable y un clima acogedor a la actividad económica que desarrollen.

Pregunta número 4: Cuando requiere de este servicio, ¿Qué medio utiliza para conseguirlo?

Cuadro 6. Medios que utiliza para contactar a personas que ofrecen este tipo de servicios

Item	Frecuencia	Porcentaje
Recomendaciones	211	70%
Directorio	27	9%
Observación	64	21%
TOTAL	302	100%

Gráfico 4. Medios que utiliza para contactar a personas que realizan este servicio



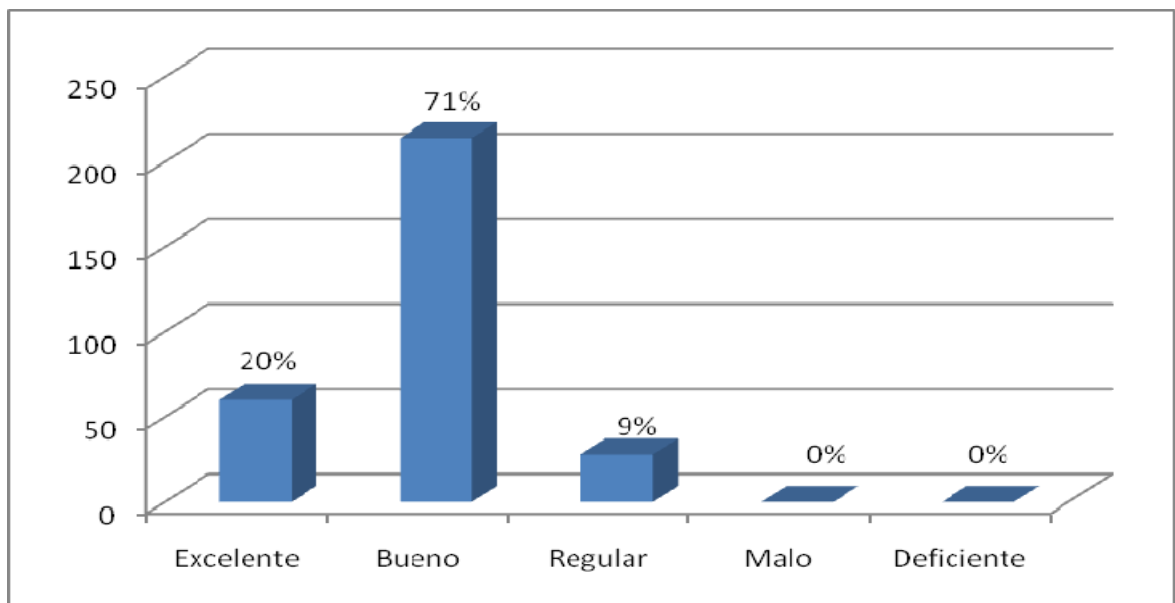
El 70% de la muestra tomada confían en las recomendaciones que pueden sugerir sus más cercanos colaboradores, esto con el fin de reducir tiempo y costos en el sostenimiento de la empresa y así actuar de manera efectiva y eficiente dentro de los recursos logísticos y de infraestructura que cuentan.

Pregunta número 5: ¿Cómo evalúa usted el desempeño de las personas que le han prestado alguno de estos servicios?

Cuadro 7. Evaluación de la calidad de los servicios prestados

Item	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	60	20%
Bueno	214	71%
Regular	28	9%
Malo	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	302	100%

Gráfico 5. Evaluación de la calidad de los servicios prestados



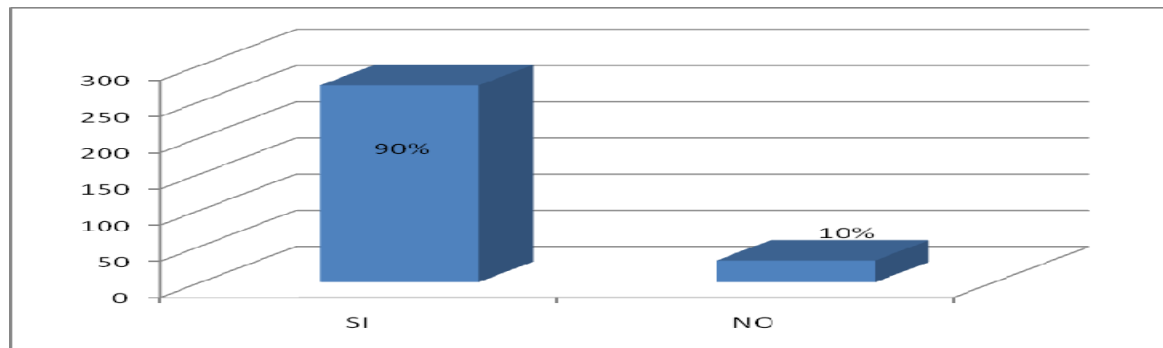
El 71% de los propietarios y/o administradores de empresa consideran bueno el desempeño de los trabajadores en las actividades de rocería, servicios generales y arreglos locativos, el cual contribuye a una mayor confiabilidad y seguridad en el área de trabajo. Sólo el 20% los calificó como excelente y un mínimo porcentaje regular por incumplimiento en lo contratado o no terminación de la labor inicialmente pactada.

Pregunta número 6: ¿Cree usted que en la ciudad se hace necesario crear una organización que permita de forma confiable suministrar la mano de obra para los servicios de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos (pintura)?

Cuadro 8. Necesidad de crear una organización que permita de forma confiable suministrar la mano de obra para los servicios de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos (pintura)

Item	Frecuencia	Porcentaje
SI	272	90%
NO	30	10%
TOTAL	302	100%

Gráfico 6. Necesidad de crear una organización que permita de forma confiable suministrar la mano de obra para los servicios de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos (pintura)



El 90% de los encuestados de la muestra ven la necesidad de la creación de una empresa confiable para el suministro de la mano de obra para los servicios de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos (pintura).

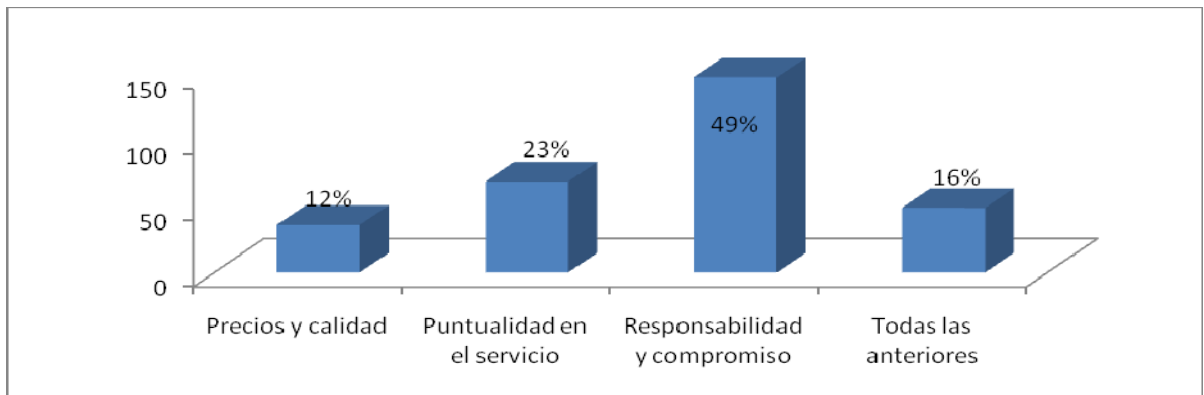
Esto permitirá una mayor competitividad y no traer personal de otras ciudades, contribuyendo con la generación de empleo en la ciudad y su zona de influencia.

Pregunta número 7: De ser afirmativa la respuesta anterior, ¿Qué factores considera usted que deben ser primordiales en este tipo de servicio?

Cuadro 9. Factores determinantes para contratar estos servicios

Item	Frecuencia	Porcentaje
Precios y calidad	36	12%
Puntualidad en el servicio	69	23%
Responsabilidad y compromiso	148	49%
Todas las anteriores	49	16%
TOTAL	302	100%

Gráfico 7. Factores determinantes para contratar estos servicios



El 49% de los propietarios de empresa consideraron la responsabilidad y compromiso como el factor número uno en la certificación y calificación para la mano de obra que preste este tipo de servicios, por el cumplimiento de horarios, aplicación del reglamento interno, seguridad, políticas y otros componentes para el alcance de logros, objetivos y metas trazadas para su revisión y evaluación como persona y como sociedad.

2.3.5 Estimación de la demanda. La estimación de la demanda se hallará teniendo en cuenta los datos arrojados en el estudio de campo:

Propietarios y/o administradores de empresas

Total propietarios: 1392

Usan los servicios (73%) = 1.016 usuarios.

Cuadro 10. Estimación de la demanda del proyecto

Total usuarios	Porcentajes	Demanda potencial	Servicios (90%)	Participación empresa (60%)
1392 propietarios	26% Mantenimiento de zonas verdes	264	238	143
	47% Servicios generales (aseo y limpieza en oficinas)	478	430	258
	27% Arreglos locativos (Pintura)	274	247	148

2.3.6 Evolución histórica de la demanda. Históricamente no existen datos que permitan dar una información real que pueda apoyar al proyecto por lo tanto se calcula una demanda presuntiva.

2.3.7 Proyección de la demanda. Considerando la información recolectada en la encuesta relacionada con la intención de utilización del servicio y la creciente tendencia a la subcontratación de mano de obra, la cooperativa estima crecer en un 5.5%⁷ durante cada año de la vida útil del proyecto.

Cuadro 11. Proyección de la demanda para los propietarios y/o administradores de empresas (Número de servicios)

Servicio	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Mantenimiento de zonas verdes	143	151	159	168	177	187
Servicios generales (aseo y limpieza en oficinas)	258	272	287	303	320	337
Arreglos locativos (Pintura)	148	156	165	174	183	193

⁷ Crecimiento de la Productividad a marzo de 2009 por el DANE. Tomado de www.dane.gov.co

2.4 LA OFERTA

2.4.1 Necesidades de información. Se requiere establecer el número de empresas que participan en el mercado de la prestación de servicios de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales (aseo y limpieza en oficinas) y arreglos locativos (pintura), indagar los precios ofertados en el medio; determinar su organización, los medios de publicidad y promoción que emplean.

2.4.2 Ficha técnica

Cuadro 12. Ficha técnica de la encuesta dirigida a la población de la comuna 6 de Barrancabermeja

Tipo de investigación	Se realizará una investigación descriptiva para delimitar las variables a investigar y establecer los nexos de relación entre ellas.
Método de investigación	Se utilizará el método deductivo e inductivo, porque de los conocimientos generales de los en cuanto a las generalidades del desplazamiento, la educación no formal y su normatividad vigente, se identificaron y extrajeron los pertinentes para la creación de la casa comunitaria en la comuna 6 de la ciudad.
Fuentes de información	Primaria: aplicación del formato encuesta a 35.589 hombres y mujeres desplazadas y vulnerables de la comuna 6 de escasos

	recursos económicos ⁸ Secundaria: Investigación de textos vía Internet, textos bibliográficos.
Técnicas de recolección de información	Encuesta
Instrumento	Cuestionarios con preguntas abiertas y cerradas.
Modo de aplicación	Directa
Definición de población, elemento muestral, unidad de muestreo	Población: Comunidades desplazadas y vulnerables. Elemento: Persona cabeza de familia Unidad: Persona
Proceso de muestreo	Muestreo aleatorio simple $n = \frac{35.589 * (1,96)^2 * (0,5) (0,5)}{ } = 382$ Encuestas $(1,96)^2 * (0,5) * (0,5) + (0,05)^2 * (35.589-1)$
Alcance	Comuna 6 de la ciudad de Barrancabermeja
Tiempo de aplicación	1 al 15 de febrero de 2008

Fuente: autores del proyecto

⁸ Corresponde a la información suministrada por Barrancabermeja en Cifras al año 2005.

2.4.3. Tabulación, presentación y análisis de resultados de la oferta

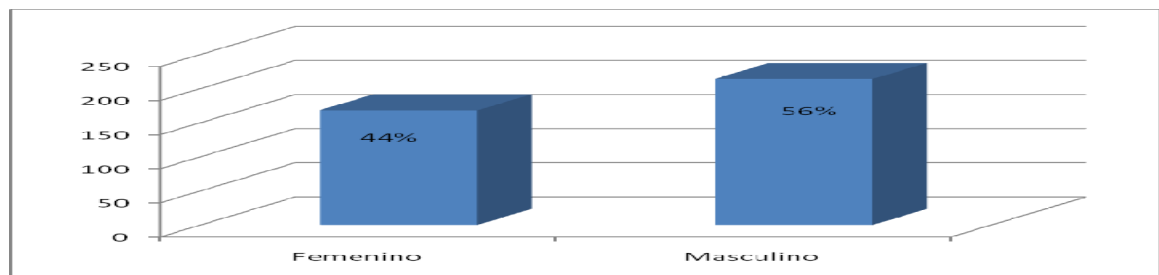
Encuesta dirigida a la población residente en la comuna 6 de Barrancabermeja

Pregunta número 1: Sexo del encuestado

Cuadro 13. Sexo de los encuestados

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	168	44%
Masculino	214	56%
TOTAL	382	100%

Gráfico 8. Sexo de los encuestados



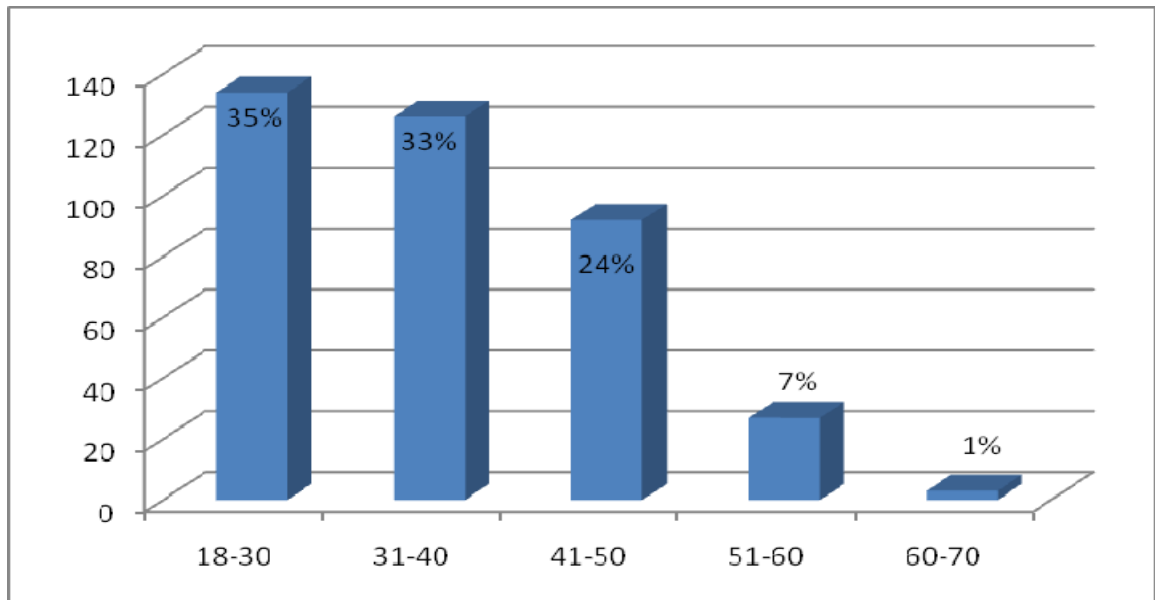
Como se puede apreciar en la gráfica, la mayoría de los encuestados pertenecen al sexo masculino, donde atendieron a cada una de las preguntas y receptivas en su contesta, además de ellos los encargados de buscar formas de llevar el diario a sus hogares. El mínimo porcentaje corresponde a mujeres que por situaciones forzosas no han logrado conseguir empleo y al mismo tiempo mostraron interés en el objetivo de la encuesta decidieron también participar en ella.

Pregunta número 2: Edad del encuestado

Cuadro 14. Rango de edad de los encuestados

Rango de edades	Frecuencia	Porcentaje
18-30	134	35%
31-40	126	33%
41-50	92	24%
51-60	27	7%
60-70	3	1%
TOTAL	382	100%

Gráfico 9. Rango de edad de los encuestados



La edad promedio se encuentra en los 36 años, dato que se calculó de acuerdo a la suma del rango de edades, dividida en dos y multiplicada por la frecuencia, con un resultado de una edad activamente productiva, donde las personas tienen claro

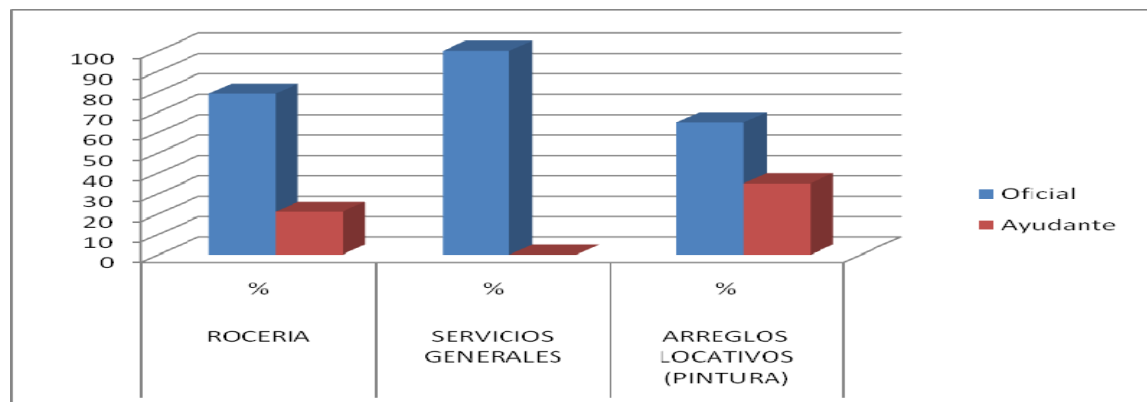
su proyecto de vida, lo que desean alcanzar en un corto, mediano y largo plazo, con experiencias en todas las áreas de su ser, conocedores de su propia realidad económica y social y que les permite proyectar hacia dónde desean consolidar sus sueños unido al de sus familiares, a pesar de los momentos difíciles que han debido atravesar a causa del desplazamiento forzoso desde otras comunidades por conflicto armado o posesión de territorios por grupos armados ilegales, la relación con las demás personas y asentarse en nuevos espacios donde se deben adaptar a las condiciones que la misma ciudad les ofrece.

Pregunta número 3: ¿Qué oficio ejerce actualmente?

Cuadro 15. Cargo que desempeña el posible agremiado

CARGO	ROCERIA		SERVICIOS GENERALES		ARREGLOS LOCATIVOS	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%
Oficial	76	79	129	100	102	65
Ayudante	20	21	0	0	55	35
TOTAL	96	100%	129	100%	157	100%

Gráfico 10. Cargo que desempeña el posible agremiado



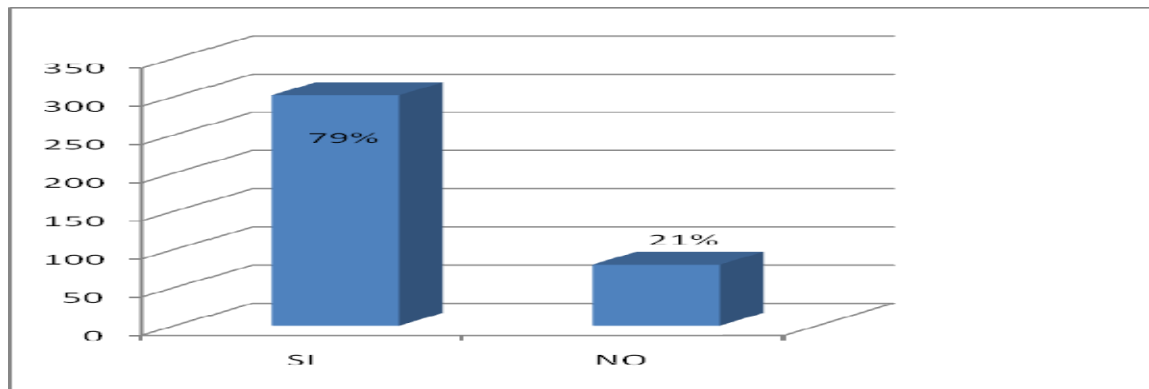
La mayoría de los tres sectores que componen el análisis del presente estudio, ejercen el cargo de oficiales, lo cual indica que hay una excelente mano de obra por ofrecer por parte de esta nueva cooperativa en la que puede reflejarse que hay conocimientos que contribuyen a una eficiente y eficaz labor por parte de estas personas para las reparaciones locativas, objeto central de su labor.

Pregunta número 4: ¿Es usted cabeza de familia?

Cuadro 16. Identificación de los encuestados como cabeza de familia

Cabeza de familia	Frecuencia	Porcentaje
SI	302	79%
NO	80	21%
TOTAL	382	100%

Gráfico 11. Identificación de los encuestados como cabeza de familia



Más de la tercera parte de la población de la muestra encuestada son cabezas de familia, personas que luchan día a día por llevar a sus hogares el pan diario y mejorar sus condiciones socioeconómicas. La mayoría trabajan en ocupaciones informales y como trabajadores de firmas contratistas en labores no formales. Esto permite ver, además, que sus ingresos mensuales no superan el salario mínimo

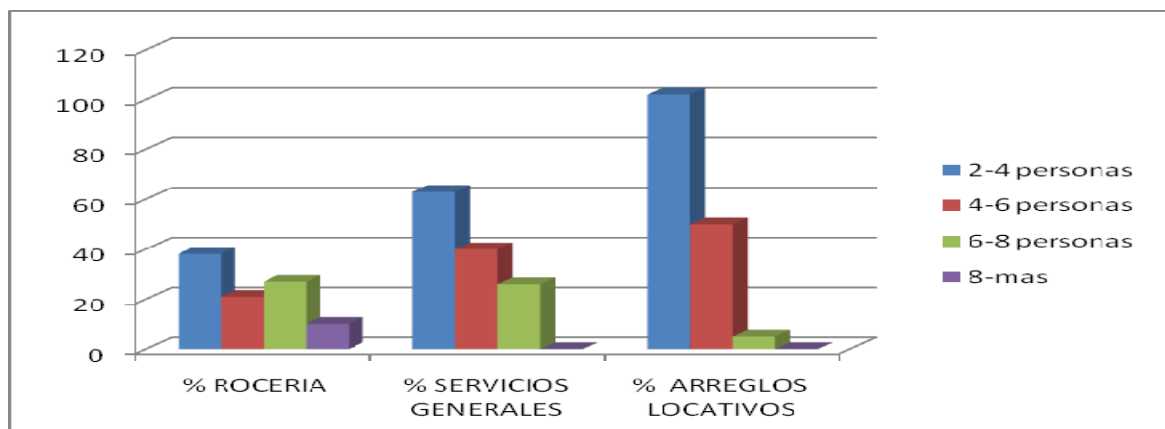
legal vigente y que por ello viven en sectores denominados periféricos o invasiones sin una organización en vivienda digna y cómoda.

Pregunta número 5: ¿Cuántas personas conforman su núcleo familiar?

Cuadro 17. Personas que conforman su núcleo familiar

NUCLEO FAMILIAR	ROCERIA		SERVICIOS GENERALES		ARREGLOS LOCATIVOS	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%
2-4 personas	38	40	63	49	102	65
4-6 personas	21	22	40	31	50	32
6-8 personas	27	28	26	20	5	3
8-mas	10	10	0	0	0	0
TOTAL	96	100%	129	100%	157	100%

Gráfico 12. Personas que conforman su núcleo familiar



Para las personas dedicadas a la rocería, hay una proporción equilibrada en cuanto al núcleo familiar; en el caso de servicios generales la mitad de la muestra

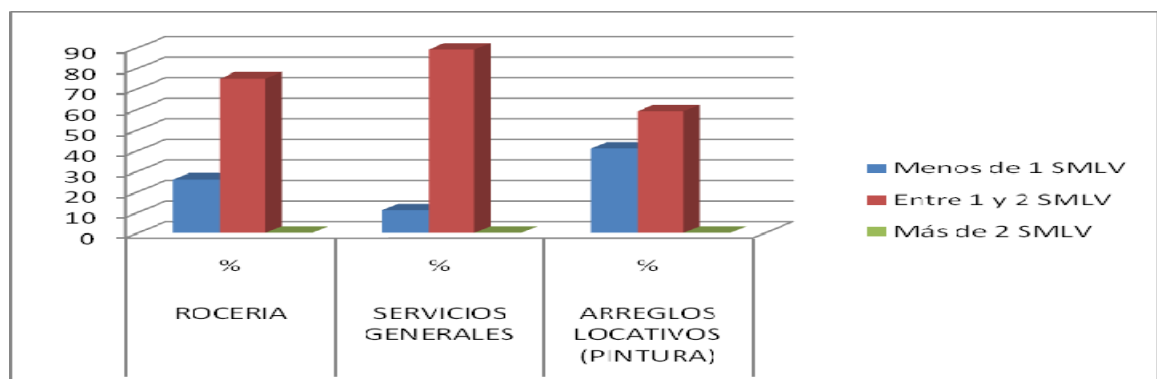
cuenta con un núcleo familiar entre 4 a 6 personas, mientras que para el caso de las personas que laboran en arreglos locativos existe un porcentaje mayor entre 2 a 4 personas que el resto de las opciones. En general se ve que las personas que conforman el núcleo familiar para estos tres sectores se encuentran de 2 a 4 personas, lo que significa que son personas con necesidades de ingresos que les permita sostener sus hogares y vivir de forma digna.

Pregunta número 6: ¿Cuál es el ingreso mensual promedio obtenido por el servicio prestado?

Cuadro 18. Ingreso mensual promedio obtenido por la labor realizada

INGRESO	ROCERIA		SERVICIOS GENERALES		ARREGLOS LOCATIVOS	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%
Menos de 1 SMLV	24	26	14	11	64	41
Entre 1 y 2 SMLV	72	75	115	89	93	59
Más de 2 SMLV	0	0	0	0	0	0
TOTAL	96	100%	129	100%	157	100%

Gráfico 13. Ingreso mensual promedio obtenido por la labor realizada



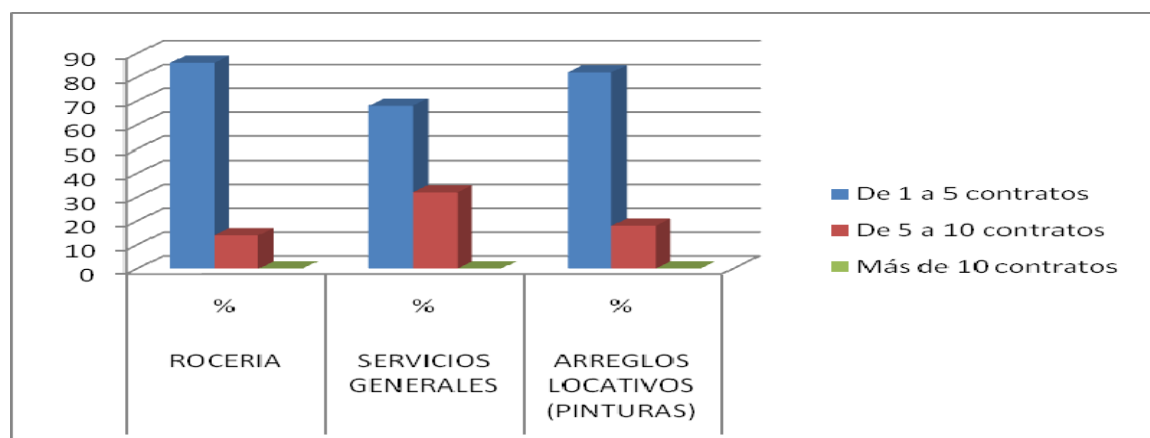
Se observa entre los tres sectores estudiados que perciben como ingreso promedio mensual entre 1 y 2 SMLV, mientras que en un porcentaje inferior están entre lo que reciben menos de 1 SMLV. En ninguna de las tres actividades los encuestados perciben ingresos mayores de 2 salarios mínimos legales vigentes.

Pregunta número 7: ¿Cuál es el promedio (Contratos) en el año?

Cuadro 19. Participación promedio en contratos en la prestación del servicio

PARTICIPACION	ROCERIA		SERVICIOS GENERALES		ARREGLOS LOCATIVOS	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%
De 1 a 5 contratos	82	86	88	68	129	82
De 5 a 10 contratos	14	14	41	32	28	18
Más de 10 contratos	0	0	0	0	0	0
TOTAL	96	100%	129	100%	157	100%

Gráfico 14. Participación promedio en contratos en la prestación del servicio



En proporciones similares, se notó que hay una tendencia mayor en que las personas dedicadas a la rocería, servicios generales y arreglos locativos tienen

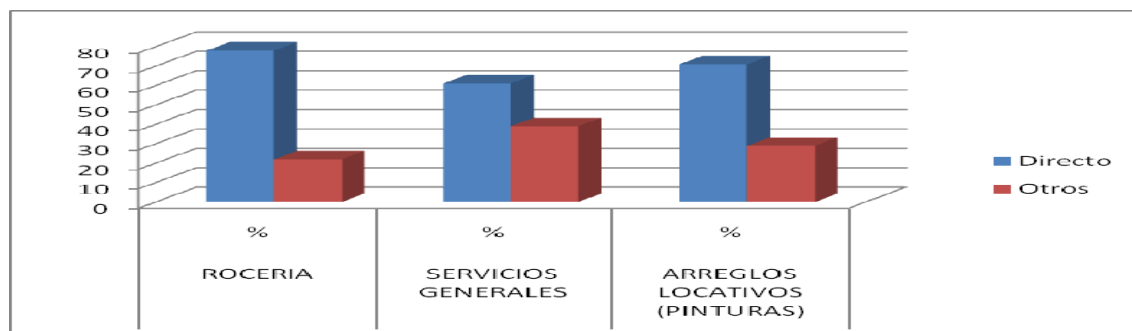
una participación entre 1 a 5 contratos, seguido en menor porcentaje entre 5 a 10 contratos. Ninguno de los tres sectores tiene una participación mayor de 10 contratos.

Pregunta número 8: Los servicios los presta de manera

Cuadro 20. Prestación del servicio en forma directa o por terceros

SERVICIO	ROCERIA		SERVICIOS GENERALES		ARREGLOS LOCATIVOS	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%
Directo	75	78	79	61	111	71
Otros	21	22	50	39	46	29
TOTAL	96	100%	129	100%	157	100%

Gráfico 15. Prestación del servicio de forma directa o por terceros



La mayoría de los encuestados dedicados de forma informal a la rocería, servicios generales y arreglos locativos ofrecen sus servicios de forma directa. Estos valores indican, además, que no tienen intermediarios para realizar sus labores y libremente obtienen sus ingresos, tal como el caso de los oficiales. El mínimo porcentaje se refiere a los ayudantes, quienes a través de terceros desarrollan sus

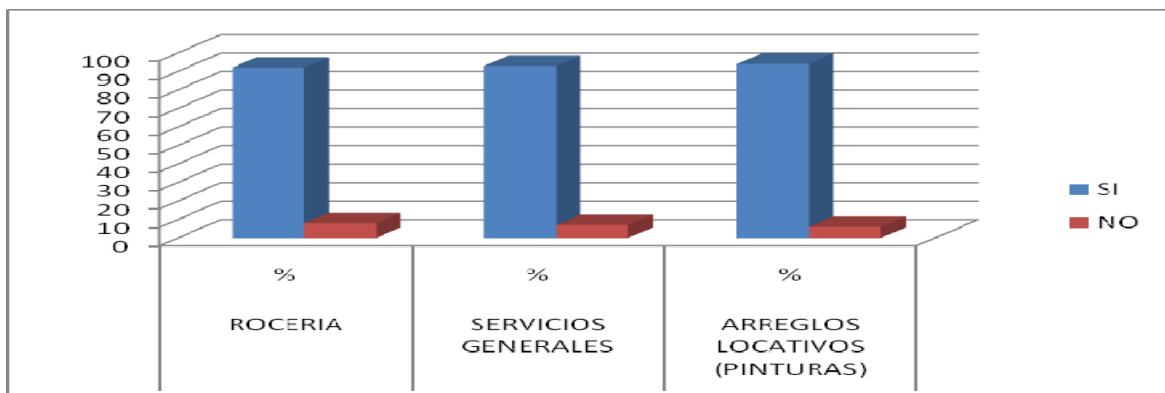
servicios a través de empresas contratistas que haya podido licitar el representante del contrato.

Pregunta número 9: ¿Le gustaría usted asociarse como una cooperativa de trabajo asociado para los servicios de mantenimiento de rocerías, servicios generales y arreglos locativos en su área de desempeño?

Cuadro 21. Posibilidad de agremiarse los trabajadores como cooperativa de trabajo asociado

POSIBILIDAD	ROCERIA		SERVICIOS GENERALES		ARREGLOS LOCATIVOS	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%
SI	88	92	120	93	151	94
NO	8	8	9	7	6	6
TOTAL	96	100%	129	100%	157	100%

Gráfico 16. Posibilidad de agremiarse los trabajadores como cooperativa de trabajo asociado



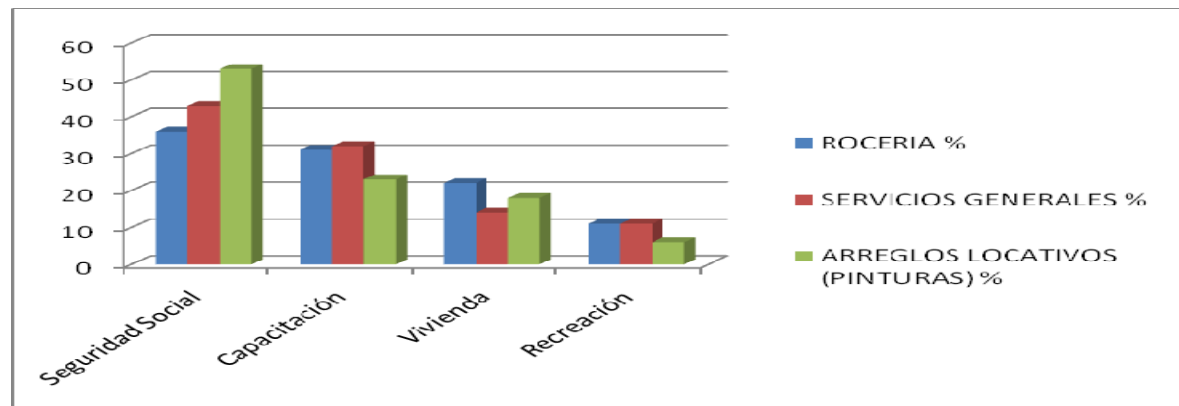
La mayoría de los encuestados están de acuerdo en que exista una empresa que les permita por libre adhesión asociarse y así tener una mayor identidad a la sociedad, logrando una participación activa en licitaciones dentro de los sectores público y privado, que por ende, ayudarán a mejorar sus condiciones socioeconómicas de vida.

Pregunta número 10: ¿Qué servicios le gustaría que la cooperativa ofreciera a usted?

Cuadro 22. Preferencia de servicio que desean los usuarios por parte de la cooperativa

PREFERENCIA	ROCERIA		SERVICIOS GENERALES		ARREGLOS LOCATIVOS	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%
Seguridad Social	35	36	55	43	83	53
Capacitación	30	31	41	32	36	23
Vivienda	21	22	18	14	28	18
Recreación	10	11	15	11	10	6
TOTAL	96	100%	129	100%	157	100%

Gráfico 17. Preferencia de servicio que desean los usuarios por parte de la cooperativa



Para los futuros agremiados, el factor ponderante que desean dentro de la conformación de la Cooperativa de Trabajo Asociado es la seguridad social, puesto que en cualquier caso de emergencia, se encuentran respaldados y protegidos por una entidad prestadora de salud afiliada. Seguido se encuentran la capacitación, vivienda y recreación en porcentajes menores.

2.4.4 Análisis de la situación actual de la competencia. A continuación se relacionan las empresas que actualmente están participando en el mercado de servicios laborales de acuerdo a los registros actualizados de la Cámara de Comercio de Barrancabermeja⁹.

En la parte de servicios de mantenimiento de zonas verdes lo realizan firmas contratistas ubicadas en la ciudad prestando el servicio a entidades públicas como ECOPETROL S.A., Colegios Privados y del Estado, como a su vez la Alcaldía de Barrancabermeja; estas empresa tiene su radio de acción en las zonas de El Centro, Casabe, y Cantagallo (Sur de Bolívar).

En el caso de servicios generales se encuentran empresas como COINCO S.A. y PETROCASINOS S.A. Estas empresas también están al servicio de ECOPETROL S.A. y entes del Estado como el Palacio de Justicia, DIAN y CORMAGDALENA.

Finalmente en el caso de los arreglos locativos en pintura no se encontraron empresas legalmente constituidas para tal fin, lo que reafirma el servicio informal por personas naturales que ofrecen directamente sus servicios a las empresas que lo requieran y se llegan a acuerdos por el pago a la labor realizada.

En síntesis no existe en Barrancabermeja una sociedad comercial independiente que ofrezca estos servicios a las empresas, por ello no se realizó encuesta ni

⁹ Entrevista con personal de sistemas de la Cámara de Comercio de Barrancabermeja.

tabulación para conocer las características y su funcionamiento. Desafortunadamente no se presentan estos datos.

2.4.5 Proyección de la oferta. Ante la ausencia de empresas que ofrezcan a la mediana y pequeña empresa estos servicios, no existen estadísticas que puedan soportar una proyección de las empresas que participan en el mercado dentro de la oferta de estos servicios. La mayoría de estas personas ofrecen sus servicios de forma independiente, es decir, hay un alto grado de oferta informal la cual está sujeta a variables tan sensibles como el desplazamiento de estas personas de diferentes locaciones, que en la búsqueda de un mejor nivel de vida establecen su residencia en esta ciudad.

Este fenómeno social se ha venido incrementando notoriamente en los últimos 5 años, como en la mayoría de las ciudades del país, Barrancabermeja ha sido receptora de un fuerte proceso de migración interna. Aunque las causas son tan diversas, quizá las más dramáticas están ligadas a los procesos de desplazamiento por la ruina del campo y el acoso de los actores armados ilegales. El vertiginoso crecimiento de los asentamientos informales en territorios privados o pertenecientes a empresas del Estado ha sido con frecuencia coonestado por activistas políticos, quienes con su accionar sólo han reproducido la precariedad social y material de miles de familias pobres. La práctica de ocupar tierras de manera ilegal, para posteriormente gestionar la legalización con el objetivo de obtener la disponibilidad de servicios públicos, sumado además a la lucha insaciable por buscar empleo, es un hábito que se ha vuelto tan cultural que a medida que pasa el tiempo se han elaborado estrategias que contribuyan a que no se generen consecuencias nefastas para estas comunidades.

Por las razones anteriormente mencionadas, no se puede hacer una proyección de la oferta para este sector.

2.5 RELACIÓN ENTRE DEMANDA Y OFERTA

Considerando que no se efectuó el cálculo de la oferta por la inexistencia de estadísticas que soportaran la prestación de estos servicios en la ciudad de Barrancabermeja, se tomó como referencia para la demanda insatisfecha los resultados obtenidos dentro de la investigación de mercados, el cual está en el orden del 73% para propietarios y/o administradores de empresa, de acuerdo como corresponde a la pregunta número 1 del estudio de mercados.

Este porcentaje indica claramente que ante la falta de una organización que ofrezca los servicios de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y reparaciones locativas de pintura, se requiere en el menor tiempo la consolidación de una empresa de este orden, para así contribuir con el desarrollo económico y social proyectado en el mejoramiento de la calidad de vida de los asociados.

2.6 CANALES DE COMERCIALIZACIÓN

2.6.1 Estructura de los canales actuales. La estructura actual de comercialización es Trabajador informal – Usuario (propietario y/o administrador, empresa) en la ciudad.

2.6.2 Ventajas y desventajas de los canales actuales. Las ventajas presentadas en este canal de comercialización son:

- Precios concretados para cada labor dentro de cada actividad.
- Respuesta inmediata frente a las necesidades del cliente.

- Comunicación entre propietario y afiliado para la actividad pertinente solicitada en la empresa.

Las desventajas que se aprecian son:

- Coordinación entre la persona que recomienda al trabajador y el usuario para el inicio de las actividades correspondientes.
- Experiencia comprobada en el tema (certificación, calidad en la prestación del servicio).
- Eficiencia y eficacia en la prestación del servicio.

2.6.3 Selección de los canales de comercialización. Se utilizará el canal directo cooperativa de trabajo asociado – cliente o usuario.

Se utilizará este canal de comercialización es que existirá un soporte legal que los agremia, cumpliendo con las obligaciones de ley y así se podrán identificar con total confianza ante el cliente. Sin intermediarios, la cooperativa podrá funcionar sin ningún inconveniente y mejorarán las condiciones laborales de los empleados.

2.7. PRECIO

2.7.1 Análisis de precios. A continuación se muestran los precios de los servicios actuales ofrecidos por las personas encargadas de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos (pintura). De su análisis se puede deducir que el precio promedio de venta del servicio al cliente está en el orden de los \$15.000, que puede ser variable de acuerdo a la actividad correspondiente.

Cuadro 23. Precio del servicio prestado por las personas dedicadas al mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos (pintura)

Servicio	Precio/día
Mantenimiento de zonas verdes	20.000
Servicios generales	20.000
Arreglos locativos (pintura)	20.000

Fuente: Autoras del proyecto

2.7.2 Estrategias de fijación de precios. Los precios estarán dispuestos al cliente de acuerdo a las condiciones que se acercan a la competencia. Por ello, al iniciar las operaciones la cooperativa de trabajo asociado COOPRODES CTA se cobrarán los mismos precios de la oferta y basados en la teoría de precios del mercado donde los precios de los competidores y de los sustitutos sirven de orientación, los costos que establecen el límite inferior para el precio y la evaluación que hacen los clientes de las características exclusivas del producto establecen el precio máximo.

Para establecer las políticas de precios, se tendrán en cuenta tres factores que inciden de forma directa en la posterior toma de decisiones: la oferta, la demanda y la cultura del consumidor final. De igual forma, estas políticas de precios estarán en función de la calidad, eficiencia y garantía del trabajo desarrollado, la oportuna atención al cliente, los conocimientos teórico-prácticos del cooperado y por último la responsabilidad como valor bandera para un trabajo confiable y seguro.

2.8 PUBLICIDAD Y PROMOCIÓN

2.8.1 Objetivos. Diseñar un programa de lanzamiento y sostenimiento de la cooperativa de trabajo asociado al mercado y establecer una pauta publicitaria de mantenimiento de imagen en el medio.

2.8.2 Logotipo



Explicación del logotipo: como se aprecia en la figura, el hecho de crecer viene de la convergencia en un punto y desde ese punto que es la política de la organización en brindar a los asociados un estilo de vida diferente y acorde con sus necesidades en aras de mejorar su calidad de ingreso laboral, todos van creciendo a la medida en que se cumplan las metas en cumplir con las expectativas y requisitos del cliente. Por ello COOPRODES CTA fundamenta su razón de ser no solo en el cliente externo, sino también en el interno, contribuyendo con una equidad social en donde participan, en este caso, personas desplazadas y víctimas de la violencia.

2.8.3 Lema.

UNIDOS PARA EL PROGRESO

Explicación del lema:

Como cooperativa cada uno de sus integrantes conforman un equipo que respalda el crecimiento de la organización, por cuanto es el fundamento dentro del desarrollo del proyecto de vida, en donde no solamente son beneficiarios los asociados sino también sus familiares y personas que tengan a su cargo.

2.8.4 Análisis de medios. En la ciudad se disponen de todos los medios de comunicación, a exponer:

2.8.4.1 Radio. La función de este medio masivo de comunicación es transmitir a través de ondas sonoras a sus oyentes una idea principal relacionada, ya sea con un bien o servicio, oferta o demanda respectiva; de igual manera una noticia argumentada de un evento positivo o negativo para la comunidad o un sector en particular.

Es de resaltar que este medio en los últimos años ha buscado establecer nuevas estrategias que conlleven a una mayor sintonía o los llamados raiting; mezclando entonces publicidad, música y noticias de interés.

2.8.4.2 Televisión. Es uno de los medios más usados por la comunidad. En la mayoría de los hogares existe un televisor que les proporciona no solamente entretenimiento sino además información sobre los últimos acontecimientos en todas las áreas a nivel local, regional, nacional e internacional.

Como componentes de la televisión se encuentran la creatividad en formas, imágenes y escritos para atraer al televidente, con contenidos de ideas en un mínimo de tiempo y en la que consideran viable de acuerdo a su necesidad.

2.8.4.3 Prensa. Es un medio en donde a través de un mensaje escrito el lector está en permanente contacto con noticias de interés, ideas plasmadas que contribuyen a sustentar lo que realmente se quiere hacer con mensajes publicitarios atractivos.

Al igual que en la televisión, un mensaje publicitario requiere de creatividad, habilidad y destreza para que llegue al lector de forma efectiva y adquirir sus productos y/o servicios en el menor tiempo posible.

2.8.4.4 Vallas publicitarias. Es una forma de exposición a la población, identificando al mismo tiempo un mensaje central en lo que quiere ofrecer. Es un método de divulgación más eficaz y con mayor probabilidad de uso.

2.8.4.5 Volantes. Es una estrategia de publicidad escrita donde básicamente aparece: el nombre de la empresa, descripción breve de lo que ofrece, su ubicación (dirección, teléfono, e-mail).

Por lo general las empresas adoptan esta estrategia en el momento que inicia actividades, como una fórmula para una mejor transmisión de la comunicación entre la población o la comunidad.

2.8.4.6 Tarjetas de presentación. Una vez entrada en operación la empresa u organización, la gerencia estudia la posibilidad de utilizar esta herramienta que va dirigido a aquellos clientes que utilizarán de forma constante, esporádica o casual estos servicios. Es una referencia más directa, más incidente, más efectiva.

2.8.4.7 Páginas amarillas. Cuando la población tiene en su poder un medio indispensable como el teléfono, se utiliza como guía el directorio telefónico para ubicar rápidamente el servicio o bien a satisfacer.

De ahí la importancia del manejo adecuado de las páginas amarillas, que contribuyen aún más a un conocimiento generalizado de cualquier empresa y su solicitud de manera oportuna y eficiente.

En conclusión se resalta que los medios de comunicación son fuente alternativa de comunicación, que para el caso de la población de la ciudad de Barrancabermeja, priman los medios radiales, impresos y teledifundidos, para obtener la información con la cual afrontar la vida diaria y tomar decisiones que afectan a la comunidad¹⁰.

2.8.5 Selección de medios. Teniendo en cuenta la población a quien va dirigida la presente investigación, los medios que más se adaptan al servicio son:

2.8.5.1 Radio. Tiene mayor cobertura a nivel local y regional, por su sintonía y economía.

2.8.5.2 Televisión Local y regional. Es un medio en donde el televidente capta la idea principal y muestra los servicios ofrecidos por la cooperativa de trabajo asociado.

2.8.5.3 Valla publicitaria. Es también una estrategia visible que contribuye a que haya una información más objetiva sobre la empresa, además de ser económico hacerlos.

¹⁰ MELO, Jorge Armando. Medios masivos de comunicación. Bogotá. Editorial Norma. 1986. p. 74

2.8.5.4 Tarjetas de presentación. En cantidades mayores, resulta económico hacerlos y ayuda a que los posibles clientes potenciales tengan una referencia de la organización.

2.8.6 Estrategias publicitarias. Estas estrategias conducen a destacar las ventajas que el usuario puede tener al utilizar los servicios de una cooperativa de trabajo asociado que les suministre personal para reparaciones locativas:

2.8.6.1 Radio. Se transmitirán pautas radiales con duración de 20 segundos dos veces al día (6 a.m. y 12 m) en la etapa de lanzamiento en los horarios de mayor sintonía.

2.8.6.2 Televisión. Aprovechando que la mayoría de la población porteña cuenta con el servicio de parabólica, a través de empresas como PARACENTRAL, PARACIRCUNVALAR, PARANORTE, ANSPOCC, TELMEX, ENLACE 10 y TELEPETRÓLEO se pueden aprovechar los espacios de servicio social que emite Enlace 10 en la mañana, tarde y noche, ofreciendo el servicio y además mostrando las ventajas que posee la cooperativa, donde legalmente es una empresa sin ánimo de lucro y que para el bienestar de la población quiere introducirse al mercado competitivo laboral. Además, el costo de la publicidad por televisión, resulta más económico que el de prensa¹¹.

2.8.6.3 Tarjetas de presentación. Se elaborará en una litografía o tipografía las tarjetas de presentación de tal forma que sean fáciles de identificar y sencillas de entender.

¹¹ Investigación realizada por las autoras del proyecto

2.8.6.4 Pasacalles. Se designarán 4 pasacalles en los lugares más concurridos de la ciudad para el conocimiento de la comunidad de las actividades ofrecidas por la Cooperativa de Trabajo Asociado.

2.8.7 Presupuesto de publicidad y promoción

2.8.7.1 De lanzamiento.

Cuadro 24. Presupuesto de publicidad del lanzamiento

NOMBRE DEL MEDIO	MEDIDA	DURACIÓN CAMPAÑA	FRECUENCIA COMERCIAL	DURACIÓN COMERCIAL	COSTO MENSUAL	COSTO TOTAL
Plegables	Global	-	-	-	-	\$ 500.000
Cóctel de bienvenida	Global	-	-	-	-	\$ 500.000
Tarjetas de presentación	Global	-	-	-	-	\$ 400.000
Vallas publicitarias	Cuatro unidades	-	-	-	-	\$ 400.000
Alquiler salón	2 horas	-	-	-	-	\$ 300.000
Emisora radial Yariguíes Stereo	-	cuatro meses	Tres veces día	20"	\$ 400.000	\$ 1.600.000
Canal Enlace 10 T.V.	-	cuatro meses	Cuatro veces día	10"	\$ 300.000	\$ 1.200.000
TOTAL						\$ 4.900.000

2.8.7.2 De sostenimiento

Cuadro 25. Presupuesto de publicidad de sostenimiento

NOMBRE DEL MEDIO	DURACIÓN CAMPAÑA	FRECUENCIA COMERCIAL	DURACIÓN COMERCIAL	COSTO MENSUAL	COSTO TOTAL
Emisora radial Yariguíes Stereo	Seis meses	Tres veces día	20"	\$400.00 0	\$2.400.000
Canal Enlace 10 T.V.	Seis meses	Cuatro veces día	10"	\$300.00 0	\$1.800.000
TOTAL					\$4.200.000

2.9 CONCLUSIONES Y POSIBILIDADES DEL PROYECTO

Dentro del análisis obtenido en el presente estudio de mercados, comercialmente el proyecto es factible teniendo en cuenta que existe una demanda potencial alta y muy pocos competidores en el área de suministro de mano de obra calificada (para el mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos).

El servicio que con mayor frecuencia se presentan en las empresas es el de servicios generales, puesto que se busca no solo ofrecer al cliente interno sino al externo un lugar de trabajo agradable, confortable y en la que pueda disfrutar de un espacio atendido con amabilidad y respeto.

A pesar de no existir datos estadísticos en lo relacionado a la oferta, por observación directa se pudo constatar que la mayoría de los oficiales y ayudantes son contratados de forma directa por los propietarios y/o administradores de

empresas. Un mínimo porcentaje lo realiza a través de terceros, es decir, a través de licitaciones o contratos.

Con el presente proyecto se busca conglomerar a la población objeto de estudio que ofrece su mano de obra, ya sea para el mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y reparaciones locativas (pinturas) para un mejor nivel de vida y les ayude a generar más ingresos.

Ahora bien, las condiciones actuales del mercado y con las tendencias al mejoramiento del sector económico a nivel local, permite demostrar una vez más la viabilidad del proyecto, existiendo por ende una demanda insatisfecha, causado por la independencia de la mayoría de los oficiales y ayudantes dedicados a estas áreas y los cuales formarán parte de la cooperativa de trabajo asociado COOPRODES CTA.

Además, razones como la falta de conocimiento por parte de los contratantes en donde puedan ubicar a un asociado para las actividades descritas anteriormente, y en algunos casos porque algunas personas tienen exceso de trabajo en oficios varios y en otras no, son causas que demuestran una vez más la necesidad de establecer en la ciudad de Barrancabermeja la creación de una empresa de esta índole.

Los argumentos anteriormente expuestos, permiten en conclusión definir que las condiciones tanto a nivel de gestión de demanda como a nivel de oferta de la mano de obra, hace necesario en un mediano plazo la implementación de este proyecto.

3. ESTUDIO TÉCNICO

Algunos de los factores sometidos a estudio son: la localización, la cual se adecua a las necesidades de los usuarios buscando un mayor beneficio entre las partes; el proceso a seguir para la prestación eficiente de los servicios de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos (pintura). Además se plantean las necesidades del talento humano, operacional con los cuales se ejecutará el proyecto y por tanto cabe resaltar que esta es una de las etapas fundamentales para el estudio de costos y posterior evaluación financiera, quien en últimas será decisivo para la puesta en marcha de la empresa COOPRODES CTA.

3.1 TAMAÑO DEL PROYECTO

3.1.1 Descripción del tamaño del proyecto. En el tamaño se define la capacidad de prestación de cada uno de los servicios individual o conjuntamente en un mes, el cual debe estar condicionado al comportamiento de la demanda y su capacidad de atenderla, de acuerdo a los recursos disponibles¹².

El tamaño de la cooperativa COOPRODES CTA se establece por los resultados del estudio de campo, y se tiene como punto de partida la insatisfacción aún en el medio, el cual está por el orden 60% para los propietarios y/o administradores de empresas. El número de servicios estará contemplado acorde al cálculo de las capacidades del mismo.

¹² SAPAG, Reinaldo. Fundamentos de preparación y evaluación de proyectos. Bogotá. Mc Graw Hill. 1985. p. 125

3.1.2 Factores que determinan el tamaño del proyecto.

3.1.2.1 Mercado. Este es uno de los factores más importantes en el cálculo del tamaño del proyecto, puesto que existe una demanda potencial establecida en el estudio de mercados, en la pregunta número 1 de la investigación en el uso del servicio por las empresas, el cual arroja un resultado del 73% que utiliza el servicio.

3.1.2.2 Capacidad financiera. La disponibilidad de recursos con los cuales debe comenzar a operar el proyecto, dependerá de los aportes consignados por cada asociado de la empresa más los excedentes recibidos por concepto de los servicios de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos.

3.1.2.3 Disponibilidad de talento humano. Este factor se considera fundamental para el tamaño del proyecto, por cuanto existe disponibilidad de mano de obra en la ciudad de Barrancabermeja que busca agremiarse para identificarse con fuerza en el entorno que desarrollan sus actividades.

3.1.2.4 Aspectos institucionales. Define las normas y reglamentaciones vigentes para la correcta constitución de la Cooperativa de Trabajo Asociado.

3.1.2.5 Capacidad administrativa. Define la forma en que se organizarán los asociados acorde a sus conocimientos y capacidades en las diferentes actividades a desarrollar en la empresa, mediante el establecimiento de una estructura que garantice el logro de los objetivos y metas de la empresa, teniendo en cuenta que a futuro se pueden crear nuevas empresas dedicadas a este mismo sector y en el que se requiere un análisis minucioso de la competencia.

3.1.3 Capacidad del proyecto. La prospectiva de todo proyecto es cubrir la demanda insatisfecha de su producto o servicio, en este aspecto influyen factores como el precio y relación oferta-demanda y así lograr las cantidades actualmente demandadas.

3.1.3.1 Capacidad diseñada. Corresponde al máximo nivel posible de prestación de servicio. Es el 100% de la cobertura en el medio.

Cuadro 26. Capacidad diseñada para los propietarios y/o administradores de empresas (Número de servicios)

Servicio	Servicios Año	Servicios Mes
Mantenimiento de zonas verdes	444	37
Servicios generales	260	22
Arreglos locativos (pintura)	150	12

Fuente: Autoras del proyecto

Se establece acorde a la necesidad de la prestación del servicio de la empresa y a su capacidad teniendo en cuenta el personal e infraestructura para responder por los servicios solicitados en un tiempo establecido.

3.1.3.2 Capacidad instalada. Se establecerá una capacidad instalada de 36 servicios al mes.

Cuadro 27. Capacidad instalada para los propietarios y/o administradores de empresas (Número de servicios)

Servicio	Servicios Año	Servicios Mes
Mantenimiento de zonas verdes	222	19
Servicios generales	130	11
Arreglos locativos (pintura)	75	6

Fuente: Autoras del proyecto

De acuerdo a los resultados del estudio de mercados se establece una capacidad instalada acorde a la oferta del personal en condición de desplazamiento asentada en la comuna 6 del Municipio de Barrancabermeja, lo anterior por ser la prestación de un servicio.

3.1.3.3 Capacidad utilizada. Es la fracción de la capacidad instalada que se está empleando. Esto significa que la empresa tendrá una capacidad utilizada del 60% de la capacidad instalada.

Cuadro 28. Capacidad utilizada para los propietarios y/o administradores de empresas (Número de servicios)

Servicio	Servicios Año	Servicios Mes
Mantenimiento de zonas verdes	133	11
Servicios generales	78	6
Arreglos locativos (pintura)	45	4

Fuente: Autoras del proyecto

Cuadro 29. Proyección de la capacidad utilizada

	Año 1 40%	Año 2 50%	Año 3 60%	Año 4 70%	Año 5 80%
Mantenimiento de zonas verdes	133	146	161	177	195
Servicios generales	78	86	94	104	114
Arreglos locativos (pintura)	45	49	54	60	66

Fuente: Autoras del proyecto

3.2 LOCALIZACIÓN

3.2.1 Macrolocalización. La empresa tendrá un radio de acción que comprende las poblaciones ubicadas en la región del Magdalena Medio, correspondientes a los departamentos del Cesar, Bolívar, Santander, y Antioquia. La Cooperativa de Trabajo Asociado tendrá su contexto geográfico la ciudad de Barrancabermeja.

3.2.2 Microlocalización. Para determinar el sitio de ubicación de la cooperativa, se seguirán los criterios establecidos en el Plan de Ordenamiento Territorial y la obtención del permiso de uso de suelo otorgado por Planeación Municipal.

3.2.2.1 Método de puntos. Para seleccionar el sitio o localización del proyecto se hace por análisis de cada factor y dándole un puntaje relativo a cada uno de ellos, para integrar en un todo el valor de cada zona analizada.

Ponderación de factores. La ponderación de cada factor se asigna teniendo en cuenta la importancia con que influye en el proceso de valoración.

El puntaje total fue de 100 y la asignación de puntos a cada factor se hizo teniendo en cuenta la ponderación dada.

Tabla 1. Ponderación y asignación de puntos a cada uno de los factores

Factor	Ponderación Conceptual	Asignación de puntos
Ubicación del sitio	25%	25
Costos de arrendamiento	25%	25
Medios de transporte	10%	10
Disponibilidad de servicios públicos	20%	20
Vías de acceso	20%	20
Total	100%	100

Fuente: Autoras del proyecto

División y descripción de grados a los factores.

Grado	Descripción
1	Comprende la alternativa menos beneficiosa para la empresa.
2	Lo constituye la alternativa aceptable para la empresa.
3	Es la opción que mayor beneficio ofrece para el desarrollo de la empresa

Repartición de los puntos de los grados a cada factor. Para realizar esta repartición se escogió la siguiente expresión aritmética:

$$\underline{R = \frac{P.Max - P.Min}{N - 1}}$$

Donde:

P.Max= Puntuación máxima de cada factor.

P.Min = Puntuación mínima de cada factor.

N = Número de grados de cada factor.

a. Impacto social

$$R = \frac{25 - 0}{3 - 1} = 12.5$$

b. Costo de arrendamiento

$$R = \frac{25 - 0}{3 - 1} = 12.5$$

c. Medios de transporte

$$R = \frac{10 - 0}{3 - 1} = 5$$

d. Disponibilidad de servicios públicos

$$R = \frac{20 - 0}{3 - 1} = 10$$

e. Vías de acceso

$$R = \frac{20 - 0}{3 - 1} = 10$$

Tabla 2. Grados de cada factor.

Factor	G – 1	G – 2	G – 3
f-a	0	12.5	25
f-b	0	12.5	25
f-c	0	5	10
f-d	0	10	20
f-e	0	10	20

Fuente: Autoras del proyecto

Para la microlocalización de la Cooperativa de Trabajo Asociado se tuvieron en cuenta diferentes zonas de la ciudad de Barrancabermeja, que se consideran aptas para el montaje de ésta bajo las condiciones planteadas y establecidas por el Plan de Ordenamiento Territorial de la ciudad:

- Calle 49 Carrera 19 (Zona 1)
- Avenida 25 de agosto calle 71 (Zona 2)
- Calle 50 entre carreras 12 y 13 (Zona 3)
- Calle 43 Carrera 22 Inscredial (Zona 4)

Tabla 3. Total puntos por zonas.

	Zona 1		Zona 2		Zona 3		Zona 4	
	Grado	Puntos	Grados	Puntos	Grados	Puntos	Grados	Puntos
Impacto social	2	12.5	2	12.5	3	25	2	12.5
Costo de arrendamiento	2	12.5	2	12.5	3	25	2	12.5
Medios de transporte	3	10	3	10	3	10	2	5
Disponibilidad de servicios públicos	2	10	2	10	2	10	2	10
Vías de acceso	3	20	3	20	3	20	2	10
TOTAL		65		65		90		50

Fuente: Autoras del proyecto

De las cuatro zonas analizadas obtuvo mayor puntaje la zona 3 (Calle 50 entre carreras 12 y 13), lo cual la constituye en la zona seleccionada para la ubicación de la Cooperativa de Trabajo Asociado.

Esta zona cuenta con inmuebles aptos y disponibles para la puesta en marcha de la empresa, además de la congregación de empresas que requieren de este tipo de servicios.

Justificación de la localización. La localización de cooperativa de trabajo asociado está condicionada por las siguientes razones:

a. Debido al aumento de la tasa de desempleo en la ciudad sumado al desplazamiento forzoso de habitantes de locaciones cercanas, la Administración Municipal ha diseñado estrategias para poder mitigarlo, sin embargo la delicada situación económica del país y la profundidad de los problemas estructurales existentes es tal que han impedido el uso de políticas de reactivación como instrumento para fortalecer el sistema económico y la generación inmediata de empleos.

La estrategia para la generación de empleo en el corto plazo ha estado entonces orientada principalmente a atacar el componente cíclico del desempleo, es decir, a corregir los factores coyunturales asociados al crecimiento económico.

b. Presencia de actividades empresariales. La zona del sector comercial se ha convertido en los últimos años en una zona estratégica de negocio, además de la publicidad que allí se puede gestar, la cual propende por la reactivación económica acelerando la productividad y su modernización, teniendo en cuenta los diferentes convenios interadministrativos que se llegasen a establecer con instituciones públicas y privadas.

3.3 INGENIERÍA DEL PROYECTO

3.3.1 Ficha técnica del servicio

Cuadro 30. Ficha técnica del servicio

Servicio Principal	Suministro de mano de obra para las labores de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos (pintura) en la ciudad de Barrancabermeja y su zona de influencia.
Diseño	Se refiere básicamente a las tareas asignadas a cada uno de las labores involucradas con sus funciones operacionales.
Especificaciones técnicas	Se establecen de acuerdo a los requisitos exigidos y la calidad con que se le desarrollará el servicio.
Vida útil	De acuerdo al uso del servicio prestado.

3.3.2 Descripción técnica del proceso de solicitud de un servicio

3.3.2.1 Proceso de solicitud del servicio.

- El cliente tiene tres opciones de solicitar el servicio deseado: telefónico, personal y vía fax.

- La secretaria informa al cliente el portafolio de servicios, los precios, horarios y la calidad del personal disponible para la labor a prestar. Se pretende que una vez el cliente reciba la información, se encuentre plenamente convencido de utilizar los servicios. En el caso que vaya personalmente el usuario, la secretaria deberá hacerlo sentir muy cómodo, ofreciéndole tinto o aromática según el caso. En la sala de espera estarán los demás usuarios que a su tiempo serán atendidos.
- El usuario suministrará sus datos tales como: nombres completos, teléfono, dirección de residencia o empresa y la hora en que irá el asociado.
- Con la información la secretaria elaborará una orden de servicios (original y copia), en la cual el asociado firmará, comprometiéndose directamente a realizar la labor y que cualquier anomalía que se llegase a presentar será causal de sanción que va desde el orden económico hasta penal sea el caso incurrido.
- Una vez leído y firmado el documento de compromiso del asociado a la empresa, la secretaria procederá a enviar al trabajador que se encuentre en turno.
- Posteriormente, la secretaria le informará al operario la labor específica que deberá desarrollar. En caso tal de no encontrarse en la oficina, la secretaria deberá mantener actualizado un directorio telefónico para ubicarlo de una forma más ágil, vía teléfono fijo o celular.
- Una vez destinada la labor al operario, la secretaria le hará entrega en un formato los datos del cliente (dirección, sector, teléfono) y un comprobante de egreso para que el operario le suministre al cliente una vez sea realizado el servicio y cancelado oportunamente.
- El cliente no podrá solicitar al operario pagos a crédito sin un convenio previo entre el cliente y la empresa, por efectos de respaldo para el operario del servicio.

- El operario deberá realizar la labor contratada de forma eficiente, con disposición amable, agradable y en su totalidad. No se aceptarán labores parciales por parte del operario.

- Finalmente el operario deberá devolver a la secretaria de la Cooperativa de Trabajo Asociado la copia del comprobante de egreso con el dinero (efectivo o en cheque) para las respectivas contabilizaciones. En caso que el cliente haya cancelado en cheque, si no se llegase a ser efectiva, se aplicará una sanción del 20% sobre el valor total al usuario. Esto se encontrará en letra legible dentro del comprobante de egreso.

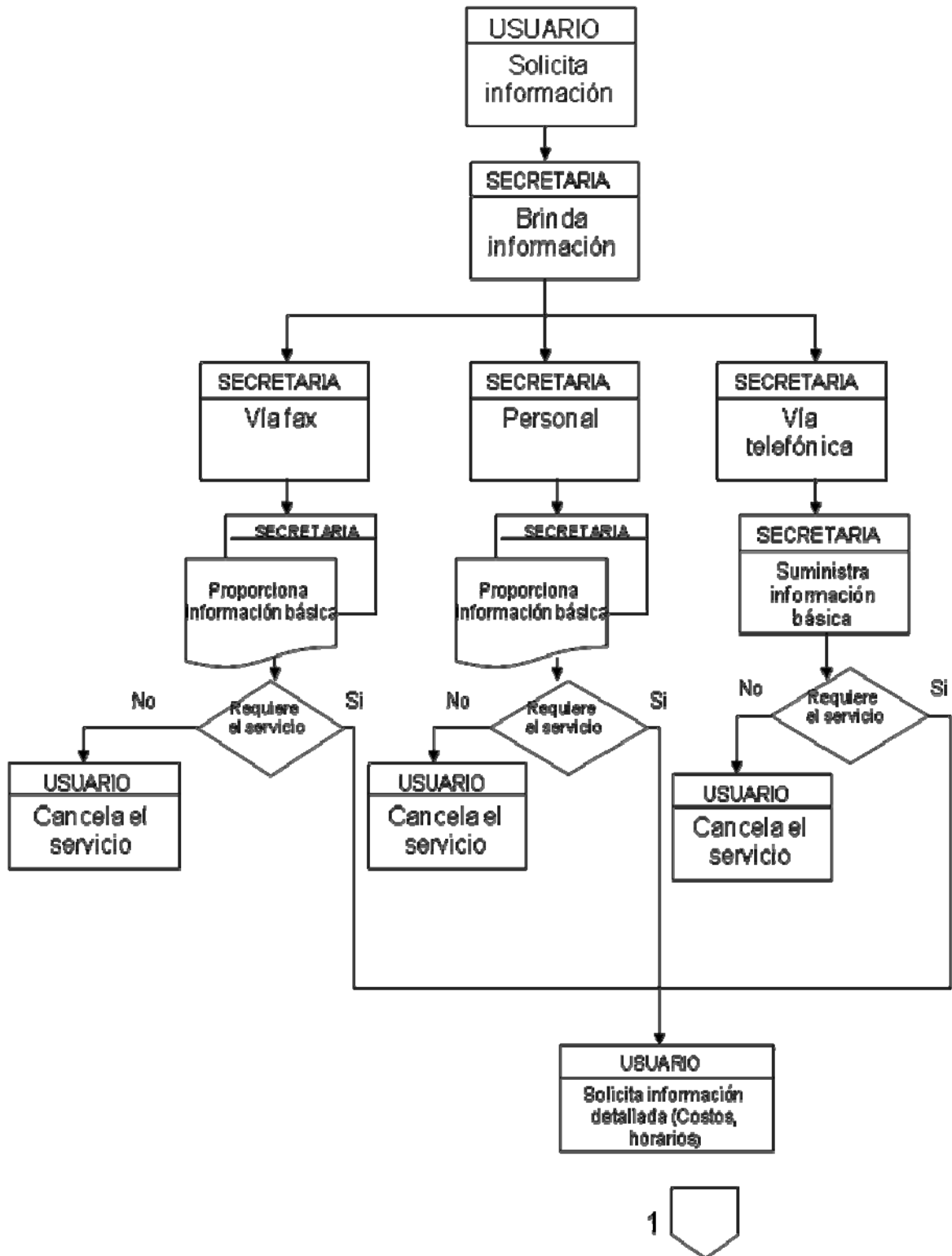
3.3.2.2 Proceso para el pago del servicio al asociado.

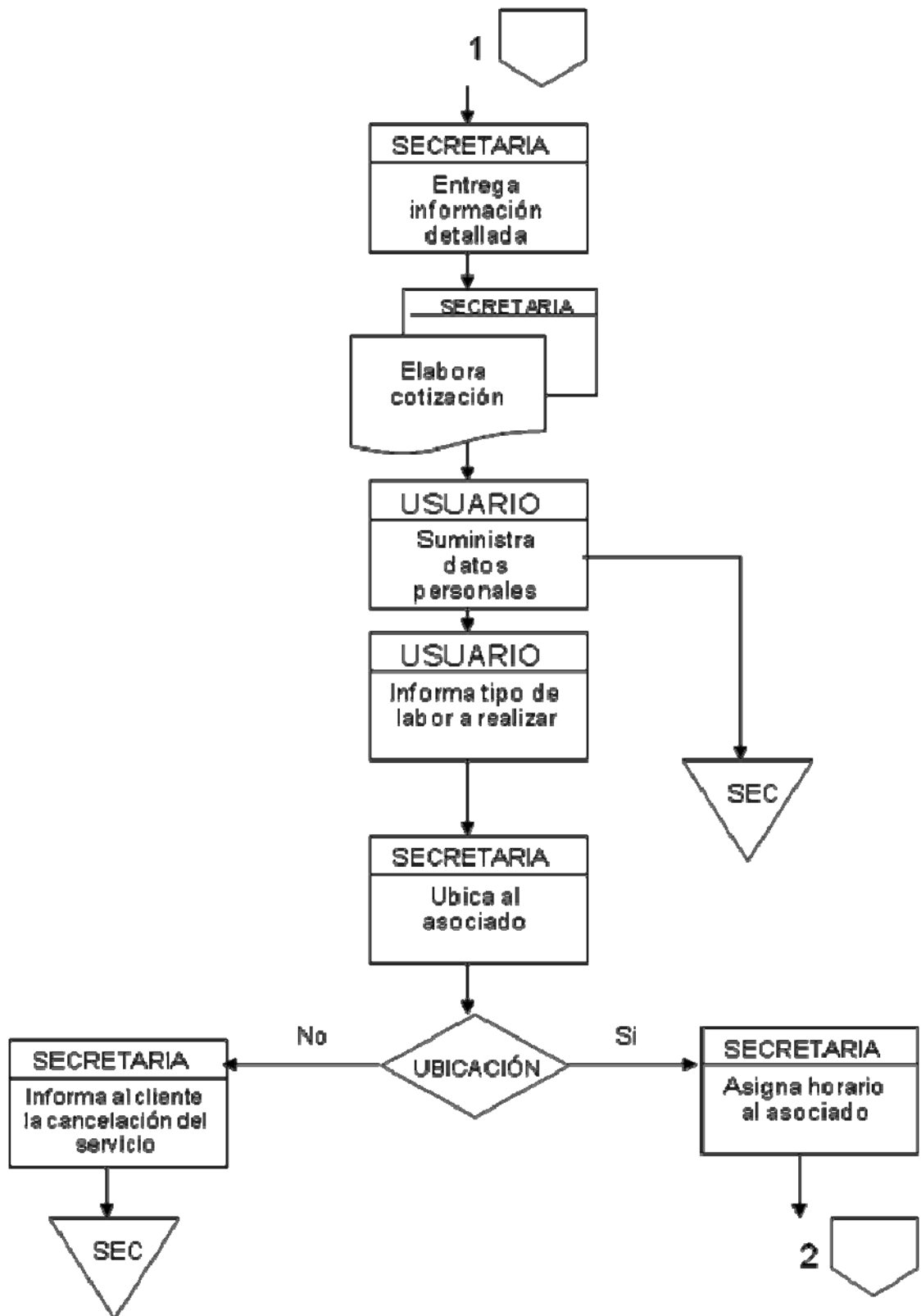
- La secretaria procede a contabilizar, mediante los comprobantes de egreso que firmaron los usuarios, las cantidades de servicios prestados por parte de los asociados.

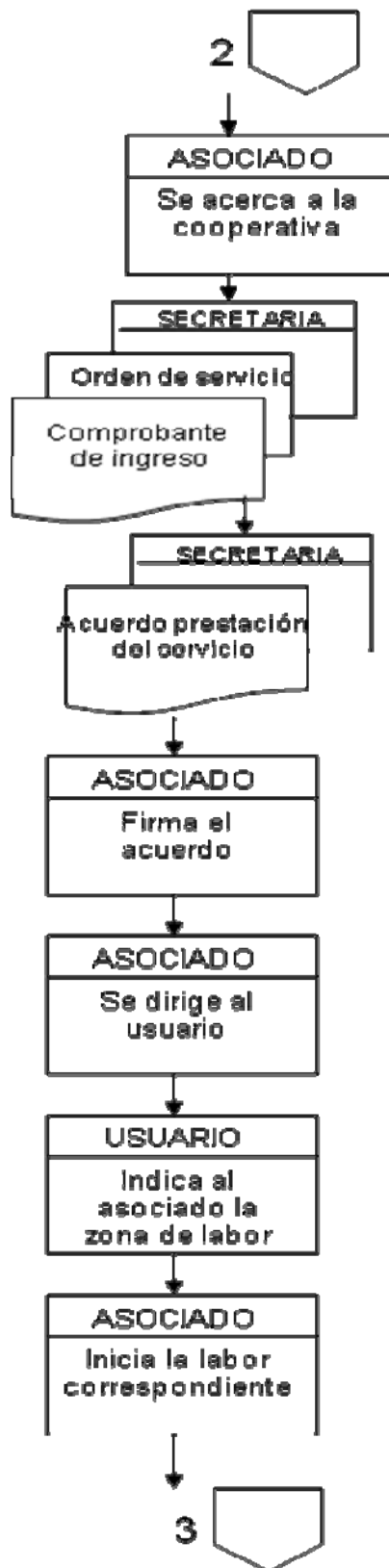
- Posteriormente realiza las deducciones pertinentes (% decretado por la asamblea general para la cooperativa).

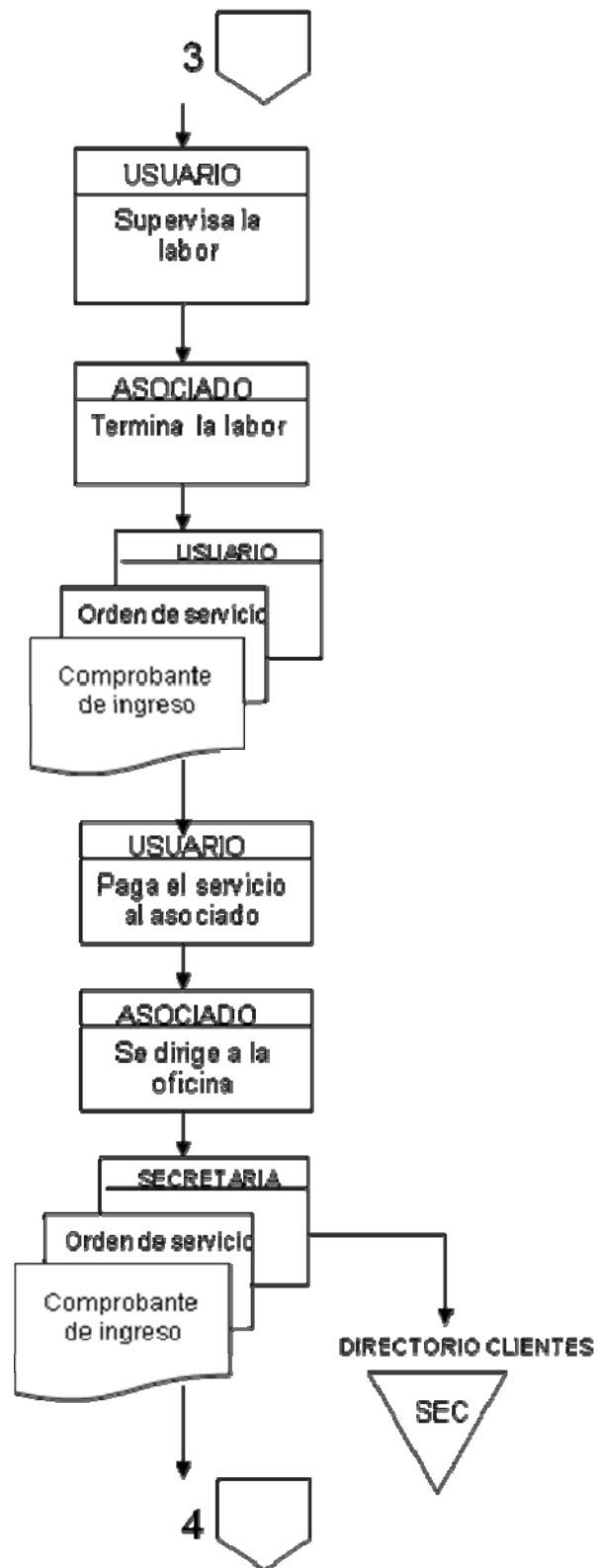
- Finalmente se hará entrega de un comprobante de pago (original y copia) de lo que el asociado devengó y lo que fue deducido. El asociado hará entrega a la secretaria de la original del comprobante de pago firmado con su cédula de ciudadanía legible y la copia quedará entonces en su poder.

3.3.3 Diagrama de operación, proceso y procedimiento









3.3.4 Control de calidad. Los factores determinantes de la buena calidad del proceso dentro de la prestación del servicio son: la rapidez de respuesta al llamado del cliente, el tiempo empleado en dar cumplimiento a la solicitud del cliente y la calidad del servicio; para el control de estos factores, es necesario contar con la participación del cliente, quien debe reportar a la empresa cuando su petición no sea satisfecha en el tiempo requerido y con la calidad óptima para su necesidad.

De acuerdo a la Norma ISO 9001-2008, una organización debe contar con unos requisitos documentales que le permitan una mayor credibilidad y confianza por parte del cliente para la satisfacción de sus mismas necesidades. Estas recomendaciones serán vitales e importantes en el momento de implementar este sistema a la organización.

3.3.5 Recursos

3.3.5.1 Recurso humano. La empresa debe contar con personas especializadas en su labor para el normal desarrollo de la misma, requiriendo de:

Área administrativa

- Gerente
- Secretaria

Área de servicios

- Supervisor
- Operarios asociados a la empresa (25 personas).

3.3.5.2 Recurso físico. Comprende los implementos necesarios para prestar el servicio de manera óptima y eficiente:

- Equipo de cómputo

3 computadores portátiles marca HACER procesador INTEL. 15.4", 120 GB HDD, 2.13 GHz.

- Muebles y enseres

1 Escritorio y silla Gerencia

1 Escritorio y silla Secretaria

1 Escritorio y silla Supervisor

1 Mesa y 6 sillas para reuniones.

- Equipos de oficina

2 Papeleras escritorio

2 Papeleras basura

2 Archivador

Varios (1 cosedora, 1 perforadora, 1 sacaganchos)

3.3.5.3 Herramientas y equipos. Cada uno de los asociados tendrá su propia herramienta para la ejecución de cada una de las actividades. Sin embargo, la empresa tendrá un juego de herramientas para su uso interno (mantenimiento de zonas verdes y arreglos locativos de pintura)

3.3.5.3 Recurso de insumos. Para la prestación del servicio se requiere de los siguientes insumos:

- Equipo de cómputo

Nombre del proveedor: MAIN SYSTEM

Equipos suministrados: Todos los tipos comercializados en la ciudad

Nombre del proveedor: STX COMPUTADORES

Equipos suministrados: Todos los tipos comercializados de la ciudad

Nombre del proveedor: JB COMPUTADORES

Equipos suministrados: Todos los tipos comercializados de la ciudad

- Insumos

Nombre del proveedor: INTECK LTDA

Material suministrado: Tinta de impresión

Nombre del proveedor: Papelería Esquadra

Material suministrado: Papel de impresión

Nombre del proveedor: Papelería La Garantía

Material suministrado: Equipos de oficina

Nombre del proveedor: Compumuebles

Material suministrado: Muebles para oficina

Nombre del proveedor: Surtimuebles

Material suministrado: Muebles para oficina

3.3.6 Estudio de proveedores. Para el sistema de cómputo, muebles y enseres, e insumos se realizó un estudio de proveedores a partir del Directorio Empresarial

de Barrancabermeja. A continuación se muestran los resultados del estudio de proveedores realizados y el nombre de la razón social de los mismos.

Cuadro 31. Resultado del estudio de proveedores

NOMBRE DEL PROVEEDOR	MATERIAL SUMINISTR ADO	EXPERI ENCIA	GARANTÍ A	CALIDA D	CAPACIDA D ECONÓMIC A
STX Computadores	Computador es	8 años	Total	Total	Suficiente
INTECK LTDA	Tinta para impresora	6 años	De acuerdo a la vida útil del producto	Total	Suficiente
Papelería la garantía	Insumos para oficina	15 años	Total	Total	Suficiente
Surtimuebles	Muebles para oficina	5 años	De acuerdo a la vida útil del producto	Total	Suficiente

Fuente: Autoras del proyecto

Este resultado obtenido del estudio de proveedores se basó en los siguientes criterios:

- **Experiencia:** es uno de los factores más importantes para conocer su trayectoria a nivel local, el cumplimiento en la entrega de insumos y los precios que han mantenido en el entorno.

- Cercanía a la empresa: como estos proveedores se encuentran cerca de la cooperativa, reducirán costos y por ende menor tiempo de transporte de un lugar a otro.
- Calidad: estas empresas se han preocupado por mantener satisfecho al cliente conociendo sus necesidades y llevando un seguimiento aplicando la estrategia del servicio post-venta.

3.3.7 Distribución de planta. La distribución para la Cooperativa de Trabajo Asociado COOPRODES CTA se podrá apreciar en el anexo C.

3.3.8 Logística de distribución. De acuerdo a las dimensiones del lugar donde se establecerá la cooperativa, se tendrá en cuenta la correcta disposición de las áreas que la conforman en aras de lograr un mejor desplazamiento por parte de los miembros internos y externos de la organización, de acuerdo a los pasos descritos dentro de los diagramas de operación.

Esta logística permitirá favorecer las actividades enmarcadas dentro de la misma, ahorrando tiempos ociosos y mantener al día informes relacionados con los servicios prestados de forma detallada en situaciones de incertidumbre o cuando la capacidad diseñada llegue a su límite máximo de oferta.

3.4 CONCLUSIONES SOBRE LA VIABILIDAD TÉCNICA DEL PROYECTO

- En la ciudad de Barrancabermeja se encuentran los insumos, equipos de oficina y demás herramientas para una eficaz prestación del servicio de suministro de mano de obra calificada y certificada, a través de los diagramas de operación

analizados anteriormente para un mejor servicio, además del estudio de proveedores para una logística más eficiente.

- Se dispone de mano de obra en la ciudad con formación académica y con experiencia para gerenciar, administrar y operar la cooperativa de trabajo asociado.
- Se realizó un análisis minucioso de la microlocalización con detalles en cada una de las zonas donde posiblemente podría quedar la cooperativa COOPRODES CTA. Finalmente como evaluación por puntos quedó establecida la empresa, de acuerdo a la normatividad vigente dentro del Plan de Ordenamiento Territorial.
- Se establecieron parámetros dentro del control de calidad para que la empresa logre en un mediano plazo la certificación con la norma ISO 9001-2000 para el servicio objeto a la comunidad.
- Las instalaciones físicas estarán disponibles en arriendo y solo requieren obras de adecuación civil y eléctrica para una mejor comodidad de los clientes y/o usuarios.

Por los anteriores argumentos, se determina la viabilidad técnica del proyecto.

4. ESTUDIO ADMINISTRATIVO Y LEGAL

4.1 FORMA DE CONSTITUCIÓN

4.1.1 Tipo de Sociedad. La empresa COOPRODES CTA se constituirá como una cooperativa de Trabajo Asociado.

La determinación de constituir esta sociedad se argumenta a partir de la necesidad de la comunidad de la comuna 6 de Barrancabermeja de agremiarse como una cooperativa de trabajo asociado que ofrezca los servicios de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos, siendo una fuerza para trabajar en equipo, tomando como fortaleza el hecho que todos los asociados trabajarán por el crecimiento de la cooperativa. De igual manera, asegurarán una estabilidad laboral en la oferta de los servicios que les demandará el mismo. En últimas, se propende a través de este tipo de sociedad un mayor compromiso de los asociados hacia la contribución de su propio progreso y bienestar para sus familias.

Los conceptos legales a seguir para el establecimiento de la cooperativa de trabajo asociado de acuerdo con el Decreto 468 de 1.990 son:

a. La empresa a constituirse tendrá una organización privada formada por los dueños que serán los asociados quienes crearán la empresa cooperativa de trabajo asociado con dineros propios.

b. Principio de identidad. En la doctrina cooperativa se distingue entre las cooperativas de trabajo asociado, en las cuales los asociados son a la vez propietarios/patronos y trabajadores, y las cooperativas de servicios a los

asociados (consumo o promoción) en las que los propietarios son los mismos clientes.

c. Ser sin ánimo de lucro. Se presume que una empresa asociativa no tiene ánimo de lucro cuando cumpla los siguientes requisitos:

- Que establezca la irrepatriabilidad de las reservas y en caso de liquidación la del remanente patrimonial.
- Que destine sus excedentes a la prestación de servicios de carácter social, al crecimiento de sus reservas y fondos y a reintegrar a sus asociados parte de los mismos en proporción al uso de los servicios o a la participación en el trabajo de la empresa, sin perjuicio de amortizar los aportes y conservación en su valor real.

d. Otras características legales.

- Número de asociados variable o ilimitado.
- La educación cooperativa.
- Capital variable e ilimitado.
- La integración cooperativa.
- Prohibición de discriminaciones sociales, económicas, políticas o religiosas.

d. Órganos de administración. Los órganos de administración mínimos que debe tener toda cooperativa son:

- Asamblea
- Consejo de administración
- Gerente

Adicionalmente debe contar como mínimo con órganos de educación y salud.

e. Órganos de vigilancia. Los órganos de control y vigilancia de las cooperativas son:

- Junta de vigilancia
- Revisor Fiscal

4.1.2 Procedimiento

4.1.2.1 Diligencias previas ante la Cámara de Comercio.

- Tramitar la carta de estudio de nombre comercial ante la cámara de comercio. Esto es de carácter obligatorio para la matrícula del nombre comercial. Este tiene un costo de \$6.000 para el año 2009. Si la empresa tiene acceso a Internet, puede visualizar si su nombre se encuentra o no registrado en la página Web www.rue.com.co.
- Una vez obtenida la aprobación del nombre comercial, se debe elevar la escritura pública correspondiente autenticada (acta de constitución y estatutos de la cooperativa). Ver anexo D y E
- Dichos estatutos debe ser llevada al Banco Agrario de Colombia para el pago de la Boleta Fiscal. Este valor varía de acuerdo con el patrimonio declarado por los asociados de la cooperativa.

4.1.2.2 Matrícula de la cooperativa de Trabajo Asociado ante la Cámara de Comercio.

Dentro de los quince días hábiles se presentará en las ventanillas de caja de la cámara de comercio los siguientes soportes:

- Original carta de aprobación del nombre comercial.
- Original autenticada acta de constitución y estatutos de la Cooperativa de Trabajo Asociado.
- Formularios de matrícula mercantil de la sociedad debidamente diligenciados, sin tachones ni enmendaduras. Esto tiene un costo de \$21.000.
- Carta de aceptación de cargos de los representantes legales, miembros de los órganos de administración y vigilancia, con su respectivo documento de identidad.
- En el término de tres días hábiles el representante legal de la cooperativa deberá acercarse a la cámara de comercio para la confirmación de la aprobación de todos los soportes para el inicio de la actividad comercial y posterior obtención del certificado de existencia y representación legal.

4.1.2.3 Obtención del NIT

- El representante legal de la cooperativa deberá diligenciar un formulario sin tachones ni enmendaduras para la solicitud del Número de Identificación Tributaria NIT ante el Departamento de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN. En la actualidad esto se puede realizar directamente en la cámara de comercio. No tiene ningún costo.
- En el término de tres días hábiles deberá acercarse ante la cámara de comercio para la obtención del certificado del NIT en donde aparecerá: número respectivo, nombre de la cooperativa, representante legal, dirección, teléfono, ciudad. Como es un tipo de sociedad comercial sin ánimo de lucro, la obligación que tiene la cooperativa es la declaración de renta sin tenerlo que cancelar.

- Finalmente, la cooperativa deberá registrar en cámara de comercio presentando el NIT los libros mercantiles (actas, registro de socios, manejo de caja mayor y menor, balances e inventarios).
- De igual manera, deberá solicitar ante la DIAN el número de talonarios de facturas de ventas a través de resolución.

4.1.2.4 Matrícula de la cooperativa ante la Supersolidaria:

- Petición escrita por el representante legal.
- Estatuto firmado por el presidente y secretario de la Asamblea, precisando fecha de constitución.
- Acta de Asamblea de constitución indicando documento de identidad y valor de los aportes iniciales de los fundadores.
- Constancia de haber recibido educación cooperativa, no inferior a 20 horas.
- Constancia de pago de por lo menos el 25 de los aportes iniciales suscritos por los fundadores.
- Certificado de antecedentes disciplinarios del Revisor Fiscal, Principal y Suplente expedida por la Junta Central de Contadores.

4.1.2.5 Presentación al Ministerio de la Protección Social, Oficina de Trabajo

Documentos:

- Régimen de Trabajo Asociado (Ver anexo E).

- Régimen de Compensaciones (Ver anexo F).
- Régimen de Previsión y Seguridad Social (Ver anexo G).

Si la Cooperativa no presentará o no se le aprobaran dichos regímenes. NO se entenderá como Cooperativa de Trabajo Asociado y por consiguiente se registrará por las normas del Código Laboral para todos sus efectos.

4.2 CONSTITUCIÓN DE LA EMPRESA

4.2.1 Visión. **COOPRODES CTA** será en el año 2016 una organización importante en el desarrollo del sector de la prestación del servicio en: mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos (pintura), contribuyendo a la economía de la ciudad y la región, con participación en proyectos a nivel macro, con una imagen sólida, reconocida, competente y certificada dentro de las normas técnicas de calidad.

4.2.2 Misión. **COOPRODES CTA** es una cooperativa de trabajo asociado que tiene como misión prestar a las empresas servicios de: mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos (pintura) dentro y fuera de Barrancabermeja, buscando posicionarse cada día en el mercado enmarcado dentro de los principios filosóficos de calidad, mejoramiento continuo, servicio postventa, garantía, asesoría personalizada y respaldo.

4.2.3 Objetivos. Los objetivos corporativos de la empresa buscarán siempre una integración mancomunada en aras de lograr los alcances dentro de los planes funcionales y operativos en los servicios suministrados:

4.2.3.1 Estructura Organizacional. Consolidar una estructura oportuna en toma de decisiones, altamente profesional, competitiva, que esté orientada a una efectiva respuesta dentro del servicio al cliente, rentabilidad y capacidad de gestión para el logro de los objetivos trazados a corto, mediano y largo plazo.

4.2.3.2 Conocimiento del mercado. Conocer en detalle el mercado, la competencia y demás servicios que ofrecen, es una tarea para la cooperativa de trabajo asociado, el establecimiento de estrategias que permitan diseñar nuevos servicios que respondan a las necesidades de los usuarios y el crecimiento de la cooperativa en la ciudad y su área de influencia.

4.2.3.3 Desarrollo del talento humano. La cooperativa es consciente de la importancia de mejorar el nivel profesional y educativo de los asociados para alcanzar una ventaja diferencial ante la competencia.

De esta forma la cooperativa invertirá a través de sus ingresos en la educación como condición indispensable para lograr una posición marcada por el conocimiento, habilidades, destrezas y capacidades para asumir nuevos retos dentro de este sector como es la construcción.

4.2.3.4 Servicio al cliente. Se creará una cultura de servicio al cliente en el cual la cooperativa está altamente comprometida, basado en los índices de satisfacción por los servicios recibidos, un seguimiento postventa que aseguren en un mediano plazo su lealtad con la cooperativa.

4.2.3.5 Rentabilidad. Una empresa rentable puede visionar mejoras que traerán beneficios a sus asociados y sus familias. Por ello la cooperativa establecerá metas a nivel económico para asegurar su permanencia en el sector cooperativo, trabajando integralmente con cooperativas que a nivel nacional estén ofreciendo similares servicios y destinando sus recursos de forma correcta para su

crecimiento, generación de utilidades, distribución equitativa, velando por una productividad efectiva.

4.2.3.6 Índices de gestión. La gestión corporativa de la organización se evaluará mediante mediciones mensuales auditadas para el seguimiento de los logros estratégicos impartidos por el órgano de administración. Esta medición estará en función del control de costos y gastos de la empresa a través de un monitoreo en el flujo de caja, los beneficios recibidos por los asociados y los estados de resultados presentados ante la asamblea anualmente.

4.2.4 Políticas. La cooperativa de trabajo asociado establece una serie de políticas que responda a las necesidades del grupo al cual se encuentra en proceso de consolidación y a los clientes quienes serán jueces dentro de la calidad de la prestación del servicio. Estas políticas están enmarcadas dentro de las siguientes actividades:

4.2.4.1 Políticas de personal. De acuerdo a la normatividad, la cooperativa puede tener dos tipos de vinculación de personal: para trabajadores asociados y trabajadores no asociados.

En el caso de los trabajadores asociados deberán cancelar el aporte de ingreso establecido dentro de los estatutos y de igual manera deberán seguir el siguiente procedimiento:

- Solicitud formal escrita en donde el posible agremiado quiere vincularse voluntariamente a la cooperativa, registrando en este documento su firma.
- El presidente del consejo de administración y el gerente de la cooperativa proceden a realizar una entrevista preliminar al asociado, quienes darán su visto de aceptado o rechazado.

- El consejo de administración realiza una reunión ordinaria o en su defecto extraordinaria con el fin de analizar los resultados de la entrevista y la solicitud de ingreso.
- El consejo de administración comunicará al aspirante aceptado que puede ser asociado de la cooperativa y el valor que deberá pagar por aportes sociales.
- Finalmente, el gerente presentará al nuevo asociado a su equipo de trabajo y le indicará las labores que deberá realizar.

Para los trabajadores no asociados, se seguirá lo establecido en el Artículo 7 del Decreto 486 de 1.990 en donde: "... solo en forma excepcional, por razones debidamente justificadas, podrá realizarse por trabajadores no asociados; y en tales casos, la relaciones con ellos se regirán por las normas vigentes del Código Sustantivo de Trabajo...".

El método que impartirá la empresa para este tipo de trabajadores será:

- En caso de existir vacantes, se buscarán en la base de datos de los candidatos y se informará mediante medios radiales y televisivos la oferta de la cooperativa.
- Se procederá a realizar una entrevista preliminar a los candidatos que se presentaron y quienes no cumplan con el perfil establecido por la gerencia no podrán continuar a la siguiente fase. Quienes cumplan los requisitos llenarán una hoja de vida formato 1003 Minerva para la citación a exámenes.
- El responsable del proceso de selección analizará las hojas de vida y tendrá en cuenta como factor indispensable para su evaluación las referencias laborales allí consignadas.

- Posteriormente, a los candidatos en esta segunda fase se les realizará una prueba teórica-práctica y psicotécnica. Además se les hará una entrevista de selección.
- Analizados los pasos anteriores, la alta dirección comunicará los resultados de forma personalizada o correspondencia privada.
- Los candidatos seleccionados en esta segunda etapa se les realizará una entrevista de contratación, en donde se les explicará sus funciones, las condiciones a seguir dentro de la cooperativa y se les indicará el día que comenzará su periodo de prueba.
- El gerente presentará al candidato seleccionado a su equipo de trabajo.
- Para efectos legales, el contratante hará firmar al contratista un documento en el cual cumple con las condiciones y obligaciones legales derivadas del mismo.

4.2.4.2 Políticas de desarrollo del talento humano. En lo posible, y dependiendo de la competitividad existente en el sector, la cooperativa creará un ambiente que oriente y motive al asociado a ser más efectivo, eficiente y productivo en el servicio que se encuentre prestando al propietario de inmueble o empresario.

Para ello, la empresa llevará a cabo capacitaciones cada vez que sea requerido, de forma individual o colectiva realizando:

- Instrucciones externas, en la cual mediante convenio con el SENA se enviarán a los asociados a charlas de actualización en materia de cooperativismo y de su labor que específicamente esté ejerciendo.

- Capacitación de orientación, que consiste en comunicarle al asociado o no asociado de la cooperativa sus funciones, deberes, derechos, además de las normas de seguridad, cumplimiento del reglamento interno de trabajo, la política de salarios, etc.
- Sensibilización, en la que se dictarán charlas, conferencias, talleres y seminarios de superación personal, relaciones humanas, sesiones de motivación y manejo del conflicto entre patrono-empleador.

4.2.4.3 Políticas de ventas. Estarán soportadas por una óptima calidad del servicio a prestar y un excelente servicio al cliente. Con estas dos herramientas se asegurará un crecimiento paulatino y con utilidades al presente proyecto. Se establecerá una condición de pago por parte del usuario de contado. Como políticas adicionales para aumentar el nivel de ventas se tiene:

- Verificar permanentemente la calidad del servicio a través de la técnica postventa.
- Adelantar estrategias de publicidad de forma intensiva.

4. 3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

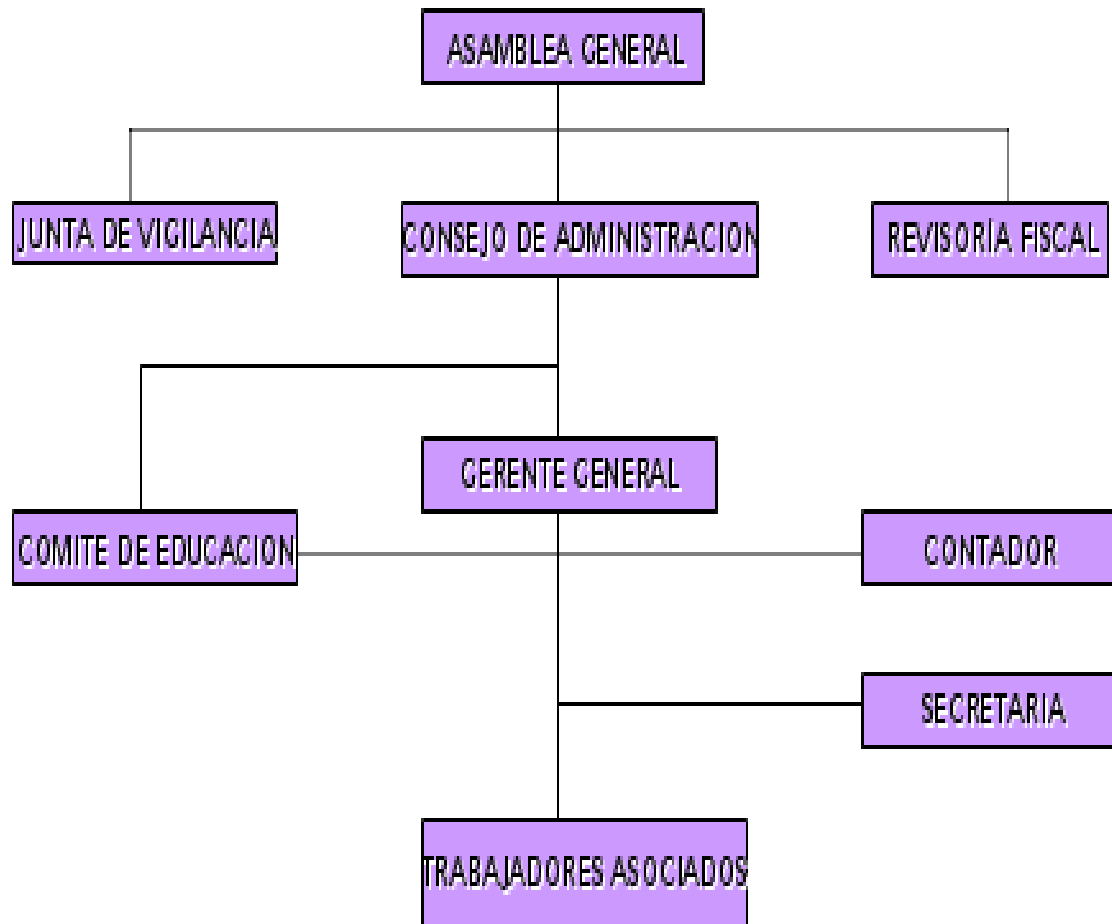
4.3.1 Organigrama. La asamblea general es el la máxima autoridad de la cooperativa, seguido del consejo de administración como el representante delegado de los asociados. Dentro de este mismo nivel se encuentran la junta de vigilancia y la revisoría fiscal. Debajo aparece el gerente general como el representante legal de la cooperativa seguido del comité de educación, contador y

secretaria como puntos de apoyo. Finalmente en la parte inferior están los trabajadores asociados.

Se tendrá en cuenta el flujo de ideas de abajo hacia arriba con el fin de darle una mayor participación del asociado en el crecimiento y progreso de la cooperativa.

Acorde a sus necesidades y recursos, la cooperativa tendrá una estructura organizacional de la siguiente manera:

Gráfico 18. Organigrama de COOPRODES CTA



4.3.2 Descripción y perfil de cargos

MANUAL DE FUNCIONES COOPRODES CTA Barrancabermeja	FECHA: Mayo de 2009
NOMBRE DEL CARGO: Gerente	
CARGO SUPERIOR INMEDIATO: Consejo de Administración	NUMERO DE CARGOS IGUALES: Ninguno
SUPERVISA A: Todos los trabajadores	
FUNCIÓN PRINCIPAL: Propender por el crecimiento de la cooperativa, desarrollando las políticas, directrices y estrategias impartidas por la alta directiva.	
DETALLE DE FUNCIONES: <ul style="list-style-type: none">• Ejecutar las decisiones, acuerdos y demás asignadas por la asamblea general y el consejo de administración, supervisando constantemente las operaciones de la cooperativa, a través de un eficiente desarrollo de los programas, velando por el bienestar de los asociados.• Realizar planes de acción que contribuyan a mejorar la calidad de la prestación del servicio por parte de COOPRODES CTA, en el área operativa y financiera que serán sometidos a evaluación por parte del consejo de administración.• Ser cabeza visible de la cooperativa en eventos de orden social.• Vigilar que los asociados reciban información oportuna sobre los beneficios adquiridos, eventos y demás actividades concernientes en aras de mantener un nivel de comunicación óptimo.• Celebrar contratos a nivel público y privado de acuerdo a las atribuciones establecidas por el Consejo de Administración.• Ejercer por sí mismo o por apoderado especial la representación judicial y extrajudicial de COOPRODES CTA.	

<ul style="list-style-type: none"> • Ser el ordenador del gasto de acuerdo con el presupuesto y las facultades atribuidas que sean otorgadas por el consejo de administración. • Nombrar y remover los empleados no asociados de COOPORDES CTA de acuerdo a las condiciones establecidas en la nómina de empleados. • Ejecutar las normas disciplinarias que correspondan aplicar como máximo director ejecutivo y las expresadas en el reglamento interno de trabajo. • Crear y mantener la imagen exterior de la empresa con bancos y clientes. • Rendir mensualmente al Consejo de Administración informes relacionados con el funcionamiento de la cooperativa. • Las demás que sean asignadas por el consejo de Administración. 		
HABILIDAD: <ul style="list-style-type: none"> • Educación: Gestor empresarial, ingeniero industrial o ramas afines. • Experiencia: 3 años • Habilidad mental: Alto. Realiza la planeación de acuerdo a las prioridades existentes. • Habilidad manual: Alto. Requiere concentración, exigente revisión y control de actividades. 		
CONDICIONES DE TRABAJO: <ul style="list-style-type: none"> • Medio ambiente: Condiciones ambientales normales. • Riesgo: No presenta ningún riesgo de accidente. 		
ELABORADO: 	REVISADO: 	APROBADO:

<p style="text-align: center;">MANUAL DE FUNCIONES COOPRODES CTA Barrancabermeja</p>	<p style="text-align: center;">FECHA: Mayo de 2009</p>
<p>NOMBRE DEL CARGO: Secretaria</p>	
<p>CARGO SUPERIOR INMEDIATO: Gerente</p>	<p>NUMERO DE CARGOS IGUALES: Ninguno</p>
<p>SUPERVISA A: Trabajadores asociados</p>	
<p>FUNCIÓN PRINCIPAL: Ser responsable en la recepción, radicación y envío de documentos y correspondencia general que sean de su competencia.</p>	
<p>DETALLE DE FUNCIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diligenciar las facturas de servicios. • Efectuar los pagos de costos y gastos incurridos en COOPRODES CTA. • Trabajar en equipo con el contador público para la aclaración de dudas e inquietudes en el manejo contable de la empresa. • Tramitar lo relacionado con el pago de nómina a los trabajadores no asociados y el personal que labora en la empresa. • Elaborar las nóminas de pago de empleados, liquidación de compensaciones a los trabajadores asociados al igual que el pago de seguridad social y pensión. • Realizar las consignaciones del dinero efectivo recibido. • Responder por el orden y gestión del archivo. • Digitar los documentos externos que la empresa necesita para sus clientes. • Responder por el uso adecuado del teléfono y la excelente atención al cliente. • Coordinar los turnos para los servicios a cubrir. • Cumplir con las instrucciones impartidas en el reglamento interno de trabajo. • Las demás que sean asignadas por la gerencia. 	

HABILIDAD: <ul style="list-style-type: none"> • Educación: Secretaria Ejecutiva CAP SENA • Experiencia: 6 meses • Habilidad mental: Medio. Requiere concentración para el excelente desempeño de sus actividades. • Habilidad manual: Medio. Requiere concentración para el desarrollo del manejo de la información, revisión y control de actividades. 		
CONDICIONES DE TRABAJO: <ul style="list-style-type: none"> • Medio ambiente: Condiciones ambientales agradables. • Riesgo: Ninguno. 		
ELABORADO:	REVISADO:	APROBADO:

MANUAL DE FUNCIONES COOPRODES CTA Barrancabermeja	FECHA: Mayo de 2009
NOMBRE DEL CARGO: Operarios	
CARGO SUPERIOR INMEDIATO: Gerente	
SUPERVISA A: Ninguno	
FUNCIÓN PRINCIPAL: Responder por los servicios de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales, arreglos locativos.	

<p>DETALLE DE FUNCIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar de manera idónea y correcta la labor encomendada por los clientes. • Responder por la labor desempeñada con entusiasmo y honradez. • Realizar el control de calidad para la prestación del servicio. • Desarrollar las órdenes impartidas por el jefe superior. • Cumplir con el reglamento interno de trabajo. • Las demás funciones que sean asignadas por la gerencia. 		
<p>HABILIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Educación: Bachiller o técnico especializado en el área pertinente. • Experiencia: 1 año. • Habilidad mental: Medio. Requiere concentración para el excelente desempeño de sus actividades. • Habilidad manual: Alto. Realiza alto esfuerzo físico y debe organizar su trabajo de forma sencilla. 		
<p>CONDICIONES DE TRABAJO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medio ambiente: Condiciones ambientales agradables. • Riesgo: Medio por las condiciones en espacios confinados. 		
<p>ELABORADO:</p>	<p>REVISADO:</p>	<p>APROBADO:</p>

<p style="text-align: center;">MANUAL DE FUNCIONES COOPRODES CTA Barrancabermeja</p>	<p style="text-align: center;">FECHA: Mayo de 2009</p>
<p>NOMBRE DEL CARGO: Contador Público</p>	
<p>CARGO SUPERIOR INMEDIATO: Gerente</p>	
<p>SUPERVISA A: Ninguno</p>	
<p>FUNCIÓN PRINCIPAL: Responder por el control y dirección en la elaboración de comprobantes y registros dentro de las normas contables para la presentación de los respectivos soportes a través de las obligaciones tributarias al Estado.</p>	
<p>DETALLE DE FUNCIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responder por la labor desempeñada con entusiasmo y honradez, cumpliendo con los lineamientos establecidos en el estatuto tributario. • Presentar mensualmente los estados financieros de la cooperativa. • Rendir informe anual a la gerencia sobre el comportamiento contable de la empresa. • Ser auditor en toda la documentación contable a través de la información suministrada por la secretaría. • Presentar las declaraciones de IVA, Retefuente, Renta y Complementarios. • Detectar e informar al Consejo de Administración sobre posibles anomalías o doble contabilidad que afecten directamente el patrimonio de la cooperativa. • Las demás propias de sus funciones. 	
<p>HABILIDAD:</p>	

<ul style="list-style-type: none"> • Educación: Contador Público titulado con tarjeta profesional vigente. • Experiencia: 3 años. • Habilidad mental: Alto. Requiere concentración para el excelente desempeño de sus actividades. • Habilidad manual: Alto. Realiza alto esfuerzo físico dentro de la planeación de sus actividades y debe organizar su trabajo de forma sencilla. 		
<p>CONDICIONES DE TRABAJO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medio ambiente: Condiciones ambientales agradables. • Riesgo: Ninguno. 		
ELABORADO:	REVISADO:	APROBADO:

Funciones de la Asamblea General de Asociados (Artículo 47 Decreto 468 de 1.990)

- Establecer las políticas y directrices generales de la cooperativa para el cumplimiento del objeto social.
- Reformar los estatutos.
- Examinar los informes de los órganos de administración y vigilancia.
- Aprobar o improbar los estados financieros de fin de ejercicio.
- Destinar los excedentes del ejercicio económico conforme a lo previsto en la ley y los estatutos.
- Fijar aportes extraordinarios.
- Elegir los miembros del Consejo de Administración y la Junta de Vigilancia.

- Elegir el revisor fiscal, su suplente, fijar su remuneración
- Y las demás que le señalen los estatutos y las leyes.

Funciones del Consejo de Administración (Artículo 49 Decreto 468 de 1.990)

- Expedir su propio reglamento de funcionamiento.
- Decidir sobre el ingreso, retiro, exclusión, suspensión, sanciones de los asociados de conformidad con lo reglamentado.
- Reglamentar los servicios y fondos de la cooperativa.
- Elaborar el presupuesto, la estructura operativa y la nómina de cargos.
- Dar cumplimiento a los mandatos de la asamblea.
- Nombrar al Gerente y miembros de los comités especiales.
- Convocar a asamblea general ordinaria y extraordinaria.
- Verificar si los montos de las pólizas de manejo de los seguros para proteger a los empleados y activos de la cooperativa corresponden a los exigidos en las respectivas disposiciones.
- Estudiar, atender los informes y recomendaciones de los órganos internos de control.
- Otras que les correspondan.

Funciones de la Junta de Vigilancia (Artículo 63 Decreto 468 de 1.990)

- Velar porque los actos de los órganos de administración se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias, reglamentarias y a los principios cooperativos. Conocer los reclamos que presenten los asociados en relación con la prestación de servicios, transmitirlos y solicitar los correctivos por el conducto regular y con la debida oportunidad.
- Hacer llamado de atención a los asociados cuando incumplan sus deberes consagrados en la ley, los estatutos y los reglamentos.

- Verificar la lista de los asociados hábiles e inhábiles para participar en asambleas o elegir delegados.
- Rendir informe de sus actividades a la Asamblea General Ordinaria.
- Las demás que le asigne la ley o los estatutos, siempre y cuando se refieran al control social y no correspondan a funciones propias de la auditoría interna o revisión fiscal, salvo en aquellas cooperativas eximidas de revisor fiscal por la entidad competente.

Funciones del Revisor Fiscal (Artículo 65 Decreto 468 de 1.990)

- Cerciorarse de que las operaciones que se celebran o cumplan por cuenta de la organización se ajustan a las prescripciones del estatuto, a las decisiones de la Asamblea General y del Consejo de Administración.
- Dar oportuna cuenta por escrito a la Asamblea o Junta de Asociados, al Consejo de Administración o al Gerente, según los casos, de las irregularidades que ocurran en el funcionamiento de la organización.
- Colaborar con las Entidades Gubernamentales que ejerzan inspección y vigilancia de la organización y rendirle los informes a que haya lugar.
- Velar por que se lleve regularmente la contabilidad de la organización y las actas de las reuniones de la Asamblea, Junta de Vigilancia y del Consejo de Administración.
- Autorizar con su firma cualquier balance que se haga con su dictamen o informe correspondiente.
- Convocar a la Asamblea o a la Junta de Asociados a reuniones extraordinarias cuando lo juzgue necesario y
- Cumplir las demás atribuciones que le señalen las leyes o el estatuto y las que siendo compatibles con las anteriores, le encomiende la Asamblea o Junta de Asociados.

Funciones del Comité de Educación (Artículo 66 Decreto 468 de 1.990)

- Elaborar y actualizar el diagnóstico de la educación cooperativa en la organización.
- Diseñar y coordinar la ejecución de proyectos educativos, sociales y empresariales que contribuyan al cumplimiento del plan de desarrollo fijado por la cooperativa en aras de fortalecer el balance social.
- Presentar al Consejo informes periódicos sobre el desarrollo de las actividades programadas con el objeto de ser divulgadas en la asamblea.
- Otras señaladas por el Consejo de Administración.

De acuerdo con las necesidades de la organización, se crearán otros comités como: de solidaridad, de crédito, de deportes y recreación, entre otros.

4.3.3 Asignación salarial

4.3.3.1 Para trabajadores asociados. El pago de su trabajo será a través de compensaciones que corresponden al 80% del valor total del servicio para el primer año. Así mismo teniendo presente el Decreto 468 de 1.990 se pagarán la seguridad social y los aportes a pensiones para estos trabajadores con base en el salario mínimo legal mensual. Los trabajadores son asociados, por lo tanto de acuerdo con lo establecido por la ley, recibirán compensaciones (Artículo 11 Decreto 468 de 1.990), así mismo el pago del seguro de vida y pensión. Estas compensaciones no constituyen salario.

4.3.3.2 Para trabajadores no asociados. Se pago será a través de salario, conforme a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo y el Artículo 7 del Decreto 468 de 1.990.

Los cargos que forman parte de esta forma de trabajo son:

Gerente	\$1.000.000
Secretaria	\$ 600.000
Honorarios Contador	\$ 350.000

5. ESTUDIO FINANCIERO

5.1 INVERSIONES

5.1.1 Inversión Fija

5.1.1.1 Equipo de oficina

Cuadro 32. Equipo de oficina

Unidad	Descripción	Valor
1	Sistema de cómputo	\$1.800.000
1	Impresora Hewlett Packard (Copiadora, Scanner)	\$400.000
1	Teléfono serie FANTEL	\$80.000
1	Teléfono Fax	\$250.000
2	Papeleras escritorio	\$60.000
Global	Elementos varios (Perforadora, cosedora, sacaganchos, cortapapel, tijeras, pisapapel, reloj).	\$300.000
2	Calculadoras	\$80.000
Total equipos de oficina		\$2.970.000

5.1.1.2 Muebles y enseres

Cuadro 33. Descripción de muebles y enseres

Unidad	Descripción	Valor Unitario	Valor total
1	Escritorio tipo gerente	\$300.000	\$300.000
1	Silla tipo gerente	\$100.000	\$100.000
1	Escritorio tipo secretaria	\$150.000	\$150.000
1	Silla tipo secretaria	\$100.000	\$100.000
6	Sillas sala de espera	\$40.000	\$240.000
1	Greca	\$80.000	\$80.000
1	Mesa sala de espera	\$150.000	\$150.000
1	Archivador metálico	\$200.000	\$200.000
Total			\$1.320.000

5.1.1.3 Herramientas

Cuadro 34. Descripción de herramientas

Unidad	Descripción	Valor Unitario	Valor total
Global	Equipo de poda	\$5.000.000	\$5.000.000
Total			\$5.000.000

Fuente: Autoras del proyecto

5.1.1.4 Total de inversión fija

Cuadro 35. Total inversión fija

Descripción	Valor total
Equipos de oficina	\$2.970.000
Muebles y enseres	\$1.320.000
Equipo de poda	\$ 5.000.000
Total Inversión fija	\$9.290.000

Fuente: Autoras del proyecto

5.1.2 Inversión diferida

Cuadro 36. Inversión diferida

Ítem	Descripción	Valor
1	Estudio de factibilidad	\$2.000.000
2	Gastos de constitución	\$500.000
3	Capacitación del personal	\$600.000
4	Gastos de lanzamiento, publicidad y promoción	\$9.100.000
5	Adecuaciones locativas	\$5.000.000
Total Inversión Diferida		\$17.200.000

5.1.3 Inversión de capital de trabajo

5.1.3.1 Costos de producción

5.1.3.1.1 Mano de obra directa

Cuadro 37. Mano de obra directa

MANO DE OBRA	CANT	COMPENSACIÓN	AUX. TRANS	TOTAL COMPENSACION	FACTOR COMPENS. ESPECIALES	V/R MES	ANUAL
Gerente	1	1.000.000	-	1.000.000	551.080	1.551.080	18.612.960
Secretaria	1	600.000	66.000	666.000	367.019	1.033.019	12.396.228
TOTAL						2.584.099	31.009.188

Cuadro 38. Mano de obra indirecta

MANO DE OBRA	CANT	HONORARIOS	AUX. TRANS	TOTAL HONORARIOS	ANUAL
Contador	1	350.000	-	\$ 350.000	\$ 4.200.000
TOTAL					\$ 4.200.000

5.1.3.1.3 Costos indirectos de prestación de servicios

Cuadro 39. Costos indirectos de prestación de servicios.

ITEM	UNIDAD DE MEDIDA	TIEMPO DE SUMINISTRO	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL
Depreciación equipos de oficina	Mes	-	\$ 24.750	\$ 297.000
Equipos de protección personal	Juegos	Trimestral	\$ 1.500.000	\$ 18.000.000
Dotación overol, botas y camisa	Juegos	Trimestral	\$ 1.250.000	\$ 15.000.000
TOTAL COSTOS INDIRECTOS			\$ 2.774.750	\$ 33.297.000

Fuente: Autores del proyecto

5.1.3.1.4 Total Costos de prestación de servicios

Cuadro 40. Total costos de prestación de servicios

ITEM	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL
Mano de obra directa	\$2.584.099	\$31.009.188
Costos indirectos de prestación de servicios	\$2.774.750	\$33.297.000
TOTAL COSTOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	\$5.358.849	\$64.306.188

5.1.3.2 Gastos de administración y ventas

Cuadro 41. Gastos de administración y ventas

Descripción	Valor mensual	Valor anual
Servicios (Energía, teléfono y agua)	\$700.000	\$8.400.000
Papelería	\$100.000	\$1.200.000
Elementos y útiles de aseo	\$60.000	\$720.000
Depreciación Muebles y enseres	\$11.000	\$132.000
Depreciación Equipo de poda	\$83.333	\$1.000.000
Honorarios contador	\$350.000	\$4.200.000
Arriendo	\$600.000	\$7.200.000
Diferidos	\$286.667	\$3.440.000
Total Gastos de administración y ventas	\$2.191.000	\$26.292.000

Fuente: Autores del proyecto

5.1.3.3 Gastos financieros. En este ítem se resalta que los asociados de la empresa COOPRODES CTA aportarán en efectivo el capital para que la organización inicie operaciones, sin tener que recurrir a un préstamo bancario.

5.1.3.4 Total capital de trabajo. Se estima que el capital de trabajo necesario para la operación de la cooperativa COOPRODES CTA comprenderá dos meses de todos los desembolsos de la empresa.

Cuadro 42. Cálculo del capital de trabajo

ITEM	VALOR
Costos de prestación de servicios	\$10.717.698
Gastos de administración y ventas	\$4.382.000
TOTAL CAPITAL DE TRABAJO	\$15.099.698

Fuente: Autores del proyecto

5.1.4 Inversión Total

Cuadro 43. Inversión total

Descripción	Valor
Inversión fija	\$9.290.000
Inversión diferida	\$17.200.000
Capital de trabajo	\$15.099.698
Total Inversión	\$41.589.698

Fuente: Autores del proyecto

5.1.5 Fuentes de financiación. Los recursos para la puesta en marcha del proyecto con un capital suscrito de \$41.589.698, y con un capital pagado

equivalente al 25% del capital suscrito (ley 79 de 1988) cada asociado debe haber cancelado en el momento de la constitución el valor de \$415.897.

5.2 COSTOS UNITARIOS

Se han clasificado los costos fijos y los costos variables a efectos de tener un punto de partida para hallar posteriormente el punto de equilibrio.

Cuadro 44. Clasificación de los costos

CONCEPTO	MES	AÑO
Costos Fijos		
Gastos de Administración y ventas	\$2.191.000	\$26.292.000
Compensaciones	\$2.584.099	\$31.009.188
Total costos fijos	\$4.775.099	\$57.301.188

Costos variables		
Compensaciones	\$15.000.000	\$180.000.000
Costos indirectos	\$2.774.750	\$ 33.297.000
Total costos variables	\$17.774.750	\$213.297.000

Costos totales	\$22.549.849	\$ 270.598.188
-----------------------	---------------------	-----------------------

Fuente: Autores del proyecto

5.2.1 Costos Fijos Unitarios. Se define a través de la siguiente fórmula:

$$C.F.U = \frac{\text{Costos fijos}}{\text{Unidades}}$$

$$\text{C.F.U.} = \frac{57.301.188}{256} = 223.833$$

5.2.1.1 Costos fijos unitarios rocería

$$\text{C.F.U} = \frac{\text{Costos fijos}}{\text{Unidades}} = \frac{29.796.618}{133} \text{ (Costos fijos *%part. 52\%)} = 224.034$$

5.2.1.2 Costos fijos unitarios servicios generales

$$\text{C.F.U} = \frac{\text{Costos fijos}}{\text{Unidades}} = \frac{17.190.356}{78} \text{ (Costos fijos *%part. 30\%)} = 220.389$$

5.2.1.3 Costos fijos unitarios arreglos locativos (pintura)

$$\text{C.F.U} = \frac{\text{Costos fijos}}{\text{Unidades}} = \frac{10.314.214}{45} \text{ (Costos fijos *%part. 18\%)} = 229.205$$

5.2.2 Costos Variables Unitarios. Para calcularlo se aplica la siguiente relación:

$$\text{C.V.U} = \frac{\text{Costos Variables}}{\text{Unidades}}$$

$$\text{C.V.U.} = \frac{\$213.297.000}{256} = 833.191$$

5.2.2.1 Costos variables unitarios rocería

$$\text{C.V.U} = \frac{\text{Costos Variables}}{\text{Unidades}} = \frac{110.914.440}{133} = 833.9435$$

5.2.2.2 Costos variables unitarios servicios generales

$$\text{C.V.U} = \frac{\text{Costos Variables}}{\text{Unidades}} = \frac{63.989.100}{78} = 820.373$$

5.2.2.3 Costos variables arreglos locativos (pintura)

$$\text{C.V.U} = \frac{\text{Costos Variables}}{\text{Unidades}} = \frac{38.343.460}{45} = 853.188$$

5.2.3 Costos totales unitarios. Se obtienen sumando los costos fijos unitarios y los costos variables unitarios:

$$\text{C.T.U} = \text{C.V.U} + \text{C.F.U}$$

5.2.3.1 Costos totales unitarios rocería

$$\text{C.T.U} = 224.034 + 833.943 = \$1.057.977$$

5.2.3.2 Costos totales unitarios servicios generales

$$\text{C.T.U} = 220.389 + 820.373 = \$1.040.762$$

5.2.3.3 Costos totales unitarios arreglos locativos (pintura)

$$\text{C.T.U} = 229.205. + 853.188 = \$1.082.393$$

5.2.4 Precio de venta. Se han estimado los siguientes precios para la venta de los servicios de la cooperativa COOPRODES CTA:

Cuadro 45. Precio de venta servicios

Servicio	Precio Venta de Servicio /día
Mantenimiento de zonas verdes	\$ 49.867
Servicios generales	\$ 48.977
Arreglos locativos (pintura)	\$ 50.936

El precio de venta asignado se tuvo en cuenta el cálculo de los costos fijos y variables. Adicionalmente se incrementó con un porcentaje del 15%, la utilidad de tal modo que genere unos excedentes que puedan cumplir con los compromisos de los egresos adquiridos.

$$\text{PRECIO} = \frac{\text{COSTO TOTAL UNITARIO}}{1 - \% \text{ UTILIDAD ESPERADA}}$$

5.2.4.1 Costos totales unitarios rocería

$$\text{PRECIO} = \frac{1.057.977}{1 - 0.15} = \$1246.679$$

5.2.4.2 Costos totales unitarios servicios generales

$$\text{PRECIO} = \frac{1.040.762}{1 - 0.15} = \$1.224.426$$

5.2.4.3 Costos totales unitarios arreglos locativos (pintura)

$$\text{PRECIO} = \frac{1.082.393}{1 - 0.15} = \$1.273.404$$

5.3 PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS

5.3.1 Egresos Projectados. Los egresos se incrementarán anualmente por la inflación estimados en un 5%, mediante informe DANE.

Cuadro 46. Egresos proyectados

Descripción	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Mano de obra directa	\$ 31.009.188	\$32.559.647	\$ 34.187.630	\$ 35.897.011	\$ 37.691.862
Costos indirectos	\$ 33.297.000	\$34.961.850	\$ 36.709.943	\$ 38.545.440	\$ 40.472.712
Amortización de gastos diferidos	\$ 3.440.000	\$ 3.612.000	\$ 3.792.600	\$ 3.982.230	\$ 4.181.342
TOTAL	\$ 67.746.188	\$71.133.497	\$74.690.172	\$ 78.424.681	\$ 82.345.915

Fuente: Autores del proyecto

5.3.2 Ingresos Projectados. El total de las ventas tanto en cantidades como en cifras reales se encuentran condensadas en el siguiente cuadro. Los datos registrados hacen referencia al número de unidades de servicio vendidas, las cuales fueron halladas en el estudio de mercados.

Cuadro 47. Ingresos proyectados

CONCEPTO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE ZONAS VERDES					
Valor por día de servicio	49.867	52.360	54.978	57.727	60.614
Ventas totales del servicio	\$ 18.201.455	\$ 19.111.528	\$ 20.067.104	\$ 21.070.459	\$ 22.123.982
SERVICIO DE SERVICIOS GENERALES					
Valor por día de servicio	48.977	51.426	53.997	56.697	59.532
Ventas totales del servicio	\$ 17.876.605	\$ 18.770.435	\$ 19.708.957	\$ 20.694.405	\$ 21.729.125
SERVICIO DE ARREGLOS LOCATIVOS (PINTURA)					
Valor por día de servicio	50.936	53.483	56.157	58.965	61.913
Ventas totales del servicio	\$ 18.591.640	\$ 19.521.222	\$ 20.497.283	\$ 21.522.147	\$ 22.598.255
VENTAS TOTALES	\$ 54.669.700	\$ 57.403.185	\$ 60.273.344	\$ 63.287.011	\$ 66.451.362
VENTAS TOTALES CON TOTAL ASOCIADOS	\$ 455.580.833	\$ 574.031.850	\$ 723.280.131	\$ 907.113.831	\$ 1.129.673.155

5.4 PUNTO DE EQUILIBRIO

El punto de equilibrio PE determina el volumen mínimo de unidades de servicio que se debe vender para cubrir los costos fijos de un periodo de la Cooperativa COOPRODES CTA y de esta manera no obtener ganancias ni pérdidas.

Para obtener el punto de equilibrio se aplica la siguiente relación:

Punto de equilibrio: $\frac{\text{Costos fijos}}{\text{Precio} - \text{Costos variables unitarios}}$

P.E (unidades) = $\frac{CF}{P - CVU}$

5.4.1 Punto de equilibrio para el servicio de rocería

P.E (unidades) = $\frac{29.796.618}{49.867 - 833.943} = 38$ servicios

P.E (Pesos) = $38 * 49.867 = \$1.894.946$

5.4.2 Punto de equilibrio para servicios generales

P.E (unidades) = $\frac{17.190.356}{48.977 - 820.373} = 22$ servicios

$$\text{P.E (Pesos)} = 22 * 48.977 = \$1.077.494$$

5.4.3 Punto de equilibrio para el servicio de arreglos locativos (pintura)

$$\text{P.E (unidades)} = \frac{10.314.214}{50.936 - 853.188} = 13 \text{ servicios}$$

$$\text{P.E (Pesos)} = 13 * 50.936 = \$662.168$$

5.5 FLUJO DE CAJA PROYECTADO

Cuadro 48. Flujo de Caja proyectado

ITEM	0	1	2	3	4	5
Ingresos por Servicios	-	91.116.167	86.104.778	108.492.020	136.067.075	169.450.973
Aportes Asociados	\$41.589.698	-	-	-	-	-
TOTAL INGRESOS	\$41.589.698	91.116.167	86.104.778	108.492.020	136.067.075	169.450.973
Muebles y enseres	1.320.000					
Equipo de cómputo	2.970.000					
Diferidos	17.200.000					
Mano de Obra Directa	-	\$31.009.188	\$ 32.559.647	\$ 34.187.630	\$ 35.897.011	\$ 37.691.862
CIF	-	\$ 33.297.000	\$ 34.961.850	\$ 36.709.943	\$ 38.545.440	\$ 40.472.712

Gastos de Administración	-	\$ 26.292.000	\$ 27.606.600	\$ 28.986.930	\$ 30.436.277	\$ 31.958.090
TOTAL EGRESOS	21.490.000	\$ 90.598.188	\$ 95.128.097	\$ 99.884.503	\$104.878.728	\$110.122.664
BALANCE OPERATIVO	\$20.099.698	\$517.979	(9.023.319)	\$8.607.517	\$31.188.347	\$59.328.309
SALDO INICIAL DE CAJA	-	\$20.099.698	20.617.677	11.594.357	20.201.874	51.390.220
SALDO FINAL	\$20.099.698	\$20.617.677	11.594.357	20.201.874	51.390.221	110.718.529

5.6 ESTADO DE RESULTADOS PROYECTADO

Cuadro 49. Estado de resultados proyectado

CONCEPTO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
VENTAS	\$ 455.580.833	\$ 574.031.850	\$ 723.280.131	\$ 907.113.831	\$1.129.673.155
Menos					
COSTO DE VENTAS	\$ 26.292.000	\$ 27.606.600	\$ 28.986.930	\$ 30.436.277	\$ 31.958.090
Gastos de administración	\$ 26.292.000	\$ 27.606.600	\$ 28.986.930	\$ 30.436.277	\$ 31.958.090
UTILIDAD BRUTA EN VENTAS	\$429.288.833	\$546.425.250	\$694.293.201	\$876.677.554	\$1.097.715.065
Menos					
Compensación	\$ 364.464.666	\$459.225.480	\$ 578.624.105	\$ 725.691.065	\$ 903.738.524

UTILIDAD OPERACIONAL	\$64.824.167	\$87.199.770	\$115.669.096	\$150.986.489	\$193.976.541
Menos					
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	\$64.824.167	\$87.199.770	\$115.669.096	\$150.986.489	\$193.976.541
Menos					
EXCEDENTE	\$64.824.167	\$87.199.770	\$115.669.096	\$150.986.489	\$193.976.541

La distribución de los excedentes de acuerdo con la Ley 79 de 1.988 se encontrará desglosada en el cuadro 50.

Esta distribución de excedentes se encuentra así:

Fondo de educación: 20%

Fondo de solidaridad: 10%

Reserva de protección de aportes sociales: 40%

Saldo a disposición de la asamblea a distribuir: 30%

Cuadro 50. Distribución de excedentes

CONCEPTO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Utilidad	\$64.824.167	\$87.199.770	\$115.669.096	\$150.986.489	\$193.976.541
Reserva de Protección de aportes sociales (40%)	25.929.667	34.879.908	46.267.638	60.394.596	77.590.616
Fondo de educación (20%)	12.964.833	17.439.954	23.133.819	30.197.298	38.795.308
Fondo de solidaridad (10%)	6.482.417	8.719.977	11.566.910	15.098.649	19.397.654
A disposición de la asamblea (30%)	19.447.250	26.159.931	34.700.729	45.295.947	58.192.962

5.7 BALANCE GENERAL

Cuadro 51. Balance General

ACTIVO		PASIVO	
Bancos	\$15.099.698	Obligaciones Financieras	0
Muebles y Enseres	\$1.320.000	PATRIMONIO	
Herramientas	\$ 5.000.000		
Equipos de Oficina	\$2.970.000		
Inversión diferida	\$17.200.000		
		Aportes Afiliados	\$41.589.698
TOTAL		TOTAL PASIVO +	
ACTIVOS	\$41.589.698	PATRIMONIO	\$41.589.698

6. EVALUACIÓN DEL PROYECTO

6.1 IMPACTO SOCIAL

El presente proyecto tiene un impacto social positivo, teniendo en cuenta los siguientes factores que lo relacionan:

- Generación de puestos de trabajo más estables. Cabe anotar que la población interesada en el presente proyecto han venido realizando sus labores de forma independiente; esto a su vez ha traído consecuencias positivas y negativas. Sin embargo, ante la inexistencia de una organización que los agremie para identificarse no solo ante los medios locales sino además regionales y nacionales, no les ha permitido a través del tiempo generar más ingresos sino mantenerse en un punto medio en donde no han podido avanzar para ser más competitivos y productivos en el sector ; por ello en el desarrollo del presente documento, 25 personas van a tener inicialmente la oportunidad de conformar una Cooperativa de Trabajo asociado en donde ofrezcan con criterios de calidad certificada sus servicios, aumentando los niveles de confiabilidad, respaldo y apoyo de los propietarios de inmuebles y administradores de microempresas existentes en la zona. Se resalta, además, que van a ser partícipes de los excedentes obtenidos en el periodo contable, junto al pago de aportes a la seguridad social y parafiscales, tal como está estipulado en la Ley 79 de 1.988.
- Apoyo de entidades Gubernamentales. El Gobierno Nacional, en cabeza del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, las mesas sectoriales de trabajo, FONADE, el Fondo Emprender y el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, han tenido como meta dentro de sus planes de acción concientizar sobre la importancia que los Colombianos no sean empleados sino además empleadores

para crear nuevas empresas que contribuyan al mejoramiento económico y así generar una nueva cultura en el ámbito social. Por ello se han presentado dos convocatorias en las cuales estudiantes universitarios y personas que tengan ideas de negocios se acerquen al SENA para presentar sus iniciativas, a dónde quieren llegar y de demostrarse viable el proyecto, gestionar recursos para hacerlos realidad. Es por ello que al crearse esta cooperativa, el Gobierno incentiva en la exoneración del pago de impuesto de renta con el único objetivo que la utilidad del ejercicio sea manejado de forma eficiente y transparente para los fondos de salud, educación y recreación, además de capacitación constante en materia de cooperativismo para mantener actualizados a las personas sobre leyes, procedimientos para solicitar créditos o en su defecto apoyo para la generación de empleos.

Santander es considerado un departamento que a nivel nacional lidera el sector cooperativo, y en el que ha demostrado que con un trabajo eficiente y transparente han generado financieramente una estabilidad que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados y crear un ambiente de confianza y credibilidad en sus inversiones. Por estas razones anteriormente mencionadas, la empresa socialmente encontrará apoyo para su establecimiento y qué mas razón en donde el eje principal del proceso será el asociado que tendrá beneficios económicos para aumentar su nivel de ingresos y así ofrecer una mejor calidad de vida a sus familiares.

A pesar de la existencia de una alta mano de obra, la empresa colaborará en lo posible en la reducción de los índices de desempleo existentes en la ciudad y su entorno, aportando su grano de arena trabajando en equipo y con el apoyo de las entidades estatales para llevar a feliz término la ejecución de este proyecto.

6.2 IMPACTO AMBIENTAL

El presente proyecto no genera ningún impacto ambiental; en el caso del trabajo en las empresas, el asociado deberá tener especial cuidado en la manipulación y los lugares indicados para depositar los desechos como cartones, escombros, pinturas, entre otros. Si la persona a realizar la labor es consciente sobre estos principios, colaborará directamente con el medio ambiente, generando un mayor nivel de salubridad y de bienestar físico.

6.3 EVALUACIÓN FINANCIERA

Al evaluar financieramente el proyecto, se busca analizar los beneficios que trae hacer determinada inversión e incurrir en costos para ejecutarlos, investigar sobre la posibilidad que se tiene de cumplir los compromisos adquiridos y en general los índices de rentabilidad que se obtendrán con su puesta en marcha.

Se analizarán a continuación diferentes factores o criterios con los cuales se puede medir la factibilidad del proyecto a saber: Valor Presente Neto, Tasa Interna de Retorno, Periodo de Recuperación y análisis de las razones financieras.

6.3.1 Valor Presente Neto. Es el valor que obtendrían a una tasa de interés de oportunidad los inversionistas de la empresa, llevando los flujos de caja neto a valor presente, siendo éste el momento en el cual se inicia el proyecto.

Fórmula:

$$VPN = -CF_0 + \frac{CF_1}{(1+i)} + \frac{CF_2}{(1+i)^2} + \frac{CF_3}{(1+i)^3} + \frac{CF_4}{(1+i)^4} + \frac{CF_5}{(1+i)^5} + RCT$$

Recuérdese además que los criterios de aceptación al usar estas técnicas son:

Técnica	Aceptación	Rechazo
VPN	≥ 0	< 0
TIR	$\geq TMAR$	$< TMAR$

Cuadro 52. Calculo del valor del presente neto

PERIODO	30,00%	FACTOR	VPN	SALDO
0	1,3000	1,000000	-41.589.698	-41.589.698
1	1,3000	0,769231	15.859.752	-25.729.946
2	1,3000	0,591716	6.860.566	-18.869.380
3	1,3000	0,455166	9.195.209	-9.674.171
4	1,3000	0,350128	17.993.145	8.318.974
5	1,3000	0,269329	29.819.719	38.138.693

Fuente: Autores del proyecto

El VPN calculado arrojó como resultado 38.138.692 > 0 entonces es conveniente la inversión en este proyecto¹³.

¹³ MIRANDA, Juan José. Gestión de Proyectos. Quinta Edición. MYM Editores. Bogotá 2005. pp. 230-232

6.3.2 Tasa Interna de Retorno. La Tasa Interna de Retorno es la tasa de interés que permite obtener un VPN = 0¹⁴.

Fórmula:

$$\text{TIR} = -\text{CF}_0 + \frac{\text{CF}_1}{(1+i)} + \frac{\text{CF}_2}{(1+i)^2} + \frac{\text{CF}_3}{(1+i)^3} + \frac{\text{CF}_4}{(1+i)^4} + \frac{\text{CF}_5}{(1+i)^5} = 40\%$$

La Tasa interna de retorno es 59% > 30%¹⁵.

Esta última considerando la tasa de interés de oportunidad, luego el proyecto es atractivo y rentable.

En cuanto a la relación costo/beneficio del proyecto, es una técnica de evaluación que se emplea para determinar la conveniencia y oportunidad de un proyecto, comparando el valor actualizado de unos y otros.

Fórmula:

$$\text{Relación Beneficio/Costo} = \frac{\text{VPN Ingresos}}{\text{VPN Egresos}} = 2.82$$

Lo cual muestra la conveniencia de llevar a cabo el proyecto.

6.3.3 Periodo de recuperación. Teniendo en cuenta los cálculos obtenidos para la Tasa Interna de Retorno, se espera que en el tercer año de la vida útil del proyecto se inicie la recuperación de la de la inversión.

¹⁴ Ibid., p. 233

¹⁵ Muchos programas de computación y paquetes populares como las matrices electrónicas (Excel, Lotus, Qpro, entre otros) incluyen rutinas de cálculo para el TIR y el VPN, tal como se aplicó en este caso.

6.3.4 Análisis de las razones financieras

6.3.4.1 Razones de Liquidez. Miden la habilidad de la empresa para afrontar sus obligaciones en el corto plazo o inmediato.

- Razón corriente = $\frac{\text{Activos Corrientes}}{\text{Pasivos Corrientes}} = \frac{\$ 455.580.833}{67.746.188} = 6.72$

Interpretación: Por cada \$1 que la cooperativa debe en el corto plazo, posee \$6.72 representado en sus activos corrientes para hacerle frente.

- Razón ácida = $\frac{\text{Activos corrientes} - \text{inventarios}}{\text{Pasivos corrientes}} = \frac{\$ 455.580.833 - 0}{\$67.746.188} = 6.72$

Es la mejor prueba de la liquidez de una empresa puesto que no incluye en su cálculo el valor de los inventarios, al ser estos los que poseen menor liquidez.

- Razón del capital de trabajo = Activo Corriente – Pasivo Corriente

Esta razón se calcula al tomar el valor total de los Activos corrientes y deducirle el valor de los pasivos corrientes. Se interpreta como el exceso monetario de los Activos Corrientes sobre los Pasivos Corrientes. Se aconseja su uso como una medida de control interno más no de liquidez.

Esa fórmula da como resultado = $\$455.580.833 - \$67.746.188 = 387.834.645$

Interpretación: la empresa posee un capital de trabajo óptimo para operar y de esta forma corrobora la rentabilidad obtenida en las razones corrientes y ácidas.

6.3.4.2 Razones de endeudamiento. Se entiende como aquella actividad en la cual la empresa usa dineros suministrados por terceras personas con fines de financiar la empresa y producir más utilidades. Los analistas financieros toman muy seriamente los resultados de estas operaciones, puesto que dan el nivel de endeudamiento de la empresa, si este es alto las probabilidades de pago a los acreedores disminuyen.

- Nivel de endeudamiento = $\frac{\text{Pasivos totales}}{\text{Activos totales}}$

$$\text{Endeudamiento} = \frac{\$41.589.698}{\$67.746.188} = 100\%$$

Interpretación: Este indicador nos dice que por cada \$1 que la empresa tiene invertidos en activos, \$1 han sido financiados por los acreedores.

- Concentración del endeudamiento en el corto plazo. Con esta razón se calcula qué porcentaje del total de pasivos tienen vencimientos corrientes, es decir menor de un (1) año.

$$\text{Endeudamiento en el corto plazo} = \frac{\text{Pasivo Corriente}}{\text{Pasivo Total}} = \frac{\$67.746.188}{\$67.746.188} = 100\%$$

Interpretación: Por cada \$1 que la cooperativa posee con terceros, \$1 poseen un vencimiento corriente y la composición del pasivo es de 100% corriente y un 0% a largo plazo.

6.3.4.3 Razones de rentabilidad. Existen muchas medidas de rentabilidad, la cual relaciona los rendimientos de la empresa con sus ventas, activos o capital contable. Estados de resultados de formato común: son aquellos en los que cada

partida se expresa como un porcentaje de las ventas, son útiles especialmente para comparar el rendimiento a través del tiempo.

- Margen bruto de ganancias = $\frac{\text{Utilidad Bruta}}{\text{Ventas Netas}} * 100 = \%$

$$\text{Margen} = \frac{\$64.824.167}{\$455.580.833} * 100 = 14.22\%$$

Interpretación: cada \$100 vendidos en el 1 año del proyecto, generó una utilidad bruta de \$14.22%

- Margen de operación

$$\text{Margen} = \frac{\text{Utilidad de operación}}{\text{Ventas Netas}} * 100 = \%$$

$$\text{Margen} = \frac{\$64.824.167}{\$429.288.833} = 15\%$$

Interpretación: Cada \$1 vendido en el primer año del proyecto, generará una utilidad de 15%

- Rentabilidad en relación al capital

$$\text{Rentabilidad} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Patrimonio}} = \frac{\$64.824.167}{\$41.589.698} = 1.56$$

Interpretación: El resultado de la razón indica que los socios obtuvieron por cada \$1 una rentabilidad con relación al capital de \$1.56

CONCLUSIONES

Dentro del análisis obtenido en el presente estudio de mercados, comercialmente el proyecto es factible teniendo en cuenta que existe una demanda potencial alta y muy pocos competidores en el área de suministro de mano de obra calificada (rocería, servicios generales y pintura).

El servicio que con mayor frecuencia se presentan en las empresas es el de servicios generales, toda vez que se necesita en las mismas personal competente y que tenga amplio sentido de pertenencia para atender amablemente a los clientes.

A pesar de no existir datos estadísticos en lo relacionado a la oferta, por observación directa se pudo constatar que la mayoría de los oficiales y ayudantes son contratados de forma directa por los propietarios de las empresas. Un mínimo porcentaje lo realiza a través de terceros, es decir, a través de licitaciones o contratos.

Además, razones como la falta de conocimiento por parte de los contratantes en donde puedan ubicar a una persona para las labores, ya sea de rocería, servicios generales y pintura, son causas que demuestran una vez más la necesidad de establecer en la ciudad de Barrancabermeja la creación de una empresa de esta índole.

En la ciudad de Barrancabermeja se encuentran los insumos, equipos de oficina y demás herramientas para una eficaz prestación del servicio, a través de los diagramas de operación analizados anteriormente para un mejor servicio, además del estudio de proveedores para una logística más eficiente.

Se dispone de mano de obra en la ciudad con formación académica y con experiencia para gerenciar, administrar y operar la empresa COOPRODES CTA.

Se realizó un análisis minucioso de la microlocalización con detalles en cada una de las zonas donde posiblemente podría quedar la cooperativa. Finalmente como evaluación por puntos quedó establecida la empresa, de acuerdo a la normatividad vigente dentro del Plan de Ordenamiento Territorial.

Se establecieron parámetros dentro del control de calidad para que la empresa logre en un mediano plazo la certificación con la norma ISO 9001-2000 para el servicio objeto a la comunidad.

Las instalaciones físicas estarán disponibles en arriendo y solo requieren obras de adecuación civil y eléctrica para una mejor comodidad de los clientes y/o usuarios. Para el estudio administrativo y legal se explicó en detalle el procedimiento para inscribir la cooperativa ante Cámara de Comercio y DIAN, además del organigrama y manual de funciones para cada actor del proceso dentro de la oferta del servicio; los aspectos que conciernen en salarios para la mano de obra directa e indirecta de la empresa y de esta forma crear una imagen organizacional positiva para así posicionarse a través del tiempo en la ciudad y la región.

Una vez realizado el estudio financiero, se concluyó que la cooperativa dispone de liquidez por la cancelación de contado de sus servicios, en una secuencia repetida de cortos períodos de tiempo, hecho que se considera una fortaleza para su flujo de caja.

La inversión que necesita la cooperativa para operar será relativamente bajo, en la cual no será necesario incurrir en préstamo bancario alguno y en la que serán socios los 25 trabajadores.

El proyecto en el ámbito social generará empleos directos e indirectos contribuyendo con el desarrollo dinámico en la economía local y regional.

Los índices de evaluación financiero son positivos y reflejan la rentabilidad de la empresa (VPN \$ 44.731.348 > 0 y TIR 72 %). El hecho que el VPN sea positivo y de otro lado que la TIR (72%) es mayor que el estimado (30%) indica la rentabilidad de la cooperativa COOPRODES CTA.

Se analizó a profundidad las razones de liquidez, endeudamiento y rentabilidad, confirmando que la cooperativa es rentable y genera utilidad para los asociados.

RECOMENDACIONES

- Documentar y aplicar los lineamientos explícitos dentro de las normas ISO 9000 para la mejora continua del proceso y de esta forma generar una nueva cultura en certificación y suministro eficiente de mano de obra para los servicios prestados por la cooperativa COOPRODES CTA.
- Establecer un óptimo servicio al cliente y abrir nuevos espacios a nivel regional para capturar mayor clientela del sector.
- Diseñar estrategias que permitan enfrentar los nuevos retos en lo referente a la situación económica actual con el fin de ampliar los servicios ofrecidos y con ello permanecer en el mercado competitivo actual.

BIBLIOGRAFÍA

JANY CASTRO Jose Nicolas, Investigación Integral de Mercados – Cuarta Edición. Editorial MCGraw-Hill, Quebecor World Bogota S.A., Colombia

MENDEZ ALVAREZ Carlos Eduardo, Metodología Guía para Elaborar diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, Editorial MacGraw-Hill INTERAMERICANA S.A., Colombia, 1997

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS. Normas para la presentación de trabajos de investigación. Quinta actualización. Santa fe de Bogotá D. C

MIRANDA, Juan. Gestión de Proyectos. Quinta edición. MM Editores. Santafé de Bogotá. 2005. 437 p.

SAPAG, Reinaldo. Fundamentos de preparación y evaluación de proyectos. Bogotá. Mc Graw Hill. 1985. pp. 235

Recursos en Internet:

www.ccbarranca.org.co/contenido/index.php

www.derechoshumanos.gov.co/observatorio_de_DDHH.

www.disasterinfo.net/desplazados/informes/rut/estudio15/estudio15_barranca.pdf

www.derechos.org/nizkor/colombia/doc/desplazmsf.html

ANEXO A
CUESTIONARIO APLICADO A LA DEMANDA
UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER BARRANCABERMEJA
INSTITUTO DE PROYECCION REGIONAL Y EDUCACIÓN A DISTANCIA
PROFESIONAL EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Alcance

Conocer la opinión de los propietarios y/o administradores de empresas en la ciudad de Barrancabermeja y sus alrededores.

1. ¿Utiliza usted el servicio de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos (pintura) en su establecimiento comercial?

SI

NO

2. ¿Con qué frecuencia solicita usted estos servicios?

Semanal

Quincenal

Mensual

Anual

De vez en cuando

3. De los siguientes servicios, cuál es el que más solicita:

a. Mantenimiento de zonas verdes

b. Servicios generales (aseo y limpieza en oficinas)

c. Arreglos locativos (Pintura)

4. Cuando requiere de este servicio, ¿Qué medio utiliza para conseguirlo?

- a. Recomendaciones personales
- b. Directorio telefónico
- c. Por observación de una obra
- d. Otros ¿Cuáles?

5. ¿Cómo evalúa usted el desempeño de las personas que le han prestado alguno de estos servicios?

- a. Excelente
- b. Bueno
- c. Regular
- d. Malo
- e. Deficiente

6. ¿Cree usted que en la ciudad se hace necesario crear una organización que permita de forma confiable suministrar la mano de obra para los servicios de mantenimiento de zonas verdes, servicios generales y arreglos locativos (pintura)?

SI

NO

¿Por qué? _____

7. De ser afirmativa la respuesta anterior, qué factores considera usted que deben ser primordiales en este tipo de servicio:

- a. Precios y calidad
- b. Puntualidad en el servicio
- c. Responsabilidad y compromiso
- d. Todas las anteriores

ANEXO B
CUESTIONARIO APLICADO A LA OFERTA
UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER BARRANCABERMEJA
INSTITUTO DE PROYECCION REGIONAL Y EDUCACION A DISTANCIA
PROFESIONAL EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Objetivo:

Conocer la opinión de la población vulnerable de la comuna 6 de Barrancabermeja en la posibilidad de agremiarse como Cooperativa de Trabajo Asociado en la ciudad de Barrancabermeja y sus alrededores.

1. Sexo

- a. Masculino
- b. Femenino

2. Edad

- a. 18 -25 años
- b. 25- 35 años
- c. 35- 50 años
- d. 50 años en adelante

2. Qué oficio ejerce actualmente?

- a. Rocería (Mantenimiento de zonas verdes)
- b. Servicios generales (aseo y limpieza de oficinas)
- c. Arreglos locativos (Pintura)

3. Es usted cabeza de familia?

SI

NO

4. ¿Cuántas personas conforman su núcleo familiar?

- a. 2-4 Personas
- b. 4-6 Personas
- c. 6-8 Personas
- d. Más de 8 personas

5. ¿Cuál es el ingreso mensual promedio obtenido por el servicio prestado?

- a. Menos de 1 SMLV
- b. Entre 1 SMLV y 2 SMLV
- c. Más de 2 SMLV

6. ¿Cuál es el promedio (Contratos) en el año?

- a. De 1 a 5 contratos
- b. De 5 a 10 contratos
- c. Más de 10 contratos

7. Los servicios los presta de manera:

- a. Directa
- b. Contratistas

8. ¿Le gustaría usted asociarse como una cooperativa de trabajo asociado para los servicios de mantenimiento de rocerías, servicios generales y arreglos locativos en su área de desempeño?

SI

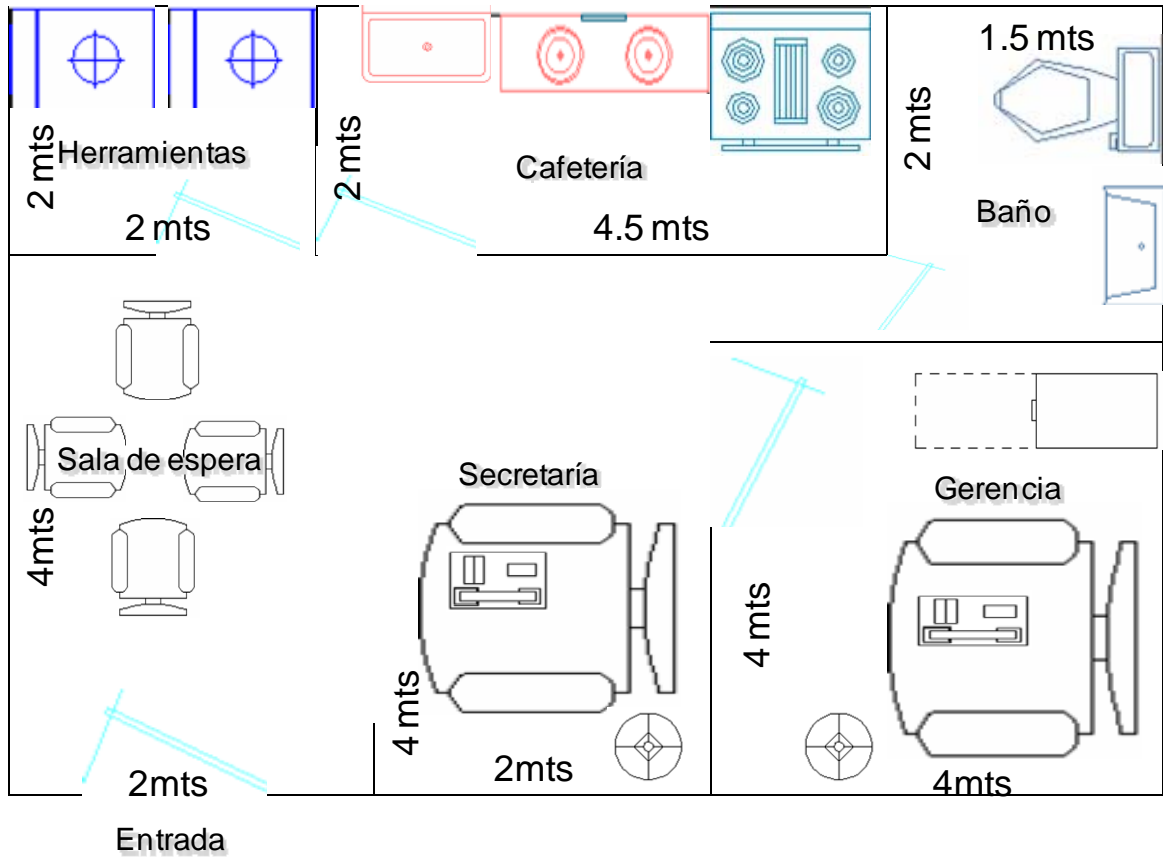
NO

¿Por qué? _____

9. ¿Qué servicios le gustaría que la cooperativa ofreciera a usted?

- a. Seguridad social
- b. Capacitación (educación)
- c. Recreación
- d. Otro ¿Cuál?

ANEXO C
DISTRIBUCIÓN EN PLANTA



ANEXO D
MODELO DE ACTA DE CONSTITUCION DE LAS
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Acta de constitución de la (razón social completa).

Siendo las (hora) del (día, mes año,) en la ciudad, municipio, corregimiento inspección de policía (según el caso), Nosotros los abajo firmantes, mayores de edad, obrando en nuestro propio nombre instalamos en asamblea de constitución, después de haber considerado el pliego de Estatutos que se incorpora a la presente acta, hemos tomado las siguientes determinaciones:

Nombrar como dignatarios de esta Asamblea de constitución en calidad de presidente al señor _____ y en calidad de secretario al señor _____, por mayoría absoluta, por unanimidad o por el sistema que la asamblea apruebe.

Declarar constituida en esta fecha la entidad de la Cooperativa que se denominará: (razón social completa) con domicilio principal (anotar la sede, donde irá a funcionar la entidad), departamento _____ República de Colombia, la cual queda conformada inicialmente por los asociados fundadores que firman la presente acta.

Que declaramos aprobados por unanimidad, por mayoría absoluta o por el sistema que la organización elija. El estatuto que en pliego separado va firmado por el presidente y secretario que presidieron la presente Asamblea de Constitución.

Que después de haber hecho las elecciones de rigor en concordancia con el estatuto, declaramos elegidos y nombrados por _____ y en propiedad para los órganos de administración y Vigilancia así:

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

PRINCIPALES

C.C. _____ Firma

C.C. _____ Firma

C.C. _____ Firma

C.C. _____ Firma

C.C. _____ Firma

SUPLENTE

C.C. _____ DE _____ FIRMA

C.C. _____ DE _____ FIRMA

C.C. _____ DE _____ FIRMA

C.C. _____ DE _____ FIRMA

C.C. _____ DE _____ FIRMA

NOTA:

Estará conformado por el número de integrantes que establezca el estatuto.

JUNTA DE VIGILANCIA:

PRINCIPALES

C.C. _____ Firma

C.C. _____ Firma

C.C. _____ Firma

SUPLENTE

C.C. _____ Firma

C.C. _____ Firma

C.C. _____ Firma

REVISOR FISCAL:

PRINCIPALES

C.C. _____ FIRMA

SUPLENTE

C.C. _____ DE _____ FIRMA

NOTA:

Las Cooperativas que no cuenten con recursos para pagar los servicios de un Revisor Fiscal, en el último punto del acta de constitución deben aprobar solicitud de exoneración de dicho nombramiento al Dansocial e igualmente en nota

separada firmada por el Representante Legal, efectuar la solicitud para efectos de control de legalidad.

Todos los cuerpos de administración y control elegidos fueron consultados previamente por la Asamblea de Constitución sobre su elección, manifestando la aceptación de los respectivos cargos.

Que el capital suscrito por los asociados fundadores es de \$_____ del cual se encuentra pago su totalidad a la fecha el 25% del mismo, es decir la suma de \$_____.

Que dada la naturaleza de la actual Empresa de Economía Solidaria creada, ésta tendrá el control y la vigilancia del Departamento administrativo Nacional de Cooperativas.

Acto Seguido, el Presidente de la Asamblea de Constitución, ordenó al Secretario General dar lectura al acta de Constitución, la cual fue aprobada por unanimidad.

Siendo las_____ (a.m. o p.m.), se terminó la Asamblea. En fe de lo expuesto firmamos la presente acta los asociados fundadores de la Cooperativa, a los ____días del mes de _____de 200_.

PRESIDENTE ASAMBLEA DE CONSTITUCIÓN

Nombre, Cédula y Firma

SECRETARIO ASAMBLEA DE CONSTITUCIÓN

Nombre, Cédula y Firma

ASOCIADOS FUNDADORES:

Nombre _____ Firma _____ C.C. _____
Dirección. _____ Tel: _____ Aportes Suscritos \$ _____
Aportes Pagos \$ _____ Cuota de Admisión \$ _____

ANEXO E
ESTATUTOS COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

**RAZÓN SOCIAL, DOMICILIO, ÁMBITO TERRITORIAL DE OPERACIONES,
DURACIÓN.**

ARTICULO 1º Naturaleza y razón Social. La Cooperativa _____ cuya sigla es _____ es una persona jurídica de derecho privado, empresa asociativa sin ánimo de lucro de responsabilidad limitada, de número de asociados y de patrimonio social variable e ilimitado, regida por la ley, los principios universales del cooperativismo y el presente estatuto. ARTICULO 2º Domicilio y Ámbito Territorial. El domicilio principal de la cooperativa es la ciudad de _____ Departamento de _____ Tiene como ámbito de operaciones _____ podrá extenderla al _____ y establecer oficinas y sucursales y agencias en cualquier parte del país o del exterior que sean necesarias para la prestación de sus servicios, según las normas legales vigentes para tales propósitos. ARTICULO 3º Duración. La duración de la cooperativa es indefinida pero puede disolverse y liquidarse en cualquier momento en los casos previstos por a ley y el presente estatuto. ARTICULO 4º Normas que nos rigen. La Cooperativa_____ se registrá por los principios y valores universales del cooperativismo, por las normas legales vigentes y en general por las normas del derecho aplicable a su condición de persona jurídica.

CAPITULO II
OBJETO DEL ACUERDO COOPERATIVO Y ACTIVIDADES

ARTICULO 5º Objetivos. La Cooperativa tiene como objetivos generales del acuerdo cooperativo_____

ARTICULO 6º Actividades. Para el logro de sus objetivos la Cooperativa realizará las siguientes actividades: (enumerarlas),

ARTICULO 7º Actos Cooperativos y Sujeción a los Principios. Las actividades previstas en el artículo anterior que la cooperativa realice con sus asociados o con otras cooperativas en desarrollo de sus objetivos sociales, constituyen actos cooperativos y en su ejecución se dará aplicación a los principios básicos del cooperativismo, así como a sus métodos y procedimientos universalmente aceptados.

Las Cooperativas, por medio de sus órganos competentes, podrá organizar los establecimientos y dependencias administrativas que sean necesarias de conformidad en las normas legales vigentes y realizar toda clase de actos, contratos, operaciones y negocios jurídicos lícitos que se relacionen directamente con el desarrollo de sus actividades y el cumplimiento de sus objetivos.

Los diversos servicios de la Cooperativa podrán ser organizados en secciones de acuerdo con las características de cada tipo.

ARTICULO 8º Reglamentación de los Servicios. Para el establecimiento de los servicios de la Cooperativa el Consejo de Administración, dictará las reglamentaciones particulares donde se consagren los objetivos específicos de los mismos, sus recursos económicos de operaciones, la estructura administrativa que se requiera, como todas aquellas disposiciones que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de su objeto social.

ARTICULO 9º Convenios para Prestación de Servicios. Cuando no sea posible o conveniente prestar directamente un servicio a sus asociados, la Cooperativa podrá atenderlo por intermedio de otras entidades, en especial del sector Cooperativo, celebrando para el efecto convenios especiales.

ARTICULO 10º Prestación de servicios al público no asociado. Por regla general, la cooperativa prestará preferiblemente los servicios objeto del acuerdo cooperativo, a los asociados. Sin embargo, por razones de interés social o bienestar colectivo podrán extenderse esos servicios al público no asociado de conformidad con las normas legales vigentes y según el capítulo del presente anexo.

CAPITULO III DE LOS ASOCIADOS

ARTICULO 11º Calidad de Asociado. Se adquiere: (art. 22 Ley 79/88). Para los fundadores, a partir de la fecha de la asamblea de constitución, y Para los que ingresen posteriormente, a partir de la fecha que sean aceptados por el órgano competente.

Podrán ser asociados de la Cooperativas:

- Las personas naturales legalmente capaces y los menores de edad que hayan cumplido catorce años. O quienes sin haberlos cumplido, se asocien a través del Representante Legal.
- Las Personas jurídicas de derecho público.
- Las personas jurídicas del sector cooperativo y las demás de derecho privado sin ánimo de lucro.
- Las empresas o unidades económicas cuando los propietarios trabajen en ellas y prevalezca el trabajo familiar o asociado.

CAPITULO IV
DERECHOS Y DEBERES DE LOS ASOCIADOS,
CONDICIONES PARA SU ADMISIÓN,
RETIRO Y EXPULSIÓN.

ARTICULO 12º Requisitos de Admisión de los asociados. (Enumerarlos).

ARTICULO 13º Deberes de los Asociados: (art. 24 de la Ley 79/88).

Adquirir conocimiento sobre los principios básicos del Cooperativismo, características del acuerdo cooperativo y estatutos 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 Cooperativo y con los asociados de la misma, y Abstenerse de efectuar actos o de incurrir en omisiones que afecten la estabilidad económica o el prestigio social de la Cooperativa.

ARTICULO 14º Derechos de los asociados, (art. 23 Ley 79/88).

- Utilizar los servicios de la Cooperativa y realizar con ella 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 informados 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 y
- Retirarse voluntariamente de la Cooperativa.
- Y los que estimen pertinentes.

El ejercicio de los derechos estará condicionado al cumplimiento de los deberes, teniendo en cuenta la habilidad del asociado y los que estimen pertinentes.

ARTICULO 15º Pérdida de la Calidad de Asociado, (art. 25 ley 97/88). La calidad de asociado se perderá por muerte, disolución cuando se trate de personas jurídicas, retiro voluntario o exclusión.

Se debe establecer los procedimientos para el retiro de los asociados que pierdan alguna de las calidades o condiciones exigidas para serlo.

ARTICULO 16º Retiro Voluntario. El Consejo de Administración aceptará el retiro voluntario siempre que medie solicitud por escrito y esté a paz y salvo con las obligaciones contraídas.

El Consejo de Administración tendrá un plazo de _____ días para resolver las solicitudes de retiro de los asociados.

ARTICULO 17º Reintegro Posterior al retiro voluntario. El Asociado que se haya retirado voluntariamente de la Cooperativa, podrá, después de --- meses o año(s) del retiro, solicitar su ingreso a ella, acreditando cumplir los requisitos exigidos a los nuevos asociados en el artículo 12 del presente Estatuto.

ARTICULO 18º No Concesión al retiro voluntario de asociado: El Consejo de Administración no concederá el retiro a los asociados en los siguientes casos:

Cuando el Asociado tenga obligaciones pendientes con la Cooperativa.

Cuando el Asociado haya incurrido en causales de suspensión o exclusión.

Relacionar otros que se consideren pertinentes.

ARTICULO 19º Reintegro Posterior al retiro por pérdida de Calidades o Condiciones para ser Asociado. El asociado que hubiere dejado de pertenecer a la Cooperativa podrá solicitar nuevamente su ingreso a ella, siempre y cuando acredite la desaparición de las causas que originaron su retiro y cumpla los requisitos exigidos a los nuevos asociados, pero el Consejo de Administración decidirá sobre la aceptación de su ingreso para lo cual deberá cumplir lo establecido en el art. 17.

ARTICULO 20º Muerte del Asociado. La muerte determina la pérdida de la calidad de asociado a partir de la fecha de su deceso y la desvinculación que se formalizará por el Consejo de Administración registrando en el Acta de una reunión posterior a tal hecho.

ARTICULO 21º Los Derechos del Asociado muerto y representación. En caso de retiro por fallecimiento, las aportaciones, interese, excedentes y demás derechos pasarán a sus herederos, quienes comprobarán la condición de tales, de acuerdo con las normas civiles vigentes. En todo caso los herederos deberán designar en un término improrrogable de ___ mes (s), a partir de la fecha del fallecimiento, la persona que los representará ante la cooperativa sin que este adquiera la calidad de asociado.

ARTICULO 22º Afiliación del Heredero de Asociado Muerto. En los casos de fallecimiento o incapacidad permanente legalmente declarada, podrá ingresar a la Cooperativa en calidad de asociado, el cónyuge no separado, la compañera permanente o el hijo mayor en orden descendente que quiera vincularse a la Cooperativa, mediante solicitud de ingreso, y con el lleno de los requisitos estatutarios.

ARTICULO 23º Efectos de la pérdida de la calidad de asociado. Por el retiro voluntario, muerte, exclusión del asociado, o disolución cuando se trate de personas jurídicas se procederá a cancelar su registro y devolverle sus aportes en

la forma y términos previstos en el presente Estatuto. Así mismo la Cooperativa podrá dar por terminado el plazo de las obligaciones que considere convenientes, con cargo a los aportes y demás derechos económicos que posea el asociado en ella.

PARÁGRAFO. 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; complementando dicho procedimiento la forma de devolución de los aportes.

CAPITULO V

RÉGIMEN DE SANCIONES - CAUSALES Y PROCEDIMIENTOS

ARTICULO 24º Causales de Sanción. El Consejo de Administración sancionará a los asociados conforme a los procedimientos señalados en el presente estatuto y en los casos que se constituyan en infracciones al estatuto, reglamento, principios, valores del cooperativismo y por las causales siguientes:

- Realizar actos que causen perjuicio moral o material a la cooperativa.
- Utilizar indebidamente o cambiar el destino de los recursos financieros obtenidos con la cooperativa.
- Por inasistencia injustificada a las reuniones de Asamblea General, consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Comité de Educación y demás actos programados por la administración.
- Incumplir las tareas dadas por la Asamblea General y el Consejo de Administración.
- Por incumplimiento de las obligaciones pecuniarias con la cooperativa.

ARTICULO 25º Sanciones. Se establece la siguiente escala de sanciones a los asociados:

Amonestaciones, que consiste en llamada de atención verbal.

Censura por escrito con copia a la hoja de vida del asociado.

Multa pecuniaria, hasta por _____

Suspensión de los derechos cooperativos hasta por un tiempo de ____ meses.

Exclusión

ARTICULO 26º Exclusión. Además de los casos previstos en la Ley 79/88, el Consejo de Administración de la cooperativa excluirá a los asociados por los siguientes casos:

- Por infracciones graves a la disciplina social que pueda desviar los fines de la Cooperativa.
- Por delitos que impliquen penas privativas de la libertad originados por actos o hechos que afecten el acuerdo cooperativo.
- Por falsedad o reticencia en los informes o documentos que se le requieran.
- Por servirse de la cooperativa en beneficio o provecho de terceros.
- Por actividades desleales contrarias a los principios y valores del cooperativismo.
- Por entregar a la cooperativa bienes de procedencia fraudulenta.
- Por efectuar operaciones ficticias en perjuicio de la cooperativa, de los asociados o de terceros.
- Por inasistencia consecutiva a _____ Asambleas Generales.
- Por cambiar la finalidad de los recursos financieros obtenidos de la cooperativa.
- Por abstenerse de recibir educación cooperativa e impedir que los demás asociados la reciban.
- Otros.

ARTICULO 27º Reincidencia. En caso de reincidencia las sanciones disciplinarias serán aplicadas de acuerdo con lo siguiente:

- Después de una (1) amonestación durante un (1) año, la nueva sanción no podrá ser inferior a la censura.
- Después de dos (2) sanciones durante un (1) año entre las cuales hubiese al menos una (1) censura, la nueva sanción no podrá ser inferior a la suspensión.
- Después de tres (3) sanciones durante un (1) año entre las cuales hubiese al menos una (1) suspensión, la nueva sanción será la exclusión.

ARTICULO 28º Atenuantes. Las sanciones disciplinarias se aplicarán teniendo en cuenta los atenuantes y agravantes que a continuación se relacionan:

- Se entenderá como atenuante el cumplimiento oportuno por parte del asociado que todas las obligaciones desde el ingreso a la cooperativa y su buen comportamiento.
- El Consejo Administrativo evaluará el grado de participación e interés del asociado en el logro de los objetivos sociales.
- Se entenderá como agravante, rehusarse o hacer caso omiso de las comunicaciones escritas o verbales que hagan llegar los órganos de administración, control y vigilancia de la cooperativa en el ejercicio de sus funciones.

ARTICULO 29º Causales de Sanción. Órganos de administración y vigilancia. Para los miembros del Consejo de Administración y la Junta de Vigilancia, además de las causales, sanciones, justificaciones y agravantes anotados; serán también motivo de sanción, el incumplimiento de las obligaciones que le correspondan como miembros de dichos organismos.

PARÁGRAFO: El Consejo de Administración podrá aplicar las sanciones contempladas en el presente estatuto a los asociados que ocupen cargos en los órganos de Administración y Vigilancia a excepción de la exclusión, para lo cual será necesario que la Asamblea General separe del cargo al directivo.

ARTICULO 30º Procedimiento. Para la aplicación de sanciones se procederás de la siguiente manera:

Cuando un asociado se encuentra incurso en alguna de las causales de sanción contemplada en el presente estatuto, el Consejo de Administración dentro de los diez (10) días hábiles siguientes realizará investigación previa, si encuentra que existe mérito suficiente, formulará pliego de cargos al asociado infractor y lo notificará personalmente. De no ser posible ésta se comunicará por cartas certificada al domicilio registrado en los archivos de la cooperativa, si no se hiciere presente dentro de los diez (10) días siguientes, se notificará por edicto que se fijará en la secretaría de la cooperativa en lugar visible por un término de veinte (20) días hábiles, se dejará constancia de la fecha y hora de fijación y destinación del edicto, el cual se anexará al expediente del inculpado; al sexto (6) día hábil siguiente se procederá a nombrar un defensor para continuar el proceso.

Dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación, el asociado defensor, o apoderado podrá presentar descargos y/o solicitar las pruebas que pretenda hacer valer y que sean conducentes y pertinentes para el esclarecimiento de los hechos.

El Consejo de Administración procederá a evaluar los descargos y si establece que la conducta del asociado acredita sanción, proferirá resolución debidamente aprobada, la cual será notificada en los términos contemplados en el presente estatuto.

La Cooperativa puede optar por el Tribunal de Arbitramento, la amigable composición u otro sistema que a bien tenga. (Definirlo).

ARTICULO 31º Mantenimiento de la Disciplina Social. Corresponde a los asociados, directivos y órganos de control; mantener la disciplina social de la cooperativa y ejercer la función correccional.

ARTICULO 32º De los recursos. Contra la resolución de sanción proferida por el Consejo de Administración, el asociado tendrá derecho a interponer los recursos de reposición y apelación.

Al Consejo de Administración le corresponde conocer y resolver los recursos de reposición presentados por los asociados dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de una sanción y los resolverá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes á la fecha de su interposición; de ser resuelto en forma desfavorable el asociado podrá interponer el recurso de apelación dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de la notificación, ante el comité de apelaciones, el cual deberá resolver dentro de los quince (15) días siguientes a su radicación.

CAPITULO VI
PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER DIFERENCIAS O
CONFLICTOS TRANSIGIBLES ENTRE LOS ASOCIADOS O
ENTRE ESTOS Y LA COOPERATIVA POR CAUSA O POR
OCASIÓN DE ACTOS COOPERATIVOS.

ARTICULO 33º Junta de amigables componedores. La junta de Amigables componedores no tendrá el carácter de permanente sino de accidental y sus miembros serán elegidos para cada caso, a instancia del asociado interesado mediante la convocatoria del Consejo de Administración.

Para la conformación de la Junta de amigables Componedores se procederá así:
Si se trata de diferencias surgidas entre la cooperativa y uno o varios asociados, estos elegirán un amigable componedor y el Consejo de Administración otro, y ambos de común acuerdo designarán el tercero si dentro de los tres (3) días siguientes no se hubiese llegado a un acuerdo sobre el tercer componedor, éste será nombrado por la Junta de Vigilancia.

Tratándose de diferencias de los asociados entre sí, cada asociado o grupo de asociados nombrará uno y ambos de común acuerdo el tercero, si dentro del lapso mencionado en el numeral anterior, no existiese acuerdo, el tercer amigable componedor será nombrado por el Consejo de Administración. Los amigables componedores deben ser personas idóneas, asociados hábiles y deberán cumplir con el régimen de incompatibilidades establecido en el presente estatuto.

ARTICULO 34º Solicitud amigable composición. Al solicitar la amigable composición las partes mediante memorial dirigido al Consejo de Administración, indicarán el nombre del Amigable Componedor acordado por las partes y harán constar el asunto causa u ocasión de la diferencia.

ARTICULO 35º Aceptación y dictámenes de los amigables componedores. Los amigables componedores deberán manifestar dentro de las (24) horas siguientes a la notificación de su designación si aceptarán o no el cargo, en caso de no aceptar, la parte respectiva procederá inmediatamente a nombrar el reemplazo.

Los dictámenes de los amigables Componedores son de obligatorio cumplimiento para las partes en conflicto, el acuerdo se consignará en acta.

CAPITULO VII
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.

ARTICULO 36º Órganos de Administración. La administración de la Cooperativa estará a cargo de la Asamblea General, el Consejo de Administración y el gerente.

ARTICULO 37º Asamblea General. La Asamblea General es el órgano máximo de administración de la Cooperativa y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, reglamentarias y estatutarias. La constituye la reunión de los asociados hábiles o los delegados elegidos por éstos.

PARÁGRAFO: Asociados hábiles. Son asociados hábiles para efectos del presente artículo, los inscritos en el registro social que no tengan suspendidos sus derechos y se encuentren al corriente en el cumplimiento de todas sus obligaciones con la Cooperativa al momento de la convocatoria para la celebración de la Asamblea general de conformidad con el reglamento que sobre el particular expida el Consejo de Administración.

La Junta de Vigilancia verificará la lista de asociados hábiles e inhábiles y la relación de estos últimos será publicada para conocimiento de los afectados, la cual durará fijada en las oficinas de la Cooperativa en un lugar visible por un término no inferior a ____ días hábiles anteriores a la fecha de la celebración de la Asamblea, tiempo durante el cual los asociados afectados podrán presentar los reclamos relacionados con la capacidad de participar.

ARTICULO 38º Clases de Asambleas. Las Asambleas serán Ordinarias y Extraordinarias. Las Ordinarias deberán celebrarse dentro de los tres (3) primeros meses del año calendario para el cumplimiento de sus funciones regulares. Las Extraordinarias podrán reunirse en cualquier época del año con el objeto de tratar asuntos imprevistos o de urgencia que no puedan postergarse hasta la siguiente Asamblea General Ordinaria y en ellas se tratarán únicamente los asuntos para los cuales han sido convocadas y los que se derivan estrictamente de éstos.

ARTICULO 39º La Asamblea General de Asociados puede ser sustituida por Asamblea General de Delegados, en consideración a que los asociados estén domiciliados en varios lugares dentro del ámbito de operaciones de la Cooperativa, que se dificulta reunirlos personalmente y ello implica costos onerosos para la misma.

En virtud de lo anterior, queda facultado el consejo de Administración para adoptar la decisión correspondiente y para aprobar el reglamento de elección de delegados, con base en las condiciones y requisitos básicos señalados a continuación:

El número de delegados principales será de _____
Pueden elegirse delegados suplentes en número máximo de _____
Debe garantizarse la información precisa y oportuna a todos los asociados sobre la decisión de sustitución y sobre el reglamento de elección para asegurar la participación plena en el proceso electoral.

Deben establecerse las zonas electorales y asignar a cada una de ellas en forma equitativa el número de delegados principales y suplentes que deben elegir en proporción al número de asociados hábiles en cada una de ellas.

La elección debe efectuarse mediante el sistema de voto _____
El delegado en ejercicio que por alguna causa perdiera la calidad de asociado o retiro, o por alguna razón dejare de ser asociado hábil, perderá la calidad de delegado y en tal caso asumirá dicha calidad el suplente que en orden corresponda.

ARTICULO 40º Convocatoria. La convocatoria a Asamblea General Ordinaria se hará para una fecha, hora, lugar y objetivos determinados.

La notificación de la convocatoria se hará con una anticipación no inferior a _____ días hábiles, mediante comunicación escrita que será enviada a todos los asociados a la dirección que figure en los registros de la Cooperativa o mediante avisos públicos colocados en las carteleras de la Sede Principal y Oficinas principales de ésta o en periódico de reconocida circulación.

ARTICULO 41º Competencia para convocar asambleas. Por regla general la Asamblea General Ordinaria o Extraordinaria será convocada por el Consejo de Administración.

La Junta de Vigilancia, el Revisor Fiscal o un quince por ciento (15) mínimo de los asociados hábiles, podrán solicitar al Consejo de Administración la convocatoria de Asamblea General Extraordinaria.

Igualmente si el Consejo de Administración no atendiera la solicitud de convocatoria de Asamblea General Extraordinaria pedida por la Junta de vigilancia, el revisor Fiscal o el quince por ciento (15) de los asociados hábiles, una vez transcurridos _____ días calendario contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud, la Asamblea General Extraordinaria será convocada directamente por quien formuló la solicitud.

ARTICULO 42º Quórum. El quórum de la Asamblea General lo constituye la mitad de los asociados hábiles o delegados convocados. Si dentro de la hora siguiente a la fijada en la convocatoria, no se hubiere integrado este quórum, se dejará constancia en el acta de tal hecho y la Asamblea podrá deliberar y adoptar decisiones válidas con un número no inferior al 10 de los asociados hábiles convocados o con un número de asociados no inferior al cincuenta por ciento (50) del número requerido para constituir una Cooperativa, esto es, diez (10) asociados.

Una vez constituido el quórum, éste no se entenderá desintegrado por el retiro de alguno o algunos de los asistentes, siempre que se mantenga el quórum mínimo a que se refiere el inciso anterior.

ARTICULO 43º Decisiones. Las decisiones se tomarán por mayoría absoluta de votos de los asistentes, La reforma de estatutos, la fijación de aportes extraordinarios, la amortización de aportes, la transformación, la fusión, la incorporación y la disolución para liquidación, requerirán siempre del voto favorable como mínimo de las dos terceras partes de los asistentes.

ARTICULO 44º Votos. Cada asociado tendrá derecho solamente a un voto. Los asociados convocados no podrán delegar su representación en ningún caso y para ningún efecto.

Las personas jurídicas asociadas a la Cooperativa participarán en la Asamblea por intermedio de su Representante legal o de la persona que éste designe.

ARTICULO 45º Elección del Consejo de Administración - Junta de Vigilancia y Revisor Fiscal. La elección del Consejo de Administración y la Junta de Vigilancia se hará en actos separados y por votación secreta aplicándose el sistema de cuociente electoral o el sistema nominal, cuya decisión se tomará en la misma asamblea.

Para la elección del Revisor Fiscal y su suplente se inscribirán candidatos y el sistema electoral aplicar será el de la mayoría absoluta de votos de los asociados hábiles.

ARTICULO 46º Las Actas de las Asambleas. Lo ocurrido en las reuniones de la Asamblea General se hará constar en el libro de actas y éstas se encabezarán por su número y contendrán por los menos la siguiente información: Lugar, fecha, hora

de la reunión, forma y antelación de la convocatoria y órgano o persona que convocó, número de asociados o delegados asistentes y número de los convocados, los asuntos tratados, las decisiones adoptadas y el número de votos emitidos a favor, en contra o en blanco, los nombramientos efectuados y la fecha y hora de clausura. Ciñéndose en todo caso a las disposiciones legales y reglamentarias.

La asamblea adoptará el mecanismo para la aprobación del acta: lectura y aprobación en el momento de finalizar la asamblea y una comisión que se encargue de la misma.

PARÁGRAFO: Los asociados hábiles convocados a la Asamblea General, dentro de los diez (10) días hábiles anteriores a la fecha de celebración del evento, podrán examinar con la Junta de Vigilancia los documentos, balances y estados financieros, así como los informes que se presentarán a consideración de ellos.

ARTICULO 47º Funciones de la asamblea. Son funciones de la Asamblea General: (artículo 34 de la Ley 79/88)

- Establecer las políticas y directrices generales de la Cooperativa para el cumplimiento de objeto social
- Reformar los estatutos
- Examinar los informe de los órganos de administración y vigilancia
- Aprobar o improbar los estados financieros de fin de ejercicio
- Destinar los excedentes del ejercicio económico conforme a lo previsto en la ley y los estatutos
- Fijar aportes extraordinarios
- Elegir los miembros del Consejo de Administración de la Junta de Vigilancia
- Elegir el Revisor Fiscal y su suplente y fijar su remuneración y
- Las demás que le señalen los estatutos y las leyes.

PARÁGRAFO: Para el proceso de elección de dignatarios se deberán tener en cuenta sus capacidades, conocimientos, aptitudes personales, integridad ética y destreza para ejercer la representatividad.

ARTICULO 48º Consejo de administración. Es el órgano permanente de administración subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General. Está integrado por asociados principales con sus respectivos suplentes numéricos, elegidos por un periodo de un año (s)... (se sugiere que no pase de 2 años).

ARTICULO 49º Pueden ser funciones del Consejo de Administración:

- Expedir su propio reglamento de funcionamiento.
- Decidir sobre el ingreso, retiro, exclusión, suspensión, sanciones de los asociados de conformidad con lo reglamentado.
- Reglamentar los servicios y fondos de la cooperativa.
- Elaborar el presupuesto, la estructura operativa y la nómina de cargos.
- Dar cumplimiento a los mandatos de la asamblea.
- Nombrar al gerente y miembros de los comités especiales.
- Convocar a asamblea general ordinaria y extraordinaria.
- Verificar si los montos de las pólizas de manejo de los seguros para proteger a los empleados y activos de la cooperativa corresponden a los exigidos en las respectivas disposiciones.
- Estudiar, atender los informes y recomendaciones de los órganos internos de control.
- Otras que le correspondan.

ARTICULO 50º Funcionamiento. El consejo de Administración una vez instalado elegirá entre sus miembros principales: presidente, vicepresidente y secretario. Se reunirá ordinariamente por lo menos ____ veces al mes y extraordinariamente

cuando las circunstancias lo exijan. La convocatoria a reunión podrá hacerla el presidente o el gerente.

ARTICULO 51º Condiciones para elección de miembros del Consejo de Administración. Para ser elegido miembro del Consejo de Administración se requiere:

- Ser asociado hábil de la cooperativa y no haber sido sancionado o suspendido.
- Tener una antigüedad como asociado de _____ años.
- Acreditar educación en economía solidaria.
- Disponibilidad de tiempo.
- Cumplir con lo señalado en el párrafo del artículo 41 del presente estatuto.

ARTICULO 52º Prohibiciones para el Consejo de Administración:

Los miembros del Consejo de Administración no podrán ser miembros de la Junta de Vigilancia simultáneamente de la misma cooperativa, ni llevar asuntos de la entidad en calidad de empleado o de asesor.

Los miembros del Consejo de Administración no podrán ser parientes entres sí, ni con miembros de la junta de vigilancia, Revisor Fiscal o empleado de manejo y confianza dentro del cuarto grado de consanguinidad y primero de afinidad, único civil ni estar ligado por matrimonio.

ARTICULO 53º Dimitencia. Será declarado dimitente todo miembro principal o suplente del Consejo de Administración que faltare 3 veces consecutivas a las sesiones ordinarias y extraordinarias sin causa justificada, Justificación ésta que deberá ser presentada por escrito al Consejo de Administración en el término establecido en el respectivo reglamento.

ARTICULO 54º Quórum, reuniones del Consejo de Administración. La concurrencia de la mitad más uno de los miembros en calidad de principales del Consejo de Administración constituirán quórum para deliberar y adoptar decisiones válidas.

ARTICULO 55º Actas Consejo de Administración. De las reuniones del Consejo de Administración se levantarán actas que serán elaboradas por el secretario (a) a más tardar al día siguiente, para que se haga oficial dentro de los cinco (5) días siguientes a cada sesión. Una vez firmadas y aprobadas serán prueba suficiente de los hechos que en ella conste.

PARÁGRAFO: Las determinaciones de aplicación inmediata implica que su elaboración, aprobación y conocimiento, será inmediato, dejando constancia de la entrega de la copia a los órganos de control.

ARTICULO 56º Remoción de miembros del Consejo de Administración. Los miembros del Consejo de Administración serán removidos de su cargo, por las siguientes causales:

- Por pérdida de su calidad de asociado.
- Por haber sido declarado dimitente acorde con el artículo 53 del presente estatuto.

PARÁGRAFO: Para los casos contemplados en los numerales y 2 del anterior artículo, la remoción como miembro del Consejo de Administración será decretada por este mismo organismo. Si el afectado apelare a la Asamblea, esta decisión deberá hacerla dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación mediante escrito presentado a la Secretaría General de la Cooperativa. Mientras la Asamblea decide el removido no podrá actuar como consejero.

ARTICULO 57º Consejeros Suplentes. Cada miembro suplente del Consejo de administración reemplazará al principal que le corresponda en sus ausencias accidentales, temporales o permanentes, o cuando el principal ha sido removido de su cargo. En los dos últimos casos ocupará el cargo en propiedad hasta terminar el periodo.

ARTICULO 58º El Gerente. Será el Representante legal y el ejecutor de las decisiones de la Asamblea General y del Consejo de Administración, sus funciones serán precisadas en el estatuto. Será elegido por el Consejo de Administración, sin perjuicio de poder ser5 removido libremente en cualquier tiempo por dicho organismo.

ARTICULO 59º Requisitos para el ejercicio del cargo de Gerente. Para ser Gerente de la Cooperativa se requiere como mínimo los siguientes requisitos:

- Haber sido nombrado por el Consejo de Administración y aceptado tal cargo.
- Presentar pólizas de manejo requeridas.
- Ser reconocido por entidad competente.
- Tener capacidad y aptitudes personales, conocimiento, integridad ética y destreza para desempeñar el cargo.
- Otros señalados por el Consejo de Administración.

ARTICULO 60º Funciones del Gerente.

- Representar legal y judicialmente a la cooperativa.
- Organizar, coordinar y supervisar las actividades operativas y de administración, entre estas poner en marcha las dependencias administrativas sucursales, agencias u oficinas que señale el Consejo de Administración y de conformidad con las normas legales vigentes nombrar y remover el Personal administrativo.
- Mantener las relaciones y la comunicación de la administración con los órganos directivos, asociados y terceros.

- Elaborar y someter a la aprobación del consorcio de Administración los reglamentos de carácter interno relacionados con el cumplimiento del objeto social de la cooperativa.
- Celebrar contratos hasta un monto de _____ y revisar operaciones del giro ordinario de la cooperativa.
- Verificar diariamente el estado de caja.
- Responsabilizarse de enviar oportunamente los informes respectivos a las entidades competentes.
- Las demás que se deriven de la naturaleza de su cargo.

ARTICULO 61º Órganos de Inspección y Vigilancia. Sin perjuicio de la inspección y vigilancia que el Estado ejerza sobre la Cooperativa ésta contara para su fiscalización con una Junta de Vigilancia y un Revisor Fiscal.

ARTICULO 62º Junta de Vigilancia. Es el órgano de control social responsable de vigilar el efectivo funcionamiento de la cooperativa. Estará constituido por _____ (no superior a 3 asociados hábiles) para un periodo de _____

ARTICULO 63º Funciones Junta de Vigilancia.

- Velar porque los actos de los órganos de administración se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias, reglamentarias y a los principios cooperativos. Conocer los reclamos que presenten los asociados en relación con la prestación de servicios, transmitirlos y solicitar los correctivos por el conducto regular y con la debida oportunidad.
- Hacer llamado de atención a los asociados cuando incumplan sus deberes consagrados en la ley, los estatutos y reglamentos.
- Verificar la lista de asociados hábiles e inhábiles para participar en asambleas o elegir delegados.
- Rendir informe de sus actividades a la Asamblea General Ordinaria.

- Las demás que le asigne la ley o los estatutos, siempre y cuando se refieran al control social y no correspondan a funciones propias de la auditoria interna o revisión fiscal, salvo en aquellas cooperativas eximidas de revisor fiscal por la entidad competente.

PARÁGRAFO Las funciones señaladas por la ley a la Junta de Vigilancia deberán desarrollarse con fundamento de criterios de investigación y valoración y sus observaciones o requerimientos serán documentados debidamente. Los miembros de este órgano responderán personal y solidariamente por el incumplimiento de las obligaciones que les impone la ley y los estatutos.

ARTICULO 64º Revisor Fiscal. Es el encargado del control económico, contable, financiero y fiscal de la cooperativa, nombrado por Asamblea General, quien acreditará:

- Tarjeta profesional vigente.
- Certificado de antecedentes disciplinarios actualizados.
- No ser asociado de la cooperativa.

ARTICULO 65º Funciones Revisor Fiscal:

- Cerciorarse de que las operaciones que se celebran o cumplan por cuenta de la organización se ajustan a las prescripciones del estatuto, a las decisiones de la Asamblea General y del Consejo de Administración.

- Dar oportuna cuenta por escrito a la Asamblea o Junta de Asociados, al Consejo de Administración o al Gerente, según los casos, de las irregularidades que ocurran en el funcionamiento de la organización.
- Colaborar con las Entidades Gubernamentales que ejerzan inspección y
- Vigilancia de la organización y rendirle los informes a que haya lugar.
- Velar por que se lleve regularmente la contabilidad de la organización y las actas de las reuniones de la Asamblea,
- Junta de Vigilancia y del Consejo de Administración.
- Autorizar con su firma cualquier balance que se haga con su dictamen o informe correspondiente.
- Convocar a la Asamblea o a la Junta de Asociados a reuniones extraordinarias cuando lo juzgue necesario y
- Cumplir las demás atribuciones que le señalen las leyes o el estatuto y las que siendo compatibles con las anteriores, le encomiende la Asamblea o Junta de Asociados.

ARTICULO 66º Comité de Educación. Es el encargado de orientar y coordinar las actividades de educación cooperativa y elaborar cada año un plan o programa con su correspondiente presupuesto en el cual se incluirá la utilización del fondo de educación.

Funciones:

- Elaborar y actualizar el diagnóstico de la educación cooperativa en la organización.
- Diseñar y coordinar la ejecución de proyectos educativos, sociales y empresariales que contribuyan al cumplimiento del plan de desarrollo fijado por la cooperativa en aras de fortalecer el balance social.
- Presentar al Consejo informes periódicos sobre el desarrollo de las actividades programadas con el objeto de ser divulgadas en la asamblea.

- Otras señaladas por el Consejo de Administración.

De acuerdo con las necesidades de la organización, se crearán otros comités como: de solidaridad, de crédito, de deportes y recreación, entre otros.

CAPITULO VIII

RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTICULO 67º Definición. Es el esquema mediante el cual la administración fija el origen de los ingresos de carácter administrativo y patrimonial, con los cuales se prevé el funcionamiento de la entidad, que se pueden constatar en las cuentas Balance General, inventario y estado de resultados financieros de la cooperativa" cuyo ejercicio es anual y con corte a 31 de diciembre de cada año; se presenta en primera instancia para aprobación del Consejo para posteriormente remitir a la asamblea general y a la entidad competente para su respectiva aprobación.

ARTICULO 68º Patrimonio. El patrimonio de la Cooperativa estará constituido por los aportes sociales individuales y los amortizados, los fondos y reservas de carácter permanente, las donaciones que se reciban con destino al incremento patrimonial, los excedentes no distribuidos y el superávit por valorizaciones que se reciban con destino al incremento patrimonial, los excedentes no distribuidos y el superávit por valorizaciones patrimoniales. El patrimonio de la Cooperativa será variable e limitado, sin perjuicio del monto mínimo de aportes sociales que se establece en el presente estatuto.

ARTICULO 69º Aportes Sociales Individuales - Características. Los aportes sociales individuales serán cancelados por los asociados en forma ordinaria o extraordinaria i y deben ser satisfechos en dinero, especie o trabajo convencionalmente valuados entre el aportante y el Consejo de Administración: quedarán directamente afectados i desde su origen a favor de la Cooperativa

como garantía de las obligaciones que los asociados contraigan en ellas, no podrán ser gravados por sus titulares a favor de terceros, serán inembargables y sólo podrán cederse a otros asociados en los casos y en la forma que prevean los reglamentos.

La Cooperativa por medio de su Revisor fiscal certificará cada ____ meses, año(s) el monto de aportes sociales que posea en él cada asociado y en ningún caso tendrá el carácter de títulos valores.

ARTICULO 70º Suscripción y pago de aportes sociales individuales ordinarios. Los asociados deberán suscribir como mínimo en el momento de su ingreso, aportes sociales por un valor equivalente a _____

PARÁGRAFO: Los aportes económicos, en este estatuto deberán mantenerse actualizados por los asociados conforme a los incrementos periódicos que decrete el gobierno.

ARTICULO 71º Aportes extraordinarios. La Asamblea General podrá establecer aportes extraordinarios para incrementar los aportes sociales de la Cooperativa cuando lo exijan las circunstancias especiales.

ARTICULO 72º Excedentes; (artículo 54, ley 79 de 1988): Si del ejercicio resultaren excedentes, estos se aplicarán de la siguiente forma: un veinte por ciento (20) como mínimo para crear y mantener una reserva de protección de los aportes sociales; un veinte por ciento (20) como mínimo para el Fondo de educación y un diez por ciento (10) mínimo para un fondo de solidaridad.

El remanente podrá aplicarse, en todo o por aparte, según lo determine la Asamblea General, en la siguiente forma:

- Destinándolo a la revalorización de aportes, teniendo en cuenta alteraciones en su valor real.
- Destinándolo a servicios comunes y de Seguridad Social.
- Retornándolo a los asociados en relación con el uso de los servicios o la participación en el trabajo.
- Destinándolo a un fondo para amortización de aporte de los asociados.

ARTICULO 73º Reserva de protección de aportes. La reserva de protección de aportes sociales tienen por objeto garantizar a la cooperativa la normal realización | de sus operaciones, y sólo podrá disminuir para:

- Cubrir pérdidas
- Trasladarla a la entidad que indique el estatuto en caso de liquidación

Su aplicación tendrá preferencia sobre cualquier otro fondo y podrá incrementarse, además con aportes especiales ordenado por la Asamblea General, en todo caso, cuando se utilice para compensar pérdidas el excedente que se obtenga con posterioridad se utilizará para establecer la reserva al nivel que tenía antes de su utilización.

ARTICULO 74º Fondo de Solidaridad. El fondo de solidaridad tiene por objeto atender las necesidades consideradas como calamidad grave de los asociados, así como colaborar en dinero o en especie para la atención de calamidades que por su gravedad el Consejo de Administración considere razonable hacerlo.

Para el cumplimiento del objeto del Fondo será necesaria la reglamentación del Consejo de Administración.

ARTICULO 75º Fondo de Educación. El Fondo de Educación tiene por finalidad proporcionar los recursos necesarios para cumplir con las actividades de

formación, capacitación, promoción, asistencia técnica e investigación que respondan proyectos educativos sociales y empresariales en el marco del plan de desarrollo de la cooperativa.

ARTICULO 76º Revalorización de aportes. Igualmente con recursos provenientes de los remanentes de los excedentes de cada ejercicio económico, la cooperativa podrá crear o incrementar un fondo especial destinado a revalorizar los aportes sociales. La revalorización de aportes se hará en proporción del monto de los aportes sociales individuales, en la forma y proporción que disponga la Asamblea General, de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

ARTICULO 77º Fondos especiales. La asamblea podrá crear fondos especiales de carácter permanente o transitorio, con el fin de atender necesidades de sus asociados como consecuencia de los riesgos propios de su actividad, así como para prestarles de manera permanente y eficiente servicios de previsión, asistencia, solidaridad, recreación y deportes.

Estos fondos podrán incrementar progresivamente con cargo al ejercicio anual, así como con recursos provenientes de los excedentes, a juicio de la asamblea General. Corresponderá al Consejo de Administración la reglamentación de estos fondos, de manera que garantice su acceso ala totalidad de los asociados.

ARTICULO 78º Retorno de excedentes a los asociados. Estos podrán devolverse a los asociados en la proporción aprobada por la Asamblea General y de conformidad con Ley; se devolverán en relación con el uso de los servicios o la participación en el trabajo.

ARTICULO 79º Amortización de aportes. La amortización parcial o total de los aportes de los asociados, sólo podrá llevarse a efecto en el evento que a juicio de la Asamblea las condiciones económicas de la cooperativa hayan alcanzado un

grado de desarrollo que permita realizar los reintegros, sin afectar la prestación de los | servicios y a la vez proyectar el desarrollo normal de la asociación.

En todo caso, el reintegro o devolución de aportes deberá hacerse en las formas y términos que disponga el estatuto y reglamento que sobre el particular expida el ' Consejo de Administración.

ARTICULO 80º Donaciones. Las donaciones con destinación específica que se hagan a favor de la cooperativa o de los fondos en particular, no serán de propiedad de los asociados sino de la Cooperativa, y los excedentes que le puedan corresponder, se destinarán al fondo de solidaridad.

CAPITULO IX

DE LA RESPONSABILIDAD DE LA COOPERATIVA Y DE LOS ASOCIADOS

ARTICULO 81º Responsabilidad de la Cooperativa. La Cooperativa se hará acreedora o deudora ante terceros y ante sus asociados, por las operaciones que activa o pasivamente efectúe el Consejo de Administración, el Gerente o cualquier otro mandatario especial de ella, dentro de los límites de sus respectivas atribuciones estatutarias.

ARTICULO 82º Responsabilidad de los asociados. La responsabilidad de los Asociados para con la Cooperativa se limita a los valores que estén obligados a aportar y comprende las obligaciones contraídas por la cooperativa durante su permanencia como asociado y que persista a la fecha de su retiro o exclusión.

ARTICULO 83º Devolución de aportes en caso de pérdida. Si a la fecha de retiro de un asociado, el patrimonio de la cooperativa se encontrare afectado por una pérdida, la devolución de sus aportaciones se verá igualmente afectada para lo cual la administración podrá retenerle de sus aportes un valor equivalente al que

represente j la pérdida frente al patrimonio a que ascienda el estado financiero del cierre del ejercicio económico del año inmediatamente anterior.

Tal monto le será retenido al asociado hasta por un término de _____ años, si a la fecha ha habido recuperación parcial o total se devolverá, en caso contrario se aplicará a la pérdida acumulada.

ARTICULO 84º Responsabilidad de los órganos de administración, vigilancia y control. Los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Gerente, Revisor Fiscal y demás empleados por sus actos u omisión acción o extralimitación con los cuales hayan perjudicado el patrimonio de la Cooperativa, con el objeto de exigir la reparación de los perjuicios causados.

CAPITULO X

FUSIÓN INCORPORACIÓN DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

ARTICULO 85º Fusión. La Cooperativa por determinación de su Asamblea General, podrá disolverse sin liquidarse para fusionarse con otra u otras entidades cooperativas, cuando su objeto social sea común o complementario, adoptando en común una denominación diferente y constituyendo una nueva cooperativa que se hará cargo del patrimonio de las cooperativas disueltas y se subrogará en sus derechos y obligaciones, regida por nuevo estatuto y con nuevo registro.

ARTICULO 86º Incorporación. La Cooperativa podrá, por decisión de la Asamblea General, disolverse sin liquidarse para incorporarse a otra entidad cooperativa, adoptando su denominación, quedando amparada por su personalidad jurídica y transfiriendo su patrimonio a la incorporante, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la cooperativa. Igualmente la Cooperativa por decisión de la Asamblea General o del Consejo de Administración según lo dispongan los estatutos, podrá aceptar la incorporación de otra entidad o cooperativa de objeto social común o complementario, recibiendo su patrimonio y subrogándose en los derechos y obligaciones de la Cooperativa incorporada.

PARÁGRAFO: La fusión o incorporación requerirán el reconocimiento de la entidad del Estado que este ejerciendo la inspección y control, para lo cual, las cooperativas interesadas deberán presentar los nuevos Estatutos y todos los antecedentes y documentos referentes a la fusión o incorporación.

ARTICULO 87º Disolución. La cooperativa podrá ser disuelta por acuerdo de las dos terceras partes de los asistentes a la Asamblea General especialmente convocada para el efecto.

La decisión deberá ser comunicada a la entidad del Estado que cumpla dicha función dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de la Asamblea.

ARTICULO 88º Causales de disolución. La cooperativa deberá disolverse por las siguientes causas:

- Por acuerdo voluntario de los asociados.
- Por reducción de sus asociados amenos de (20) si esta situación ha persistido durante seis (6) meses.
- Por incapacidad o imposibilidad de cumplir el objeto social.
- Por fusion o incorporación.
- Porque los medios que emplee para el cumplimiento de sus fines o porque las actividades que desarrolle sean contrarias a ley, a las buenas costumbres o al espíritu cooperativo.

PARÁGRAFO: En los casos previstos en los numerales 1.2 y 5 del presente artículo, se procederá conforme a lo establecido en la ley.

ARTICULO 89º Liquidadores. Cuando la disolución haya sido acordada en Asamblea, ésta designará un liquidador, concediéndole un plazo perentorio para efectos de su aceptación y posesión, así como el término dentro del cual deberá cumplir con su misión.

Si la Asamblea no hiciere la asignación o el designado no entrare en funciones dentro de los treinta (30) días siguientes a su nombramiento, la institución del Estado que regule dicha situación los designará.

ARTICULO 90º Registro y publicación de la liquidación. La disolución de la cooperativa, cualquiera que sea el origen de la decisión, será registrada por la entidad del Estado que cumpla dicha función.

También deberán informarse al público en general mediante aviso publicado en un periódico de circulación regular en el municipio correspondiente a la sede de la Cooperativa y donde ésta tenga sucursales, agencias u oficinas y en carteles en oficinas de las mismas.

ARTICULO 91º Operaciones permitidas en la liquidación. Disuelta la cooperativa se procederá a su liquidación. Por lo tanto no podrá iniciar nuevas operaciones en el desarrollo de su objeto social y conservará su capacidad jurídica únicamente para los efectos necesarios a la inmediata liquidación. En todo caso deberá adicionar a su razón social la expresión "En liquidación".

ARTICULO 92º Aceptación y posesión del liquidador. La aceptación del cargo de liquidador o liquidadores, la posesión y la presentación de la póliza de manejo se hará ante la institución del Estado que cumpla dicha función, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha en que se les comunique su nombramiento.

ARTICULO 93º Actuación y representación legal en la liquidación. Si fuere designada junta de liquidadores, éstos actuarán de común acuerdo y las

discrepancias que se presenten entre ellos, serán resueltas por los asociados. El liquidador o liquidadores tendrán la representación legal de la cooperativa en liquidación.

ARTICULO 94º Condiciones cuando el liquidador haya administrado bienes de la cooperativa. Cuando sea designada liquidadora una persona que haya administrado bienes de la cooperativa, no podrá ejercer el cargo hasta tanto se aprueben las cuentas de su gestión, por parte de la institución del Estado que cumpla dicha función. Si transcurridos 30 días desde la fecha de su nombramiento, sin que se hubieren aprobado dichas cuentas, se procederá a nombrar un nuevo liquidador.

ARTICULO 95º Convocatoria a asociados y a acreedores. El liquidador o liquidadores deberán convocar a los asociados y acreedores cada___ días o meses para rendir informe detallado sobre la situación en que se encuentre el proceso de liquidación y publicar dicha información en las oficinas en donde se este llevando el proceso.

PARÁGRAFO: No obstante, los asociados podrán reunirse cuando lo estimen conveniente para conocer el estado de la liquidación o dirimir las discrepancias que se presenten entre los liquidadores. La convocatoria se hará por el 20 de los asociados al momento de la disolución.

ARTICULO 96º Deberes de los liquidadores. Consultar artículo 118 ley 79 de 1998.

ARTICULO 97º Honorarios del liquidador. Los honorarios del liquidador o liquidadores serán fijados y regulados por la Asamblea en el mismo acto de su nombramiento. Cuando la designación la haya hecho la institución del Estado que cumpla dicha función, los honorarios serán pagados conforme éste lo determine.

ARTICULO 98º Pagos al proceso de liquidación: ver artículo 120 Ley 79 de 1998.

ARTICULO 99º Remanente de la liquidación. Los remanentes de la liquidación serán transferidos a la cooperativa _____ que a la fecha de la liquidación la Asamblea General determine. O en su defecto pasará aun fondo para la investigación cooperativa, administrado por una organismo de tercer grado.

ARTICULO 100º Integración. Para el mejor cumplimiento de sus fines económicos o sociales, o para el desarrollo de sus actividades de apoyo y complemento del objeto social, la Cooperativa por decisión de su Consejo de Administración, podrá asociarse o formar parte en la constitución de organismos de segundo grado e instituciones auxiliares de cooperativismo.

CAPITULO XI

PROCEDIMIENTO PARA REFORMA DE ESTATUTOS

ARTICULO 101º Reformas estatutarias. La reforma de Estatutos de la Cooperativa sólo podrá hacerse en la Asamblea General, con el voto favorable de las dos terceras partes (2/3) de los asociados o delegados presentes en la Asamblea, previa convocatoria hecha para ese fin.

El proyecto de reforma a los estatutos será enviado a los asociados junto con la convocatoria a la Asamblea y el consejo velará porque ésta sea debatida suficientemente entre directivos y asociados, previamente a la asamblea. La reforma aprobada en asamblea estará sujeta a registro oficial en la entidad competente.

ARTICULO 102º Los casos no previstos en este estatuto se resolverán primeramente conforme a la ley, a la doctrina y a los principios cooperativos generalmente aceptados.

En último término se recurrirá para resolver a las disposiciones generales sobre asociaciones, fundaciones y sociedades que por su naturaleza sean aplicables a, las cooperativas.

El presente estatuto de la cooperativa _____ fue aprobado en Asamblea _____ realizada el día _____ del mes _____ por _____ votos a favor de _____ asociados hábiles.

Dada en _____ a los _____ días del mes de ____ de ____

PRESIDENTE

SECRETARIO

ANEXO F
RÉGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO

El Consejo de Administración de la Cooperativa _____ en uso de sus atribuciones legales y estatutarias.

CONSIDERANDO

Que es deber del Consejo de Administración reglamentar todas las actividades de la cooperativa;

Que es necesario precisar el régimen de dicho tipo de trabajo en cuanto a condiciones, requisitos y procedimientos particulares para la vinculación del asociado a dicha actividad así como jornadas, turnos, horarios para hacerlo y demás formas para ejecutarlo, los días de descanso que correspondan a cada trabajador por haber aportado su mano de obra no calificada, técnica o profesional según el caso, dentro de un período determinado, las formas de ausencia temporal autorizadas, las ausencias sin autorizar justificadas, los derechos y deberes relacionados con el desempeño de labores, las causales y clases de sanciones por actos de indisciplina relacionados con ellos, así como el procedimiento para imponer dichas sanciones y las personas facultadas para sancionar, las causales de exclusión y/o necesarias para regular la actividad laboral asociada.

RESUELVE:

CAPITULO I
ORGANIZACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

ARTICULO 1º Una vez se forma parte de la cooperativa se requiere que el asociado aporte además del capital establecido en los estatutos, la capacidad física, técnica e intelectual como parte del acto cooperativo, sin sujeción a la

legislación laboral ordinaria. Existe compromiso contractual asociativo desde el momento de su aceptación y al acogerse a los estatutos y reglamentos aprobados por la asamblea general.

ARTICULO 2º El trabajo en la cooperativa estará a cargo de los asociados, quienes desarrollarán las actividades previstas en el estatuto y el presente reglamento en forma autogestionaria.

ARTICULO 3º La cooperativa será propietaria, poseedora o tenedora de los medios materiales de labor o de aquellos que proporcionen fuentes de trabajo; cuando se requieran equipos de oficina, herramientas y demás medios necesarios para su labor, éstos podrán obtenerse por compra o en arriendo.

ARTICULO 4º La Cooperativa organizará directamente las actividades de trabajo, se sus asociados con autonomía administrativa y asumirá los riesgos en su realización 1 inclusive cuando se conviene o contrata la ejecución de un trabajo total o parcial en favor de otras empresas o terceros en general.

ARTICULO 5º La cooperativa contratará a trabajadores no asociados, solamente en aquellos casos debidamente justificados contemplados en el artículo 8º del Decreto 468/90, el cual se regirá por las normas vigentes del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTICULO 6º Cada trabajador asociado tendrá un puesto de trabajo claramente definido en la planta de personal y sus funciones serán fijadas en los respectivos manuales señalados por escrito al momento de ingresar a la cooperativa o al desempeñar un nuevo cargo. Además de realizar la labor corriente asignada al trabajador asociado, éste debe desempeñar el cargo para el cual fue elegido democráticamente como miembro del órgano directivo, para integrar comités especiales o comisiones transitorias por designación del Consejo de

Administración. siempre que estas funciones no afecten la responsabilidad laboral corriente.

CAPITULO II

CONDICIONES PARA LA ADMISIÓN

ARTICULO 7º El ingreso de un trabajador asociado a la cooperativa está condicionado a la existencia de un puesto de trabajo vacante o por crearse, de tal manera que desarrolle el trabajo personalmente de acuerdo con sus aptitudes, capacidades, disponibilidad del aspirante y que éstos coincidan con los requerimientos del cargo.

ARTICULO 8º Quien aspire a ser trabajador asociado de la cooperativa, deberá además de cumplir con los requisitos estatutarios, los siguientes:

(ejemplo)

- Presentar la solicitud en el formato establecido por la cooperativa.
- Registro Civil de nacimiento.
- Certificado judicial.
- Referencias personales y laborales.
- Exámenes médicos.

ARTICULO 9º La cooperativa podrá practicar al aspirante según el cargo a desempeñar, exámenes, entrevistas y demás pruebas que le permitan identificar sus cualidades y aptitudes.

CAPITULO III

DEBERES Y DERECHOS ESPECIALES DEL TRABAJADOR

ARTICULO 10º Además de los deberes consagrados en los estatutos, el trabajador asociado en sus relaciones de trabajo con la cooperativa, está obligado a:

- Identificarse con la naturaleza del trabajo asociado.
- Realizar personalmente la labor asignada en los términos estipulados, observar los preceptos del presente reglamento y acatar y cumplir las órdenes o instrucciones de su superior inmediato y las autoridades de la cooperativa según el orden jerárquico establecido.
- Llegar oportunamente al sitio de trabajo conforme a lo pactado y cumplir el horario establecido.
- Evitar cualquier disminución intencional del ritmo de trabajo o suspensión de labores injustificadas e intempestivas o impedir el buen desarrollo de s labores de los demás compañeros.
- Presentarse al trabajo en óptimas condiciones para laborar, no alterados por estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos
- Mantener relaciones respetuosas y morales con sus superiores, subalternos y demás compañeros, favoreciendo un clima cordial y culto, evitando insultos, malos tratos y divulgar asuntos que vayan en contra de la dignidad y la moral de los miembros de la cooperativa que afecten su vida privada
- Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural de los implementos de labor, la dotación y demás bienes de trabajo e la cooperativa.
- Abstenerse de utilizar los elementos de labor suministrados por la cooperativa para fines distintos del trabajo asociado;
- Ayudar al cuidado y ejecución de las labores en el trabajo, prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, para lo cual deberán acatar las normas de higiene y seguridad industrial que e encuentres establecidas;
- Responder económicamente por las pérdidas de los dineros y demás bienes de la cooperativa que estén bajo su manejo y responsabilidad.

- Abstenerse de ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de bajo, máquinas y demás bienes de la cooperativa.
- Prestar la colaboración y solidaridad en casos de siniestros o riesgo inminente que afecten al personal de la cooperativa.
- Comunicar oportunamente las observaciones que estime conducentes, para evitar accidentes y daños que causen perjuicio a la cooperativa, compañeros de labor y denunciar oportunamente cualquier irregularidad;
- Cuidar su apariencia personal y utilizar los distintivos establecidos por la administración de la cooperativa.
- Permanecer en el sitio de trabajo para el cual fue asignado;
- Asistir a los eventos educativos programados por el comité de educación de la cooperativa u órgano de administración encargado para tal fin.

ARTICULO 11º Además de los derechos consagrados en los estatutos, el trabajador asociado en sus relaciones con la cooperativa, en su trabajo tendrá los siguientes:

- Mantener dentro de la cooperativa una ocupación laboral que sólo perderá por las causas previstas en la ley, los estatutos y el presente reglamento.
- Recibir de la cooperativa la dotación respectiva de acuerdo con los requerimientos del cargo.
- Contar con la protección necesaria contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para lo cual debe estar asegurado;
- Contar con los descansos los días festivos según lo acordado;
- Obtener los permisos y licencias establecidos en el reglamento;
- Tener acceso a todos los servicios de la cooperativa establecidos por la asamblea general:
- Ser informado sobre los avances, retrocesos y perspectivas de cooperativa;

- Expresar ante los superiores y demás compañeros sus apreciaciones de las actuaciones dentro de la cooperativa;
- Presentar por el conducto regular, ante el órgano competente, las quejas, reclamos o sugerencias que crea convenientes;
- Exigir un trato cordial, digno, respetuoso y culto ante los superiores y demás compañeros;
- Tener acceso a la formación, capacitación y asistencia técnica para el menor desempeño de sus funciones.

CAPITULO IV

JORNADAS, HORARIOS Y CONDICIONES DE TIEMPO PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO ASOCIADO

ARTICULO 12º El Consejo de Administración establecerá las jornadas diarias de trabajo, igual que los descansos para las diferentes actividades, áreas y oficios según el caso.

ARTICULO 13º El asociado que trabajare más de_____ horas diarias y supere las_____ horas semanales, se le considerará ese tiempo como extra. El tiempo extra será retribuido en dinero, tiempo o especie conforme lo determine el régimen de compensaciones,

ARTICULO 14º Los trabajadores asociados que desempeñen cargos de mantenimiento de equipos, manejo de máquinas, etc. con especial responsabilidad, no quedan cobijados por las disposiciones de las jornadas máximas de trabajo diario o semanal y en consecuencia no tendrán derecho a reconocimiento por concepto de tiempo supletorio cuando labores fuera de sus horarios normales de trabajo.

ARTICULO 15º Para el registro y control de horarios y jornadas de trabajo, el órgano de administración establecerá los procedimientos más adecuados.

ARTICULO 16º El Consejo de Administración reglamentará el tiempo para la realización de las asambleas y otros eventos de carácter social o cultural de tal manera que no perjudique económicamente a los trabajadores en particular y a la cooperativa en general.

CAPITULO V

DE LOS DESCANSOS ANUALES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 17º Los trabajadores asociados que hubieren laborado durante un año sin interrupción, en jornadas de _____ horas semanales, tendrán derecho a _____ días hábiles consecutivos de descanso compensados a juicio del Consejo de Administración siendo informados con _____ días de anticipación a la fecha que determina el descanso y dependiendo de las capacidades económicas del fondo establecido para tal fin.

PARÁGRAFO: Cuando el trabajador asociado no haya prestado sus servicios a la cooperativa conforme a lo establecido en el presente artículo, el órgano competente establecerá los descansos teniendo en cuenta que sean proporcionales al trabajo durante el año.

ARTICULO 18º El descanso podrá ser interrumpido por las directivas de la cooperativa en casos especiales y debidamente justificado, pudiendo ser compensados.

ARTICULO 19º El descanso anual podrá ser colectivo o por turnos dependiendo de la actividad laboral que realice la cooperativa a juicio del Consejo de Administración o quien haga sus veces, el cual lo comunicará por escrito.

ARTICULO 20º Serán permisos forzosos cuando el asociado debe ejercer el derecho al sufragio, o asistir a un evento en representación de la cooperativa, para atender emergencias por calamidad doméstica debidamente comprobadas, para concurrir al servicio médico, para amamantar al hijo de la trabajadora durante los ____ Primeros meses.

ARTICULO 21º Todo permiso debe solicitarse con _____ días de anticipación al órgano competente con el fin de poder prever su reemplazo.

ARTICULO 22º La cooperativa concederá permisos especiales al trabajador asociado sin que afecte su compensación ordinaria, en los siguientes casos:

- Por fallecimiento de los padres, cónyuge, compañera o compañero permanente, hijos y hermanos, hasta por ____ días hábiles;
- Por fallecimiento de sus abuelos, nietos y suegros hasta por __ días hábiles;
- Para contraer matrimonio hasta por _____ días hábiles
- Por nacimiento de un hijo hasta por _____ días hábiles;
- Por eventos de graduación con reconocimiento académico hasta por ____ días hábiles.

ARTICULO 23º El consejo de Administración podrá otorgar permisos compensados o no a los trabajadores asociados hasta por ____ días hábiles por razones personales o familiares dependiendo del estado económico en que se encuentre la cooperativa.

ARTICULO 24º El Consejo de administración previa solicitud escrita y sustentada, otorgará licencias no compensadas hasta por _____ meses al trabajador asociado por razones personales justificadas.

ARTICULO 25º Las trabajadoras asociadas en estado de embarazo tienen derecho a una licencia compensada hasta por _____ semanas.

ARTICULO 26º El retardo hasta _____ minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente a juicio de la autoridad superior competente se sancionará así:

- Por primera vez, con llamada de atención por escrito;
- Por segunda vez, con memorando y copia a la hoja de vida;
- Por tercera vez, con suspensión del trabajo hasta por _____ días o multa por la suma de _____
- Si reincide, perderá el trabajo y carácter de asociado, formulándosele pliego de cargos conforme lo contemplan los estatutos;

ARTICULO 27º Las anotaciones las hará el superior inmediato y las suspensiones que excedan de _____ días, deberá hacerlas el Consejo de Administración así como la exclusión.

ARTICULO 28º Cuando el trabajador asociado falte un día al trabajo, sin causa debidamente justificada, se le descontará ____; si dicha falta ocasiona grave perjuicio en las labores normales de la cooperativa, el Consejo establecerá las siguientes sanciones: _____

CAPITULO VI

TERMINACIÓN DEL VÍNCULO DE TRABAJADORES ASOCIADOS

ARTICULO 29º La relación de trabajo asociado terminará con la empresa por las siguientes causas:

- Por retiro voluntario;

- Por razones ajenas a su voluntad;
- Por exclusión;
- Por muerte.

ARTICULO 30º El retiro voluntario de la cooperativa implica la terminación de la relación de trabajador asociado: dicha solicitud y retiro debe presentarse con _____ días de anticipación a la dejación del cargo con el fin de que haya tiempo de suplir la vacante.

ARTICULO 31º Si el trabajador asociado hace dejación del cargo antes de los días previstos, la cooperativa le descontará como indemnización el valor de los días restantes a favor del fondo de _____; la entrega de los aportes se hará conforme a lo contemplado en los estatutos.

ARTICULO 32º El retiro por razones ajenas a la voluntad del asociado, se hará cuando no pueda continuar desempeñándose en su puesto de trabajo por:

- Enfermedad contagiosa o crónica que no tenga el carácter de enfermedad profesional o laboral así como cualquier otra enfermedad que lo incapacite para continuar en el trabajo cuya curación no sea posible dentro de _____ días.
- Incapacidad física o mental por edad avanzada que implique reconocimiento de la pensión o invalidez, conforme al régimen de previsión y seguridad social;
- Detención por autoridad competente por más de _____ días;
- Necesidad de la cooperativa de cancelar el puesto de labor que ocupa el asociado ante la imposibilidad económica para sostenerlo vacante;
- Por faltas disciplinarias contempladas en los estatutos y el presente reglamento;

PARÁGRAFO: El Consejo de Administración reglamentará la exclusión de que trata el presente artículo para la trabajadora asociada en estado de embarazo.

ARTICULO 33º La exclusión del trabajador asociado se regirá por los procedimientos previstos en los estatutos y por las faltas contempladas en el presente reglamento que den lugar a ello, algunas son:

- Por reincidencia en los retardos al trabajo.
- Por repetidas sanciones.
- Por incumplimiento a las obligaciones estatutarias y reglamentarias.
- Por deficiente rendimiento.
- Por impedir el normal desarrollo laboral de los compañeros.
- Por aprovecharse de la empresa para su lucro personal.

Lo anterior se hará agotando los procedimientos e instancias establecidas en los estatutos y en el presente reglamento.

ARTICULO 34º Terminada la relación laboral del asociado trabajador, la cooperativa dispondrá de_____ días para pagar las compensaciones que correspondan al trabajador asociado retirado.

ARTICULO 35º Una vez retirado el trabajador asociado, tendrá un plazo de _--- meses, para solicitar por escrito ante el Consejo de Administración o quien haga sus veces, el reconocimiento de las compensaciones a que tiene derecho. Vencido este término, sin que se presente ningún reclamo, cesará para la empresa toda responsabilidad, sin perjuicio de que el extrabajador o persona autorizada pueda retirar la suma a su favor.

ARTICULO 36º Si el extrabajador, apoderado, familiar alguno no reclamare las compensaciones que le corresponden una vez transcurrido un año, dicha suma pasara al fondo de _____ de la cooperativa.

ARTICULO 37º El presente régimen de trabajo, fue aprobado en asamblea general de asociados realizada en _____ el día _____ mes_____ de 200_____

PRESIDENTE

SECRETARIO

ANEXO G
RÉGIMEN DE COMPENSACIONES

El Consejo de Administración de la cooperativa_____ con personería jurídica No ___ en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y en particular en cumplimiento del Decreto 468 de 1990,

CONSIDERANDO

Que es deber del Consejo de Administración reglamentar todas las sanciones y actividades de la cooperativa;

Que el Decreto 468 del 23 de febrero de 1990, sobre trabajo asociado, exige precisar el régimen de compensaciones.

RESUELVE:

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º Es compensación toda retribución económica que perciba el trabajador asociado por su aporte de trabajo en la cooperativa y con base en los resultados del mismo. Por su naturaleza, características y de conformidad con la ley la compensación por el trabajo, no constituye salario

ARTICULO 2º De conformidad con la ley, las compensaciones a los trabajadores asociados de la cooperativa se establecerán teniendo en cuenta la función del trabajo, la especialidad, el rendimiento, la cantidad y calidad del trabajo aportado.

Para el efecto el Consejo de Administración teniendo en cuenta los criterios antes señalados, reglamenta así _____

CAPITULO II DE LAS CLASES DE COMPENSACIONES

ARTICULO 3º La cooperativa por el aporte de trabajo de sus asociados, reconocerá las siguientes clases de compensaciones:

- Compensación ordinaria.
- Compensación semestral.
- Compensación anual.
- Compensación extraordinaria.

ARTICULO 4º Compensación ordinaria es la que recibe el trabajador asociado en forma periódica y permanente, para atender en forma corriente sus necesidades personales y familiares, la cual se establece teniendo en cuenta lo preceptuado en el artículo anterior.

ARTICULO 5º La compensación ordinaria puede ser fija y/o variable. La fija es la retribución al trabajo, cuyo monto periódico se mantiene en forma mensual o quincenal. La variable es cuando su monto se establece de acuerdo con el resultado de la actividad realizada por el trabajador asociado, bien sea por tarea, por unidad de obra, o por metas cumplidas, sin perjuicio de poderse establecer un mínimo fijo de esta compensación.

PARÁGRAFO: Al momento de la vinculación del trabajador asociado, o cuando sea promovido a otro cargo, la cooperativa por intermedio del órgano competente señalará por escrito el monto de la compensación ordinaria asignada si es fija y los parámetros de liquidación si es variable.

ARTICULO 6º El trabajador asociado que elabore los días de descaso, según lo acordado en el régimen de trabajo asociado, recibirá en proporción al tiempo elaborado _____ veces de lo que correspondería como compensación ordinaria. Cuando el trabajador asociado labore el día domingo ocasionalmente, recibirá _____ veces la compensación ordinaria o en su defecto podrá descansar igual tiempo en día laborable a criterio de las partes.

ARTICULO 7º La Cooperativa podrá compensar a los trabajadores asociados que laboren en horario nocturno con un incremento del _____ sobre la compensación ordinaria correspondiente al horario diurno en proporción al tiempo trabajado, a excepción que se establezca el trabajo por turnos.

PARÁGRAFO: Cuando el trabajo se ejecute por turnos, no se aplicará lo estipulado en el presente artículo, sino que se compensará conforme a lo pactado con el trabajador asociado, (según la actividad de la cooperativa).

ARTICULO 8º El trabajo extra establecido, será compensado así: Si el tiempo extra es diurno, con un incremento de _____ y si es nocturno, con un incremento del __ adicional al valor compensado por el tiempo en jornada ordinaria.

ARTICULO 9º La cooperativa cancelará al trabajador asociado su compensación ordinaria en dinero moneda legal colombiana por períodos____ (mensuales o quincenales) vencidos. Los incrementos a la compensación ordinaria por trabajo extra en días festivos, se cancelará al final del mes o de la quincena según el criterio del Consejo de Administración.

ARTICULO 10º La cooperativa podrá pagar al trabajador asociado la compensación en especie cuando así lo acuerden las partes siempre y cuando se deje constancia escrita y no represente más de cincuenta por ciento (50) del total de la compensación ordinaria.

ARTICULO 11º Es compensación semestral la que recibe el trabajador asociado para atender sus gastos personales y familiares que se causen por costumbres sociales, religiosas y tradicionales con motivo de las vacaciones escolares de mitad de año y las festividades de navidad y año nuevo.

ARTICULO 12º El valor de la compensación semestral por servicio, podrá ser equivalente a__ (la mitad de una compensación mensual ordinaria) y se entregará al trabajador asociado así: la primera en la última quincena del mes de junio y la segunda en la primera quincena del mes de diciembre.

ARTICULO 13º La liquidación de la compensación semestral se hará con base en el promedio mensual de las compensaciones ordinarias recibidas por el trabajador asociado en el semestre objeto de la liquidación, correspondiendo en ella la suma de los promedios de la compensación fija o variable, más los incrementos por trabajo en horario durante los días festivos o de descanso.

ARTICULO 14º En el caso del trabajador asociado que sea excluido de la cooperativa por alguna de las causas previstas en los estatutos y el reglamento de trabajo, se reconocerá y liquidará la compensación semestral con base en el tiempo de servicio.

ARTICULO 15º Todo trabajador asociado que cumpla un año de labores en la cooperativa, tendrá derecho a disfrutar de un período de descanso anual remunerado de___ días durante el cual recibirá proporcionalmente la compensación ordinaria que esté devengando el día en que comience a disfrutar de él si la compensación es fija.

PARÁGRAFO: Cuando el trabajador asociado reciba una compensación ordinaria variable, los días de descanso anual se liquidarán promediando lo devengado en los últimos doce (12) meses.

ARTICULO 16º Para el evento de reconocimiento en dinero del descanso anual compensado al trabajador asociado que así lo convenga con la cooperativa o se desvincule de ésta sin haber disfrutado de dicho descanso en los términos previstos en el régimen de trabajo asociado, la base para la liquidación será la de un año de labores o fracción superior a 180 días.

PARÁGRAFO: La aplicación de los artículos 11,12,13,14,15 y 16 del presente reglamento, se podrá efectuar siempre y cuando el fondo establecido para este fin

disponga de los recursos suficientes y la cooperativa no registre pérdidas en ese momento.

ARTICULO 17º La cooperativa reconocerá a favor de los trabajadores asociados, una compensación extraordinaria que será entregada en el evento de su desvinculación mediante reglamentación del Consejo de Administración, equivalente a una compensación mensual ordinaria por un año completo de servicio o proporcional por la fracción del año trabajado. Dicho reconocimiento se liquidará anualmente el 31 de diciembre y se llevará a una cuenta individual del asociado trabajador.

ARTICULO 18º Para dar cumplimiento a las compensaciones aquí enunciadas se creará un fondo para compensaciones que será alimentando en la siguiente forma:

- Una parte de los excedentes asignados por la asamblea general.
- Los excedentes producidos en inversiones del fondo de compensaciones,
- Las partidas aprobadas por la asamblea general.
- El descuento del ___% que se haga al trabajador asociado en el momento de la entrega de las compensaciones respectivas.

ARTICULO 19º La cooperativa podrá hacer entregas parciales anticipadas del momento acumulado de las compensaciones anuales diferida, cuando el trabajador asociado lo solicite especialmente para compra de vivienda cuando no la tenga o para construirla en el terreno de su propiedad, del cónyuge, compañero o compañera permanente o para mejora de vivienda propia, liberación de gravámenes hipotecarios o pagos de impuestos que afecten el inmueble de su propiedad o para educación del trabajador asociado, cónyuge o sus hijos.

ARTICULO 20º El trabajador asociado que desee solicitar la entrega anticipada del acumulado de la compensación anual, deberá solicitarlo por escrito ante el órgano competente y sustentar con documentos la necesidad de la inversión.

ARTICULO 21º Conforme al régimen de trabajo asociado, el trabajador asociado que se desvincule de la cooperativa por exclusión, que tenga como causal la ejecución de acto delictuoso contra sus compañeros de trabajo o de los bienes de la cooperativa o por daño material grave causado intencionalmente, pierde el derecho a recibir el saldo que tuviere a su favor por compensación anual. El valor retenido al trabajador asociado, excluido por esta causa, ira primero a cubrir los daños ocasionados o en su defecto a incrementar el fondo de _____ (puede ser de solidaridad, educación o seguridad social).

ARTICULO 22º En la medida que las circunstancias económicas de la cooperativa lo permitan y en cumplimiento de los objetivos de la misma, de remunerar equitativamente el aporte de trabajo de los asociados y de mantener los puntos de trabajo, ésta podrá acordar compensaciones extraordinarias a favor del trabajador asociado, las cuales no se promediarán con las compensaciones ordinarias ni tendrán los efectos de éstas para liquidación de las otras compensaciones y demás derechos económicos establecidos a favor del trabajador asociado. Estas compensaciones podrán llevarse total o parcialmente para incrementar la cuenta individual de aportes sociales, según lo convengan las partes.

ARTICULO 23º En el evento que se produzcan excedentes al cierre del ejercicio económico, la cooperativa conforme a la ley, podrá aplicar parte del mismo como , retorno a los asociados en relación con la participación en el trabajo y éste se aplicará como una compensación complementaria y no se promediará para los efectos señalados en el artículo anterior.

CAPITULO III

PAGO QUE NO CONSTITUYE COMPENSACIÓN

ARTICULO 24º La cooperativa podrá reconocer a los trabajadores asociados, un aporte especial mensual para compensar los gastos de transporte y alimentación que podrá ser asignado anualmente por la asamblea general. Esta ayuda de transporte y alimentación, para ningún efecto se constituirá en compensación por el trabajo y en consecuencia no se tendrá en cuenta para ninguna de las liquidaciones previstas en el presente régimen.

ARTICULO 25º La cooperativa_____ podrá proveer a sus trabajadores asociados de los implementos necesarios para el desempeño de sus funciones. Igualmente dotará de los elementos requeridos para el buen desarrollo de las actividades así: _____

CAPITULO IV ENTREGA, DEDUCCIÓN Y RETENCIÓN DE COMPENSACIONES

ARTICULO 26º Por regla general las compensaciones y los derechos económicos reconocidos en el presente régimen, le serán entregados directamente al trabajador asociado en el lugar que el órgano competente de la administración lo determine con un comprobante de pago donde conste el monto y concepto del mismo. Cuando por alguna circunstancia al trabajador asociado se le dificulte recibir personalmente su compensación y demás derechos económicos, podrá autorizar por escrito a un tercero con el reconocimiento de la firma ante un notario público si fuere necesario a juicio de la cooperativa.

En caso de fallecimiento del trabajador asociado, la entrega de las compensaciones se hará conforme al procedimiento establecido en el régimen de trabajo asociado.

ARTICULO 27º La cooperativa podrá efectuar deducciones de las compensaciones ordinarias o extraordinarias del trabajador asociado, sin su previa autorización en los siguientes casos:

- Para el pago de aportes sociales individuales que en virtud del acuerdo cooperativo, esta obligado a cancelar el trabajador asociado v éste no se encuentre al día,
- Para cubrir la parte que le correspondiere por seguridad social.
- Para amortizar los préstamos efectuados por la cooperativa al asociado conforme a los plazos establecidos en el respectivo documento de la obligación.
- Por multas disciplinarias impuestos conforme al estatuto y al régimen de trabajo asociado si el trabajador asociado no los hubiere cancelado.
- Para responder por las pérdidas de dinero y demás bienes de la cooperativa que estén a su cargo siempre i cuando se haya comprobado su responsabilidad.
- Por orden de autoridad judicial.

ARTICULO 28º Las deducciones que se efectúen a las compensaciones ordinarias del trabajo asociado, no podrán ser superiores al 50 de las compensaciones ordinarias de un mes. Las efectuadas sobre las compensaciones semestrales o del monto de la cuenta individual de compensaciones diferidas anuales para desvinculación, no tendrán límite.

ARTICULO 29º Si antes del cierre del ejercicio económico se aprecia que habrá perdida y no se puede cubrir de otra forma, la cooperativa podrá acordar que todos los trabajadores asociados reintegren parte de sus compensaciones en proporción al monto que cada uno haya recibido durante el ejercicio respectivo. Este reintegro se podrá causar como obligación a cargo del trabajador asociado para ser cubierta con las compensaciones ordinarias.

CAPITULO V

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 30° El Consejo de Administración mediante acta o acuerdo podrá reglamentar y desarrollar en detalle las normas contenidas en el presente reglamento y dictar las disposiciones necesarias para garantizar su completa ejecución.

ARTICULO 31° El presente régimen, rige a partir de la fecha en que sea aprobado por la asamblea general y registrado ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, enviado al Dansocial y publicado en lugar visible para los trabajadores asociados.

ARTICULO 32° A partir de la vigencia del presente régimen, cesan las obligaciones económicas de la cooperativa con el trabajador asociado enmarcadas en el Código Sustantivo del Trabajo para la cooperativa con el trabajador asociado

El presente régimen de compensación fue aprobado en. asamblea general _____ celebrado el día ____mes____ de____ , En constancia firman el presidente y el secretario de la asamblea

PRESIDENTE

SECRETARIO

ANEXO H
RÉGIMEN DE PREVISIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL

El Consejo de Administración de la Cooperativa __ __ __ __ __ en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y en particular en cumplimiento del Decreto 468 de 1990,

CONSIDERANDO:

Que es deber del Consejo de Administración reglamentar todas las secciones y actividades de la cooperativa:

Que el Decreto 468 del 23 e febrero de 1990, sobre trabajo asociado exige precisar el régimen de previsión y seguridad social,

RESUELVE:

ARTICULO 1º El presente régimen cubre a todos los trabajadores asociados que como acto cooperativo vincula su fuerza laboral, intelectual o material, como aporte social a través de la sección de trabajo asociado de la cooperativa y que lo hagan de acuerdo con los regímenes establecidos.

ARTICULO 2º Los riesgos o contingencias de enfermedad en general o maternidad, accidente de trabajo, enfermedad profesional, invalidez, vejez y muerte que se presente durante el término en que esté vigente la relación de trabajo asociado, serán amparados por la cooperativa, mediante la afiliación de los trabajadores al instituto de Seguros Sociales o quien haga sus veces que en efecto será quien otorga las prestaciones sociales económicas y asistenciales establecidas.

ARTICULO 3º Para amparar los riesgos señalados en el artículo 2º y cotizados por el seguro, la cooperativa pagará a éste el 100 de los aportes establecidos.

ARTICULO 4º La cooperativa descontará al asociado trabajador, el ____% de sus compensaciones y el otro ____ % lo asumirá la misma cooperativa del fondo establecido para tal fin.

ARTICULO 5º Dependiendo de la solvencia económica de la cooperativa, ésta podrá establecer otros servicios para el trabajador asociado y sus familiares.

ARTICULO 6º Además de los servicios médicos prestados por el Instituto de los Seguros Sociales, el Consejo de Administración podrá reconocer un auxilio por maternidad a la trabajadora asociada hasta por _____ semanas si las circunstancias económicas de la cooperativa lo permiten.

ARTICULO 7º Como complemento a los servicios previstos en los artículos anteriores del presente reglamento, la cooperativa podrá establecer un servicio de seguro de vida y otros complementarios que proteja la integridad del transportador asociado y sus familiares

ARTICULO 8º En la medida en que la cooperativa cuente con recursos específicos destinados al fondo de previsión y seguridad social, podrá complementar los servicios de protección integral al trabajador asociado así:

ARTICULO 9º La cooperativa tendrá un fondo especial destinado a los servicios de previsión y seguridad social con el fin de poder prestar ese servicio a todos sus trabajadores asociados.

ARTICULO 10º El fondo de previsión y seguridad social, estará conformado por los siguientes recursos:

- Las apropiaciones que con cargo al presupuesto anual se establezcan para el incremento del fondo;
- El porcentaje de los excedentes que destine la asamblea general de la cooperativa;
- Los rendimientos financieros de los recursos del fondo, invertidos dentro o fuera de la cooperativa;
- Los descuentos acordados en asamblea general que deban hacerse a los asociados para tal fin;
- Los auxilios y donaciones que se reciban con destino al mismo.

ARTICULO 11º Los recursos del fondo de previsión y seguridad social, serán destinados exclusivamente para ese fin, una vez canceladas las obligaciones la cooperativa podrá utilizar dicho fondo, temporalmente, como capital de trabajo en el cual el fondo percibirá las ganancias que por esas causas se convengan.

ARTICULO 12º El fondo tendrá sus propios registros contables adecuados de tal forma que se permita identificar claramente los diversos movimientos de sus ingresos y egresos.

ARTICULO 13º Los descuentos para el fondo de previsión y seguridad social hechos al trabajador asociado, se realizarán cada ___ días con el fin de poder cumplir con los compromisos ante el Instituto de Seguros Sociales o quien haga sus veces.

ARTICULO 14º El Consejo de Administración podrá escoger la Caja de Compensación Familiar que más convenga al trabajador asociado.

El presente reglamento fue aprobado en la asamblea de asociados el día ____ de _____ de 200_.

En constancia se firma:

PRESIDENTE

SECRETARIO