

**CAPACITACIÓN, MICROEMPRESA Y AUTOEMPLEO PARA
HABITANTES DEL BARRIO RAFAEL NÚÑEZ DE CARTAGENA DE
INDIAS**

**SILVANA JESSURUM HURTADO
MARINO JOSÉ AYAZO SIERRA
KATIA MARGARITA BERMÚDEZ ROSADO**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR
PROGRAMA DE FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
CARTAGENA DE INDIAS
2006**

**CAPACITACIÓN, MICROEMPRESA Y AUTOEMPLEO PARA
HABITANTES DEL BARRIO RAFAEL NÚÑEZ DE
CARTAGENA DE INDIAS**

**JESSURUMH, SILVANA
AYAZO S, MARINO JOSÉ
BERMÚDEZ R, KATIA MARGARITA**

**TRABAJO DE PRACTICA SOCIAL PRESENTADO PARA OPTAR AL
TÍTULO DE PROFESIONAL DE FINANZAS Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

ASESORES

**PABLO CORREDOR
HUMBERTO RODRIGUEZ**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR
PROGRAMA DE FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
CARTAGENA
2006**

NOTA DE ACEPTACIÓN

FIRMA DE PRESIDENTE DEL JURADO

FIRMA DEL JURADO

FIRMA DEL JURADO

Cartagena De Indias, Marzo De 2006

CONTENIDO

	Pág.
0. PROPUESTA INICIAL	9
0.1 PROPUESTA DE CAPACITACION, CREACION DE EMPRESA Y AUTOEMPLEO	9
0.2 OBJETIVOS	12
0.2.1 Objetivo General	12
0.2.2 Objetivos Específicos	12
0.3 DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD SOLICITANTE	13
0.3.1 Datos Generales De La Corporación Granitos De Paz	14
0.4 JUSTIFICACIÓN	15
0.5 ORIENTACION TEORICA DEL PROYECTO	22
0.6 METODOLOGÍA	26
0.6.1 Tipo De Trabajo	26
0.6.2 Población Y Muestra	26
0.6.3 Recolección De Información	27
0.6.4 Técnicas De Recolección De Información	28
0.6.5 Procesamiento de la Información	28
0.7 PLAN DE ACCION	28
0.8 RESULTADOS ESPERADOS	32
1. DESCRIPCION Y ANALISIS DE LAS CONDICIONES	

	SOCIALES Y ECONOMICAS DE LA ZONA SUR ORIENTAL DE LA CIUDAD DE CARTAGENA DE INDIAS	33
1.1	ASPECTOS GENERALES	33
1.2	ASPECTOS POBLACIONALES	37
1.3	SERVICIOS PUBLICOS	39
1.4	ESTRUCTURA VIAL	40
1.5	CARACTERÍSTICAS AMBIENTALES	42
1.6	VISIONES DE DESARROLLO EN EL SECTOR	44
1.7	ANALISIS DEL CENSO POBLACIONAL REALIZADO EN EL RAFAEL NUÑEZ	BARRIO 48
1.8	DATOS DE VIVIENDA	48
1.9	DATOS DE EDUCACIÓN	50
1.10	DATOS DE EMPLEO E INGRESOS MENSUALES	50
1.11	INTERVENCION DE GRANITOS DE PAZ EN LA ZONA	52
2.	ESTRUCTURAS BASICAS DE LA ORGANIZACIÓN COOPERATIVA	58
2.1	ESTRUCTURA ORGANICA	61
2.1.1.	Precooperativa de Trabajo Asociado	
2.1.2.	Cooperativa de Trabajo Asociado	65
3.	ANALISIS DE LAS CONDICIONES Y DISEÑO PROPUESTA DE LA ORGANIZACIÓN COOPERATIVA	73
3.1	ANALISIS DE LAS CONDICIONES	73

3.2 PROPUESTA PARA PUESTA EN MARCHA DE LA COOPERATIVA

78

3.3	PROYECCION FINANCIERA	81
3.3.1	Investigación de Mercado.	81
3.3.2	Demanda de Servicios.	
3.3.2.1	Punto de Equilibrio	83
3.3.3	Ingresos Anuales	89
3.3.4	Costos de Servicios.	93
3.3.5	Resumen Costos de Mano de obra.	95
3.3.6	Personas empleadas.	97
3.3.7	Excedentes Presupuestados.	100
3.3.8	Flujo de Caja Presupuestado.	105
3.3.9.	VPN y TIR	108
4.	CONCLUSIONES	109
5.	BIBLIOGRAFIA	113
	ANEXOS	114

LISTA DE CUADROS

	Pag
Cuadro 1. Cuadro Número 1. Vista Satelital de los Asentamientos ubicados a la orilla de la Ciénaga de la Virgen, Sector Olaya.	18
Cuadro 2. Nivel Educativo de las cabezas de Familia – Rafael Núñez	19
Cuadro 3. Población de Rafael Núñez (10,252 habitantes) según el nivel de Pobreza	38
Cuadro 4. Investigación de Mercados.	82
Cuadro 5. Punto de Equilibrio	
Cuadro 6. Demanda de Servicios.	88
Cuadro 7. Ingresos Anuales – 100% Demanda	91
Cuadro 8. Ingresos Anuales – 40% Demanda	92
Cuadro 9. Costos de Servicios.	94
Cuadro 10. Resumen Costo Mano de Obra.	96
Cuadro 11. Personas Empleadas.	99
Cuadro 12. Excedentes Presupuestados.	103
Cuadro 13. Excedentes Presupuestados cubriendo el 40% de la Demanda.	104
Cuadro 14. Flujo de Caja Presupuestado.	106
Cuadro 15. Flujo de Caja Presupuestado al 40% del Cubrimiento de la Demanda.	107

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A. Informe sobre evaluación de personal para determinar aptitudes para trabajos domésticos.	115
ANEXO B. Miembros de la Junta Directiva de la Corporación Granitos de Paz.	118
ANEXO C. Resultados del Censo.	120
ANEXO D. Encuesta para determinar preferencias laborales de los habitantes del Barrio Rafael Núñez	121
ANEXO E. Noticia Periódico El Universal, Cartagena, 7 de Diciembre, 2005.	122
ANEXO F. Tabulación Encuesta para determinar preferencias laborales de los habitantes del Barrio Rafael Núñez	124
ANEXO G. Listado personas capacitadas	125
ANEXO H. Presentación Curso Básico de Cooperativismo.	129
ANEXO I. Estatutos y Actas para la legalización de la Cooperativa.	130
ANEXO J. Presupuesto Cooperativa de Trabajo Asociado.	181
ANEXO K. Cronograma de Actividades.	182

0. PROPUESTA INICIAL

0.1 PROPUESTA DE CAPACITACION, CREACION DE EMPRESA Y AUTOEMPLEO

El desempleo es el problema que más azota a la mayoría de las familias en Olaya sector Rafael Núñez, tanto a los pobres históricos, es decir, los habitantes fundadores del barrio, como a los cientos de desplazados que han llegado huyendo de la violencia del país.



El grupo poblacional del barrio Rafael Núñez tiene unas condiciones socioeconómicas muy precarias que no les permite de manera individual generar ingresos suficientes para su sostenibilidad de manera digna. En esta

zona predomina un nivel socioeconómico bajo extremo, contrario a esto, tienen un alto potencial humano para desempeñarse en oficios técnicos de manera mas eficiente, pero siempre y cuando se desarrollen programas de capacitación y

asesoría para organizarse. Así quedo demostrado en el estudio realizado a una pequeña muestra de nuestra población. (Ver anexo A)

Es por eso que aprovechando el gran potencial ubicado en el sector, se presentó la propuesta para crear una Cooperativa de Trabajo Asociado, donde converjan una gran cantidad de servicios que permitan llevar a cabo un trabajo de excelente calidad.

El desarrollo de una cooperativa permitirá a los habitantes del Barrio Rafael Núñez recibir capacitaciones y desarrollar actividades en áreas de su interés, y acceso para así alcanzar el mejoramiento de su nivel de vida, obteniendo algunos ingresos adicionales con un alto potencial de crecimiento de acuerdo a la calidad de servicio que presten.

Definido el objeto sobre el cual se va a desarrollar el proyecto es necesario identificar por medio de encuestas realizadas a los miembros de la comunidad aquellos interesados a los que se les observe capacidad de liderazgo para que en forma conjunta se constituyan en canalizadores del esfuerzo que se haga para la realización y puesta en marcha de este proyecto .

Para lograr el desarrollo y sostenibilidad de este proyecto, la primera actividad a realizar es la concientización y sensibilización de los habitantes del sector sobre la importancia de organizarse para que en forma encauzada se reciban las necesidades de la comunidad y de forma organizada se satisfagan.

Dentro del mismo proceso de concientización y sensibilización se hace necesario que mediante la organización, las personas vean la necesidad de procurar el desarrollo integral del ser humano para que se ejercite la democracia participativa, se promueva el desarrollo, el mejoramiento económico y social de todos los asociados, sus familias y la comunidad en general, prestando servicios, produciendo bienes o ejecutando obras.

Como gestores de este proyecto procuraremos la conformación de una Cooperativa de Trabajo Asociado, donde se hace necesario identificar las necesidades de capacitación y certificación por parte de las entidades educativas correspondientes y luego la formación de la estructura básica de la organización cooperativa.

0.2 OBJETIVOS

0.2.1 Objetivo General. Analizar las condiciones socioeconómicas del Barrio Rafael Núñez para conformar y diseñar la estructura administrativa y financiera para poner en marcha una cooperativa de trabajo asociado que preste servicios de manera autogestionaria, organizada y confiable, teniendo en cuenta las oportunidades vislumbradas en el sector y apoyados en la ley 79 de 1988, ley 454 de 1998 y los decretos 1333 de 1989 , 464 de 1990 y 296 del 204, ayudándoles a vislumbrar oportunidades de superación y progreso en busca de elevar el nivel de vida de los asociados a la cooperativa, propendiendo el crecimiento personal y de la comunidad.

0.2.2 Objetivos Específicos. Estos son:

- Identificar la actual situación de la población en cuanto a sus niveles de educación, empleo, cabezas de familia, alimentación, salud, etc.
- Analizar la zona, para establecer las necesidades de sus habitantes en los temas de capacitación y empleo.
- Determinar a los interesados en recibir las capacitaciones y hacer parte de la Cooperativa.
- Capacitar a todos los interesados en las funciones, organización y manejo de la cooperativa y su estructura básica.

- Demostrar una estructura administrativa y financiera viable para el autosostenimiento de la Cooperativa de trabajo asociado.

0.3 DATOS DE LA ENTIDAD SOLICITANTE

Nombre Entidad:	Corporación Granitos de Paz
NIT:	830.508.333-0
Representante Legal:	Elena Mogollón Vélez
Cargo:	Presidenta de la Junta Directiva
Directora Ejecutiva:	Juliana López Bermúdez
Dirección Oficina Cartagena	Calle 34 No. 51-27 Rafael Núñez, Olaya Herrera Cartagena de Indias – Colombia Teléfono: (5) 675 2385 Fax: (5) 675 3642
E-mail:	elenamogollon@granitosdepaz.org.co julianalopez@granitosdepaz.org.co
Dirección Oficina Bogotá	Calle 94 No. 11A – 65 Oficina 703 Bogotá D.C. Teléfono: (1) 621 8692 Fax: (1) 621 8692
E-mail:	contacto@granitosdepaz.org.co

0.3.1 Datos Generales De La Corporación Granitos De Paz¹. Ante la



desesperada situación de pobreza y de violencia en Colombia y con el ánimo de hacer un aporte de tiempo y de gestión, un grupo de empresarios colombianos y extranjeros (anexo B), se unieron para crear la Corporación Granitos de Paz, una organización no gubernamental.

Granitos de Paz parte de un modelo de recuperación integral de una comunidad en Cartagena de Indias con la intención de que dicho modelo sea posteriormente repetible en otras comunidades de la misma ciudad. Para llevar a cabo este cometido la Corporación se comprometió en cinco actividades consideradas indispensables para que se produzca esa recuperación integral que se busca. Son ellas:

- Sanidad Ambiental y Vivienda
- Salud
- Educación
- **Capacitación, Microempresa y Autoempleo**
- Recreación y Deporte

¹ Brochure Corporación Granitos de Paz

La Corporación Granitos de Paz es una fundación joven, creada en el 2004, y establecida en el corazón del barrio Rafael Núñez.

Una gran fortaleza de la organización consiste en las alianzas estratégicas con otras fundaciones privadas y con entidades del estado que actúan en campos coincidentes con su misión social. Es por eso que a pesar del corto tiempo que se ha trabajado en la comunidad son muchos los logros y muchos los programas en marcha.

0.4 JUSTIFICACIÓN

Cartagena de Indias, ciudad declarada Patrimonio Histórico y Cultural por la UNESCO en 1984, seduce a sus visitantes gracias a la riqueza arquitectónica de su Centro Histórico, a obras monumentales construidas en épocas de la colonia española conservadas casi intactas en nuestros días y una infraestructura hotelera de lujo que compite con altura, en el ámbito internacional.

Esta imagen de Cartagena que perciben los visitantes, contrasta con la realidad que viven a diario más del 70%² de sus habitantes: una situación de pobreza, desempleo y desesperanza.

² Artículo de Catalina lobo-Guerrero, Miembro Red de Prensa No Alineados – www.voltairenet.org/article135230

Debido a procesos de migración del campo a la ciudad que datan de hace más de 40 años, en principio por el auge de la industrialización con la instalación del complejo de Mamonal, zona industrial de Cartagena, posteriormente debido al conflicto armado que vive Colombia y que provoca una huida masiva de campesinos hacia las zonas urbanas, Cartagena se ha convertido en el destino final de muchas familias que buscan seguridad, y la oportunidad de ofrecer un mejor futuro para sus hijos.

Según datos obtenidos y reportados por el COHDES³, entre 1996 y el 2000, 1'262.127 colombianos tuvieron que salir de su hogar. De este total, el 5.9% (74.844 personas) se dirigieron al departamento de Bolívar. La tendencia muestra que los desplazados se dirigen en su mayoría a las cabeceras municipales o capitales de los departamentos; Cartagena de Indias como capital del departamento de Bolívar recibió una proporción importante de desplazados durante este periodo.

Aun en estos días, Cartagena recibe cientos de familias de todo el país. Se calcula que durante el último año llegaron más de 5.000 familias desplazadas por la violencia⁴. Este hecho lógicamente influye en el promedio de crecimiento anual de su población, haciéndola notoriamente superior a las tasas del departamento y del

³ CODHES: Consultoría para los Derechos Humanos y el Desplazamiento. Organización no gubernamental que ha realizado durante años una labor pionera en el estudio, análisis, medición y propuestas para la atención a los desplazados. Página Web (www.codhes.org.co).

⁴ Dato suministrado por la Arquidiócesis de Cartagena.

país. Mientras la tasa de crecimiento anual para Colombia fue de 1.9% y para el departamento de Bolívar de 2.5%, para Cartagena fue del 2.9%⁵. Este hecho explica el crecimiento desordenado de la ciudad y genera grandes retos para el Distrito de Cartagena.

En condiciones de indigencia, las personas sin ingresos para satisfacer las mas elementales necesidades alimentarias pasaron del 29% (250.541) en 1998 a 45% (428.861) en los últimos cuatro años.

La invasión de terrenos de bajamar anegadizos, al margen de la Ciénaga de la Virgen en lo que se conoce como la zona Sur Oriental de Cartagena, es uno de los ejemplos más claros del crecimiento desordenado de la ciudad.

⁵ Plan de Ordenamiento Territorial.



Vista Satelital de los Asentamientos ubicados a la orilla de la Ciénaga de la Virgen, Sector Olaya
Foto suministrada por Corporación Granitos de Paz

Esta zona se caracteriza por poseer sectores con asentamientos ilegales, en donde la marginalidad se manifiesta por las precarias condiciones de las unidades de vivienda, la baja cobertura en algunos de los servicios básicos, la peligrosidad de algunos de sus sectores y la presencia de población desplazada. La imagen que ofrece actualmente este sector es el reflejo de este proceso de urbanización. El 86.7% de las viviendas de esta zona, corresponden al nivel 1 del Sisben.⁶

Dentro de esta zona se encuentra el barrio Rafael Núñez. En febrero de 2005, estudiantes de la Universidad Tecnológica de Bolívar, con apoyo de habitantes del

⁶ Estudio Socio-Económico y Urbano de la Comuna 5 de Cartagena, Secretaría de Planeación Distrital - Universidad Jorge Tadeo Lozano, Marzo de 2003

sector realizaron un estudio poblacional del barrio Rafael Núñez, que arrojó un total de 10.409 habitantes, de los cuales 8.682 dijeron estar inscritos en el sistema de seguridad social, Sisben. ⁶

De acuerdo con los datos recogidos en el estudio, las familias están compuestas en promedio de 5 miembros y el promedio de ingresos mensual por familia es de \$226.642 pesos colombianos.

Este bajo nivel de ingresos encuentra una explicación en el nivel de capacitación de las cabezas de familia. El estudio indica que los niveles educativos alcanzados por 1.912 cabezas de familia encuestadas son los siguientes:

Nivel Educativo de las cabezas de Familia – Rafael Núñez

Nivel Educativo alcanzado por la Cabeza de Familia	Cantidad	Porcentaje
Sin ningún tipo de educación	209	11%
Primaria	1.065	56%
Bachillerato	528	28%
Técnicos	50	3%
Profesionales	17	1%
Otro	43	2%
Total	1.912	

Fuente: Estudio Poblacional de la Comunidad del Barrio Rafael Núñez de Cartagena. Febrero de 2005

El ciclo de pobreza se mantiene de generación en generación debido a que los bajos ingresos de los padres, limita la posibilidad de capacitarse de los hijos. La falta de recursos económicos para adquirir materiales de aprendizaje, acceder a transporte y alimentación hace imposible que muchos de ellos puedan recibir algún tipo de educación al terminar sus estudios de bachillerato.

Adicionalmente, los aumentos de población de la ciudad, hacen insuficiente los cupos para ingresar a la educación técnica impartida por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Según información suministrada por esta entidad, para cursos de 30 estudiantes, se han llegado a recibir hasta 2.000 inscripciones.

La Corporación Granitos de Paz y los estudiantes que desarrollaran este proyecto de creación de una Cooperativa de Trabajo Asociado, creen firmemente que en la medida que se de la oportunidad a los habitantes del barrio Rafael Núñez de recibir orientación adecuada y capacitarse en oficios técnicos, complementando su preparación con cursos en, Trabajo Asociativo, Motivación, Liderazgo, Administración Básica,, Contabilidad Básica y Desarrollo de la Mentalidad Empresarial y Valores, se les permitirá ganar un sustento para ellos y sus familias, por medio de actividades productivas como lo son la realización de trabajos domésticos (albañilería, electricistas, meseros, etc.), considerando el alto grado de desempleo que existe en la zona.

Es por esto que en asocio con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, se ofrecerán capacitaciones que les permitirán a los beneficiados analizar las ventajas de agruparse en una Cooperativa de Trabajo Asociado que les permita organizarse y desempeñar sus labores de una forma organizada, garantizada y confiable.

Por medio de la creación de la Cooperativa, el asociado tendrá la ventaja de ser miembro de una organización que le ofrezca constantes capacitaciones, además contar con el respaldo de una empresa que le permita obtener credibilidad y seriedad en cuanto a la calidad de los servicios que presta.

El análisis que se presenta a continuación ayuda a vislumbrar oportunidades de progreso y superación a los habitantes del barrio. Nuestra intervención, les brindará los medios, la información y la capacitación necesaria, para que vean en la cooperativa una oportunidad de salir adelante.

La creación de microempresas, cooperativas o asociaciones en el barrio, proporcionará oportunidades de trabajo a vecinos y amigos, estableciendo de esta manera un efecto multiplicador en la comunidad de Rafael Núñez, ya que tendrían la posibilidad de presentar planes de negocios al Fondo Emprender del Sena para

su financiación y a entidades y fundaciones sin ánimo de lucro que ofrecen micro créditos.

“El recurso más valioso de un país es su gente. En el largo plazo, una de las formas más efectivas para romper el ciclo de pobreza crónica es invertir en ella. Uno de los pilares de cualquier estrategia contra la pobreza es mejorar el acceso de los pobres a servicios de educación y salud de buena calidad. Y si bien los beneficios no son inmediatos, estas inversiones producen los mayores beneficios en términos de reducción de la pobreza”.

Banco Interamericano de Desarrollo

0.5 ORIENTACION TEORICA DEL PROYECTO

A lo largo de la historia de la economía, el hombre ha establecido teorías sobre el comportamiento económico, de ahí han surgido las escuelas y corrientes de pensamientos que han contribuido a la formación de teorías y la doctrina del pensamiento económico.

El concepto de economía involucra recursos como tierra, mano de obra y capital; las necesidades, los medios y los fines que deben emplearse. El problema económico nace entonces de la escasez de recursos para satisfacer las necesidades humanas, los medios que se requieren, las formas para producir bienes y servicios y los fines de las expectativas que el hombre como persona se plantea en su visión económica del mundo.

En el desarrollo de las alternativas se toma en cuenta la Economía Solidaria⁷ que busca encontrar soluciones al problema económico de la escasez de recursos para satisfacer las necesidades humanas.

Se plantea así, la creación de Empresas Asociativas y organizaciones solidarias cuyos fines son básicamente servir a sus asociados y contribuir a su desarrollo humano, social y económico. Surgen entonces para las empresas de la Economía Solidaria tres conceptos fundamentales, el no lucro, la solidaridad y la equidad.

El no lucro que constituye la forma de no apropiarse de las ventajas económicas obtenidas a costa de las desventajas causadas a otros.

La solidaridad que constituye el compartir entre los asociados sin discriminación alguna los bienes y servicios o el uso de los mismos mediante un sentido de reciprocidad, es decir que todos aportan y todos reciben.

La equidad que constituye la justa distribución entre los asociados de las ventajas económicas obtenidas bajo distintos criterios en el uso de los servicios o bienes de producción.

La diferencia entre la economía de Mercado Libre (Economía Capitalista) y la Economía Centralmente Planificada (Economía Socialista) dio origen a un sistema

⁷ Outsourcing Asociados S.C., Nivel Básico de Cooperativismo de Trabajo Asociado.

económico diferente establecido al servicio del hombre, llamado Economía Solidaria, cuyo propósito fundamental es promover un desarrollo que se centre y se refiera a las personas y no a los objetos y las cosas, cuyo fin debe estar dirigido a la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, no tanto en lo que se refiera a poseer sino en lo que corresponde a ser como persona.

El Estado garantiza el libre desarrollo de las entidades de Economías Solidarias⁷, mediante el estímulo, promoción, protección y vigilancia sin perjuicio de su natural autonomía. Es decir, la diferencia entre lo que constituye la economía capitalista y la economía estatal, se define como el sistema socioeconómico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas identificadas por prácticas autogestionarias solidarias, democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía⁸.

En conclusión la Economía Solidaria⁷ como se observa, es un sistema que pretende armonizar lo social con lo económico, buscando que no se presenten desequilibrios o injusticias de ninguna naturaleza, es decir, que el proceso económico tenga una correlación directa con los beneficios sociales del hombre. La Economía Solidaria⁷ involucra así, lo cultural y lo ambiental respetando la

⁸ Ley 454 de 1998, Artículo 2

esencia del ser humano, su conservación y crecimiento social, espiritual y moral.

Se encuentran las siguientes modalidades de organizaciones solidarias:

- Cooperativas
- Fondo de Empleados
- Asociaciones Mutuales
- Empresas Comunitarias
- Empresas Solidarias de Salud
- Administraciones Públicas Cooperativas
- Empresas Asociativas de Trabajo
- Instituciones Auxiliares de Cooperativismo

Basados en todos los beneficios que presenta la economía solidaria y la estructura del sistema jurídico colombiano respondemos a:

- El derecho de asociación para los integrantes de la cooperativa contemplados en la constitución Nacional.
- La representación legal de la comunidad ante los estamentos del estado, ONG's, Fundaciones, Corporaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.
- Que la comunidad pueda contar con un organismo jurídico organizado que preste una variedad de servicios y a su vez le genere ingresos a sus asociados para su supervivencia.

- Que a través de la organización cooperativa se logre un criterio de identidad como una comunidad.

Las entidades que conforman la economía solidaria poseen una doble naturaleza⁷: son asociación de personas y son empresa. Los asociados a ellas tienen unos deberes y unos derechos de naturaleza personal que los obliga a cumplir para que la organización pueda desarrollar sus objetivos. Es cooperativa la empresa asociativa sin ánimo de lucro en la cual los trabajadores o los usuarios, según el caso, son simultáneamente los aportantes y los gestores de la empresa, creada con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y la comunidad en general⁹.

0.6 METODOLOGÍA

0.6.1. Tipo De Trabajo. Este trabajo es de tipo descriptivo y de implementación de una solución. Mediante la conformación de una Cooperativa de Trabajo Asociado, que mejorará el nivel socioeconómico de los habitantes, procurará el desarrollo integral del ser humano y el mejoramiento de la calidad de vida de los asociados.

0.6.2. Población y Muestra. La población para la realización de este trabajo se ha tomado de los habitantes del Barrio Rafael Núñez que sean adultos (a partir de 18

⁹ Ley 79 de 1998 artículo 4.

años) y laboralmente capaces de liderar un proceso administrativo y que estén interesados en capacitarse para adquirir y desarrollar habilidades que le permitan desenvolverse en el campo laboral.

La población con estas características, estará en capacidad de firmar los documentos para la conformación de la cooperativa, de asumir el nivel de responsabilidad que la cooperativa requiere y de cumplir con las solicitudes de servicio que se presenten.

0.6.3. Recolección de la Información. Se recolectó información de dos tipos:

- **Primaria:** Con la ayuda del frente de seguridad de la comunidad, el buen nombre con que cuenta la Corporación Granitos de Paz en el barrio y habitantes de la zona, se realizó el censo de donde se obtuvo una radiografía de la situación socioeconómica actual de la población (Ver anexo c). Este censo fue tabulado por Red Assist, una empresa con sede en Bogotá y comprometida con el apoyo de la ejecución de este proyecto.
- **Secundaria:** Soporte bibliográfico de temas relacionados con nuestro proyecto, consultas con personas (profesionales) conocedores de la temática y la problemática.

0.6.4. Técnicas de Recolección de Información. Para el propósito de este proyecto se ha escogido como técnica de recolección de información el censo definido anteriormente. Este ejercicio estuvo diseñado teniendo en cuenta las siguientes variables entre otras:

- Datos de los Jefes de Cabeza de Hogar
- Empleo
- Educación

0.6.5. Procesamiento de la Información. Con los resultados obtenidos de la tabulación del censo se estableció la necesidad de capacitación y la prioridad de organizar una actividad económica que ayudara en el mejoramiento del nivel de vida de los habitantes de este sector, buscando métodos de empleo auto sostenibles por medio de la organización de microempresas gestionadas por los mismos asociados, ayudándoles a vislumbrar oportunidades de superación y progreso.

0.7 PLAN DE ACCION

- **Análisis de la Zona:** se realizó un censo a todas las viviendas donde encontramos información básica como: número de habitantes por vivienda, cabeza de familia, conformación de la familia, personas que laboran,

acceso a educación, etc. Se conformo una base de datos, que permite la fácil manipulación de la información. (Realizada con la colaboración de Red Asist, empresa de Asistencia que apoya el proyecto desde Bogota), se hizo un análisis del censo¹⁰ para identificar las condiciones de la zona y la calidad de vida de los habitantes.

- **Análisis de Encuestas:** se realizó un sondeo por medio de encuestas en donde se identificaron condiciones como formación, capacitación, disposición al trabajo en equipo, experiencia organizativa a una muestra de la población para saber si los habitantes del barrio aceptarían la elaboración del proyecto.
- **Presentación del Proyecto a la Junta Directiva de Granitos de Paz:** elaboramos un proyecto el cual fue presentado por la Directora ejecutiva de la Corporación a la Junta Directiva, para su respectiva aprobación.
- **Consecución de Entidades de Capacitación:** nos entrevistamos con los coordinadores de los cuatro centros de capacitación del SENA en la ciudad, con lo cual logramos se nos incluyera en la programación continua a partir del cuarto trimestre del año 2005, en los cursos cortos ofrecidos por esta institución, inicialmente en el curso básico de cooperativismo, los cuales

¹⁰ Estudio Socio-Económico y Urbano de la Comuna 5 de Cartagena, Secretaría de Planeación Distrital - Universidad Jorge Tadeo Lozano, Marzo de 2003

serán ofrecidos de forma gratuita en las instalaciones de la Corporación en el barrio y certificados por la entidad.



- **Reunión con los interesados:** Al obtener la programación del SENA, reunimos a los interesados. Para lograr la asistencia de los habitantes se hizo la promoción a través de la Junta de Acción comunal, volantes y perifoneo. En esta reunión donde se dictó un curso básico de Cooperativismo al cual asistieron 67 personas sondeamos por medio de encuestas (ver anexo D), los tipos de oficio que por cualquier razón conocen y/o realizan, sea de forma empírica, o certificada. De igual forma revisamos el interés de trabajar en equipo y de conformarse en cooperativas de Trabajo Asociado.

- **Capacitación en Cooperativismo y Emprendimiento:** Los interesados en pertenecer a la Cooperativa deben recibir constantes capacitaciones de Información Básica en Cooperativismo, Mercadeo, Motivación y Confianza y de formación y actualización de los oficios domésticos, deben ser certificados por el SENA y serán dictados por un instructor de esta institución.
- **Conformación de la Cooperativa:** Identificados los habitantes de la zona interesados en pertenecer a la cooperativa entraremos a: presentar a los mismos el proyecto de estatutos y regímenes los cuales deberán ser aprobados en asamblea en la cual adicionalmente se elegirán los cuerpos directivos (Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Comité de Educación y nombramiento de representante legal). Se optó por conformarlos como Cooperativa y apoyarlo en el proceso administrativamente.
- **Elaboración de propuesta para actividad de la cooperativa:** Se presentará a los asociados una propuesta en conjunto con Granitos de Paz la cual prestara el soporte comercial y económico suficiente que les permita a los asociados desarrollar la actividad en la cual han sido capacitados para

facilitarles el ingreso al mercado y lograr los objetivos propuestos dentro de las actividades de cooperativismo.

0.8 RESULTADOS ESPERADOS

Se espera tener resultados en varias etapas:

- A un corto plazo la conformación de la Cooperativa de Trabajo Asociado, con un numero de asociados aproximado de 30 a 50 personas, en la que existan variedad de trabajadores capacitados en diferentes oficios domésticos..

- A un mediano plazo que la cooperativa adquiera autonomía administrativa, financiera y operativa, que sea autogestionaria y reconocida por la comunidad en la que esta inmersa, convirtiéndose en una alternativa mas de trabajo y capacitación técnica para todas las personas que la integran.

- A largo plazo que la cooperativa de trabajo asociado se constituya en una organización sostenible que sirva de imagen y ejemplo para reproducir su modelo en otras comunidades de igual situación precaria en la ciudad de Cartagena de Indias.

1. DESCRIPCION Y ANALISIS DE LAS CONDICIONES SOCIALES Y ECONOMICAS DE LA ZONA SUR ORIENTAL DE LA CIUDAD DE CARTAGENA DE INDIAS

1.1 ASPECTOS GENERALES



El sector que se eligió para iniciar actividades corresponde al barrio denominado **Rafael Núñez** con una población de 10.409 personas en 43 hectáreas¹¹. Ante la imposibilidad de adquirir, por

su pobreza, un terreno urbanizado para hacer sus viviendas, los hoy habitantes de este sector cimentaron éstas sobre el cuerpo de agua de una ciénaga ubicada en la zona sur oriental de la ciudad. El relleno utilizado para habilitar estos predios consiste principalmente de desechos, basuras y escombros. Este barrio hace parte de La localidad de la Virgen.

¹¹ Información Suministrada por la Corporación Granitos de Paz

La localidad de la Virgen, ubicada en casi su totalidad en terrenos de baja mar, anegadizos, al margen de la Ciénaga de La Virgen ha sido rellenada por sus moradores, los cuales se ubicaron en ella en calidad de invasores hace mas de 40 años, de manera mas o menos ordenada en la franja paralela a la Avenida Pedro Heredia, donde se encuentran algunos barrios construidos por el antiguo Instituto de Crédito Territorial -ICT.

La Zona Sur Oriental de Cartagena, bordea en su totalidad a la Cienaga de la Virgen, la cual tiene una extensión de 2.600 Hectáreas, se extiende desde el Barrio la Maria hasta el Pozón, agrupando en este marco Geográfico un numero de 77 Barrios distribuidos en cuatro comunas, que de acuerdo a la actual división político – administrativa de la ciudad corresponde a las comunas 4, 5, 6 y 7.

Un 86.7%¹² de las viviendas de la zona son clasificadas en el estrato 1. Hay una serie de urbanizaciones realizadas por el Estado y constructoras privadas las cuales tienen unas condiciones óptimas en cuanto a servicios públicos y obras de infraestructuras, lo que las ubica en estratos 3 y 4, dándole esto una leve variabilidad a la zona.

¹² Estudio Socio-Económico y Urbano de la Comuna 5 de Cartagena, Secretaría de Planeación Distrital - Universidad Jorge Tadeo Lozano, Marzo de 2003

La urbanización fue posteriormente creciendo con la implantación de barrios informales en las áreas aledañas a la Ciénaga de la Virgen, hasta invadir los bordes de la misma. Esta zona es hoy una de las más densas de la ciudad y concentra las cuatro Unidades Comunerías que conforman el 25% de la población cartagenera.

En la actualidad aun cuando han logrado la legalización de muchos de sus predios, todavía encontramos a más del 50%¹³ de los propietarios de viviendas con problemas de ilegalidad sobre los mismos por no contar con escrituras aun cuando por prescripción se consideran propietarios

Los primeros asentamientos en la zona sur oriental se presentaron a mediados de 1915, ubicándose inicialmente alrededor de los caños y a lo largo de la Ciénaga de la Virgen manteniendo su ritmo creciente de ocupación y extensión.

Esta zona se consolidó aproximadamente entre los años 1940 y 1960, de manera más o menos ordenada en la franja paralela a la Avenida Pedro de Heredia. La urbanización fue posteriormente creciendo con la implantación de barrios informales en las áreas aledañas a la Ciénaga de la Virgen, hasta invadir los bordes de la misma.

¹³ Información Suministrada por la Corporación Granitos de Paz

Para los años 1964-1974 debido al auge de la industrialización con la instalación del complejo de Mamonal, se crea una ilusión entre los habitantes del departamento y zonas aledañas, basada en la posibilidad de salir del campo, aumentar sus ingresos, mejorar el sistema de vida y aprovechar las comodidades que les brinda la ciudad, es así como en esa época se da un aumento considerable en la población de este sector. Otro factor influyente para el crecimiento de la población de la zona fue la erradicación del sector tugurial de Chambacú y su posterior reubicación en este sector de la población.

Los fenómenos de nacimientos, muertes, emigración, inmigración son importantes porque afectan al total de la población de una sociedad y dependiendo de sus tendencias se pueden anticipar los posibles cambios que puedan impactar la estructura poblacional y los posibles efectos en cuanto a demanda de servicios sociales.

En cuanto a la natalidad¹⁴, el sector presenta una dinámica de crecimiento poblacional bastante alto, pues el número de nacimientos en el sector, va directamente relacionado con el bajo nivel educativo y las condiciones de hacinamiento en que viven sus habitantes, por lo que son frecuentes los casos de madres solteras, adolescentes y niñas embarazadas, paternidad irresponsable, etc. Esta es una situación típica de una sociedad de bajos ingresos, en donde el

¹⁴ Información suministrada por la Corporación Granitos de Paz.

bajo nivel educativo impulsa dichos procesos demográficos, ya que se desconoce la generalización del control de natalidad; la moral sexual, y el manejo de relaciones al interior de las familias

El fenómeno del desplazamiento que se ha dado en el último año en la ciudad, manifiesta que se encuentran 5.225 familias desplazadas por la violencia, provenientes de diferentes municipios de Bolívar, especialmente de los Montes de María y el interior del país. De estas familias, el 20% (1.036 familias aproximadamente), se encuentran asentadas en la zona sur-oriental de la ciudad¹⁵.

Con un área de 43 hectáreas donde viven cerca de 10.500 personas, Rafael Núñez es uno de los barrios de Olaya Herrera donde las condiciones de pobreza extrema en las que han vivido sus familias de generación en generación han mantenido un círculo crónico de pobreza hasta ahora imposible de romper.

1.2 ASPECTOS POBLACIONALES

El barrio Rafael Núñez ocupa un área de 43.21 hectáreas y contiene el 15,6% de la población del área urbana de la Comuna Cinco de Cartagena. Este barrio tenía

¹⁵ Pastoral Social Arquidiócesis de Cartagena.

en el censo de 1.993 realizado por el DANE, un total de 8.533 habitantes¹⁶. A partir de allí, se ha dado un incremento poblacional anual de aproximadamente 2,3% hasta el año 2000.

La Junta de Acción Comunal del Barrio Rafael Núñez realizó en el año 2000 un censo poblacional, que reconoció a 10,628 habitantes en Rafael Núñez concentrados en 2104 viviendas¹⁷.

De acuerdo con información suministrada por el Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS, en el Barrio Rafael Núñez se reportan en la actualidad 10.252 personas sisbenizadas, clasificadas según las características de sus viviendas, en 5 niveles de pobreza:

Población de Rafael Núñez (10,252 habitantes) según nivel de Pobreza

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
5,193	3,754	911	347	47

Fuente: Departamento Administrativo de Salud DADIS

El Barrio Rafael Núñez también ha sido afectado por los diferentes fenómenos poblacionales que afectan a la zona sur oriental puesto que ha recibido alguna proporción de los desplazados ubicados en Cartagena, pero no se especifica el

¹⁶ Departamento Nacional de Estadísticas, DANE.

¹⁷ Información suministrada por los presidentes de la JAC, Álvaro Lloreda y Eduardo de la Parra.2000.

período de desplazamiento, ni el número exacto de desplazados, pues estudios realizados no lograron identificar las personas asentadas allí por este fenómeno.

En cuanto a mortalidad, las cinco primeras causas de muerte reportadas en el Sector son: hipertensión arterial, ataque con arma de fuego y explosiva, infecciones propias del periodo perinatal, feto afectado e infarto agudo del miocardio.

Lo anterior tiene sus causas fundamentales derivadas de las mismas condiciones sociales y ambientales en que se desarrolla la población de estos sectores marginados de la ciudad, que se relacionan con las altas tasas de inseguridad, tales como conformación de pandillas, vandalismo, atracos, enfermedades infecciosas, desnutrición, etc.

1.3 SERVICIOS PÚBLICOS



Los servicios públicos en Rafael Núñez, son altamente deficientes, sin embargo los servicios de energía eléctrica y acueducto tienen una cobertura de 99.64% y 95% respectivamente .

Los servicios de gas y recolección de basuras presentan características muy similares. La cobertura supera el 50% para los dos; **Error! Marcador no definido..**



Las coberturas más deficientes son las de alcantarillado y teléfono, sin embargo cabe anotar que los predios ubicados cerca de la Avenida Pedro Romero, tienen los mayores grados de cobertura en estos

servicios, por su proximidad a las redes principales. En especial, el alcantarillado es el único servicio que presenta muy baja cobertura. La eliminación inadecuada de excretas y desechos domésticos afecta no sólo el aspecto estético del espacio físico en que habitan las personas, sino el aspecto medioambiental y en consecuencia directa la salud de la población, lo que pone de presente la magnitud del déficit y la importancia de corregir esta situación.

1.4 ESTRUCTURA VIAL



La malla vial del sector lo constituye principalmente la Avenida Pedro Romero que va desde el mercado de Bazurto, interceptándose con la Cordialidad, a la altura del Barrio Las Palmeras y la Avenida Pedro de Heredia

que atraviesa la ciudad de norte a sur (India Catalina hasta Ternera) se convierte también en una importante arteria vial que beneficia a los habitantes del sector. El estado físico de estas vías es bueno, pero las vías y calles internas del barrio se encuentran en mal estado.

El acceso vehicular por las Carreras es posible hasta la Calle 36 aproximadamente, de allí en adelante el acceso se vuelve solo peatonal, por el deterioro y mal estado que presentan las calles a medida que se avanza hacia la Ciénaga de la Virgen.

El Barrio Rafael Núñez posee 46 Hectáreas y está conformado por 7 Carreras y 8 Calles principales: Carrera 49 B (Canal Salim Bechara), Carrera 50 A, Carrera 50 B, Carrera 51 (Canal Tabú), Carrera 51 A, Carrera 52, Carrera 53, Calle 31B (Av.

Pedro Romero), Calles 32, 33, 34 (San Pancracio), 35, 36 y 37. Complementan la malla vial del Barrio Rafael Núñez, un sinnúmero de callejuelas y/o callejones, los cuales en su mayoría no tienen salida y presentan muy mal estado. Esta situación se presenta debido a diferentes causas:

Otro aspecto importante que hace parte del deterioro vial, son las largas manzanas, que no permiten un desarrollo bien estructurado, ya que dan paso a vías interminables que no se interceptan, producto del esfuerzo de sus gentes, que han venido rellenando para evitar las inundaciones al interior de sus casas y permitir un mejor acceso a la zona.

1.5 CARACTERÍSTICAS AMBIENTALES

A pesar de que el Barrio Rafael Núñez posee en sus orillas el cuerpo de agua más importante de la ciudad, “la Ciénaga de la Virgen”, la cual posee 3.300 hectáreas de agua, humedales y bordes cubiertos de mangle, no la utilizan como un recurso natural, sino que se ha convertido en sitio apropiado para arrojar desechos y basuras, acrecentando aún más las graves consecuencias de contaminación ambiental, reflejadas en su propia salud. La suma de estos factores ha ocasionado que la Ciénaga pase de ser un paraíso natural, a una amenaza constante que carga todos los desechos de los habitantes del sector.

Otro aspecto ambiental importante en el barrio son los Canales y corrientes de aguas de tipo artificial, conformados por los canales de aguas pluviales o negras que lo atraviesan, son estos el Canal Salim Bechara y el Canal Tabú, los cuales además de estar contaminados por las aguas negras del sector, albergan innumerables desechos y basuras por parte de sus habitantes (ambos canales desembocan en la ciénaga de la Virgen), considerándolos como el basurero del barrio, lo que ayuda aun más a que se generen inundaciones por desbordamientos de los mismos.

Se puede identificar un grave problema de contaminación hídrica que produce un impacto directo en la salud de la población por la inadecuada localización de las aguas residuales, contaminando aire y suelo; existe además inadecuada disposición de desechos sólidos, identificando basureros satélites. Otros riesgos que se pueden mencionar son: contaminación atmosférica por erosión de gases y



ruido, canales de aguas lluvias abiertos y proliferación de roedores e insectos, que a su vez son fuentes de enfermedades infecciosas.

Toda esta contaminación ambiental que se evidencia en el sector, es producto

de la falta de alcantarillado, factor que se convierte en la necesidad más sentida, puesto que la falta de éste, obliga a crear pozas sépticas mal manejadas, aguas negras que corren por los bordes de los andenes, y olores nauseabundos que se desprenden de las calles mas afectadas.

En la época invernal esta zona y en general el ecosistema de la Ciénaga sufren los efectos del desbordamiento de sus aguas estancadas, rellenas y sedimentadas, las lluvias y sus corrientes pluviales erosionan y arrastran materiales acumulados constantemente a lo largo y ancho de la Ciénaga, erosión facilitada por la falta de árboles y la destrucción de sus manglares. Así la población padece una verdadera emergencia sanitaria y habitacional, por las muchas viviendas inundadas y arrasadas por la fuerza de las aguas.

En Rafael Núñez, se requiere un proceso de saneamiento que conlleve una educación ambiental a las comunidades que habitan en ella, en aras de generar una cultura de protección al medio ambiente con perspectivas de un desarrollo sostenible.

1.6 VISIONES DE DESARROLLO EN EL SECTOR

Vía Perimetral:

La Vía Perimetral es una prolongación de la Variante Cartagena e integra a dos arterias nacionales: la Troncal del Caribe y la Vía al Mar.

La Vía Perimetral, generará un proceso urbano de transformación social, a partir de un cambio ambiental y cultural y una permanente convivencia ciudadana. Permitirá la conexión de los escenarios deportivos y articulará a la zona con la ciudad, complementando el espacio público con recorridos peatonales en sus orillas.

La construcción de la Vía Perimetral a la orilla de la Ciénaga de la Virgen, tiene un gran impacto social en la desmarginalización de la población asentada en la zona, pues detendrá el avance de las invasiones sobre el cuerpo de agua y generará a su paso el espacio público y la renovación urbana que necesitan los habitantes en su zona de influencia.

La Vía recuperará la conformación del borde frente a la Ciénaga, integrada con un paseo peatonal, una ciclo ruta y una calzada vehicular que servirá de enlace y alternativa de movilidad al interior del barrio y entre este con otras zonas de la ciudad. Generará además el desarrollo de la población que habita junto a la Ciénaga a través del mejoramiento integral de su entorno, la generación de oportunidades productivas y la calidad de vida, si se integran algunos factores como saneamiento básico y vivienda. El proyecto contempla la re localización de 199 familias en todo el largo de los 3,5 km. correspondientes al primer tramo de la vía en construcción.

Para disminuir el impacto de las obras de la vía perimetral, el Instituto Nacional de Vías, invertirá 200 millones de pesos en un plan de gestión social dirigido a quienes ocupan las orillas de la Ciénaga, que incluye el programa de reubicación de las 199 familias, y un plan de capacitación para la generación de ingresos de las familias afectadas. El plan tendrá como principal propósito incluir a las comunidades de la zona de influencia en la construcción del proyecto, con la intención de generar sentido de pertenencia por la vía y una oportunidad de progreso, desarrollo y empleo para los habitantes del sector, pues se espera que el proyecto genere alrededor de 700 empleos directos durante un año.

Juegos Centroamericanos y del Caribe:

Oportunidad que le permitirá al sector obtener recursos que impulsen su crecimiento y desarrollo social, así como capacitación y nuevos empleos, equipamiento urbano, espacio público y adecuación de escenarios deportivos, cuyos diseños han sido articulados con su entorno en busca de su sostenibilidad y posterior utilidad. Su construcción y ubicación obedecen a criterios que pretenden consolidar los barrios de la ciudad, es decir que sirvan como puntos de reunión, fuente de recreación e integración para sus habitantes, embelleciendo el entorno urbano y mejorando así su calidad de vida.

Los Juegos generarán para los cartageneros más de 70 mil empleos temporales en la construcción, comercio, hotelería, restaurantes, telecomunicaciones y servicios de transporte y más de 17 mil nuevos empleos permanentes, en la construcción y el turismo, de los cuales puede beneficiarse directamente los habitantes del barrio Rafael Núñez.

Estas dos perspectivas de desarrollo del Barrio, ya empezaron a traer inmensos beneficios a la comunidad. Es debido a la construcción de la vía y a los Juegos Centroamericanos, que la Fundación Granitos de Paz experimentó por primera vez su modelo de trabajo de apoyo a todos los frentes de la comunidad, en Rafael

Núñez. Es un sector que debido a los proyectos anteriormente mencionados, va a ser visto y recorrido por más personas, y se vio la necesidad de sacarlo adelante y ayudar a sus habitantes a reconocer que no deben resignarse a vivir en la miseria y en las condiciones en que están acostumbrados a vivir. Las personas interesadas, se están uniendo a todos los proyectos que lleva a cabo la fundación: entre ellos, el proyecto de capacitación que nos llevó a presentar este informe.

1.7 ANALISIS DEL CENSO POBLACIONAL REALIZADO EN EL BARRIO

RAFAEL NUÑEZ

Para obtener datos exactos de la realidad socioeconómica de la población de Rafael Núñez, se realizó un censo a todas las viviendas donde se encontró información básica como: número de habitantes por vivienda, cabezas de familia, conformación de la familia, personas que laboran, acceso a educación, etc. Se conformó una base de datos, que permite la fácil manipulación de la información (realizada con la colaboración de Red Asist, empresa de Asistencia que apoya el proyecto desde Bogota). Dentro del análisis que se realizó, basado en los datos arrojados por el censo, podemos destacar lo siguiente:

1.7.1. Datos De Vivienda. El promedio de área de las viviendas de Rafael Núñez es de 51 m², espacio en el que conviven en promedio 5 personas.



El material de construcción predominante es el cemento, sin embargo el 30% de las viviendas están construidas en materiales considerados inapropiados tales como retazos de madera, plástico y/o cartón.



Respecto a los servicios públicos, el 94% de los encuestados manifestó contar con servicio de luz, el 86% con servicio de acueducto y el 71% con servicio de gas natural. El porcentaje de población con servicio de teléfono es de 23%.¹⁸



El barrio no tiene acceso al servicio de alcantarillado. Cuando se pregunta sobre el sistema alternativo del hogar para el manejo de residuos y aguas grises, los resultados son: el 36% cuentan con letrinas, el 5% con pozas sépticas y el 59% no cuenta con ningún sistema de eliminación de aguas residuales¹⁸.

¹⁸ Estudio Socio – Económico y Urbano de la Comuna 5 de Cartagena, Secretaría de Planeación Distrital – Universidad Jorge Tadeo Lozano, Marzo 2003

El 77% de las viviendas han sido afectadas por inundación durante el último año.



1.7.2. Datos De Educación. Podemos apreciar que del total de cabezas de familias encuestadas, el 88% sabe leer y escribir, las cuales son personas que tuvieron la oportunidad de asistir a un centro de estudios, en el nivel de Educación Primaria un 56% , nivel de Bachillerato un 28%, nivel Técnico un 2.6%, nivel Profesional un 0.88%. Tenemos que tener en cuenta que un mínimo porcentaje (2.25%) de la población del barrio Rafael Núñez posee conocimientos de manera Empírica, es decir adquiridos de manera informal y esporádica debido a las distintas circunstancias que se les han presentado en sus vidas diarias¹⁹.

El grado de analfabetismo que se presenta en la zona objeto del estudio es del 11%, es decir 209 personas aproximadamente no poseen ningún tipo de conocimientos básicos de lectura y escritura

1.7.3. Datos De Empleo E Ingresos Mensuales. En la ciudad de Cartagena de Indias, al igual que muchas otras ciudades de Colombia, muchos de sus

¹⁹ Estudio Socio-Económico y Urbano de la Comuna 5 de Cartagena, Secretaria de Planeación Distrital – Universidad Jorge Tadeo Lozano

habitantes tratan de sobrevivir al día, realizando trabajos de manera no formal, es decir no cuentan con ingresos fijos ni constantes, lo que hace tener un nivel de vida poco adecuado para poder satisfacer sus necesidades básicas (vivienda, alimentación, educación, etc.). En el barrio Rafael Núñez esto no es la excepción, un 93% de los encuestados se dedican a empleos de tipo No Formal, en los que predominan los vendedores ambulantes, limpiadores de parabrisas en los semáforos, entre otros. Mientras que un 7% tienen trabajos formales como celadores, ayudantes en construcciones, mototaxistas etc.

Los ingresos promedios mensuales de los habitantes de la zona están en su mayoría entre los \$50.000 – \$100.000 (56%), es decir que son familias que sobreviven con \$3.300 pesos diarios, un 23% con ingresos en el rango de \$100.000 - \$200.000 pesos mensuales, de \$200.000 a \$ 300.000 un 18% y de \$ 300.000 o mas un 5%. Con esto podemos observar que los ingresos son realmente bajos, provocado esto básicamente por los bajos niveles educativos de los habitantes del barrio Rafael Núñez lo que hace que las oportunidades para superarse sean mínimas y en muchos casos nulas.

Una vez realizado el censo, se convocó a una reunión para todas aquellas personas interesadas en participar en actividades que les ayudarían a generar ingresos adicionales, les permitiría recibir continuas capacitaciones y organizarse

en grupo. Para lograr la asistencia de los habitantes se hizo la promoción a través de la Junta de Acción comunal, de volantes y perifoneo. En esta reunión se hizo un sondeo por medio de encuestas realizadas a todos los asistentes, sobre los tipos de oficio que por cualquier razón conocían y/o realizaban, fuera de manera empírica, o certificada. De igual forma, se les planteó la posibilidad de agruparse en una cooperativa de Trabajo Asociado una vez estuvieran preparados y capacitados para ello.

En la actualidad ya se han dictado capacitaciones en Servicios, Ventas, Mesa y Bar, Mercadeo, Liderazgo, las cuales han sido dictadas por el Sena, la Corporación Granitos de Paz y la Universidad Tecnológica de Bolívar. En el primer trimestre del año 2006 inician los cursos de Electricistas y el segundo en Servicios, Ventas, Mesa y Bar (Ver anexo E).

1.8 INTERVENCION DE GRANITOS DE PAZ EN LA ZONA

Granitos de Paz ha venido trabajando en el barrio llevando a cabo programas con impacto social, cultural y económico. Estos son algunos de los programas desarrollados:

- Jornada de Sanidad Ambiental:

Con el apoyo de importantes entidades públicas y privadas se llevó a cabo una Jornada de Limpieza en el caño Tabú (un canal portador de basuras y aguas negras) del barrio Rafael Núñez, logrando retirar 50 toneladas de basuras acumuladas. Paralelamente se llevaron a cabo visitas domiciliarias con material pedagógico sobre sanidad ambiental en las casas aledañas al canal y se realizaron charlas y actividades lúdicas con los niños de la escuela de primaria del sector. La educación ambiental continuada es un propósito de Granitos de Paz y estas jornadas serán periódicas.

Indicadores de Impacto Social de la primera Jornada:

Basura Recolectada: Remoción de aprox. 50 Toneladas (180m3)

Numero de hogares beneficiados directamente: 78 familias

Numero de hogares visitados: 60 hogares

Numero de niños capacitados en las actividades en la escuela: 150

Numero de voluntarios involucrados: 26

Numero de empleos directos generados durante la actividad: 13

- Talleres “Vivienda Saludable” de la Organización Mundial de la Salud:

Se desarrollan en la actualidad talleres semanales con mujeres del sector sobre manejo de residuos sólidos, del agua, de plagas y de excretas entre otros temas.

- Proyecto de construcción de letrinas:

Granitos de Paz ha preparado un proyecto para la construcción de letrinas en casas del sector que no cuentan con sistema de alcantarillado o pozas sépticas. Una empresa cementera suministrará el cemento necesario para la construcción y el Sena (Servicio Nacional de Aprendizaje) dará capacitación para que a través del sistema de autoconstrucción las familias interesadas puedan construir sus letrinas. Otra fundación ofrecerá financiación a las familias a través de créditos para mejoramiento de vivienda.

- Agricultura Urbana Orgánica:

Este programa está siendo implementado en el sector Rafael Núñez, gracias a las labores de capacitación del Sena, y a la gestión de Granitos de Paz en la consecución de abonos orgánicos. A la fecha 75 familias se encuentran en proceso de habilitar sus patios con cultivos orgánicos.

- Subsidios de Mejoramiento de Vivienda Gubernamentales:

La Corporación Granitos de Paz en asocio con una universidad local se encuentra trabajando en el proyecto de postulación de 100 familias del barrio Rafael Núñez para subsidios de mejoramiento de vivienda a través del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial.

- Titulación de predios:

Se está haciendo gestión para que el Estado emita títulos de propiedad a los habitantes del sector que no lo tengan.

- Jornadas de Salud Mensuales:

La Corporación Granitos de Paz con el apoyo de entidades públicas y privadas lleva a cabo regularmente Brigadas de Salud en Rafael Núñez. La primera, de atención pediátrica, se llevó a cabo el pasado 23 de abril y se atendieron un total de 242 niños.

Indicadores de Impacto Social:

Numero de niños beneficiados: 242 niños

Numero de enfermeras voluntarias: 6

Numero de estudiantes de medicina voluntarios: 12

Número de médicos: 6

Número de medicamentos entregados: 720 unidades.

Voluntarios: 7

Las próximas brigadas programadas serán desarrolladas con el apoyo de médicos voluntarios de universidades locales y de laboratorios farmacéuticos que proveerán medicinas sin costo.

- Planificación Familiar:

El crecimiento poblacional, no planificado, que incluye muchas adolescentes, constituye uno de los temas mas complicados de estas comunidades. Con el apoyo de la Oficina de Población de las Naciones Unidas, sanatorios del estado, médicos y enfermeras voluntarios se realizaron muchas jornadas de planificación familiar.

- Capacitación, Microempresa y Autoempleo:

Actualmente, con el apoyo de empresas privadas, la UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLIVAR y el Sena se desarrolla un proyecto que consiste en la creación de una Cooperativa de Trabajo Asociado, en la que converjan técnicos especializados en diferentes tareas (Plomería, Carpintería, Albañilería, Electricidad, Atención de eventos, Almidonado y Planchado), entre otros, que ofrezcan soluciones efectivas a las emergencias, imprevistos y necesidades de familias de la ciudad y de visitantes, con altos estándares de calidad, contribuyendo al desarrollo social de la comunidad a través de la dignificación del trabajo.

La Corporación Granitos de Paz y la Universidad Tecnológica de Bolívar están convencidas que a través de la capacitación de los habitantes del sector, se logrará marcar una diferencia en su nivel de vida actual y en su futuro.

En reuniones promovidas por Granitos de Paz y los estudiantes participantes del proyecto, los habitantes de la zona han manifestado su interés de educarse, han revelado sus sueños de salir adelante y colaborar económicamente con su familia, sin embargo muchos de ellos no logran acceder a ningún tipo de educación técnica o universitaria por las condiciones de pobreza de sus familias.

Los habitantes de este barrio, hasta hace poco tiempo no tenían ningún servicio público. Hoy, gracias a Granitos de Paz, prácticamente el 100% de la comunidad cuenta con servicio de energía eléctrica suministrada por Electrocosta (UNION FENOSA), el 70% cuenta con servicio de gas natural y el 86% con agua potable. Sin embargo, el 94%²⁰ del barrio no cuenta todavía con conexión al sistema de alcantarillado de la ciudad y las aguas negras corren por las calles causando estragos en la salud de los residentes y problemas graves de contaminación ambiental.

²⁰ Estudio Socioeconómico Comuna 5, Universidad Jorge Tadeo Lozano – Marzo de 2003

2. ESTRUCTURAS BASICAS DE LA ORGANIZACIÓN COOPERATIVA

En el siguiente capítulo se describe las opciones de Entidades de Economía Solidaria²¹, estas se caracteriza por ser simultáneamente: Asociaciones de Personas y Empresas.

El elemento asociación se concreta en el hecho de que las entidades solidarias consisten en un grupo de personas, naturales o jurídicas, vinculadas por lo menos, por un interés económico, social, cultural o ecológico común.

Son empresas de acuerdo con el artículo 158 de la Ley 79 de 1988 a las entidades solidarias. Según dicha disposición, se entiende por empresa toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios.

²¹ Outsourcing Asociados S. C., Nivel Básico de Cooperativismo de Trabajo Asociado.

Los dos elementos anteriores que constituyen la doble naturaleza de las entidades solidarias son contemplados en el artículo 6, numerales 1 y 2 de la Ley 454 de 1998.

De lo anterior se desprende que desde el punto de vista legal, las entidades de la economía solidaria son empresas asociativas. No se concibe una cooperativa que no este conformada por un grupo de asociados o que no desarrolle una actividad empresarial para promover las necesidades de los mismos.

La doble naturaleza sirve para diferenciar a las entidades del sector solidario de muchas otras personas jurídicas de derecho privado que no son asociaciones de personas.

Las personas que habiendo suscrito el acta de constitución, o las que posteriormente hayan sido admitidas como asociados, permanezca afiliadas y estén debidamente inscritas en la cooperativa, están sujetas por su compromiso personal a cumplir con los deberes que contempla el estatuto.

Básicamente los deberes de los asociados son los siguientes:

- Participar en la actividad empresarial que desarrolla la cooperativa
- Participar en las actividades de formación y capacitación.

- Efectuar el desembolso de las aportaciones.
- Asistir a las reuniones de los órganos sociales.
- Aceptar los cargos para los que sean elegidos.
- Cumplir los acuerdos que adopten validamente los órganos sociales.
- No efectuar actos que afecten la integridad social o económica de la cooperativa.
- Guardar secretos sobre asuntos y datos cuya divulgación pueda perjudicar a la cooperativa.

Básicamente los derechos de los asociados son los siguientes:

- Utilizar los servicios de la cooperativa.
- Participar en la actividad empresarial y propietaria
- Elegir y ser elegido para los cargos en los órganos sociales.
- Formular propuestas y participar con voz y voto en los órganos sociales.
- Estar informados sobre la gestión y cualquier aspecto relativo a la cooperativa.
- Percibir en el plazo estipulado las compensaciones laborales.
- Disfrute de vacaciones descansos y permisos, así como de los beneficios de la seguridad social en los términos previstos en los estatutos y regímenes especiales.

- Actualización y reembolso de sus aportaciones, con las correspondientes deducciones, si proceden cuando se retire de la cooperativa.

2.1 ESTRUCTURA ORGANICA

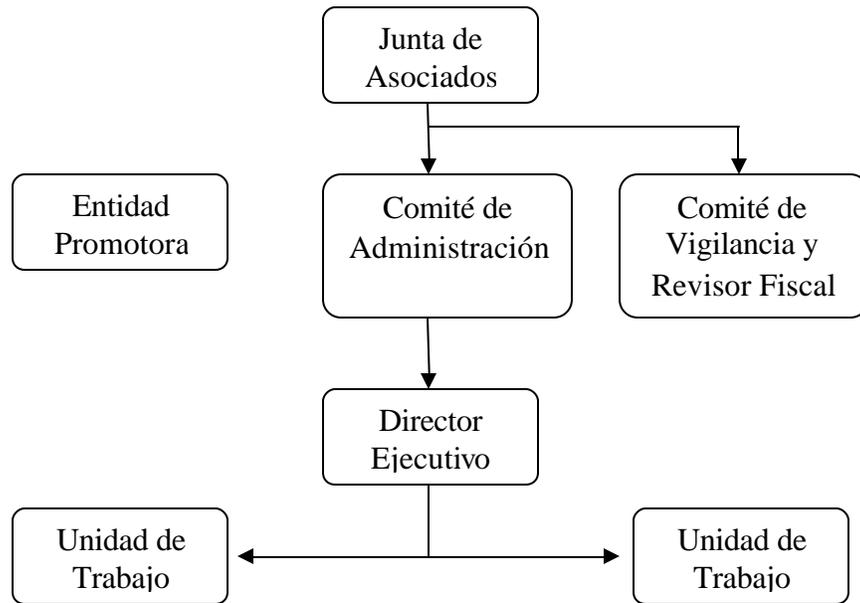
Todas las organizaciones cuentan con una estructura básica²² que les permite establecer jerárquicamente su forma, delimitar sus funciones y establecer los derechos y responsabilidades con el fin de aplicar y desarrollar los objetivos, alcanzar las metas establecidas y tomar decisiones.

La estructura organizacional no es otra cosa diferente a un marco que delimita y divide la coordinación y el desarrollo de las actividades de los miembros que la integran.

2.1.1. Pre Cooperativas De Trabajo Asociado. El siguiente organigrama²³ nos muestra la estructura orgánica de una pre cooperativa, las líneas de autoridad y responsabilidad, las funciones esenciales y las relaciones que existen entre las diferentes unidades orgánicas, así como la entidad promotora.

²² Outsourcing Asociados S. C., Nivel Básico de Cooperativismo de Trabajo Asociado.

²³ Outsourcing Asociados S. C., Nivel Básico de Cooperativismo de Trabajo Asociado



Estructura Orgánica de la Precooperativa.

Las precooperativas se constituyen con un número pequeño entre 5 y 20 personas con intereses comunes en asociación para realizar una tarea de aprendizaje en la cooperación, mediante el desarrollo de una actividad económica o social.

Características de las Pre Cooperativas:

- Constituida por grupos pequeños de asociados. Entre 5 y 20 asociados.
- Grupo con vida jurídica restringida. La Ley le ha señalado un periodo de vida máximo de 5 años.

- Grupos de cooperación auténtica. Criterio de identidad claramente definido, establecido por el vínculo que las une.

Con las siguientes ventajas:

- Vínculo bien definido.
- Facilidad para reunirse.
- Mayor efectividad en la administración.
- Habilidad en la toma de decisiones a menores costos.
- Intensidad en la Cooperación, en la solidaridad y participación.

Se facilita la organización de las pre cooperativas, dado que sus asociados pueden reunirse con mayor frecuencia, la realización de las actividades y tareas son mas flexibles y la cooperación se da en forma mas espontánea, dado que las personas se conocen, tienen mayor confianza entre si y normalmente encuentran mayor apoyo mutuo.

La Ley 79 de 1988 define pre cooperativa como: “Grupo de personas que bajo la orientación y el concurso de un entidad promotora, se organiza para realizar actividades permitidas a las cooperativas y que por carecer de capacidad

económica, educativa, administrativa o técnica, no están en posibilidad inmediata de organizarse como cooperativa”²⁴

Con base en el artículo 128 de la Ley 79, el gobierno expidió el decreto 1333 de Junio 21 de 1989, por el cual se establece el régimen de constitución, reconocimiento y funcionamiento de las pre cooperativas. El decreto en mención en su artículo primero, establece los siguientes objetivos:

- Educar social y económicamente a sus asociados dentro de un marco comunitario y sobre la base del esfuerzo propio, la ayuda mutua, la solidaridad y responsabilidad conjunta, la igualdad social, el beneficio a la comunidad y la aplicación de la ideología cooperativa.
- Organizar la producción, la explotación, la comercialización, la distribución o uso de los bienes, la prestación de servicios y el trabajo, sobre bases de propiedad cooperativa, trabajo de los asociados y capitalización social.
- Desarrollar procesos de formación, capacitación y adiestramiento para los asociados en gestión democrática, mediante su participación activa y conciente.

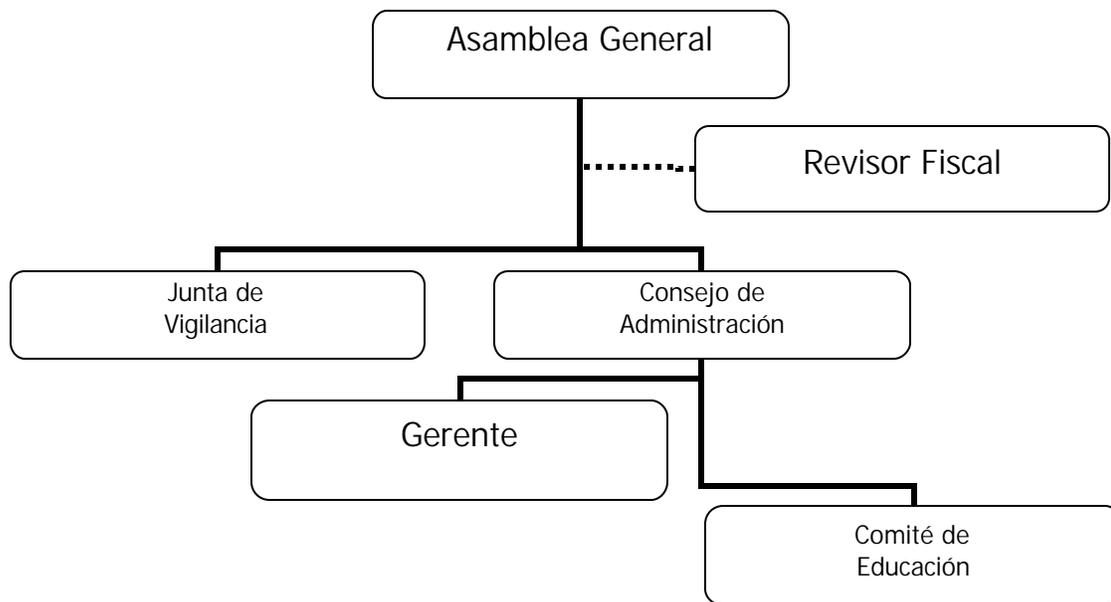
²⁴ Outsourcing Asociados S. C., Nivel Básico de Cooperativismo de Trabajo Asociado.

- Adelantar las etapas del proceso educativo hacia cooperativa plena, en sus aspectos económicos y financieros, de mejoramiento comunitario y proyección social.

La empresa promotora es la entidad pública o privada que apoya a las pre cooperativas en su proceso de constitución, ya sea en el financiamiento, en la promoción, la administración, la comercialización, etc., pero sin quitarle autonomía a la pre cooperativa y apenas por un tiempo determinado que normalmente es de un año. La entidad promotora puede realizar su labor de forma independiente o vinculándose como asociado a la pre cooperativa.

2.1.2. Cooperativas De Trabajo Asociado. El siguiente organigrama nos muestra la estructura orgánica de una cooperativa²⁵, las líneas de autoridad y responsabilidad, las funciones esenciales y las relaciones que existen entre las diferentes unidades orgánicas.

²⁵ Outsourcing Asociados S. C., Nivel Básico de Cooperativismo de Trabajo Asociado.



Las cooperativas conformadas en Colombia deben poseer las siguientes características:

- Que tanto el ingreso de los asociados como su retiro sean voluntarios.
- Que el número de los asociados sea variable e ilimitado.
- Que funcione de conformidad con el principio de la participación democrática.
- Que realice de modo permanente actividades de educación cooperativa.
- Que se integre económica y socialmente al sector cooperativo.
- Que garantice la igualdad de derechos y obligaciones de sus asociados sin consideración a sus aportes.

- Que su patrimonio sea variable e ilimitado, no obstante los estatutos establecerán un monto mínimo de aportes sociales no reducibles durante la existencia de la cooperativa.
- Que establezca la irrepartibilidad de las reservas sociales y en caso de liquidación la de remanente.
- Que tenga una duración indefinida en los estatutos.
- Que se promueva la integración con otras organizaciones de carácter popular que tengan por fin promover el desarrollo integral del hombre.

Órganos de Administración de las Cooperativas

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. Está constituida por la reunión de asociados hábiles o de los delegados elegidos por estos, o sea que en el momento de la convocatoria se hallen en pleno goce de sus derechos cooperativos.

Las Funciones²⁶ de la Asamblea General se establecen en el estatuto, siendo de relevancia las siguientes:

²⁶ Outsourcing Asociados S. C., Nivel Básico de Cooperativismo de Trabajo Asociado.

- Establecer las políticas y directrices generales de la cooperativa para el cumplimiento del objeto social.
- Reformar el estatuto.
- Examinar los informes de los órganos de administración y vigilancia.
- Aprobar o improbar los Estados Financieros de fin del ejercicio.
- Destinar los excedentes del ejercicio económico conforme a lo establecido por la ley y el estatuto.
- Decretar aportes extraordinarios o cuotas especiales para fines determinados de carácter obligatorio.
- Elegir y remover los miembros del Consejo Administrativo, Junta de Vigilancia y al Revisor Fiscal y fijarle a este Último su remuneración.
- Disolver y ordenar la liquidación de la cooperativa.
- Aprobar su propio reglamento.

Consejo de Administración: Es elegido por la Asamblea General²⁷ de asociados, actúa como el órgano permanente de administración, subordinado a las políticas y directrices de la Asamblea General. Esta integrado por un número impar de miembros principales y suplentes numéricos o personales que serán elegidos para

²⁷ Outsourcing Asociados S. C., Nivel Básico de Cooperativismo de Trabajo Asociado.

un periodo de un año, sin perjuicio que puedan ser reelegidos o removidos por la Asamblea General.

Las Funciones del Consejo de Administración se establecen en el estatuto, siendo de relevancia las siguientes:

- Adoptar su propio reglamento y elegir a sus dignatarios.
- Cumplir y hacer cumplir su estatuto, los reglamentos y los mandatos de la Asamblea General.
- Aprobar los planes y proyectos.
- Reglamentar los servicios.
- Aprobar la estructura administrativa de la cooperativa y la planta de personal.
- Nombrar y remover al gerente.
- Examinar los informes que le presente la gerencia, la Revisoría Fiscal y la Junta de Vigilancia y pronunciarse sobre ellos.

Gerente: Es el representante legal de la cooperativa, principal ejecutor de las decisiones tomadas por la Asamblea General y por el Consejo de Administración. Es el superior ejecutor jerárquico de todos los empleados de la administración. Su nombramiento y remoción lo realiza el Consejo de Administración.

Tiene como funciones principales las siguientes:

- Ejecutar las decisiones, acuerdo, y orientaciones de la Asamblea General y el Consejo de Administración y garantizar el óptimo funcionamiento de la cooperativa, la prestación de los servicios, el desarrollo de los programas y cuidar de la debida y oportuna ejecución de las operaciones contables.
- Proponer las políticas administrativas y preparar los proyectos y presupuestos.
- Dirigir las relaciones públicas de la cooperativa.
- Celebrar contratos y todo tipo de negocios dentro del giro ordinario de las actividades e la cooperativa.
- Ejercer por si mismo o mediante apoderado especial, la representación judicial.
- Ordenar los gastos ordinarios y extraordinarios de acuerdo con el presupuesto.
- Rendir informes periódicamente al Consejo Administrativo.

Junta de Vigilancia: Es el órgano que tiene a su cargo velar por el correcto funcionamiento y eficiente administración de la cooperativa. Estará integrado por 3 miembros principales y 3 suplentes numéricos, elegidos por la Asamblea General

para periodos de un año, sin perjuicio de que puedan ser reelegidos o removidos en cualquier momento cuando las circunstancias lo justifiquen.

Entre sus funciones²⁸ se encuentran las siguientes:

- Velar porque los actos de los órganos de administración se ajusten a las prescripciones legales estatutarias y reglamentarias y en especial a los principios cooperativos.
- Informar a los órganos de administración, al revisor fiscal y a la superintendencia de la economía solidaria, sobre las irregularidades que existan en el funcionamiento de la Cooperativa y presentar recomendaciones sobre las medidas que en su concepto deban adoptarse.
- Conocer los reclamos que presenten los asociados, en relación con la prestación de los servicios, transmitirlos y solicitar los correctivos por el conducto regular con la debida oportunidad.
- Verificar lista de asociados hábiles e inhábiles para poder participar en las asambleas o para elegir delegados.
- Convocar a la asamblea general en los casos establecidos por el estatuto.

Revisor Fiscal: Es elegido al igual que su suplente por la asamblea general de asociados, para un periodo de un año, no podrá ser asociado a la cooperativa,

²⁸ Outsourcing Asociados S. C., Nivel Básico de Cooperativismo de Trabajo Asociado.

deberá ser contador público titulado con matrícula vigente. Tiene como finalidad velar por los procesos de orden económico y las finanzas de la cooperativa.

Comité de Educación: La Cooperativa tendrá un comité de educación cuyos miembros serán nombrados por el consejo de administración, quien le determinará su periodo, está 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 de los recursos del fondo de educación.

3. ANALISIS DE LAS CONDICIONES Y DISEÑO PROPUESTA DE LA ORGANIZACIÓN COOPERATIVA

3.1 ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES

A las convocatorias que se hicieron en el barrio por medio de letreros y perifoneos para que se inscribieran en programas de capacitación, sin mencionar ningún campo específico, se acercaron 67 personas. Entre ellos se hicieron encuestas para determinar sus intereses y sus experiencias previas en diferentes campos laborales. Se identificaron las fortalezas y debilidades de formación, capacitación, disposición de trabajar en equipo y de asociarse y la encuesta arrojó los siguientes resultados (ver anexo F):

- El 73% de los encuestados cursaron todos niveles de la educación básica secundaria, y un 15% de los encuestados han cursado estudios técnicos, este nivel académico de los encuestados facilitará los procesos de capacitación.
- El 34% de los encuestados se encuentran desempleados, lo que nos permite confirmar que es necesario implementar proyectos generadores de empleo organizado.

- Del 66% restante solo el 5% de las personas se encuentran certificadas por entidades reconocidas, como el SENA, en los oficios que actualmente desempeñan. Esto nos indica que las mayoría de las personas manejan un conocimiento empírico y que hay una gran necesidad certificar a estas personas con el fin de abrir nuevas puertas en el mercado laboral.
- Al preguntarles por los intereses laborales individuales encontramos mayor afinidad hacia el oficio de mesero, con un 33%, siguiendo con la plomería en un 17%. Lo que nos permitió establecer las prioridades en las necesidades de capacitación.
- Tan solo el 38% de los encuestados manifestó tener experiencia en los oficios que les gustaría desempeñar. Obligando a concentrar los esfuerzos en los programas de capacitación, teniendo en cuenta el alto índice (62%) de inexperiencia.
- El 76% de los encuestados afirmó no haber pertenecido a ningún tipo de grupo organizado, lo que nos obliga a fortalecer las capacitaciones sobre niveles básicos de cooperativismo y trabajo en equipo. Pero 63% manifestó estar interesados en organizarse y participar, y el 58% esta dispuesto a realizar aportes para el sostenimiento de la organización.
- El 24% dice conocer de experiencias de otras organizaciones de trabajo que funcionan en la comunidad, y de estos el 81% afirman saber de los

beneficios de hacer parte de estos grupos, lo que nos ayuda a impulsar una imagen positiva del trabajo asociado ante la comunidad.

Es así como se decidió inicialmente capacitar a los interesados en los programas de Cooperativismo, Trabajo en Equipo y Mesa y Bar (Ver anexo G).

Es necesario ofrecer cursos de interés y al alcance de la población, para así asegurar la atención en las capacitaciones brindadas. Con base a las capacitaciones que se han realizado y a las que están por realizarse, se iniciaría la Red de Asistencia Doméstica que planteamos como propuesta de funcionamiento de la cooperativa, proporcionando al mercado cartagenero los servicios en los que están ya capacitados nuestra población de habitantes del Barrio Rafael Núñez, que además son servicios domésticos que se requieren ocasionalmente y que por lo general son prestados por particulares recomendados de boca en boca, que son contratados temporalmente, sin tener en cuenta la mucha o poca capacitación que tengan para prestar el servicio para el que son contratados.

En el servicios de Mesa y Bar (atención de eventos), los encuestados no tienen experiencia, pero se vio en éste, una oportunidad de trabajo clara en especial durante las temporadas altas de Cartagena. Varios empresarios de la ciudad y dueños de restaurantes (entre ellos el Café del Santísimo y La Bruschetta, 2

restaurantes muy reconocidos de la ciudad) nos plantearon la necesidad de contar con meseros capacitados para cubrir los grandes movimientos de personas durante las temporadas y algunos fines de semana. Se decidió entonces, convocar a este curso en la comunidad, y la convocatoria contó con mucho éxito.

Los cursos de cooperativismo, administración básica, contabilidad básica y desarrollo de la mentalidad empresarial se ofrecieron para complementar la capacitación en los cursos de servicios y así asegurarnos de que los futuros asociados cuenten con los conocimientos básicos necesarios para administrar la cooperativa. Se anexa presentación sobre Cooperativismo (Ver anexo H).

Una vez identificados los habitantes de la zona interesados en pertenecer a la cooperativa presentamos a los mismos el proyecto de estatutos y regímenes de las Cooperativas de Trabajo Asociado, (ver anexo I), los cuales deberán ser aprobados en asamblea general, en la cual, adicionalmente se elegirán los cuerpos directivos (Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Comité de Educación y nombramiento de representante legal).

Se optó por conformarlos como Cooperativa y no como Pre Cooperativa debido a que las características de las Pre Cooperativas los limita en el numero de asociados, el tiempo de duración y porque el objetivo principal es que los

asociados se vuelvan autogestionarios en poco tiempo y no exijan el acompañamiento de una entidad promotora, sin embargo, mientras se lleva a cabo la conformación recibirán el apoyo en el proceso administrativamente.

Esta estructura es adecuada porque a pesar de que deja claro que la cooperativa pertenece a todos los asociados y no a una sola persona, cuenta con una cabeza que es el gerente. Una persona encargada de sacar adelante la cooperativa y sus proyectos, tomando las riendas de los asuntos internos y haciendo responsable a alguien de las decisiones que se tomen en la asamblea.

Además cuenta con un comité encargado de administrar los fondos destinados para la educación e implementar proyectos educativos para el beneficio de los asociados. Este comité es de especial importancia en esta cooperativa donde la necesidad de educar a los asociados es de vital importancia para la continuidad de la cooperativa y su progreso.

La cooperativa genera empleos estacionales, es por eso que no se pretende que ésta sea la única alternativa económica de los asociados. Se requiere cierta cantidad de personas que trabajen durante todo el año para cubrir la demanda de servicios en temporada baja y un determinado número de personas disponibles, preparados a trabajar con la cooperativa únicamente durante los meses de

temporada alta. Tanto el número de empleados fijos de la cooperativa como el número de personas disponibles, irá aumentando a medida que la empresa cubra un mayor porcentaje de la demanda de servicios de la ciudad.

3.2 PROPUESTA PARA PUESTA EN MARCHA DE LA COOPERATIVA

El proyecto consiste en crear una Red de Asistencia Domestica a partir de una cooperativa de técnicos del barrio Rafael Núñez. Una organización que ofrezca soluciones efectivas a las emergencias, imprevistos y necesidades de familias de la ciudad y de visitantes, de manera segura, con altos estándares de calidad, contribuyendo al desarrollo social de Cartagena de Indias a través de la dignificación del trabajo.

Es así como se ofrecerán los servicios de personal, capacitado y de confianza en las áreas de:

- Plomería
- Carpintería
- Albañilería
- Electricidad
- Mesa y Bar (Atención de eventos)

A través de una central de comunicaciones, se recibirán las llamadas de los clientes y se procederá a contactar a uno de los miembros de la red, quienes atenderán la emergencia o solicitud de servicio en un tiempo no superior a 45 minutos desde el momento en que se efectúa la llamada (dentro del perímetro urbano).

Las actividades a desarrollar se resumen en:

- Consolidar una completa base de datos por oficios de los residentes del barrio interesados en prestar sus servicios a la Red.
- Verificar y acreditar el nivel de experiencia y capacitación de sus miembros
- Ofrecer capacitación y actualizaciones técnicas en sus áreas de trabajo, así como capacitaciones en temas de atención al cliente y crecimiento personal.
- Ofrecer los servicios de los miembros de la cooperativa a la comunidad a través de una agresiva campaña de mercadeo, donde se enfatice las características especiales de esta organización: personal honrado y capacitado de uno de los sectores más pobres de la ciudad, que intentan mejorar su nivel de vida a través del trabajo. Esta campaña estará dirigida a:
 - Familias de Cartagena de estratos 4, 5 y 6
 - Copropiedades de la ciudad

- Familias de fuera de la ciudad con propiedades en Cartagena
- Restaurantes y empresas de atención de eventos
- Inmobiliarias

Las modalidades de prestación de servicio a la comunidad son:

- A través de llamadas a la central de comunicaciones, cancelando los servicios que se presten.
- A través de una cuota mensual, que garantiza la atención de emergencias y el cubrimiento de los gastos de las mismas hasta un valor estipulado.

De ser aceptada esta propuesta, los asociados de la cooperativa deberán llevarla a cabo.

Financiación del Proyecto

Aun cuando la Red de Atención Domiciliaria se plantea como autosostenible, requiere de un capital inicial para llevar a cabo capacitaciones, para la compra de herramientas de trabajo y para el montaje de la central de llamadas. Este capital inicial de \$ 12.000.000 de pesos aproximadamente (Ver anexo J) y costo fijo de \$ 1.000.000 aproximadamente correspondientes al costo de la secretaria, cargo telefónico y seguros, estos costos se gestionarán a través de:

- Patrocinios de empresas de la ciudad que comercializan herramientas y materiales de construcción.
- Patrocinio de empresas reconocidas por su alto sentido de responsabilidad social empresarial.
- Fundaciones que apoyen proyectos de creación de pequeña empresa.
- Aportes de los socios de la cooperativa.

3.3 PROYECCION FINANCIERA

3.3.1. Investigación de Mercado. Para evaluar la viabilidad financiera, se hizo un estudio de mercado entre los restaurantes y hoteles de la ciudad. En la ciudad existen 60 hoteles y 120 restaurantes. La muestra tomada, equivale al 30% de la población y es considerada una muestra representativa que tomó en cuenta los restaurantes y hoteles de estratos 4,5 y 6 a los que van dirigidos los servicios de la cooperativa. De esta manera se determinó cuántos servicios eran contratados mensualmente por los hoteles y restaurantes de la ciudad, y a qué precio se contrataban. Agrupamos aquellos establecimientos que contratan el mismo número de servicios al mes y promediamos las tarifas que pagan. En esta información está basado nuestro estudio financiero. Se ha considerado al mercado de restaurantes y hoteles, nuestro mercado primordial. Hacia este mercado estarán dirigidas las campañas de mercadeo de la cooperativa inicialmente. Las

casas y hogares de la ciudad, serán abarcadas posteriormente, teniendo en cuenta que este tipo de servicios es pagado a precios más bajos en este sector dependiendo de las negociaciones entre los trabajadores y empleadores. Son los hoteles y restaurantes los más interesados en asegurarse de contratar servicios certificados y de alta calidad.

Cuadro 4. Investigación de Mercados.

EMPRESA	OFICIO	PROMEDIO	VALOR PROMEDIO
Restaurante el Santísimo	Plomería	3 a 4 veces al mes	\$ 25.000
Granditalia			
Chef Julián	Meseros	Temporada Alta del año	\$ 35.000
La Vitrola			
Rest. Árabe			
Internacional			
La Bruschetta			
Da Danni's			
El Mar de Juan			
Pizza Luna			
La Olla Cartagenera			
Club de Pesca			
Quebracho			
El Burlador de Sevilla			
Dragón de Oro	Plomería	2 a 3 veces al mes	\$ 25.000
Pizza Hut			
Piccolo	Meseros	Temporada Alta del año	\$ 20.000
Danny Churrasco			
Argentino			
Kokoriko			
Sanduches Qbanos			
Italian Pizza			
Presto			
El Paso Company			
Qué Rico México			
Hotel Barlovento	Electricista	3 veces al mes	\$ 30.000
Hotel Caribe			
Hotel Dorado			
Hotel Decameron			

Hotel Playa Hotel Costa del Sol Hotel Capilla del Mar	Meseros	Temporada Alta del año	Sueldo Mínimo Vigente
	Plomería	2 a 3 veces al mes	\$ 50.000
	Ayudantes de Cocina	Temporada Alta del año	Sueldo Mínimo Vigente
Hotel Sorrento Hotel Familiar Hotel Paris Hotel San Martín Hotel Bahía Hostal Calamar Hotel Da Pietro	Electricista	1 vez al mes	\$ 45.000
	Meseros	Temporada Alta del año	\$ 35.000
	Plomería	2 veces al mes	\$ 30.000
Hotel Las Américas Hotel Santa Clara Hotel Hilton Hotel Cartagena Estelar	Electricista	3 veces al mes	\$ 65.000
	Meseros	Temporada Alta del año	\$ 50.000
	Plomería	3 a 4 veces al mes	\$ 70.000
Banquetes Cohen Enoteca La Langosta Carbón de Palo Café de Santo Domingo	Meseros	5 veces al mes	\$ 35.000

3.3.2. Demanda de Servicios. La demanda de estos servicios es estacional es decir, en los meses de temporada alta hotelera (Noviembre, Diciembre, Enero, Junio y Julio) se puede demandar el 82% de lo que se requiere en el año, y solo se demanda el 18% de estos servicios en los restantes 7 meses del año. Es por esto que hemos dividido la demanda de servicios de acuerdo a las temporadas altas y bajas del año.

Supuestos:

La primera tabla sería la demanda de servicios asumiendo que la cooperativa abarcara el 100% de la demanda de servicios de toda la ciudad. El objetivo de la cooperativa sería abarcar inicialmente un 40% de la demanda e ir creciendo progresivamente hasta cubrir entre un 80% ó 90% de la demanda total. El estudio lo realizaremos bajo las mejores circunstancias, teniendo en cuenta que no estamos incluyendo la demanda de los hogares que requieren de estos servicios y que también hace parte del sector que la cooperativa pretende cubrir y bajo el escenario de llegar a cubrir apenas un 40% de la demanda de la ciudad como se pretende inicialmente.

Para determinar el precio de cada uno de los servicios se tomó el precio promedio entre la tarifa pagada por los hoteles y la pagada por los restaurantes.

Para calcular el número de personas por mes, se han tomado meses de 24 días para incluir el tiempo de descanso de los trabajadores.

Se asume que se contratarán el mismo número de servicios durante cada uno de los meses de la temporada baja y cada uno de los meses de la temporada alta.

3.3.2.1 Punto de Equilibrio: Una vez puesta en marcha la Cooperativa de Trabajo Asociado en la ciudad de Cartagena, se hace necesario cubrir una demanda igual o superior al 10% de la demanda total del mercado de la Ciudad, esto para poder cobijar el total de los costos fijos de la cooperativa que ascienden a monto total de \$1.250.000, en el que se incluyen gastos como arriendo del local, servicios públicos, publicidad, papelería, otros.

Cuadro 5. Punto de Equilibrio.

	PVU	MCU	Demanda Mensual	%Partic.	Ponderacion	Punto Equilibrio por servicio	% Demanda	P. Equilibrio \$
Meseros	37500	3.750,00	2.616,00	79%	2.967	266	10,2%	\$ 998.900
Plomeros	35000	3.500,00	360,00	11%	381	37	10,2%	\$ 128.299
Electricistas	50000	5.000,00	180,00	5%	272	18	10,2%	\$ 91.642
Ayudantes	20400	2.040,00	150,00	5%	93	15	10,2%	\$ 31.158
	142900		3.306,00		3.713			

Costos Fijos 1250000

Punto Equilibrio Total 336,63

Servicio	Demanda	#meses	Promedio Ponderado
Meseros	5400	5	0
	600	7	
Plomeros	360	12	360
Electricistas	180	12	180
Ayudantes	1800	5	150
	0	7	

Análisis por Servicio:

- **Plomería:** El servicio de plomería es solicitado tanto por los hoteles como por los restaurantes en promedio 2 veces al mes sin que sea afectado por los meses de temporada alta o baja, a diferencia de otros servicios. Encontramos que los hoteles de la ciudad pagan por este servicio el doble de lo que pagan en promedio los restaurantes. Los restaurantes pagan el servicio a un precio promedio de \$25,000 y los hoteles contratan el mismo servicio a \$50,000. La viabilidad financiera de la cooperativa se evalúa ofreciendo el servicio a la tarifa promedio de \$37,500.

Para cubrir la demanda total de este servicio se requeriría que la cooperativa contara con 8 plomeros que prestarían 2 servicios diarios cada uno. En el caso que la cooperativa cubra inicialmente apenas un 40% de la demanda de servicios de la ciudad, se requeriría contar con 3 plomeros al servicio de la cooperativa.

- **Meseros:** El servicio de meseros es altamente estacional. Durante los meses de temporada alta tanto los hoteles como los restaurantes requieren en promedio de 30 servicios por mes, en cambio, durante la temporada baja, los restaurantes requieren únicamente de 5 servicios al mes y los hoteles utilizan el personal fijo con el que cuentan sin requerir servicios adicionales durante los meses de

temporada baja. El costo al que se contrata el servicio es constante durante el año y oscila entre los \$20,000 y \$50,000 por servicio.

Para cubrir la demanda total de este servicio se requeriría que la cooperativa contara con 225 meseros en la temporada alta y 25 meseros durante los meses de temporada baja. En el caso que la cooperativa cubra inicialmente apenas un 40% de la demanda de servicios de la ciudad, se requeriría contar con 90 meseros durante la temporada alta y 10 de ellos durante la temporada baja, al servicio de la cooperativa.

- **Electricistas:** Según la muestra escogida, los restaurantes de la ciudad no contratan este servicio y se valen de los empleados del establecimiento para resolver cualquier falla eléctrica que se presente. Sin embargo, los hoteles contratan este servicio aproximadamente 3 veces al mes. Algunas veces en forma de mantenimiento preventivo y otras para corregir fallas que se presentan debido al ejercicio de los servicios que el hotel presta. Para los hoteles es de vital importancia que este servicio sea excelente y por ello pagan en promedio \$50,000 por cada servicio sin que el precio varíe durante las temporadas altas y bajas del año.

Para cubrir la demanda total de este servicio se requeriría que la cooperativa contara con 4 electricistas. En el caso que la cooperativa cubra inicialmente apenas un 40% de la demanda de servicios de la ciudad, se requeriría contar con 2 electricistas al servicio de la cooperativa.

- Ayudantes de Cocina: La encuesta permitió visualizar que los hoteles contratan 30 ayudantes de cocina en promedio, durante las temporadas altas del año a un precio aproximado de \$20,000 por servicio. Los restaurantes no solicitan este servicio, pero consideramos que los cooperativos podrían capacitarse en este campo y cubrir la demanda hotelera de este servicio.

Para cubrir la demanda total de este servicio se requeriría que la cooperativa contara con 50 ayudantes de cocina durante las temporadas altas. En el caso que la cooperativa cubra inicialmente apenas un 40% de la demanda de servicios de la ciudad, se requeriría contar con 20 ayudantes de cocina al servicio de la cooperativa.

Cuadro 5. Demanda de Servicios.

Proyecto: Proyecto de capacitación, Microempresa y Autoempleo Para habitantes de Barrio Rafael Nuñez de Cartagena
Ciudad: Distrito de Cartagena
Anexo: Demanda de servicios y personas requeridas cubriendo 100% de demanda total.
Año: 2.006

Temporada Alta													
Clientes	Cantidad	Plomería			Mesteros			Electricistas			Ayudantes de cocina		
		Servicios	Precio	Pago Mes	Servicios	Precio	Pago Mes	Servicios	Precio	Pago Mes	Servicios	Precio	Pago Mes
Restaurantes	120	2	25.000	6.000.000	30	35.000	126.000.000	0	0	0	0	0	0
Hoteles	60	2	50.000	6.000.000	30	35.000	63.000.000	3	50.000	9.000.000	30	20.400	36.720.000
Pagos promedio año 2006				12.000.000			189.000.000			9.000.000			36.720.000
Tarifa establecida:			37.500	13.500.000		35.000	189.000.000		50.000	9.000.000		20.400	36.720.000
Temporada Baja													
Clientes	Cantidad	Plomería			Mesteros			Electricistas			Ayudantes de cocina		
		Servicios	Precio	Pago Mes	Servicios	Precio	Pago Mes	Servicios	Precio	Pago Mes	Servicios	Precio	Pago Mes
Restaurantes	120	2	25.000	6.000.000	5	35.000	21.000.000	0	0	0	0	0	0
Hoteles	60	2	50.000	6.000.000	0	35.000	0	3	50.000	9.000.000	0	20.400	0
Pagos promedio año 2006				12.000.000			21.000.000			9.000.000			0
Tarifa establecida:			37.500	13.500.000		35.000	21.000.000		50.000	9.000.000		20.400	36.720.000
Personas requeridas													
Temporada Alta													
Servicios			360			5.400		180				1.800	
Por persona día			2			1		2				2	
Por persona mes			48			24		48				36	
Cantidad personas			8			225		4				50	
Temporada Baja													
Servicios			360			600		180				0	
Por persona día			2			1		2				0	
Por persona mes			48			24		48				0	
Cantidad personas			8			25		4				0	

3.3.3. Ingresos Anuales. Se han construido 2 tablas para ilustrar los ingresos brutos que recibiría la cooperativa anualmente si ésta cubre el 100% de la demanda cartagenera y si cubre apenas el 40% de esta demanda.

En las tablas se calculan los ingresos que se recibirían de acuerdo al número de servicios que la cooperativa prestaría y al precio de cada uno previamente determinado.

Las proyecciones anuales se han calculado tomando una tasa del 10% anual.

De cubrir toda la demanda, se recibirían \$162,000,000 durante el primer año por cubrir el servicio de plomería. Como el servicio no es estacional, se recibirían \$13,500,000 mensuales (brutos) por este servicio y \$5,400,000 de llegar a cubrir únicamente el 40% de la demanda de la ciudad. Los plomeros generarían el 10.5% de los ingresos de la cooperativa.

A pesar de que el servicio de meseros es el más estacional, también es el que más ingresos le generaría a la cooperativa. Durante los meses de temporada alta generaría \$189,000,000 durante el mes y \$21,000,000 durante los meses de temporada baja. Si se cubriera el 40% de la demanda, generaría \$75,600,000

mensuales durante la temporada alta y \$ 8,400,000 durante la temporada baja. Es el servicio que genera el 70.7% de los ingresos anuales de la cooperativa.

El servicio de ayudantes de cocina, a pesar de que únicamente es contratado durante la temporada alta por los hoteles, es el servicio que le generaría a la cooperativa el 11.9% de sus ingresos anuales. De cubrir el 100% de la demanda de la ciudad, generaría \$36,720,000 durante los meses de temporada alta y si apenas se cubre el 40% de la demanda de la ciudad, generaría \$14,688,000 por mes (5 meses en el año: Enero, Junio, Julio, Noviembre y Diciembre).

Los electricistas generarían \$9,000,000 mensuales durante todo el año si se cubriera el 100% de la demanda de la ciudad, y \$3,600,000 de llegar a cubrir únicamente el 40% de la demanda. Representan el 7% de las ganancias de la cooperativa.

Cuadro No. 6. Ingresos Anuales- 100% Demanda.

Proyecto: Proyecto de capacitación, Microempresa y Autoempleo Para habitantes de Barrio Rafael Nuñez de Cartagena
Ciudad: Distrito de Cartagena
Anexo: Ingresos presupuestados para Primer año en miles de \$.
Año: 2,006

Servicio	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total	%Rep.
Plomería	13.500	13.500	13.500	13.500	13.500	13.500	13.500	13.500	13.500	13.500	13.500	13.500	162.000	10,5%
Meseros	189.000	21.000	21.000	21.000	21.000	189.000	189.000	21.000	21.000	21.000	189.000	189.000	1.092.000	70,7%
Electricistas	9.000	9.000	9.000	9.000	9.000	9.000	9.000	9.000	9.000	9.000	9.000	9.000	108.000	7,0%
Ayudante de Cocina	36.720	-	-	-	-	36.720	36.720	-	-	-	36.720	36.720	183.600	11,9%
Totales	248.220	43.500	43.500	43.500	43.500	248.220	248.220	43.500	43.500	43.500	248.220	248.220	1.545.600	100,0%
Segundo año														
Servicio	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total	
Plomería	14.850	14.850	14.850	14.850	14.850	14.850	14.850	14.850	14.850	14.850	14.850	14.850	178.200	10,5%
Meseros	207.900	23.100	23.100	23.100	23.100	207.900	207.900	23.100	23.100	23.100	207.900	207.900	1.201.200	70,7%
Electricistas	9.900	9.900	9.900	9.900	9.900	9.900	9.900	9.900	9.900	9.900	9.900	9.900	118.800	7,0%
Ayudante de Cocina	40.392	-	-	-	-	40.392	40.392	-	-	-	40.392	40.392	201.960	11,9%
Totales	273.042	47.850	47.850	47.850	47.850	273.042	273.042	47.850	47.850	47.850	273.042	273.042	1.700.160	100,0%
Tercer año														
Servicio	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total	
Plomería	16.200	16.200	16.200	16.200	16.200	16.200	16.200	16.200	16.200	16.200	16.200	16.200	194.400	10,5%
Meseros	226.800	25.200	25.200	25.200	25.200	226.800	226.800	25.200	25.200	25.200	226.800	226.800	1.310.400	70,7%
Electricistas	10.800	10.800	10.800	10.800	10.800	10.800	10.800	10.800	10.800	10.800	10.800	10.800	129.600	7,0%
Ayudante de Cocina	44.064	-	-	-	-	44.064	44.064	-	-	-	44.064	44.064	220.320	11,9%
Totales	297.864	52.200	52.200	52.200	52.200	297.864	297.864	52.200	52.200	52.200	297.864	297.864	1.854.720	100,0%
Cuarto año														
Servicio	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total	
Plomería	17.550	17.550	17.550	17.550	17.550	17.550	17.550	17.550	17.550	17.550	17.550	17.550	210.600	10,5%
Meseros	245.700	27.300	27.300	27.300	27.300	245.700	245.700	27.300	27.300	27.300	245.700	245.700	1.419.600	70,7%
Electricistas	11.700	11.700	11.700	11.700	11.700	11.700	11.700	11.700	11.700	11.700	11.700	11.700	140.400	7,0%
Ayudante de Cocina	47.736	-	-	-	-	47.736	47.736	-	-	-	47.736	47.736	238.680	11,9%
Totales	322.686	56.550	56.550	56.550	56.550	322.686	322.686	56.550	56.550	56.550	322.686	322.686	2.009.280	100,0%
Quinto año														
Servicio	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total	
Plomería	19.305	19.305	19.305	19.305	19.305	19.305	19.305	19.305	19.305	19.305	19.305	19.305	231.660	10,5%
Meseros	270.270	30.030	30.030	30.030	30.030	270.270	270.270	30.030	30.030	30.030	270.270	270.270	1.561.560	70,7%
Electricistas	12.870	12.870	12.870	12.870	12.870	12.870	12.870	12.870	12.870	12.870	12.870	12.870	154.440	7,0%
Ayudante de Cocina	52.510	-	-	-	-	52.510	52.510	-	-	-	52.510	52.510	262.548	11,9%
Totales	354.955	62.205	62.205	62.205	62.205	354.955	354.955	62.205	62.205	62.205	354.955	354.955	2.210.208	100,0%

Capacitación, Microempresa y Autoempleo para Habitantes del Barrio Rafael Núñez de Cartagena de Indias

Cuadro No. 7. Ingresos Anuales- 40% Demanda

Proyecto: Proyecto de capacitación, Microempresa y Autoempleo Para habitantes de Barrio Rafael Nuñez de Cartagena
Ciudad: Distrito de Cartagena
Anexo: Ingresos presupuestados para primer año en miles de \$ cubriendo únicamente 40% de demanda total.
Año: 2.006

Servicio	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total
Plomería	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	64.800
Meseros	75.600	8.400	8.400	8.400	8.400	75.600	75.600	8.400	8.400	8.400	75.600	75.600	436.800
Electricistas	3.600	3.600	3.600	3.600	3.600	3.600	3.600	3.600	3.600	3.600	3.600	3.600	43.200
Ayudante de Cocina	14.688	-	-	-	-	14.688	14.688	-	-	-	14.688	14.688	73.440
Totales	99.288	17.400	17.400	17.400	17.400	99.288	99.288	17.400	17.400	17.400	99.288	99.288	618.240
<i>Segundo año</i>													
Servicio	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total
Plomería	5.940	5.940	5.940	5.940	5.940	5.940	5.940	5.940	5.940	5.940	5.940	5.940	71.280
Meseros	83.160	9.240	9.240	9.240	9.240	83.160	83.160	9.240	9.240	9.240	83.160	83.160	480.480
Electricistas	3.960	3.960	3.960	3.960	3.960	3.960	3.960	3.960	3.960	3.960	3.960	3.960	47.520
Ayudante de Cocina	16.157	-	-	-	-	16.157	16.157	-	-	-	16.157	16.157	80.784
Totales	109.217	19.140	19.140	19.140	19.140	109.217	109.217	19.140	19.140	19.140	109.217	109.217	680.064
<i>Tercer año</i>													
Servicio	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total
Plomería	6.480	6.480	6.480	6.480	6.480	6.480	6.480	6.480	6.480	6.480	6.480	6.480	77.760
Meseros	90.720	10.080	10.080	10.080	10.080	90.720	90.720	10.080	10.080	10.080	90.720	90.720	524.160
Electricistas	4.320	4.320	4.320	4.320	4.320	4.320	4.320	4.320	4.320	4.320	4.320	4.320	51.840
Ayudante de Cocina	17.626	-	-	-	-	17.626	17.626	-	-	-	17.626	17.626	88.128
Totales	119.146	20.880	20.880	20.880	20.880	119.146	119.146	20.880	20.880	20.880	119.146	119.146	741.888
<i>Cuarto año</i>													
Servicio	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total
Plomería	7.020	7.020	7.020	7.020	7.020	7.020	7.020	7.020	7.020	7.020	7.020	7.020	84.240
Meseros	98.280	10.920	10.920	10.920	10.920	98.280	98.280	10.920	10.920	10.920	98.280	98.280	567.840
Electricistas	4.680	4.680	4.680	4.680	4.680	4.680	4.680	4.680	4.680	4.680	4.680	4.680	56.160
Ayudante de Cocina	19.094	-	-	-	-	19.094	19.094	-	-	-	19.094	19.094	95.472
Totales	129.074	22.620	22.620	22.620	22.620	129.074	129.074	22.620	22.620	22.620	129.074	129.074	803.712
<i>Quinto año</i>													
Servicio	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total
Plomería	7.722	7.722	7.722	7.722	7.722	7.722	7.722	7.722	7.722	7.722	7.722	7.722	92.664
Meseros	108.108	12.012	12.012	12.012	12.012	108.108	108.108	12.012	12.012	12.012	108.108	108.108	624.624
Electricistas	5.148	5.148	5.148	5.148	5.148	5.148	5.148	5.148	5.148	5.148	5.148	5.148	61.776
Ayudante de Cocina	21.004	-	-	-	-	21.004	21.004	-	-	-	21.004	21.004	105.019
Totales	141.982	24.882	24.882	24.882	24.882	141.982	141.982	24.882	24.882	24.882	141.982	141.982	884.083

3.3.4. Costos de Servicios. En esta tabla se discrimina el costo de cada uno de los servicios que prestará la cooperativa.

Supuestos:

Los empleadores contratarán los servicios y pagarán mensualmente a la cooperativa de acuerdo al precio de cada uno de los servicios previamente determinado. El 10% del pago corresponderá al aporte del empleado a la cooperativa para contribuir al sostenimiento de la misma. El 90% se distribuirá de acuerdo a lo requerido por la ley tomando como base el salario mínimo vigente para asegurar el bienestar de cada uno de los asociados. Ver cuadro de distribución del salario.

La tarifa de la ARP es la correspondiente al tipo de servicios que prestará la cooperativa.

Los cuadros de los costos anuales de la mano de obra, se toman de acuerdo al número de cada uno de los servicios prestados durante cada mes.

Cuadro 8. Costos de Servicios.

Proyecto: Proyecto de capacitación, Microempresa y Autoempleo Para habitantes de Barrio Rafael Nuñez de Cartagena
Ciudad: Distrito de Cartagena
Anexo: Costos Mano de Obra Presupuestados para el primer año en miles de \$
Año: 2.006

Servicio	DISTRIBUCION DE SALARIO SEGUN SERVICIO											
	Compensación						Seguridad Social Integral			Parafiscales		
	Ordinaria	Cesantia	Prima	Intereses Ces.	Vacaciones	ARP	EPS	AFP	Caja	Sena	Icbf	Costo
Plomeria	\$ 20.993	\$ 1.749	\$ 1.749	\$ 210	\$ 875	\$ 511	\$ 2.519	\$ 3.254	\$ 840	\$ 420	\$ 630	\$ 33.750
Meseros	\$ 19.593	\$ 1.633	\$ 1.633	\$ 196	\$ 816	\$ 477	\$ 2.351	\$ 3.037	\$ 784	\$ 392	\$ 588	\$ 31.500
Electricistas	\$ 27.990	\$ 2.333	\$ 2.333	\$ 280	\$ 1.166	\$ 682	\$ 3.359	\$ 4.339	\$ 1.120	\$ 560	\$ 840	\$ 45.000
Ayudante de Cocina	\$ 11.420	\$ 952	\$ 952	\$ 114	\$ 476	\$ 278	\$ 1.370	\$ 1.770	\$ 457	\$ 228	\$ 343	\$ 18.360

Servicio	Costo MO de Acuerdo a No. De Servicios Prestados - Temporada alta Cubriendo 100% de Demanda											
	Compensación						Seguridad Social Integral			Parafiscales		Total Costo
	Ordinaria	Cesantia	Prima	Intereses Ces.	Vacaciones	ARP	EPS	AFP	Caja	Sena	Icbf	
Plomeria	\$ 7.557.411	\$ 629.784	\$ 629.784	\$ 75.574	\$ 314.892	\$ 184.099	\$ 906.889	\$ 1.171.399	\$ 302.296	\$ 151.148	\$ 226.722	\$ 12.150.000
Meseros	\$ 105.803.760	\$ 8.816.980	\$ 8.816.980	\$ 1.058.038	\$ 4.408.490	\$ 2.577.380	\$ 12.696.451	\$ 16.399.583	\$ 4.232.150	\$ 2.116.075	\$ 3.174.113	\$ 170.100.000
Electricistas	\$ 5.038.274	\$ 419.856	\$ 419.856	\$ 50.383	\$ 209.928	\$ 122.732	\$ 604.593	\$ 780.933	\$ 201.531	\$ 100.765	\$ 151.148	\$ 8.100.000
Ayudante de Cocina	\$ 20.556.159	\$ 1.713.013	\$ 1.713.013	\$ 205.562	\$ 856.507	\$ 500.748	\$ 2.466.739	\$ 3.186.205	\$ 822.246	\$ 411.123	\$ 616.685	\$ 33.048.000
Total	\$ 138.955.605	\$ 11.579.634	\$ 11.579.634	\$ 1.389.556	\$ 5.789.817	\$ 3.384.959	\$ 16.674.673	\$ 21.538.119	\$ 5.558.224	\$ 2.779.112	\$ 4.168.668	\$ 223.398.000

Servicio	Costo MO de Acuerdo a No. De Servicios Prestados - Temporada alta Cubriendo 40% de Demanda											
	Compensación						Seguridad Social Integral			Parafiscales		Total Costo
	Ordinaria	Cesantia	Prima	Intereses Ces.	Vacaciones	ARP	EPS	AFP	Caja	Sena	Icbf	
Plomeria	\$ 3.022.965	\$ 251.914	\$ 251.914	\$ 30.230	\$ 125.957	\$ 73.639	\$ 362.756	\$ 468.560	\$ 120.919	\$ 60.459	\$ 90.689	\$ 4.860.000
Meseros	\$ 42.321.504	\$ 3.526.792	\$ 3.526.792	\$ 423.215	\$ 1.763.396	\$ 1.030.952	\$ 5.078.580	\$ 6.559.833	\$ 1.692.860	\$ 846.430	\$ 1.269.645	\$ 68.040.000
Electricistas	\$ 2.015.310	\$ 167.942	\$ 167.942	\$ 20.153	\$ 83.971	\$ 49.093	\$ 241.837	\$ 312.373	\$ 80.612	\$ 40.306	\$ 60.459	\$ 3.240.000
Ayudante de Cocina	\$ 8.222.464	\$ 685.205	\$ 685.205	\$ 82.225	\$ 342.603	\$ 200.299	\$ 986.696	\$ 1.274.482	\$ 328.899	\$ 164.449	\$ 246.674	\$ 13.219.200
Total	\$ 55.582.242	\$ 4.631.854	\$ 4.631.854	\$ 555.822	\$ 2.315.927	\$ 1.353.983	\$ 6.669.869	\$ 8.615.248	\$ 2.223.290	\$ 1.111.645	\$ 1.667.467	\$ 69.359.200

Servicio	Costo MO de Acuerdo a No. De Servicios Prestados - Temporada baja Cubriendo 100% de Demanda											
	Compensación						Seguridad Social Integral			Parafiscales		Total Costo
	Ordinaria	Cesantia	Prima	Intereses Ces.	Vacaciones	ARP	EPS	AFP	Caja	Sena	Icbf	
Plomeria	\$ 7.557.411	\$ 629.784	\$ 629.784	\$ 75.574	\$ 314.892	\$ 184.099	\$ 906.889	\$ 1.171.399	\$ 302.296	\$ 151.148	\$ 226.722	\$ 12.150.000
Meseros	\$ 11.755.973	\$ 979.664	\$ 979.664	\$ 117.560	\$ 489.832	\$ 286.376	\$ 1.410.717	\$ 1.822.176	\$ 470.239	\$ 235.119	\$ 352.679	\$ 18.900.000
Electricistas	\$ 5.038.274	\$ 419.856	\$ 419.856	\$ 50.383	\$ 209.928	\$ 122.732	\$ 604.593	\$ 780.933	\$ 201.531	\$ 100.765	\$ 151.148	\$ 8.100.000
Ayudante de Cocina	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Total	\$ 24.351.659	\$ 2.029.305	\$ 2.029.305	\$ 243.517	\$ 1.014.652	\$ 593.206	\$ 2.922.199	\$ 3.774.507	\$ 974.066	\$ 487.033	\$ 730.550	\$ 39.150.000

Servicio	Costo MO de Acuerdo a No. De Servicios Prestados - Temporada baja Cubriendo 40% de Demanda											
	Compensación						Seguridad Social Integral			Parafiscales		Total Costo
	Ordinaria	Cesantia	Prima	Intereses Ces.	Vacaciones	ARP	EPS	AFP	Caja	Sena	Icbf	
Plomeria	\$ 3.022.965	\$ 251.914	\$ 251.914	\$ 30.230	\$ 125.957	\$ 73.639	\$ 362.756	\$ 468.560	\$ 120.919	\$ 60.459	\$ 90.689	\$ 4.860.000
Meseros	\$ 4.702.389	\$ 391.866	\$ 391.866	\$ 47.024	\$ 195.933	\$ 114.550	\$ 564.287	\$ 728.870	\$ 188.096	\$ 94.048	\$ 141.072	\$ 7.560.000
Electricistas	\$ 2.015.310	\$ 167.942	\$ 167.942	\$ 20.153	\$ 83.971	\$ 49.093	\$ 241.837	\$ 312.373	\$ 80.612	\$ 40.306	\$ 60.459	\$ 3.240.000
Ayudante de Cocina	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Total	\$ 9.740.664	\$ 811.722	\$ 811.722	\$ 97.407	\$ 405.861	\$ 237.283	\$ 1.168.880	\$ 1.509.803	\$ 389.627	\$ 194.813	\$ 292.220	\$ 15.660.000

Distribución del Salario Mínimo Vigente - Año 2006	
Ordinaria	\$ 408.000 62,2%
Cesantia	\$ 34.000 5,2%
Prima	\$ 34.000 5,2%
Int. Cesantías	\$ 4.080 0,6%
Vacaciones	\$ 17.000 2,6%
ARP	\$ 9.939 1,5%
EPS	\$ 48.960 7,5%
AFP	\$ 63.240 9,6%
Caja de	
Compensación	\$ 16.320 2,5%
SENA	\$ 8.160 1,2%
ICBF	\$ 12.240 1,9%
	\$ 655.939 100,0%

Tarifas:	
Plomeros	\$ 37.500
Meseros	\$ 35.000
Electricistas	\$ 50.000
Ayudantes de Cocina	\$ 20.400

3.3.5. Resumen Costos de Mano de obra. Es un cuadro resumen de los costos mensuales de cada uno de los servicios prestados. Se puede ver el cuadro de los costos si la cooperativa cubre el 100% de la demanda, y los costos de mano de obra, si la cooperativa cubre el 40% de la demanda como está inicialmente previsto. Las celdas resaltadas corresponden a los meses de temporada alta.

Análisis de costos:

Los costos de mano de obra, serían los principales costos de la cooperativa. El costo anual de la totalidad de los servicios prestados asciende a \$1,391,040,000 cubriendo el 100% de la demanda de la ciudad, mientras que el total de los ingresos anuales asciende a \$1,545,600.000. Es decir, los costos de mano de obra representan el 90% del total de los ingresos brutos. Si se cubre el 40% de la demanda, los ingresos y costos serán de \$652,833,000 y \$556,416,000 respectivamente. Aunque la rentabilidad de la cooperativa no sea significativamente alta a juzgar por sus ingresos brutos y principales egresos, se debe tener en cuenta que estos egresos son únicamente beneficios para cada uno de los asociados. La empresa genera ganancias tanto para cada uno de los asociados como para la empresa misma.

Cuadro 9. Resumen Costos de Mano de Obra.

Proyecto: Proyecto de capacitación, Microempresa y Autoempleo Para habitantes de Barrio Rafael Nuñez de Cartagena
Ciudad: Distrito de Cartagena
Anexo: Costos Mano de Obra Presupuestados 2006
Año: 2006

Servicio	Cubriendo 100% de Demanda												Total			
	T.A.	T.B	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct		Nov	Dic	
Plomería	360	360	\$ 12.150.000	\$ 12.150.000	\$ 12.150.000	\$ 12.150.000	\$ 12.150.000	\$ 12.150.000	\$ 12.150.000	\$ 12.150.000	\$ 12.150.000	\$ 12.150.000	\$ 12.150.000	\$ 12.150.000	\$ 12.150.000	\$ 145.800.000
Meseros	5.400	600	\$ 170.100.000	\$ 18.900.000	\$ 18.900.000	\$ 18.900.000	\$ 18.900.000	\$ 170.100.000	\$ 170.100.000	\$ 18.900.000	\$ 18.900.000	\$ 18.900.000	\$ 170.100.000	\$ 170.100.000	\$ 170.100.000	\$ 982.800.000
Electricistas	180	180	\$ 8.100.000	\$ 8.100.000	\$ 8.100.000	\$ 8.100.000	\$ 8.100.000	\$ 8.100.000	\$ 8.100.000	\$ 8.100.000	\$ 8.100.000	\$ 8.100.000	\$ 8.100.000	\$ 8.100.000	\$ 8.100.000	\$ 97.200.000
Ayudante de Cocina	1.800	-	\$ 33.048.000	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 33.048.000	\$ 33.048.000	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 33.048.000	\$ 33.048.000	\$ 165.240.000	
Totales	7.740	1.140	\$ 223.398.000	\$ 39.150.000	\$ 39.150.000	\$ 39.150.000	\$ 39.150.000	\$ 223.398.000	\$ 223.398.000	\$ 39.150.000	\$ 39.150.000	\$ 39.150.000	\$ 223.398.000	\$ 223.398.000	\$ 1.391.040.000	

Servicio	Cubriendo 40% de Demanda												Total		
	T.A.	T.B	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct		Nov	Dic
Plomería	144	144	\$ 4.860.000	\$ 4.860.000	\$ 4.860.000	\$ 4.860.000	\$ 4.860.000	\$ 4.860.000	\$ 4.860.000	\$ 4.860.000	\$ 4.860.000	\$ 4.860.000	\$ 4.860.000	\$ 4.860.000	\$ 58.320.000
Meseros	2.160	240	\$ 68.040.000	\$ 7.560.000	\$ 7.560.000	\$ 7.560.000	\$ 7.560.000	\$ 68.040.000	\$ 68.040.000	\$ 7.560.000	\$ 7.560.000	\$ 7.560.000	\$ 68.040.000	\$ 68.040.000	\$ 383.120.000
Electricistas	72	72	\$ 3.240.000	\$ 3.240.000	\$ 3.240.000	\$ 3.240.000	\$ 3.240.000	\$ 3.240.000	\$ 3.240.000	\$ 3.240.000	\$ 3.240.000	\$ 3.240.000	\$ 3.240.000	\$ 3.240.000	\$ 38.880.000
Ayudante de Cocina	720	-	\$ 13.219.200	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 13.219.200	\$ 13.219.200	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 13.219.200	\$ 13.219.200	\$ 66.096.000
Totales			\$ 89.352.200	\$ 15.660.000	\$ 15.660.000	\$ 15.660.000	\$ 15.660.000	\$ 89.352.200	\$ 89.352.200	\$ 15.660.000	\$ 15.660.000	\$ 15.660.000	\$ 89.352.200	\$ 89.352.200	\$ 556.416.000

3.3.6. Personas empleadas. Este cuadro demuestra la generación de empleo del proyecto. Inicialmente se podrían emplear 57 personas en promedio anualmente (si la cooperativa cubre el 40% de la demanda de la ciudad) y se podrían llegar a emplear hasta 140 personas, teniendo en cuenta únicamente los restaurantes y hoteles de la ciudad y dejando a un lado los hogares que serán otra fuente importante de empleo para los asociados una vez la cooperativa tenga fuerza y sea reconocida en el mercado.

El servicio de meseros generará el 77% de los empleos de la cooperativa. La cooperativa contratará 108 meseros en promedio durante todo el año. 36 meseros al mes durante la temporada baja y 286 durante la temporada alta si la cooperativa cubre el 100% de la demanda. 43 empleos en promedio se generarán gracias a los meseros, si la cooperativa inicia cubriendo apenas el 40% de la demanda de la ciudad.

El servicio de meseros generará el 77% de los empleos de la cooperativa. La cooperativa contratará en promedio 108 meseros durante todo el año si la cooperativa cubre el 100% de la demanda. 43 empleos en promedio anual se generarán gracias a los meseros, si la cooperativa inicia cubriendo apenas el 40% de la demanda de la ciudad.

Existirán en promedio 21 ayudantes de cocina empleados durante el año de cubrir el 100% de la demanda y 8 de cubrir el 40% de la demanda. Los ayudantes de cocina le generarán el 15% de los empleos de la cooperativa.

El servicio de plomería generará el 5% de los empleos. Se requerirán en promedio 8 plomeros durante el año de cubrir el 100% de la demanda y 3 de ellos de cubrir apenas el 40%.

La cooperativa generará entre 57 y 140 empleos anuales que beneficiarán a igual número de familias de Rafael Núñez elevando así el nivel de vida de las familias y la comunidad en general. Gracias a la cooperativa, todas estas personas contarán con el beneficio de la seguridad social y con una fuente alternativa de ingresos. Además estarán vinculados a una organización capaz de brindarles capacitaciones y oportunidades de progreso.

Cuadro 10. Personas Empleadas.

Proyecto: Proyecto de capacitación, Microempresa y Autoempleo Para habitantes de Barrio Rafael Nuñez de Cartagena
Ciudad: Distrito de Cartagena
Anexo: No. De Personas empleadas por mes.
Año: 2.006

NUMERO DE PERSONAS EMPLEADAS CUBRIENDO 100% DE DEMANDA													
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Promedio Anual
Servicio													
Plomeria	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Meseros	225	25	25	25	25	225	25	25	25	25	225	225	108
Electricistas	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Ayudante de Cocina	50	-	-	-	-	50	50	-	-	-	50	50	21
Totales	286	36	36	36	36	286	286	36	36	36	286	286	140

NUMERO DE PERSONAS EMPLEADAS CUBRIENDO 40% DE DEMANDA													
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Promedio Anual
Servicio													
Plomeria	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Meseros	90	10	10	10	10	90	10	10	10	10	90	90	43
Electricistas	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Ayudante de Cocina	20	-	-	-	-	20	20	-	-	-	20	20	8
Totales	115	15	15	15	15	115	117	15	15	15	117	117	57

3.3.7. Excedentes Presupuestados. Se ha realizado una tabla con los ingresos y gastos mensuales, incluyendo las provisiones de las prestaciones sociales que se pondrán en el mercado financiero para generar rendimientos adicionales. La primera tabla corresponde a los excedentes que existirían si la cooperativa abarcara el 100% de la demanda de la ciudad, y la segunda tabla muestra los excedentes resultantes de cubrir el 40% de la demanda como se plantea inicialmente el proyecto.

Proponemos que el 20% de los excedentes se destinen a programas de educación, 20% se destine a programas de bienestar y 10% a capitalización. El restante 50% de los excedentes, proponemos que sea repartido anualmente entre los asociados para resaltar así los beneficios de pertenecer a la cooperativa y el hecho de que cada uno es socio de la misma. Sin embargo, estas decisiones deben ser tomadas por los asociados.

Supuestos:

Los gastos de contabilidad y nómina corresponden a los gastos administrativos de la cooperativa y los hemos tomado como el 2% de los ingresos brutos mensuales. Esto, porque la cooperativa genera ingresos estacionales y se ha estructurado con la menor cantidad posible de costos fijos.

Los gastos de arriendo y servicios, se tomaron con base a la cantidad que paga la sede actual de Granitos de Paz que sería también la sede de la cooperativa.

Se toman gastos fijos para publicidad de la cooperativa, papelería y otros gastos que puedan presentarse. A pesar de que la Corporación Granitos de Paz está comprometida con el mercadeo de la empresa, los cooperados deberán aportar un monto para promocionar los servicios de la cooperativa a nivel local.

Los excedentes mensuales de tesorería oscilan entre los \$1,115,000 y \$9,796,000 durante el primer año de funcionamiento de la cooperativa. Esto quiere decir que \$57,260,000 podrían llegarse a repartir entre los asociados durante el primer año (si se cubriera el 100% de la demanda). Al quinto año de funcionamiento se esperaría tener alrededor de \$81,196 ,000 para repartir entre los mismos asociados, después de invertir en capacitación para los mismos cooperados e invertir dinero en el mercado financiero.

Si la cooperativa inicialmente cubre apenas el 40% de la demanda, los excedentes de tesorería oscilan entre los \$71,000 y \$3,839,000 mensuales durante el primer año de funcionamiento de la cooperativa. Esto quiere decir que \$20,166,000 se repartirían entre los asociados durante el primer año. Al quinto año de funcionamiento se esperaría tener más de \$29,263,000 para repartir entre los

mismos asociados, después de invertir en capacitación para los mismos cooperados e invertir dinero en el mercado financiero. Lo ideal es cubrir cada año un mayor porcentaje de la demanda de servicios de la ciudad. Esto dependerá del adecuado manejo de los ingresos de la cooperativa, de la calidad del trabajo de los asociados y de la capacidad de los mismos de trabajar en equipo.

Cuadro 11. Excedentes Presupuestados.

Proyecto de capacitación, Microempresa y Autoempleo Para habitantes de Barrio Rafael Nuñez de Cartagena
 Ciudad de Cartagena
 Estado de excedentes presupuestado en miles de \$
 Año: 2.006

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agó	Sup	Oct	Nov	Dic	Totales	Segundo año	Tercer Año	Cuarto Año	Quinto Año
Ingresos																	
Intereses	\$ 13.500	\$ 13.500	\$ 13.500	\$ 13.500	\$ 13.500	\$ 13.500	\$ 13.500	\$ 13.500	\$ 13.500	\$ 13.500	\$ 13.500	\$ 13.500	\$ 162.000	\$ 178.200	\$ 194.400	\$ 210.600	\$ 226.800
Miércoles	\$ 189.000	\$ 214.000	\$ 214.000	\$ 214.000	\$ 214.000	\$ 189.000	\$ 189.000	\$ 189.000	\$ 214.000	\$ 214.000	\$ 214.000	\$ 189.000	\$ 1.092.000	\$ 1.208.000	\$ 1.324.000	\$ 1.440.000	\$ 1.556.000
Electricidad	\$ 9.000	\$ 9.000	\$ 9.000	\$ 9.000	\$ 9.000	\$ 9.000	\$ 9.000	\$ 9.000	\$ 9.000	\$ 9.000	\$ 9.000	\$ 9.000	\$ 108.000	\$ 118.800	\$ 129.600	\$ 140.400	\$ 151.200
Auditoría de Cocina	\$ 36.720	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 36.720	\$ 36.720	\$ 36.720	\$ 36.720	\$ 0	\$ 0	\$ 36.720	\$ 36.720	\$ 201.936	\$ 201.936	\$ 201.936	\$ 201.936	\$ 201.936
Ingreso financiero por excedentes	\$ 0	\$ 0	\$ 284	\$ 329	\$ 375	\$ 421	\$ 286	\$ 571	\$ 858	\$ 907	\$ 956	\$ 1.005	\$ 5.932	\$ 6.591	\$ 7.190	\$ 7.790	\$ 8.389
Total Ingresos	\$ 248.224	\$ 43.500	\$ 43.784	\$ 43.828	\$ 43.875	\$ 248.641	\$ 248.506	\$ 44.071	\$ 44.358	\$ 44.407	\$ 249.178	\$ 249.225	\$ 1.551.932	\$ 1.706.751	\$ 1.861.910	\$ 2.017.070	\$ 2.172.229
Costos de operación																	
Comunicaciones Ordinarias	\$ 138.958	\$ 24.352	\$ 24.352	\$ 24.352	\$ 24.352	\$ 138.956	\$ 138.956	\$ 24.352	\$ 24.352	\$ 24.352	\$ 138.956	\$ 138.956	\$ 665.244	\$ 951.764	\$ 1.038.288	\$ 1.124.812	\$ 1.211.335
Cesantías	\$ 11.580	\$ 2.029	\$ 2.029	\$ 2.029	\$ 2.029	\$ 11.580	\$ 11.580	\$ 2.029	\$ 2.029	\$ 2.029	\$ 11.580	\$ 11.580	\$ 72.103	\$ 78.314	\$ 84.524	\$ 90.734	\$ 96.945
Primas	\$ 1.930	\$ 244	\$ 244	\$ 244	\$ 244	\$ 1.930	\$ 1.930	\$ 244	\$ 244	\$ 244	\$ 1.930	\$ 1.930	\$ 12.652	\$ 13.652	\$ 14.652	\$ 15.652	\$ 16.652
Intereses de Cesantías	\$ 1.930	\$ 244	\$ 244	\$ 244	\$ 244	\$ 1.930	\$ 1.930	\$ 244	\$ 244	\$ 244	\$ 1.930	\$ 1.930	\$ 12.652	\$ 13.652	\$ 14.652	\$ 15.652	\$ 16.652
Asesorías	\$ 41.500	\$ 7.200	\$ 7.200	\$ 7.200	\$ 7.200	\$ 41.500	\$ 41.500	\$ 7.200	\$ 7.200	\$ 7.200	\$ 41.500	\$ 41.500	\$ 259.312	\$ 284.932	\$ 310.552	\$ 336.172	\$ 361.792
Asesorías del personal (ARIP, EPS, AFP)	\$ 12.500	\$ 2.182	\$ 2.182	\$ 2.182	\$ 2.182	\$ 12.500	\$ 12.500	\$ 2.182	\$ 2.182	\$ 2.182	\$ 12.500	\$ 12.500	\$ 77.872	\$ 85.652	\$ 93.432	\$ 101.212	\$ 108.992
Participación Caja (CRF, Sano)	\$ 223.398	\$ 38.150	\$ 38.150	\$ 38.150	\$ 38.150	\$ 223.398	\$ 223.398	\$ 38.150	\$ 38.150	\$ 38.150	\$ 223.398	\$ 223.398	\$ 1.391.048	\$ 1.530.144	\$ 1.669.240	\$ 1.808.336	\$ 1.947.432
Total costo operacional	\$ 24.824	\$ 4.350	\$ 4.634	\$ 4.679	\$ 4.725	\$ 25.243	\$ 25.108	\$ 4.921	\$ 5.208	\$ 5.257	\$ 25.778	\$ 25.827	\$ 160.552	\$ 176.607	\$ 192.662	\$ 208.718	\$ 224.773
Utilidad operacional																	
Gastos Generales																	
Contabilidad y nómina	\$ 4.964	\$ 970	\$ 970	\$ 970	\$ 970	\$ 4.973	\$ 4.973	\$ 891	\$ 887	\$ 888	\$ 4.984	\$ 4.985	\$ 31.032	\$ 34.135	\$ 37.238	\$ 40.341	\$ 43.445
Arriendo	\$ 350	\$ 350	\$ 350	\$ 350	\$ 350	\$ 350	\$ 350	\$ 350	\$ 350	\$ 350	\$ 350	\$ 350	\$ 4.200	\$ 4.452	\$ 4.719	\$ 5.002	\$ 5.302
Servicios públicos	\$ 200	\$ 200	\$ 200	\$ 200	\$ 200	\$ 200	\$ 200	\$ 200	\$ 200	\$ 200	\$ 200	\$ 200	\$ 2.400	\$ 2.554	\$ 2.697	\$ 2.858	\$ 3.030
Publicidad	\$ 500	\$ 500	\$ 500	\$ 500	\$ 500	\$ 500	\$ 500	\$ 500	\$ 500	\$ 500	\$ 500	\$ 500	\$ 6.000	\$ 6.368	\$ 6.742	\$ 7.148	\$ 7.575
Papelaria	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 1.200	\$ 1.272	\$ 1.348	\$ 1.428	\$ 1.515
Transporte	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 1.200	\$ 1.272	\$ 1.348	\$ 1.428	\$ 1.515
Total gastos generales	\$ 6.214	\$ 2.120	\$ 2.120	\$ 2.120	\$ 2.120	\$ 6.223	\$ 6.220	\$ 2.131	\$ 2.130	\$ 2.130	\$ 6.234	\$ 6.235	\$ 46.032	\$ 50.656	\$ 54.092	\$ 58.207	\$ 62.302
Excedente	\$ 18.608	\$ 2.230	\$ 2.508	\$ 2.553	\$ 2.597	\$ 19.020	\$ 18.888	\$ 2.791	\$ 3.071	\$ 3.119	\$ 19.544	\$ 19.593	\$ 114.420	\$ 126.572	\$ 138.570	\$ 150.511	\$ 162.381
Programas de capacitación	\$ 3.722	\$ 446	\$ 502	\$ 511	\$ 519	\$ 3.804	\$ 3.778	\$ 658	\$ 614	\$ 624	\$ 3.908	\$ 3.919	\$ 22.904	\$ 25.314	\$ 27.714	\$ 30.102	\$ 32.478
Programas de bienestar	\$ 3.722	\$ 446	\$ 502	\$ 511	\$ 519	\$ 3.804	\$ 3.778	\$ 658	\$ 614	\$ 624	\$ 3.908	\$ 3.919	\$ 22.904	\$ 25.314	\$ 27.714	\$ 30.102	\$ 32.478
Capitalización	\$ 1.861	\$ 223	\$ 251	\$ 255	\$ 260	\$ 1.902	\$ 1.889	\$ 275	\$ 307	\$ 312	\$ 1.954	\$ 1.959	\$ 11.452	\$ 12.657	\$ 13.857	\$ 15.051	\$ 16.239
Total	\$ 9.304	\$ 1.115	\$ 1.254	\$ 1.276	\$ 1.299	\$ 9.510	\$ 9.444	\$ 1.395	\$ 1.538	\$ 1.559	\$ 9.772	\$ 9.796	\$ 57.260	\$ 63.286	\$ 69.285	\$ 75.256	\$ 81.196
Excedente a distribuir	\$ 9.304	\$ 1.115	\$ 1.254	\$ 1.276	\$ 1.299	\$ 9.510	\$ 9.444	\$ 1.395	\$ 1.538	\$ 1.559	\$ 9.772	\$ 9.796	\$ 57.260	\$ 63.286	\$ 69.285	\$ 75.256	\$ 81.196

Cuadro 12. Excedentes Presupuestados cubriendo el 40% de la Demanda.

Proyecto: Proyecto de capacitación, Microempresa y Autoempleo Para habitantes de Barrio Rafael Núñez de Cartagena
Ciudad: Distrito de Cartagena
Anexo: Estado de excedentes presupuestado en miles de \$
Año: 2.006

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agosto	Sep	Oct	Nov	Dic	Totales	Segundo año	Tercer Año	Cuarto Año	Quinto Año
Ingresos	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	71.280	77.760	84.240	90.720
Plomería	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	5.400	71.280	77.760	84.240	90.720
Meseros	8.400	8.400	8.400	8.400	8.400	8.400	8.400	8.400	8.400	8.400	8.400	8.400	8.400	480.480	524.160	567.840	611.520
Electricistas	3.600	3.600	3.600	3.600	3.600	3.600	3.600	3.600	3.600	3.600	3.600	3.600	3.600	47.520	51.840	56.160	60.480
Avuante de Cocina	14.688	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	80.784	88.128	95.472	102.816
Ingreso financiero por excedentes	-	-	284	329	375	421	286	571	858	907	956	1.005	5.992	6.591	7.190	7.790	8.389
Total ingresos	99.288	17.400	17.684	17.729	17.775	99.709	99.574	17.971	19.258	18.307	100.244	100.232	624.232	686.655	749.078	811.502	873.925
Costos de operación	55.582	9.741	9.741	9.741	9.741	55.582	9.741	9.741	9.741	9.741	55.582	55.582	346.096	380.705	415.315	449.925	484.534
compensaciones ordinarias	4.632	812	812	812	812	4.632	812	812	812	812	4.632	4.632	28.841	31.725	34.610	37.494	40.378
Cesantías	4.632	812	812	812	812	4.632	812	812	812	812	4.632	4.632	28.841	31.725	34.610	37.494	40.378
Primas	566	97	97	97	97	566	97	97	97	97	566	566	3.461	3.807	4.153	4.499	4.845
Intereses Cesantías	2.316	406	406	406	406	2.316	406	406	406	406	2.316	2.316	14.421	15.863	17.305	18.747	20.189
Variaciones	2.316	406	406	406	406	2.316	406	406	406	406	2.316	2.316	14.421	15.863	17.305	18.747	20.189
Seguridad social Integral (ARP, EPS, AFP)	16.639	2.916	2.916	2.916	2.916	16.639	2.916	2.916	2.916	2.916	16.639	16.639	103.607	113.968	124.329	134.688	145.050
Parafiscales (Caja, ICBF, Senal)	3.002	877	877	877	877	3.002	877	877	877	877	3.002	3.002	31.148	34.263	37.378	40.493	43.608
Total costo operacional	89.359	15.660	15.660	15.660	15.660	89.359	15.660	15.660	15.660	15.660	89.359	89.359	556.416	612.096	667.699	723.341	778.982
Utilidad operacional	9.929	1.740	2.024	2.069	2.115	10.350	10.214	2.311	2.598	2.647	10.885	10.934	67.816	74.598	81.379	88.161	94.942
Gastos Generales	1.986	348	354	355	355	1.994	1.991	359	365	366	2.005	2.006	12.485	13.733	14.982	16.230	17.478
Contabilidad y nomina	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	4.200	4.452	4.719	5.002	5.302
Arriendo	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000
Servicios publicos	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	6.000	6.360	6.742	7.146	7.575
Publicidad	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Papelaria	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Otros	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Total gastos generales	3.236	1.598	1.604	1.605	1.605	3.244	3.241	1.608	1.615	1.616	3.255	3.256	27.485	29.633	31.836	34.095	36.416
Excedente	6.693	142	420	465	509	7.105	6.973	702	983	1.031	7.630	7.678	40.331	44.965	49.544	54.066	58.527
Programas de capacitación	1.339	28	84	93	102	1.421	1.395	140	197	206	1.526	1.536	8.066	8.993	9.909	10.813	11.705
Programas de bienestar	1.339	28	84	93	102	1.421	1.395	140	197	206	1.526	1.536	8.066	8.993	9.909	10.813	11.705
Capitalización	669	14	42	46	51	711	697	70	98	103	763	768	4.033	4.496	4.954	5.407	5.853
Total	3.347	71	210	232	255	3.553	3.486	351	492	515	3.815	3.839	20.166	22.482	24.772	27.033	29.263
Excedente a distribuir	3.347	71	210	232	255	3.553	3.486	351	492	515	3.815	3.839	20.166	22.482	24.772	27.033	29.263

3.3.8. Flujo de Caja Presupuestado. Esta tabla muestra las salidas y entradas reales de dinero de la cooperativa durante el año. La empresa arroja flujos de caja favorables durante todo el año, incluso cuando apenas cubre el 40% de la demanda total. Esto demuestra que la cooperativa es capaz de auto-sostenerse y generar ingresos para invertir en nuevas capacitaciones y prestar mayor número de servicios. Se observan déficit en tesorería durante los meses en que es necesario pagar las prestaciones anuales y semestrales de los trabajadores. Sin embargo, el déficit es cubierto y sobrepasado por los excedentes de los meses anteriores.

Los costos de operación de la cooperativa son altos pero a la vez son beneficios para los asociados.

Cuadro 13. Flujo de Caja Presupuestado.

Proyecto: Proyecto de capacitación, Microempresa y Autoempleo Para habitantes de Barrio Rafael Nuñez de Cartagena
Ciudad: Distrito de Cartagena
Anexo: Flujo de caja presupuestado en miles de \$
Año: 2.006

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Totales	Segundo Año	Tercer Año	Cuarto Año	Quinto Año
Ingreso por servicios	\$ 248.220	\$ 43.500	\$ 43.500	\$ 43.500	\$ 43.500	\$ 43.500	\$ 248.220	\$ 248.220	\$ 43.500	\$ 43.500	\$ 43.500	\$ 248.220	\$ 2.48.220	\$ 1.545.600	\$ 1.700.160	\$ 1.854.720	\$ 2.009.280	\$ 2.163.840
Ingreso por rendimientos	\$ 0	\$ 284	\$ 329	\$ 329	\$ 375	\$ 421	\$ 286	\$ 571	\$ 869	\$ 907	\$ 956	\$ 1.005	\$ 1.058	\$ 7.050	\$ 7.755	\$ 8.460	\$ 9.165	\$ 9.870
Ingreso Total	\$ 248.220	\$ 43.784	\$ 43.829	\$ 43.829	\$ 43.875	\$ 43.921	\$ 248.506	\$ 248.791	\$ 44.369	\$ 44.407	\$ 44.456	\$ 249.225	\$ 249.278	\$ 1.552.650	\$ 1.707.915	\$ 1.863.180	\$ 2.018.445	\$ 2.173.710
Costos de operación																		
compensaciones ordinarias	\$ 138.956	\$ 24.352	\$ 24.352	\$ 24.352	\$ 24.352	\$ 24.352	\$ 138.956	\$ 138.956	\$ 24.352	\$ 24.352	\$ 24.352	\$ 138.956	\$ 1.38.956	\$ 865.240	\$ 951.764	\$ 1.038.288	\$ 1.124.812	\$ 1.211.336
Cesantías						\$ 31.276						\$ 40.827	\$ 72.103	\$ 72.103	\$ 79.314	\$ 86.524	\$ 93.734	\$ 100.945
Primas													\$ 8.652	\$ 8.652	\$ 9.518	\$ 10.383	\$ 11.248	\$ 12.113
Intereses Cesantías													\$ 38.052	\$ 38.052	\$ 39.657	\$ 43.262	\$ 46.867	\$ 50.472
Vacaciones																		
Seguridad social integral																		
(ARP EPS/AFP)	\$ 41.598	\$ 7.290	\$ 7.290	\$ 7.290	\$ 7.290	\$ 7.290	\$ 41.598	\$ 7.290	\$ 7.290	\$ 7.290	\$ 7.290	\$ 41.598	\$ 41.598	\$ 259.018	\$ 284.920	\$ 310.822	\$ 336.724	\$ 362.626
Parafiscales																		
Caja (ICBF-Sena)	\$ 12.506	\$ 2.192	\$ 2.192	\$ 2.192	\$ 2.192	\$ 2.192	\$ 12.506	\$ 2.192	\$ 2.192	\$ 2.192	\$ 2.192	\$ 12.506	\$ 12.506	\$ 77.872	\$ 85.659	\$ 93.446	\$ 101.233	\$ 109.020
Total costo operacional	\$ 193.059	\$ 33.833	\$ 33.833	\$ 33.833	\$ 33.833	\$ 65.110	\$ 193.059	\$ 195.059	\$ 33.833	\$ 33.833	\$ 33.833	\$ 233.884	\$ 309.867	\$ 1.391.040	\$ 1.530.144	\$ 1.669.248	\$ 1.806.354	\$ 1.947.456
Gastos Generales																		
Contabilidad y nómina	\$ 4.964	\$ 870	\$ 876	\$ 877	\$ 877	\$ 877	\$ 4.973	\$ 4.970	\$ 881	\$ 887	\$ 888	\$ 4.984	\$ 4.985	\$ 31.032	\$ 34.135	\$ 37.238	\$ 40.341	\$ 43.445
Almuerzo	\$ 350	\$ 350	\$ 350	\$ 350	\$ 350	\$ 350	\$ 350	\$ 350	\$ 350	\$ 350	\$ 350	\$ 350	\$ 350	\$ 4.700	\$ 4.452	\$ 4.719	\$ 5.002	\$ 5.302
Servicios públicos	\$ 200	\$ 200	\$ 200	\$ 200	\$ 200	\$ 200	\$ 200	\$ 200	\$ 200	\$ 200	\$ 200	\$ 200	\$ 200	\$ 2.400	\$ 2.544	\$ 2.697	\$ 2.858	\$ 3.030
Publicidad	\$ 500	\$ 500	\$ 500	\$ 500	\$ 500	\$ 500	\$ 500	\$ 500	\$ 500	\$ 500	\$ 500	\$ 500	\$ 500	\$ 6.000	\$ 6.360	\$ 6.722	\$ 7.146	\$ 7.579
Papelera	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 1.200	\$ 1.272	\$ 1.348	\$ 1.429	\$ 1.515
Otros	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 1.200	\$ 1.272	\$ 1.348	\$ 1.429	\$ 1.515
Total gastos generales	\$ 6.214	\$ 2.120	\$ 2.126	\$ 2.127	\$ 2.127	\$ 2.127	\$ 6.223	\$ 6.220	\$ 2.131	\$ 2.137	\$ 2.138	\$ 6.234	\$ 6.235	\$ 46.032	\$ 50.035	\$ 54.092	\$ 58.207	\$ 62.382
Excedente/Deficit de tesorería mes	\$ 0	\$ 48.946	\$ 7.831	\$ 7.870	\$ 7.915	\$ 23.316	\$ 49.223	\$ 49.512	\$ 8.394	\$ 8.437	\$ 8.485	\$ 9.105	\$ 66.823	\$ 115.578	\$ 127.736	\$ 139.840	\$ 151.886	\$ 163.872
Acumulado	\$ 0	\$ 48.946	\$ 56.777	\$ 64.647	\$ 72.562	\$ 49.246	\$ 98.470	\$ 147.981	\$ 156.375	\$ 164.811	\$ 173.296	\$ 182.401	\$ 115.578	\$ 231.156	\$ 358.892	\$ 498.732	\$ 650.618	\$ 814.489

Cuadro 14. Flujo de Caja Presupuestado al 40% del Cubrimiento de la Demanda.

Proyecto de capacitación, Microempresa y Autoempleo Para habitantes de Barrio Rafael Nuñez de Cartagena
 Ciudad de Cartagena
 Flujo de caja presupuestado en miles de \$ (Anexo 8)
 Año: 2.006

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Totales	Segundo año	Tercer Año	Cuarto Año	Quinto Año
Ingreso por servicios		99.288	17.400	17.400	17.400	17.400	99.288	99.288	17.400	17.400	17.400	99.288	99.288	618.240	680.064	741.888	803.712	865.536
Ingreso por rendimientos		-	535	551	568	584	159	269	749	766	784	432	449	5.845	6.430	7.015	7.599	8.184
Total		99.288	17.935	17.951	17.968	17.984	99.447	99.557	18.149	18.166	18.184	99.720	99.737	624.085	686.494	748.903	811.311	873.720

Costos de operación

compensaciones ordinarias		-	9.741	9.741	9.741	55.582	55.582	9.741	9.741	9.741	55.582	55.582	55.582	336.355	369.991	403.626	437.262	470.897
Cesantías						12.511						16.331	28.841	28.841	31.725	34.610	37.494	40.378
Primas													8.652	8.652	9.518	10.383	11.248	12.113
Int. Cesantías													14.421	14.421	15.863	17.305	18.747	20.189
Vacaciones																		
Seguridad social integral (ARP, EPS, AFP)		2.916	2.916	2.916	2.916	16.639	16.639	2.916	2.916	2.916	16.639	16.639	16.639	103.607	113.968	124.329	134.689	145.050
Parafiscales (Caja, ICBF, Sena)		877	877	877	877	5.002	5.002	877	877	877	5.002	5.002	5.002	31.149	34.263	37.378	40.493	43.608
Total costo operacional		-	3.793	13.533	13.533	89.734	77.224	13.533	13.533	13.533	77.224	93.554	129.138	551.867	607.053	662.240	717.427	772.613

Gastos Generales

Contabilidad y nómina		1.986	348	354	354	355	1.994	1.991	359	365	366	2.005	2.006	12.485	13.733	14.982	16.230	17.478
Alquiler		350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	4.200	4.620	5.040	5.460	5.880
Servicios públicos		200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	2.400	2.640	2.880	3.120	3.360
Publicidad		500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	6.000	6.600	7.200	7.800	8.400
Papelera		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1.200	1.320	1.440	1.560	1.680
Otros		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1.200	1.320	1.440	1.560	1.680
Total gastos generales		-	3.236	1.598	1.604	1.605	3.244	3.241	1.609	1.615	1.616	3.255	3.256	27.485	30.233	32.982	35.730	38.478

Excedente/Deficit de tesorería mes		-	92.260	2.804	2.814	2.830	-73.356	18.979	82.782	3.006	-60.656	2.911	-32.657	44.734	49.207	53.681	58.154	62.628
Acumulado		-	92.260	95.063	97.878	100.708	27.352	46.331	129.113	132.119	74.480	77.391	44.734	89.468	138.675	192.356	250.510	313.138

3.3.9. VPN y TIR. No es eficaz calcular la tasa interna de retorno y el valor presente neto de este proyecto debido a que por ser de carácter social, el valor de la empresa, no está determinado por sus flujos de caja futuros sino por los beneficios sociales que pueda generar. Además, en el caso de ésta cooperativa, la inversión inicial no es representativa comparada con los flujos de efectivo que se generan. El capital semilla que se requiere para iniciar las actividades será donado por Granitos de Paz y no supera los \$20,000,000 (ver anexo J). Esto debido a que la infraestructura para el funcionamiento de la empresa ya existe y las capacitaciones del capital humano, que es el mayor activo de la cooperativa, son realizadas por el SENA sin costo alguno.

La tasa de retorno generada por la actividad de la cooperativa, sea cual sea su valor, siempre será considerada como ganancias para los asociados, debido a que no tuvieron que invertir recursos para beneficiarse del rendimiento obtenido y el costo de oportunidad de pertenecer a la cooperativa es mínimo puesto que la mayoría de los asociados están desempleados y no poseen fuentes aseguradas de recursos ni otras alternativas de inversión.

4. CONCLUSIONES

Este proyecto le aporta a Cartagena de Indias, capacitación, educación y empleo. Tres pilares fundamentales del desarrollo de una sociedad y tres pilares de los que carecemos en gran medida.

Hemos estudiado arduamente los elementos socioeconómicos del sector en el que se desarrolla el proyecto. Nos hemos interesado por los intereses de las personas de la comunidad y los hemos utilizado para idear una actividad productiva rentable y beneficiosa para todos los participantes.

La viabilidad financiera del proyecto ha sido cuidadosamente evaluada obteniendo resultados exitosos. El apoyo para las capacitaciones es cada vez mayor, y contamos con el respaldo de la Fundación Granitos de Paz para seguir sacando adelante esta labor.

Le estamos ofreciendo a la sociedad de Rafael Núñez y a Cartagena, una actividad productiva que demuestra ser rentable; y oportunidades de educación y capacitación, bajo una estructura administrativa sólida, una estructura financiera

que promete alta rentabilidad y bajo el apoyo de una fundación dispuesta a propender por el posicionamiento de la cooperativa en su etapa inicial.

Gracias a este proyecto, los habitantes del barrio Rafael Núñez, no solo reconocerán que hay un mundo lleno de posibilidades más allá de las fronteras del barrio, sino que deberán aprender a trabajar en equipo para alcanzar los beneficios de ese nuevo panorama. Aprenderán a salir adelante juntos como la comunidad que son y la cooperativa de trabajo asociado a la que pertenecen. Educará a la población no solo académicamente por medio de las capacitaciones, sino que creará conciencia de independencia económica, de trabajo arduo y de emprendimiento. El proyecto generará el impacto cultural necesario para transformar las mentalidades de las generaciones actuales y las venideras, convirtiendo a las personas de Rafael Núñez en personas humildes, pero pujantes, con ganas y herramientas necesarias para labrar su destino y no resignarse a ese destino que el barrio les otorgaba a cada uno de sus habitantes.

Para nosotros los investigadores, la realización de este proyecto ha sido un encuentro con la realidad social y educativa de nuestra ciudad. Nos permitió salir de las aulas de clase y utilizar los conocimientos adquiridos para aportar un granito de arena al desarrollo y mejoramiento del nivel de vida de una población

dramáticamente afectada por la pobreza y todas las consecuencias que ésta conlleva.

Además, la realización de este trabajo, nos hizo caer en cuenta de lo diferente que es escribir un proyecto y llevarlo a cabo. A la hora de actuar, innumerables inconvenientes aparecen, muchas puertas que se creían abiertas se cierran, las personas no necesariamente responden como uno se imaginaría y transformar las palabras en hechos parece en algunos momentos, imposible. Sin embargo, los esfuerzos que se realizan, poco a poco dejan sus frutos, y la satisfacción de saber que gracias a ellos varias personas tienen ahora una oportunidad más en la vida, una forma de luchar y salir adelante, es gratificante y hace que las dificultades que se presentaron y parecían opacar el panorama, sean ahora mínimas.

Este trabajo nos ha demostrado que estudiar una carrera universitaria es un verdadero privilegio. Nos ha demostrado que aunque muchas veces no lo parezca, se aprende mucho en la universidad, pero que definitivamente lo importante es saber convertir esos conocimientos en hechos reales como lo son nuestro proyecto y todas las personas que se han beneficiado de él.

El choque cultural al que nos expusimos fue tremendo a pesar de que el proyecto era con personas de nuestra misma procedencia, simplemente de un estrato más

bajo. Las condiciones de vida, el nivel de educación, las familias y los medios económicos crean diferencias muy marcadas en la sociedad y fue necesario aprender a manejarlas con cautela y asertividad para mantener el interés de los beneficiados con el proyecto.

Fue imposible plasmar en este trabajo las horas que pasamos en Rafael Núñez, la gente que conocimos, las dificultades que tuvimos, las actividades que realizamos y lo mucho que nos costó realizar cada una de ellas, las conversaciones que tuvimos con diferentes empresarios de la ciudad y del país, y en general todas las experiencias vividas durante estos meses de trabajo. Sin embargo, esperamos que este proyecto sirva para que otros se animen a emplear sus conocimientos para hacer obras buenas y enriquecedoras como la que venimos realizando para el beneficio de aquellos que no han sido tan privilegiados como nosotros.

5. BIBLIOGRAFÍA

1. Secretaría de Planeación Distrital - Universidad Jorge Tadeo Lozano, Estudio Socio-Económico y Urbano de la Comuna 5 de Cartagena, Marzo de 2003
2. VELASQUEZ, Humberto. Nivel Básico de Cooperativismo de Trabajo Asociado, Ed. V&S Editores, Bogotá. Agosto de 2002. 102 p.
3. MCKINSEY & COMPANY; ASHOKA EMPRENDEDORES SOCIALES. Emprendimientos Sociales Sostenibles: Como elaborar planes de negocios para organizaciones sociales. Ed, Periópolis, Brasil. 2004.168 p.

ANEXOS

ANEXO A. INFORME SOBRE EVALUACION DE PERSONAL PARA DETERMINAR APTITUDES PARA TRABAJOS DOMESTICOS

Nº	NOMBRE	EDAD	NIVEL DE INSTRUCCION	TIPO DE INTELIGENCIA	NIVEL INTELECTUAL	OBSERVACIONES
1	Ana Celina Pérez Rodríguez	27 años	Bachiller	Medianamente Interpersonal	Muy inferior	No representa características para el cargo
2	Mario Rafael Alvarez Julio	18 años	Noveno grado	Medianamente Interpersonal y lógico matemática	Mediano	No representa características para el cargo
3	Luz Enith Villadiego Gutiérrez	24 años	Bachiller	Medianamente Lingüística	Muy inferior	No representa características para el cargo
4	Rocio Margoth Torres Alba	32 años	Bachiller Académico Servicio al cliente SENA	Interpersonal, Intrapersonal Visual espacial	Inferior	No representa características para el cargo
5	Sandra Milena Bergaño Gómez	23 años	Bachiller tecnológico Mecanografía Técnico para elaboración de ayudas a discapacitados	Lingüística Logico Matemática Medianamente interpersonal Medianamente Física Kinestésica	Excelente	Representa características para el cargo
6	Yocasta Becerra Mosquera	34 años	Preparación de productos químicos, tejidos elaboración de chandias y sandalias	Musical Medianamente Lingüística	Superior	Representa Medianas características para el cargo
7	William Henríquez Ayda	18 años	Bachiller	Medianamente Interpersonal	Superior	Representa medianas características para el cargo
8	Yuleideis Pheda Martínez	20 años	Bachiller 1º semestre auxiliar de enfermería	Medianamente Interpersonal	Mediano	Representa medianas características para el cargo
9	Felber Antonio Castro Zabaleta	19 años	Bachiller Conciliador	Medianamente Interpersonal	Mediano	Representa medianas características para el cargo
10	Ketín Elena Solar Trujillo	18 años	Bachillerato Manipulación de	Medianamente Intrapersonal y	Superior	Representa medianas características para el cargo

17	Luz Elena García Jiménez	21 años	Bachiller Académico Curso del Servicio al cliente SENA	Altamente interpersonal Medianamente lingüística, Visual espacial e Intrapersonal	Superior	Representa Características para el cargo
18	Roberto Carlos Tovar Figueroa	29 años	Bachiller Académico	Altamente interpersonal Medianamente Lingüística visual espacial y lógico matemáticas	Excelente	Representa Características para el cargo
19	Elkin Dario Banquéz Blanquicett	20 años	Bachiller técnico Informática básica SENA Inglés básico SENA Sistemas de arranques y encendidos SENA	Medianamente Interpersonal musical , Lingüística y física Kinestésica	Excelente	Representa Características para el cargo
20	Evangelina Hurtado	24 años	Auxiliar de estética facial y corporal Auxiliar de preescolar Auxiliar de laboratorio clínico Inglés y sistemas	Altamente Lógico matemáticas e Intrapersonal Medianamente lingüística, física Kinestésica, musical e interpersonal	Inferior	Representa Medianas características para el cargo
21	Sandra Milena Bello García	20 años	Corte y confección	Altamente interpersonal e Intrapersonal Medianamente lingüística, lógico matemáticas	Mediano	Representa Medianas características para el cargo

22	Jose David Herrera Palacio	17 años	Bachiller técnico Curso metalmecánico Curso de agricultura orgánica urbana	Medianamente Natural, Intrapersonal, Visual espacial y lingüística	Mediano	Representa para el cargo	Medianas características
23	Lidis Olinio Bello	20 años	Bachiller Auxiliar de preescolar Tres módulos de mercadeo y ventas	Medianamente interpersonal, Intrapersonal y lingüística	Mediano	Representa para el cargo	Medianas características

TOTAL DE LA POBLACION : 67
TOTAL DE LA MUESTRA : 23 (34% de la Población)
MEDIANAMENTE PARA EL CARGO : 11
APTOS PARA EL CARGO : 5

: Inteligencias Lingüística, interpersonal, Kinestésica
Nivel de Inteligencia Superior y/o mediano
Nivel de instrucción Bachiller

TOTAL PERSONAS APTAS PARA DESEMPEÑAR LABORES: 16 (70%)

ROSARIO ESCAMILLA DE BARRETO
Psicóloga

ANEXO B. MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA CORPORACIÓN GRANITOS DE PAZ.

DOCTORA ELENA MOGOLLÓN

Presidenta de la Junta Directiva de la Corporación Granitos de Paz. Diseñadora grafica y fotógrafa profesional. Socia de una importante empresa de publicaciones de informes financieros y miembro de juntas directivas de varias reconocidas empresas del país.

DOCTOR ORLANDO CABRALES

Exministro de Estado del Gobierno de Colombia, expresidente de la empresa de petróleos Ecopetrol, actual presidente de una de las empresas exportadoras más importantes del país, Propilco.

DOCTORA SILVANA GIAIMO

Directora de la Cámara de Comercio de Cartagena, ex Secretaria de Planeación Distrital de Cartagena de Indias.

DOCTOR JAIME HENAO

Representante del Presidente del Banco Popular en la Costa Atlántica.

DOCTOR BRUCE MACMASTER

Socio y Gerente Financiero de la empresa de inversión hverlink. Miembro de la junta de la Fundación Conexión Colombia, una de las mas reconocidas fundaciones de Colombia. Columnista de la revista Dinero, en el tema de Responsabilidad Social Empresarial.

DOCTORA MARIA CRISTINA MEJIA

Exviceministra de Comunicaciones, expresidenta y fundadora de la primera compañía de telefonía celular en Colombia, Celumovil. Actual socia y gerente de la compañía consultora Heidrick and Struggles.

DOCTORA MARCELA MONROY.

Exdecana de la facultad de Derecho de la Universidad del Rosario; una de las más reconocidas litigantes y juristas de Colombia.

CAPITÁN RETIRADO ALFONSO SALAS

Socio Fundador y actual Gerente de la Sociedad Portuaria Regional de Cartagena.

DOCTOR JUAN CLAUDIO MORALES

Presidente de Opeinvias, operadores y administradores internacionales de vías.

DOCTOR JOSÉ MARIA BUSTILLO

Ciudadano español, presidente de Unión Fenosa en Colombia

ANEXO C. RESULTADOS DEL CENSO



CORPORACION GRANITOS DE PAZ			
<i>Datos de Recolección de información de viviendas en zonas de alto riesgo</i>			
No.	BARRIO RAFAEL NUÑEZ	SI	NO
A- DATOS GENERALES DE LA VIVIENDA			
1	Dirección:		
2	Área aproximada:		51 metros ²
3	Material de construcción: Cartón 3 Madera 670 Cemento 1075 Ladrillo 140	1888	27
4	Número de Habitaciones:		5.6 metros ²
5	La vivienda cuenta con patio:	1833	82
6	Que uso se da actualmente al patio:		
7	Propietario de la vivienda:		
8	Está el predio legalizado:	1221	694
9	Como es el manejo de sanitarios en su vivienda: Letrina 697 Sanitario 6 Pozo 85 Cerca vivienda 1127		1915
B- DATOS DE CABEZAS DE HOGAR			
10	Sabe leer y escribir:	1682	233
11	Grados Alcanzados: No estudio 209 Primaria 1065 Bachillerato 528 Técnico 50 Profesional 17 Empírico 43		1915
12	Tipo de empleo: Formal No Formal	1791	124
13	Ingresos: constantes esporádicos	515	1400
14	Ingresos promedio mensual por familia: \$50.000-\$100.000 = 1025 /\$100.000-\$200.000 = 445 /\$200.000-\$300.000 = 343 /\$300.000- o más = 95		
15	¿Utiliza algún método de planificación familiar?	449	1466
C- DATOS DE FAMILIA			
16	Número de personas en el núcleo familiar que han tenido acceso a educación primaria:	7602	57
17	Número de personas en el núcleo familiar que han tenido acceso a educación secundaria:	3602	468
18	Número de personas en el núcleo familiar que han alcanzado un grado de bachillerato:	1985	897
19	Número de personas en el núcleo familiar que han alcanzado un grado técnico:	191	1884
20	Número de personas en el núcleo familiar que han alcanzado un grado universitario:	151	1817
21			
22			
23	¿Hace parte de una familia desplazada por la violencia?	1862	53
D- CONDICIONES ALIMENTARIAS			
24	Donde se guardan los alimentos?		
25	Donde se compran los alimentos?		
26	Alguien del núcleo familiar ha tenido problemas digestivos en los últimos meses?	600	1315
27	¿Cómo es el manejo de basuras?		bolsas de basura
	Tiene acceso a servicios públicos de electricidad	1802	113
	Tiene acceso a servicios públicos de teléfono	442	1473
	Tiene acceso a servicios públicos de agua	1652	263
	Tiene acceso a servicios públicos de gas natural	1357	558
28	Que tipo de enfermedades ha sufrido su familia el último año:		Gripe
29	Tienen acceso a un servicio de salud?	1692	223
	Cuántas veces a la semana comen los siguientes alimentos?		
30	Carbohidratos:	1899	16
31	Verduras:	1838	77
32	Proteínas:	1900	15
33	Granos:	1889	26
E- ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD			
35	¿Han sufrido de derrumbes en el último año?	116	1799
36	¿Han sufrido de inundaciones en el último año?	1465	450
37	Existen pandillas en su barrio?	1663	252
38	Encuentran violencia en: Escuelas	938	977
39	Encuentran violencia en su calle:	1658	257
	En su comunidad ha percibido algunas de las siguientes:		
40	Homicidios	1409	506
41	Delitos Violentos	1466	449
42	Violencia Sexual	872	1043
43	Delincuencia Juvenil	1675	240
44	Crimen organizado	43	1872
45	Muertes policiales	23	1892
46	En su comunidad ha habido muertes violentas con armas de fuego?	1265	650
47	Considera ud que la policía interviene de manera adecuada en los conflictos de su comunidad?	237	1678
48	¿Existe una junta de acción comunal?	1763	152
49	Existen líderes comunitarios dentro de su comunidad?	1762	153
50	Se siente usted representado por los miembros de la Junta de Acción Comunal?	1497	418
51	Existen programas de ayuda creados por la comunidad?	590	1325
52	Se beneficia usted actualmente de algún programa de ayuda del gobierno?	1694	221
* TOTAL ENCUESTAS		1915	

Capacitación, Microempresa y Autoempleo para Habitantes del Barrio Rafael Núñez de Cartagena de Indias

ANEXO D. ENCUESTA PARA DETERMINAR PREFERENCIAS LABORALES DE LOS HABITANTES DEL BARRIO RAFAEL NÚÑEZ

ENCUESTA PARA DETERMINAR PREFERENCIAS LABORALES DE LOS HABITANTES DEL BARRIO RAFAEL NÚÑEZ			
NIVEL DE ESTUDIOS:	Primaria	_____	Bachillerato
	Técnico	_____	Profesional
		_____	_____
QUE OFICIO DESEMPEÑA ACTUALMENTE	Empleadas del servicio	_____	Plomero
	Mototaxista	_____	Electricista
	Obrero	_____	os
	Otros	_____	_____
CERTIFICADO	SI	_____	NO
		_____	NO APLICA
		_____	_____
CUANTOS TRABAJOS REALIZA A LA SEMANA :	1 A 3	_____	3 A 6
	6 O MAS	_____	NO APLICA
		_____	_____
CUAL DE LOS SIGUIENTES OFICIOS LE GUSTARÍA DESEMPEÑAR:	Carpintero	_____	Albañil
	Mesero	_____	Cocinero
	Mecánico	_____	Electricista
	Plomero	_____	Otro
		_____	_____
TIENE EXPERIENCIA EN EL OFICIO ESCOGIDO:	SI	_____	No
		_____	_____
HA PERTENECIDO A ALGUNA ORGANIZACIÓN DE TRABAJO (Asociación, cooperativa, sindicato):	SI	_____	NO
		_____	_____
ESTARÍA DISPUESTO A SER SOCIO DE UNA ORGANIZACIÓN LABORAL	SI	_____	NO
		_____	_____
ESTARÍA DISPUESTO A DAR UN APOORTE ECONÓMICO PARA DICHA ORGANIZACIÓN	SI	_____	NO
	\$ 5,000 - \$ 10,000	_____	_____
	\$ 10,000- \$ 15,000	_____	_____
	\$ 15,000- \$ 20,000	_____	_____
	\$ 20,000- \$ 30,000	_____	_____
¿CONOCE USTED ALGUN GRUPO DE TRABAJO ORGANIZADO EN RAFAEL NÚÑEZ	SI	_____	NO
		_____	_____
CONOCE USTED LOS BENEFICIOS DE HACER PARTE DE ESTOS GRUPOS	SI	_____	NO
		_____	_____

ANEXO E. NOTICIA PERIÓDICO EL UNIVERSAL, CARTAGENA, 7 DE DICIEMBRE, 2005

Oportunidad de progreso para 27 jóvenes de Olaya

GLORIA CARDONA RESTREPO

El Universal

Hace un mes Ludís Olivo vio en una propuesta de la Fundación Granitos de Paz, en conjunto con el Sena, la oportunidad de salir adelante y cumplir su sueño de ser profesional.

Igual que ella otros 26 jóvenes residentes del sector Rafael Núñez, del barrio Olaya Herrera, se graduaron ayer luego de tomar en el curso de Servicios, Ventas, Mesa y Bar.

Según Enrique Villamil, instructor del Sena, los jóvenes están preparados

Para trabajar en restaurantes, hoteles y bares de la ciudad en todo lo relacionado con preparación de cócteles, atención al cliente, decoración de copas y mesas, entre otros aspectos.

Además del curso, los jóvenes, entre los 18 y 30 años de edad, recibieron clases de relaciones humanas y trabajo social como parte integral de su preparación.

Juliana López, directora ejecutiva de la Fundación Granitos de Paz y gestora del proyecto, explicó que uno de los principales objetivos con este tipo de actividades es incentivar a los jóvenes de ese sector de Olaya que terminaron sus estudios de bachillerato, y que no continuaron su educación por falta de recursos, a que se superen y hagan posibles sus sueños y proyectos.



zenia valdelamar sotel/el universal

AYER 27 JÓVENES del sector Rafael Núñez, apoyados por la Fundación Granitos de Paz, fueron acreditados por el Sena para desempeñarse en distintos campos del mercado laboral.

Además de prepararlos, la Fundación con el apoyo del Sena y de la Universidad Tecnológica de Bolívar, consiguieron que en algunos bares, restaurantes y hoteles de la ciudad empezarán a trabajar una vez terminaron el curso.

"Además de adquirir experiencia, los jóvenes recibirán una remuneración y seguramente algunos tendrán la oportunidad de quedar fijos en el lugar donde están haciendo sus prácticas, y entonces formar su propia microempresa", comentó López.

ANEXO F. TABULACION ENCUESTA PREFERENCIAS LABORALES DE LOS HABITANTES DEL BARRIO RAFAEL NÚÑEZ

ENCUESTA PARA DETERMINAR PREFERENCIAS LABORALES DE LOS HABITANTES DEL BARRIO RAFAEL NÚÑEZ				
Total Encuestados: 67 Personas				
NIVEL DE ESTUDIOS:				
	Primaria	<u>8</u>	Bachillerato	<u>49</u>
	Técnico	<u>10</u>	Profesional	<u> </u>
QUE OFICIO DESEMPEÑA ACTUALMENTE				
	Empleadas del servicio	<u>6</u>	Plomero	<u>8</u>
	Mototaxista	<u>15</u>	Electricista	<u>5</u>
	Obrero	<u>7</u>	Desempleados	<u>23</u>
	Otros	<u>3</u>		
CERTIFICADO				
	SI	<u>3</u>	NO	<u>41</u>
			NO APLICA	<u>23</u>
CUANTOS TRABAJOS REALIZA A LA SEMANA :				
	1 A 3	<u>13</u>	3 A 6	<u>13</u>
	6 O MAS	<u>18</u>	NO APLICA	<u>23</u>
CUAL DE LOS SIGUIENTES OFICIOS LE GUSTARÍA DESEMPEÑAR:				
	Carpintero	<u>4</u>	Albañil	<u>14</u>
	Mesero	<u>36</u>	Cocinero	<u>12</u>
	Mecánico	<u>6</u>	Electricista	<u>16</u>
	Plomero	<u>19</u>	Otro	<u>3</u>
TIENE EXPERIENCIA EN EL OFICIO ESCOGIDO:				
	SI	<u>42</u>	No	<u>68</u>
HA PERTENECIDO A ALGUNA ORGANIZACIÓN DE TRABAJO (Asociación, cooperativa, sindicato):				
	SI	<u>16</u>	NO	<u>51</u>
ESTARÍA DISPUESTO A SER SOCIO DE UNA ORGANIZACIÓN LABORAL				
	SI	<u>42</u>	NO	<u>25</u>
ESTARÍA DISPUESTO A DAR UN APOORTE ECONÓMICO PARA DICHA ORGANIZACIÓN				
	SI	<u>39</u>	NO	<u>28</u>
	\$ 5,000 - \$ 10,000	<u>26</u>		
	\$ 10,000-\$ 15,000	<u>13</u>		
	\$ 15,000- \$ 20,000	<u> </u>		
	\$ 20,000- \$ 30,000	<u> </u>		
CONOCE USTED ALGÚN GRUPO DE TRABAJO ORGANIZADO EN RAFAEL NÚÑEZ				
	SI	<u>16</u>	NO	<u>51</u>
CONOCE USTED LOS BENEFICIOS DE HACER PARTE DE ESTOS GRUPOS				
	SI	<u>13</u>	NO	<u>54</u>

ANEXO G. LISTADOS PERSONAS CAPACITADAS

ADMINISTRACIÓN BASICA

No.	NOMBRE	No. Identificación
1	Ana Maria Canabal Arzuza	
2	Cruz Maria Mercado Berrio	45,504,236
3	Diana del Rosario Arzuza C.	45,520,853
4	Edwin Javier Villeros M.	870604-75928
5	Farid Morad Castillo	881111-65100
6	Ingrid Puerta Hernandez	
7	Isabel Puerta Hernandez	
8	Jhony Ramos Guerrero	
9	Ketty Casanova Verbel	1,047,384,709
10	Luis Miguel Agamez	880326-61666
11	Milagro del Carmen Ruiz arzuza	
12	Mirlena Cordoba Dominiquetis	45,552,455
13	Nancy Esther Díaz Sobrino	1,128,053,745
14	Nataly Gamboa Bertel	45,564,338
15	Nayme Avila Díaz	45,552,933
16	Nevis del Toro Julio	
17	Neyis Gómez Pérez	32,906,160
18	Patricia Del Carmen Alvarez T.	33,266,365
19	Sandra Milena Teheran H.	892808
20	Yisel García Figueroa	1,047,378,150

CURSO COOPERATIVISMO

No.	NOMBRE	No. IDENTIFICACIÓN
1	Acela Tapias Teheran	45.507.294 De Cartagena
2	Ana Luz Agudelo Cortina	45.533.872 De Cartagena
3	Clemente Retamoza P.	9.021.764 De Magangue
4	Cruz Maria Mercado Berrio	45.504.236 De Cartagena
5	Delia Maria Avila Padilla	23.191.794 De Soplaviento
6	Delmi Arce Cortina	30.825.477 De Talaigua
7	Diana Suarez Torres	45.546.914 De Cartagena
8	Edwin Enrique Barrios	N/A
9	Emma Barragan	T.I. 871250733 De Cartagena
10	Estilita Mendez	45.451.348 De Cartagena
11	Henry Correa	73.213.457 De Cartagena
12	Luz Mery Carvajal	33.262.394 Villanueva
13	Marelis Avila Berrio	64.520.257 San Onofre
14	Nelvis Marín Mejía	1.041.974.289 De Cartagena
15	Ricardo Orozco Henao	73,568,658 De Cartagena
16	Rosalia Parra Hurtado	45.481.430 De Cartagena
17	Wilmer Ariza	73.571.149 De Cartagena

CONTABILIDAD BASICA

No.	NOMBRE	No. Identificación
1	Cruz Maria Mercado Berrio	45,504,236
2	Danilo Yabrudy Avila	73,196,570
3	Diana del Rosario Arzuza C.	45,520,853
4	Edwin Javier Villeros M.	870604-75928
5	Evelis Cabarcas	871106-79899
6	Farid Morad Castillo	881111-65100
7	Ketty Casanova Verbel	1,047,384,709
8	Luis Miguel Agamez	880326-61666
9	Martha Cecilia Ramirez Cabarcas	45,540,161
10	Mirlena Cordoba Dominiquetis	45,552,455
11	Nancy Esther Díaz Sobrino	1,128,053,745
12	Nataly Gamboa Bertel	45,564,338
13	Nayme Avila Díaz	45,552,933
14	Neyis Gómez Pérez	32,906,160
15	Patricia Del Carmen Alvarez T.	33,266,365
16	Yisel García Figueroa	1,047,378,150
17	Zaira Milena Arzusa Becerra	1,047,384,196
18	Sandra Milena Teheran H.	892808
19	Ana maria Canabal Arzuza	N/A
20	Ingrid Puerta Hernandez	N/A
21	Isabel Puerta Hernandez	N/A
22	Jhony Ramos Guerrero	N/A
23	Milagro del Carmen Ruiz arzuza	N/A
24	Nevis del foro Julio	N/A

DESARROLLO DE LA MENTALIDAD EMPRESARIAL

No.	NOMBRE	No. Identificación
1	Cruz Maria Mercado Berrio	45,504,236
2	Danilo Yabrudy Avila	73,196,570
3	Diana del Rosario Arzuza C.	45,520,853
4	Edwin Javier Villeros M.	870604-75928
5	Evelis Cabarcas	871106-79899
6	Farid Morad Castillo	881111-65100
7	Ketty Casanova Verbel	1,047,384,709
8	Luis Miguel Agamez	880326-61666
9	Martha Cecilia Ramirez Cabarcas	45,540,161
10	Mirlena Cordoba Dominiquetis	45,552,455
11	Nancy Esther Díaz Sobrino	1,128,053,745
12	Nataly Gamboa Bertel	45,564,338
13	Nayme Avila Díaz	45,552,933
14	Neyis Gómez Pérez	32,906,160
15	Patricia Del Carmen Alvarez T.	33,266,365
16	Yisel García Figueroa	1,047,378,150
17	Zaira Milena Arzusa Becerra	1,047,384,196
18	Sandra Milena Teheran H.	N/A

ANEXO H. CURSO BASICO DE COOPERATIVISMO

**ANEXO I. ESTATUTOS Y ACTAS PARA LA LEGALIZACIÓN DE LA
COOPERATIVA.**

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

“XXXXXXXXXXXXXXXXXX”

REGIMEN DE COMPENSACIONES

El Consejo de Administración de la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX “XXXXXXXXXXXX”, en uso de las atribuciones
legales, estatutarias, en particular para dar cumplimiento a lo establecido en el
Decreto 468 de 1990, y

CONSIDERANDO:

a.- Que es deber del Consejo de Administración reglamentar todas las secciones y
actividades de la COOPERATIVA.

b.- Que el decreto 468 del 23 de febrero de 1990 sobre Trabajo Asociado, exige precisar el régimen de compensaciones.

c.- Que el presente Reglamento a cuyas disposiciones quedan sometidos tanto la COOPERATIVA de Trabajo Asociado como todos los que laboran en ella en condición de trabajadores asociados, consagra el régimen de compensaciones, por medio del cual y en virtud del Acuerdo Cooperativo, se fijan las normas que permitan retribuir de la mejor manera posible, el aporte de trabajo de estos.

RESUELVE

CAPITULO I

Disposiciones Generales

ARTICULO 1. Es compensación toda retribución económica que recibe el trabajador asociado por su aporte de trabajo para 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 2. De conformidad con la Ley, las compensaciones a los trabajadores asociados de la COOPERATIVA INTEGREMOS se establecerán teniendo en cuenta la función del trabajo, la especialidad, el rendimiento, la cantidad y calidad del trabajo aportado. Para tal efecto el Consejo de Administración, tendrá en cuenta los criterios antes señalados y el presente régimen.

CAPITULO II

De las Clases de Compensaciones

ARTICULO 3. La COOPERATIVA por el aporte de trabajo de sus asociados, podrá reconocer las siguientes modalidades de compensación:

- a- Compensación Ordinaria
- b- Compensación Semestral
- c- Compensación Anual
- d- Compensación Extraordinaria

ARTICULO 4. La Compensación Ordinaria es la que recibe el trabajador asociado en forma permanente, periódica y habitual, para atender en forma corriente sus necesidades personales y las de su familia.

ARTICULO 5. La compensación ordinaria puede ser fija y/o variable. La fija es el pago al trabajo cuyo monto periódico se mantiene en forma mensual o quincenal y retribuye la duración del esfuerzo del trabajador. La compensación variable es aquella cuyo monto se establece de acuerdo con los resultados del esfuerzo realizado por el trabajador asociado, bien sea por tarea, por unidad de obra, por operaciones, a destajo o por metas cumplidas sin perjuicio de poderse establecer un mínimo fijo de ésta compensación. No obstante se establece que ninguna compensación será inferior al Salario Mínimo Mensual Legal Vigente. Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas establecidas, y devenguen una compensación ordinaria mínima, ésta compensación regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas.

PARAGRAFO. Al momento de la vinculación del trabajador asociado, o cuando sea promovido a otro cargo, la COOPERATIVA por medio del órgano competente señalará por escrito el monto de la compensación ordinaria asignada si es fija y los parámetros de liquidación si es variable; si se paga la duración del esfuerzo o los resultados de su esfuerzo, o si el pago se hace incluyendo el valor discriminado de todas sus compensaciones, caso en el cual no se aplicara lo establecido en los Artículos 7, 10 y 21.

ARTICULO 6. Es compensación semestral la que recibe el trabajador asociado para atender sus gastos personales y familiares que se causan 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 7. El valor de la compensación semestral por servicios, será equivalente a la mitad de una compensación mensual ordinaria y se entregara 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 8. 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 9. En el caso de terminación del vínculo del trabajador asociado con la COOPERATIVA por alguna de las causas previstas en los Estatutos y el Régimen de Trabajo Asociado, se reconocerá y liquidará la compensación semestral proporcional al tiempo trabajado siempre y cuando haya laborado mas de noventa (90) días en el respectivo semestre.

ARTICULO 10. La COOPERATIVA reconocerá a favor de los trabajadores asociados una compensación anual que será entregada en el evento de su desvinculación, 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 llevara a una cuenta individual del asociado trabajador. Su pago se hará dentro del mes de Enero siguiente.

ARTICULO 11. La COOPERATIVA podrá hacer entregas parciales anticipadas del monto acumulado de las compensaciones anuales diferidas, 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 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 12. 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 13. 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, irá primero a cubrir los daños ocasionados o en su defecto a incrementar el Fondo de Previsión y Seguridad Social.

ARTICULO 14. En la medida que las circunstancias económicas de la COOPERATIVA lo permitan y en cumplimiento de los objetivos de la misma en el sentido de remunerar equitativamente el aporte de trabajo de los asociados y de mantener los puestos de trabajo, ésta podrá acordar otras 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 15. En el evento que se produzca 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.

ARTICULO 16. El trabajador asociado que sea recompensado por la duración de su esfuerzo y que labore los días de descanso según lo acordado en el Régimen de Trabajo Asociado, recibirá en proporción al tiempo laborado una suma equivalente a la compensación ordinaria. Cuando el trabajador asociado labore ocasionalmente un día dominical o festivo, recibirá en proporción al tiempo laborado, una suma equivalente a la compensación ordinaria, o un tiempo igual en la próxima semana según escoja el trabajador. Cuando en forma habitual el trabajador asociado labore en días dominicales o festivos, además de recibir en proporción al tiempo laborado una suma equivalente a la compensación ordinaria, tendrá un tiempo igual de descanso en la semana siguiente.

ARTICULO 17. El trabajador asociado que sea recompensado por la duración de su esfuerzo y que labore en horario nocturno, tendrá un incremento del treinta y cinco por ciento (35%) sobre la compensación ordinaria correspondiente al horario diurno en proporción al tiempo trabajado.

ARTICULO 18: El trabajo extra cuando se pague la duración del esfuerzo del trabajador será recompensado así: Si el tiempo es extra diurno, con un incremento del veinticinco por ciento (25%), y si es extra nocturno, con un incremento del setenta y cinco por ciento (75%) adicional al valor compensado por el tiempo en jornada ordinaria.

PARAGRAFO. Cuando se recompensen los resultados del esfuerzo y no la duración del esfuerzo del trabajador asociado, sea corto o largo el tiempo empleado para conseguirlo sin imponerle una jornada de trabajo para cumplir su cometido, es decir, si no se exige realizar el servicio estipulado dentro de una jornada específica, no se aplicará lo estipulado en los artículos 16, 17 y 18, sino que se compensará conforme a lo pactado con el trabajador asociado.

Otras Disposiciones

ARTICULO 19. La COOPERATIVA cancelará al trabajador asociado sus compensaciones en moneda legal Colombiana por períodos mensuales vencidos. Este pago podrá realizarse en dinero en efectivo, mediante cheque o por el sistema de consignación en cuenta a nombre del trabajador.

ARTICULO 20. 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 del cincuenta por ciento (50%) del total de la compensación ordinaria; para los casos en que la compensación ordinaria sea equivalente al Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, la compensación en especie no podrá ser superior al treinta por ciento (30%).

ARTICULO 21. Todo trabajador asociado que cumpla un (1) año de labores en la COOPERATIVA, tendrá derecho a disfrutar de un período de descanso anual remunerado de cinco (5) días hábiles, 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.

PARAGRAFO. 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 22. Para el evento del 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 (1) año de labores o fracción superior a 180 días.

ARTICULO 23. Para dar cumplimiento a las compensaciones aquí anunciadas se creará un Fondo de Compensaciones que será alimentado en la siguiente forma:

- a) Una parte de los excedentes asignados por la Asamblea General.
- b) Los excedentes producidos en inversiones del Fondo de Compensaciones.
- c) Las partidas aprobadas por la Asamblea General.

CAPITULO III

Pagos que no Constituyen Compensación

ARTICULO 24. En la medida que las circunstancias lo permitan, la COOPERATIVA podrá reconocer a los trabajadores asociados auxilios mensuales especiales para compensar los gastos de transporte, alimentación, educación y salud, los cuales serán asignados por Consejo de Administración. Estos auxilios para ningún efecto se constituirán en compensación y en consecuencia no se

tendrán en cuenta para ninguna de las liquidaciones previstas en el presente régimen.

ARTICULO 25. La COOPERATIVA de Trabajo Asociado podrá proveer a sus trabajadores asociados de los equipos o elementos necesarios para el desempeño de sus funciones, de una manera directa o indirecta.

CAPITULO IV

Entrega, Dedución y Retención de Compensaciones

ARTICULO 26. 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.

En caso de fallecimiento del trabajador asociado, la entrega de las compensaciones se hará conforme a lo dispuesto en el Artículo 20 de los

Estatutos o por lo dispuesto en vida por el trabajador en el registro social tramitado en el momento de su vinculación a la COOPERATIVA.

ARTICULO 27. La COOPERATIVA podrá efectuar deducciones de las compensaciones ordinarias o extraordinarias del trabajador asociado sin su previa autorización en los siguientes casos:

- a) Para el pago de aportes sociales individuales que en virtud del Acuerdo Cooperativo, esté obligado a cancelar el trabajador asociado y éste no se encuentre al día;
- b) Para cubrir la parte que le correspondiere por seguridad social integral;
- c) Para amortizar los préstamos efectuados por la COOPERATIVA al asociado conforme a los plazos establecidos en el respectivo documento de la obligación;
- d) Por multas disciplinarias impuestas conforme al estatuto y al Régimen de Trabajo Asociado si el trabajador asociado no las hubiere cancelado;
- e) Para responder por las pérdidas de dinero y demás bienes de la COOPERATIVA que estén a su cargo siempre y cuando se haya comprobado su responsabilidad;

f) Por orden de autoridad judicial.

ARTICULO 28. Las deducciones que se efectúen a las compensaciones ordinarias del trabajador asociado, no podrán ser superiores al cincuenta por ciento (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 limite.

ARTICULO 29. Si antes del cierre del ejercicio económico se aprecia que no se cumplirán los presupuestos y se ocasionara una pérdida, ésta se podrá evitar reintegrando todos los trabajadores asociados parte de sus compensaciones para cubrir el déficit que se presenta y en proporción al monto de las que cada uno hubiere recibido durante el ejercicio económico respectivo. El Estatuto establece el órgano competente que tiene la facultad de decidir sobre tal procedimiento. El reintegro de parte de las compensaciones podrá causarse como obligación a cargo del asociado y cancelarse con las compensaciones a recibir en el ejercicio económico siguiente, sin perjuicio de poder establecer la COOPERATIVA una provisión o reserva técnica, destinada a cubrir los eventuales resultados deficitarios.

Si se produce el déficit como consecuencia de hechos de fuerza mayor o caso fortuito, o ajenos a la voluntad y autogestión de los trabajadores, se causará la pérdida; y por lo tanto se afectará la reserva de protección de aportes sociales, o éstos, de conformidad con la Ley.

CAPITULO V

Disposiciones Finales

ARTICULO 30. El Consejo de Administración mediante Acta o acuerdo podrá reglamentar y dictar las disposiciones necesarias para garantizar la completa ejecución de los Capítulos anteriormente estipulados.

ARTICULO 31. 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.

En constancia firman el Presidente y Secretario del Consejo de Administración

Presidente Consejo de Administración

Secretario Consejo de Administración

El presente Régimen de Compensaciones fue aprobado en Asamblea General de Constitución celebrada a los veintinueve (29) días del mes de Septiembre del año 2003 en la ciudad de Bogotá, Departamento de Cundinamarca.

En constancia firman el Presidente y el Secretario de la Asamblea General de Constitución.

Presidente Asamblea de Constitución

Secretario Asamblea de Constitución

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO XXXXXXXXXXXXXXXX

“XXXXXXXXXXXXX”

REGIMEN DE PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL

El Consejo de Administración de la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX "XXXXXXXXXXXX", en uso de las atribuciones legales,
estatutarias, en particular para dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 468
de 1990, y

CONSIDERANDO:

- a.- Que es deber del Consejo de Administración reglamentar todas las secciones y actividades de la COOPERATIVA INTEGREMOS.

- b.- Que el Decreto 468 del 23 de febrero de 1990, sobre Trabajo Asociado exige precisar el régimen de Previsión y Seguridad Social.

RESUELVE

ARTICULO 1. El presente Régimen cubre a todos los trabajadores asociados que como Acto Cooperativo vinculan su fuerza laboral, intelectual o material, como aporte social a través de la sección de trabajo asociado de la COOPERATIVA INTEGRAMOS y que lo hagan de acuerdo con los Regímenes establecidos.

ARTICULO 2. Los riesgos o contingencias de enfermedad general o maternidad, accidente de trabajo, enfermedad profesional, invalidez, vejez y muerte que se presenten durante el término en que esté vigente la relación de trabajo asociado, serán amparados por la COOPERATIVA, mediante la afiliación de los trabajadores a las Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Administradoras de Riesgos Profesionales legalmente reconocidas que en efecto serán quienes otorgan las prestaciones sociales económicas y asistenciales establecidas por la Ley.

ARTICULO 3. Para amparar los riesgos señalados en el Artículo 2º., la COOPERATIVA pagará mediante autoliquidación, el cien por ciento (100%) de los aportes establecidos en la Ley 100 de 1993 sobre Seguridad Social Integral, correspondiente a sus asociados en calidad de dependientes, siempre y cuando el

contrato con la Cooperativa que da lugar a la prestación del servicio haya incluido en su valor el costo de esos aportes con la Empresa contratante.

ARTICULO 4. Para realizar el pago de que trata el Artículo anterior, la COOPERATIVA descontará de las compensaciones ordinarias y sin autorización expresa del trabajador asociado el porcentaje establecido por la Ley 100 de 1993 para los trabajadores dependientes.

ARTICULO 5. Dependiendo de la solvencia económica de la COOPERATIVA, ésta podrá establecer otros servicios para el trabajador asociado y sus familiares.

ARTICULO 6. Como complemento a los servicios previstos en los Artículos anteriores del presente reglamento, la COOPERATIVA podrá establecer, si las condiciones económicas se lo permiten, un servicio de seguro de vida y otros complementarios, como servicio funerario, que protejan la integridad del trabajador asociado y sus familiares.

ARTICULO 7. En la medida que la COOPERATIVA cuente con sus recursos específicos destinados al Fondo de Previsión y Seguridad Social, podrá complementar los servicios de protección integral al trabajador.

ARTICULO 8. La COOPERATIVA tendrá un Fondo de Previsión y Seguridad Social de carácter especial destinado a estos servicios con el fin de poder prestar este servicio a todos sus trabajadores asociados.

ARTICULO 9. El Fondo de Previsión y Seguridad Social, estará conformado por los siguientes recursos:

a.- Las apropiaciones que con cargo al presupuesto anual se establezcan para el incremento del Fondo, provenientes de los contratos de prestación de servicios con terceros.

b.- El porcentaje de los excedentes que destine la Asamblea General de la COOPERATIVA.

c.- De los rendimientos financieros de los recursos del Fondo, invertidos dentro o fuera de la COOPERATIVA.

d.- Los descuentos acordados en Asamblea General que deban hacerse a los asociados para tal fin.

e.- Los auxilios y donaciones que se reciban con destino al mismo.

ARTICULO 10. Los recursos del Fondo de Previsión y Seguridad Social, serán destinados exclusivamente para este fin.

ARTICULO 11. El Fondo tendrá sus propios registros contables adecuados de tal forma que se le permita identificar claramente los diversos movimientos de ingresos y egresos.

ARTICULO 12. Los descuentos para el Fondo de Previsión y Seguridad Social hechos al trabajador asociado, se realizarán mensualmente con el fin de poder cumplir con los compromisos ante las Entidades de previsión y seguridad social.

ARTICULO 13. La COOPERATIVA podrá afiliar a los trabajadores asociados a una Caja de Compensación Familiar para que ésta les preste todos los servicios establecidos para los trabajadores dependientes.

ARTICULO 14. El Consejo de Administración, mediante Resoluciones particulares, podrá desarrollar en detalle las normas contenidas en el presente Régimen y dictar disposiciones necesarias para garantizar su ejecución.

ARTICULO 15. A partir de la vigencia del presente Régimen, cesan para la COOPERATIVA con relación a sus asociados, las obligaciones de previsión y seguridad social que a favor de los trabajadores dependientes, consagra el Código Sustantivo de Trabajo.

En constancia firman el Presidente y Secretario del Consejo de Administración

Presidente Consejo de
Administración

Secretario Consejo de
Administración

El presente Régimen de Previsión y Seguridad Social fue aprobado en Asamblea General de Constitución celebrada a los veintinueve (29) días del mes de Septiembre del año 2003 en Bogotá, Departamento de Cundinamarca.

En constancia firman el Presidente y el Secretario de la Asamblea General

Presidente Asamblea de
Constitución

Secretario Asamblea Constitución

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
"XXXXXXXXXXXXX"

REGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO

El Consejo de Administración de la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX "XXXXXXXXXXXXX ", en uso de las
atribuciones legales, estatutarias, en particular para dar cumplimiento a lo
establecido en el Decreto 468 de 1990, y

CONSIDERANDO:

a) Que es deber del Consejo de Administración reglamentar todas las actividades
de la COOPERATIVA;

b) Que es necesario precisar el Régimen 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 capacidad técnica o profesional, su mano de obra según el caso, dentro de un período de tiempo 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 como asociado y las demás estipulaciones convenientes y/o necesarias para regular la actividad laboral asociada.

RESUELVE

CAPITULO I

Organización General del Trabajo

ARTICULO 1. Una vez se forma parte de la COOPERATIVA INTEGREMOS 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 el Consejo de Administración.

ARTICULO 2. El trabajo en la COOPERATIVA NTEGREMOS estará a cargo de los asociados quienes desarrollarán las actividades previstas en los estatutos y el presente régimen en forma autogestionaria. El servicio que el asociado preste a través de la COOPERATIVA no implica contrato de trabajo, las normas y condiciones de éste convenio y las anexas al mismo, se han convenido y se convendrán en forma democrática entre los mismos asociados, acorde a las condiciones de empleo establecidas por la COOPERATIVA, y por lo tanto no están sometidas a las disposiciones del Código Laboral.

ARTICULO 3. 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, tenencia o en arriendo.

ARTICULO 4. La COOPERATIVA organizará directamente las actividades de trabajo de sus asociados con autonomía administrativa y asumirá los riesgos en su

realización, inclusive cuando se conviene o contrata la ejecución de un trabajo total, parcial o temporal en favor de otras empresas o terceros en general.

ARTICULO 5. La COOPERATIVA contratará a trabajadores no asociados, y solo en forma excepcional y por razones debidamente justificadas, podrá realizarse por trabajadores no asociados, y en tales casos las relaciones con ellos se regirán por las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de que las partes convengan otras modalidades de contratación. Se considerarán causas excepcionales y justificadas para contratar trabajadores no asociados las siguientes:

- 1.- Para trabajos ocasionales o accidentales referidos a labores distintas de las actividades normales y permanentes de la COOPERATIVA.
- 2.- Para atender el incremento transitorio de actividades o para reemplazar temporalmente asociados que se encuentren en suspensión del trabajo.
- 3.- Para vincular personal técnico que no exista entre los trabajadores asociados y que no desee vincularse como asociado a la COOPERATIVA.
- 4.- Para llenar vacantes que requieran una inmediata provisión y que no den espera a la afiliación del trabajador como asociado, caso en el cual a éste se le deberá definir su situación en un término no superior a dos (2) meses.

ARTICULO 6. Modalidades de Vinculación. La cooperativa vinculara a sus trabajadores asociados bajo las siguientes modalidades de relación de trabajo asociado:

6.1 Permanente, esto es de duración indefinida.

6.2 Para un periodo determinado o por el tiempo de realización de una labor especifica, modalidad esta que se podrá convenir cuando la Cooperativa intervenga como contratista o cuando requiera de trabajadores asociados para atender el incremento transitorio de actividades, o para reemplazar temporalmente asociados que se encuentren en licencias o suspensión del trabajo por cualquier causa, o para la realización de una labor especifica temporal.

6.3 Para periodos intermitentes, los cuales se convendrán cuando por la naturaleza de la actividad o los ciclos de las labores no sea posible a la Cooperativa de Trabajo Asociado garantizarle trabajo permanente al asociado sino requiriéndolo periódicamente, por lo cual esta modalidad de relación de trabajo asociado deberá establecer periodos de trabajo no inferiores a dos (2) meses, ni con intervalos cesantes superiores a seis (6) meses. Esta modalidad tendrá que convenirse por un termino global no inferior a dos (2) años.

PARÁGRAFO: El trabajador asociado vinculado para un periodo determinado o una labor especifica o el intermitente en su periodo de trabajador asociado activo,

tendrá los mismos derechos y deberes del asociado permanente. Igualmente, los trabajadores asociados intermitentes, durante los periodos inactivos, tendrán derecho a participar en la Asamblea General de asociados con voz y voto, pero no podrán desempeñarse en los órganos de administración y vigilancia y control y no estarán obligados a realizar aportes sociales individuales.

ARTICULO 7. Cada trabajador asociado tendrá un puesto de trabajo claramente definido al momento de ingresar a la COOPERATIVA o al desempeñar un nuevo cargo. Además de realizar la labor corriente asignada al trabajador asociado, este 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 8. 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 su educación,

conocimientos, experiencia, aptitudes, capacidades, y disponibilidad del aspirante siempre y cuando estas coincidan con los requerimientos del cargo.

ARTICULO 9. Quien aspire a ser trabajador asociado de la COOPERATIVA, deberá además de cumplir con los requisitos estatutarios, los siguientes:

- I. Presentar la solicitud en el formato establecido por la COOPERATIVA.

2. Presentar hoja de vida con fotografía reciente.

3. Presentar certificado médico de ingreso. Para el examen médico de ingreso no se exigirá la prueba del SIDA, la prueba de embarazo ni la radiografía pulmonar.

4. Presentar certificado de estudios realizados.

5. Presentar certificado de trabajos anteriores.

6. Presentar certificado de antecedentes Judiciales.

7. Presentar fotocopia de la Cédula de ciudadanía.

8. Presentar fotocopia de la Libreta Militar.

PARAGRAFO: Como política general, La COOPERATIVA no vinculara como asociados a menores de edad.

ARTICULO 10. 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 11. Además de los deberes consagrados en los estatutos, el trabajador asociado en sus relaciones de trabajo con la COOPERATIVA, está obligado a:

a.- Identificarse con la naturaleza del trabajo asociado.

b.- 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.

c.- Llegar oportunamente al sitio de trabajo conforme a lo pactado y cumplir el horario establecido.

d.- Evitar cualquier disminución intencional del ritmo de trabajo o suspensión de labores injustificada e intempestivamente o impedir el buen desarrollo de las labores de los demás compañeros.

e.- Presentarse al trabajo en óptimas condiciones para laborar, no alteradas por estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos.

f.- 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.

g.- Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural de los implementos de labor, la dotación y demás bienes de trabajo de la COOPERATIVA.

h.- Abstenerse de utilizar los elementos de labor suministrados por la COOPERATIVA para fines distintos del trabajo asociado.

i.- Responder económicamente por las pérdidas de los dineros y demás bienes de la COOPERATIVA que estén bajo su manejo y responsabilidad.

j.- 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 normas de higiene hospitalaria y seguridad industrial que se encuentren establecidas.

k.- Abstenerse de ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, máquinas, herramientas o equipos y demás bienes de la COOPERATIVA.

l.- Prestar colaboración y solidaridad en casos de siniestro o riesgo inminente que afecten al personal de la COOPERATIVA.

m.- 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.

n.- Cuidar su apariencia personal y utilizar los distintivos establecidos por la administración de la COOPERATIVA.

o.- Permanecer en el sitio de trabajo para el cual fue asignado.

p.- Asistir a los eventos educativos programados por el Comité de Educación de la COOPERATIVA u órgano de Administración encargado para tal fin.

ARTICULO 12. Además de los derechos consagrados en los estatutos, el trabajador asociado en sus relaciones con la COOPERATIVA y en su trabajo tendrá los siguientes:

a.- Mantener dentro de la COOPERATIVA una ocupación laboral que sólo perderá por causas previstas en la Ley, los estatutos y el presente reglamento.

b.- Recibir de la COOPERATIVA la dotación respectiva de acuerdo con los requerimientos del cargo.

- c.- Contar con la protección necesaria en materia de seguridad social integral, para lo cual debe estar asegurado.
- d.- Contar con los descansos los días festivos o los programados según lo acordado a su trabajo.
- e.- Obtener los permisos y licencias establecidos en el reglamento.
- f.- Tener acceso a todos los servicios de la COOPERATIVA establecidos por el Consejo de Asociados.
- g.- Ser informado sobre los avances, retrocesos y perspectivas de la COOPERATIVA.
- h.- Expresar ante los superiores y demás compañeros sus apreciaciones de las actuaciones dentro de la COOPERATIVA.
- i.- Presentar por el conducto regular, ante el órgano competente, las quejas, reclamos o sugerencias que crean convenientes.

j.- Exigir un trato cordial, digno, respetuoso y culto ante los superiores y demás compañeros .

k.- Tener acceso a la formación, capacitación y asistencia técnica para el mejor desempeño de sus funciones.

CAPITULO IV

Jornadas, Horarios y Condiciones de Tiempo para el Desarrollo del Trabajo Asociado

ARTICULO 13. El Consejo de Administración establecerá las jornadas de trabajo, al igual que los descansos para las diferentes actividades, áreas y oficios según el caso.

Para el desarrollo de las actividades laborales del trabajador asociado, como regla general está obligado a laborar en una jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas a la semana, con una intensidad diaria de ocho (8) horas, salvo las jornadas extendidas, turnos diarios o trabajos previstos para jornadas menores o de tiempo parcial. La jornada diaria de trabajo será diurna si se desarrolla entre las seis antes meridiano (6 a.m.) y las diez pasado meridiano (10 p.m.) estos horarios y planes de trabajo serán determinados por el Consejo de Administración.

PARAGRAFO 1. Determinadas las jornadas de trabajo, con sus respectivos horarios se divulgarán ampliamente a los trabajadores asociados con no menos de dos (2) días calendario de anticipación a su puesta en vigencia y a la que corresponda a la actividad, área u oficio, permanecerá en un lugar fácilmente visible a quienes deben cumplirlas.

ARTICULO 14. Se consideran días de descanso obligatorio para los trabajadores asociados dado su carácter de fiesta civil o religioso los siguientes: Primero de Enero, 6 de Enero, 19 de Marzo, primero de Mayo, 29 de Junio, 20 de Julio, 7 de Agosto, 15 de Agosto, 12 de Octubre, primero de Noviembre, 11 de Noviembre, 8 de Diciembre, 25 de Diciembre, Jueves y Viernes Santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi, y Sagrado Corazón de Jesús, pero el descanso remunerado del seis de Enero, 19 de Marzo, 29 de Junio, 15 de Agosto, 12 de Octubre, primero de Noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi, y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día

ARTICULO 15 De acuerdo a la índole de trabajo y demás circunstancias que lo hagan recomendable, el Consejo de Administración podrá establecer una jornada extendida de trabajo en la cual se podrá repartir las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo, ampliando la jornada diaria hasta por diez (10) horas con el fin de no laborar el día sábado.

ARTICULO 16: Los trabajadores asociados que sean autoridades superiores de administración de la Cooperativa, los que tengan responsabilidades especiales o realicen su trabajo bien sea por tarea, por unidad de obra, por metas cumplidas, por los resultados de su esfuerzo y no por la duración del mismo, por manejo de maquinas o que desempeñen cargos de mantenimiento de equipos, o cuando el trabajador asociado tenga control sobre su propio tiempo, no quedan cobijados por las disposiciones que regulan la jornada máxima de trabajo diario o semanal y en consecuencia no tendrán derecho a reconocimiento alguno por concepto de tiempo suplementario o extra cuando laboren por fuera de sus horarios normales de trabajo.

PARAGRAFO. Los trabajadores asociados que sean miembros del Consejo de Administración, Junta de vigilancia, comités especiales permanentes o que participen en comisiones transitorias y en el desempeño de dichas funciones ocupen tiempo por fuera de la jornada diaria de trabajo o de los turnos especiales establecidos, desempeñarán estas tareas por fuera de la regulación de sus jornadas y sin retribución económica alguna diferente al reembolso o entrega de dineros para gastos del desplazamiento, alojamiento o alimentación en que puedan incurrir.

ARTICULO 17: Para el registro y control de horarios y jornadas de trabajo, el Consejo de Administración reglamentará y establecerá los procedimientos adecuados.

ARTICULO 18: El Consejo de Administración reglamentará el tiempo disponible para asistir a las Asambleas u 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.

PARAGRAFO: Cuando la COOPERATIVA sufra siniestros de magnitud que ocasionen graves daños a los bienes y/o a las personas, todos los trabajadores asociados podrán prestar su concurso de trabajo orientado a la solución de estos hechos en la intensidad y tiempo que se requiera. En tales eventos el trabajo realizado estará por fuera de cualquier regulación de jornada de trabajo y éste se prestará en forma completamente desinteresada desde el punto de vista económico.

En estos casos el ofrecimiento del asociado deberá constar por escrito, especificándose el tiempo y la excepcionalidad del servicio. El ofrecimiento de trabajo solidario es revocable por el asociado en cualquier momento.

CAPITULO V

De los Descansos Anuales, Permisos y Licencias

ARTICULO 19. Los trabajadores asociados que hubieren laborado durante un año sin interrupción, tendrán derecho a cinco (5) días hábiles consecutivos de descanso compensado.

PARAGRAFO 1. La época del descanso anual compensado debe ser señalado por la COOPERATIVA, dentro del año siguiente en que se hayan causado y debe ser concedido a petición del asociado, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Cooperativa debe dar a conocer al asociado con 15 días de anticipación, la fecha en que se concederá el descanso anual.

PARAGRAFO 2. Cuando el trabajador asociado no haya prestado sus servicios a la COOPERATIVA conforme a lo establecido en el artículo 19, el órgano competente establecerá los descansos teniendo en cuenta que sean proporcionales al trabajo realizado durante el año siempre y cuando se trate de fracciones superiores a ciento ochenta (180) días.

ARTICULO 20. El descanso anual podrá ser interrumpido por las directivas de la COOPERATIVA en casos especiales y debidamente justificado, pudiendo ser reanudado el descanso con posterioridad.

ARTICULO 21. El descanso anual podrá ser por turnos dependiendo de la actividad laboral que realice la COOPERATIVA o a juicio del Consejo de Administración o quien haga sus veces, el cual lo comunicará por escrito.

ARTICULO 22. Serán permisos forzosos cuando el asociado debe ejercer el derecho al sufragio, asistir a un evento de representación de la COOPERATIVA, para atender emergencias por calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir al servicio médico, para amamantar al hijo de la trabajadora durante los seis primeros meses de edad de éste, por una (1) hora diaria conforme lo acuerde la asociada con la autoridad superior inmediata.

ARTICULO 23. Todo permiso debe solicitarse con dos (2) días de anticipación al órgano competente con el fin de poder prever su reemplazo. Para los eventos de calamidad domestica el aviso puede ser, anterior, posterior o al momento de suceder el hecho, según lo permitan las circunstancias.

ARTICULO 24. La COOPERATIVA concederá permisos especiales remunerados con dos (2) días de compensación ordinaria por nacimiento de un hijo y tres (3) días por el fallecimiento de los padres, cónyuge, compañero (a) permanente, o hijos del trabajador asociado. También concederá permiso especial no remunerado hasta por dos (2) días hábiles, para atender cualquiera de las causas anteriores.

En caso de matrimonio de un trabajador asociado, la COOPERATIVA concederá permiso no remunerado hasta por tres (3) días hábiles.

ARTICULO 25. El Consejo de Administración podrá otorgar permisos compensados o no a los trabajadores asociados hasta por tres (3) días hábiles, por razones personales o familiares debidamente justificadas dependiendo del estado y situación económica en que se encuentre la COOPERATIVA.

ARTICULO 26. El Consejo de Administración previa solicitud escrita y sustentada, otorgará licencias no compensadas hasta por dos (2) meses al trabajador asociado por razones personales justificadas.

ARTICULO 27. Las trabajadoras asociadas en estado de embarazo tienen derecho a una licencia compensada hasta por doce (12) semanas en la época del

parto. El régimen de previsión y seguridad social en su Artículo 2º. establecerá la forma como será asumida la compensación de dicha licencia.

ARTICULO 28. El retardo hasta por treinta (30) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente a juicio de la autoridad superior competente, se sancionará así:

a.- Por primera vez con llamada de atención verbal.

b.- Por segunda vez, con llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida.

c.- Por tercera vez, con multa pecuniaria hasta de dos (2) días de compensación ordinaria mínima legal vigente al momento de producirse la sanción en cada caso.

d.- Por cuarta vez, con suspensión del trabajo hasta por tres (3) días o multa por la suma del equivalente a dos (2) días de compensación ordinaria.

e.- Si reincide, perderá el trabajo y su carácter de asociado, formulándosele pliego de cargos conforme lo contemplan los estatutos.

ARTICULO 29. Las amonestaciones, las llamadas de atención verbales y escritas, las multas pecuniarias y las suspensiones hasta por tres (3) días por faltas cometidas por los asociados contra los Estatutos, los Regímenes o los Reglamentos de la COOPERATIVA, serán realizadas por el superior inmediato, pero cuando se trate de aplicar una multa o una suspensión al trabajo cualquiera que sea su duración, se aplicará el procedimiento establecido en los estatutos de llamar a descargos al trabajador inculpado para que los rinda en presencia de dos compañeros de trabajo dejando constancia de los mismos en un Acta que será adjuntada a la hoja de vida del asociado. Las suspensiones que excedan de tres (3) días, deberá hacerlas el Consejo de Administración así como la exclusión.

ARTICULO 30. Cuando el trabajador asociado falte un (1) día al trabajo, sin causa debidamente justificada, se le descontará el valor de la compensación ordinaria del día y no tendrá derecho al pago dominical correspondiente. Si dicha falta ocasiona grave perjuicio en las labores normales de la COOPERATIVA, el Consejo de Administración establecerá las siguientes sanciones:

a.- Por la primera vez, suspensión al trabajo sin ninguna compensación hasta de (8) ocho días.

b.- Por la segunda vez, suspensión al trabajo sin ninguna compensación hasta de un (1) mes.

c.- Por la tercera vez, el trabajador perderá su carácter de asociado.

CAPITULO VI

Terminación del Vínculo de Trabajador Asociado

ARTICULO 31. La relación de trabajo asociado terminará con la COOPERATIVA por las siguientes causas:

a.- Por retiro voluntario.

b.- Por razones ajenas a su voluntad.

c.- Por exclusión.

d.- Por muerte.

ARTICULO 32. El retiro voluntario de la COOPERATIVA implica la terminación de la relación de trabajador asociado. Dicha solicitud y retiro debe presentarse con (30) treinta días de anticipación a la dejación del cargo con el fin de que haya tiempo de suplir la vacante.

ARTICULO 33. 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 Solidaridad. La entrega de los aportes se hará conforme a lo contemplado en los estatutos.

ARTICULO 34. El retiro por razones ajenas a la voluntad del asociado se hará cuando no pueda continuar desempeñándose en su puesto de trabajo por:

a.- 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 ciento ochenta (180) días.

b.- Incapacidad física o mental que implique el reconocimiento de la pensión o invalidez, conforme al régimen de previsión y seguridad social.

c.- Detención por autoridad competente por más de treinta (30) días.

d.- Necesidades de la COOPERATIVA de cancelar el puesto de labor que ocupa el asociado ante la imposibilidad económica para sostenerlo; o cuando por razones de la misma índole, la COOPERATIVA se desprenda de la propiedad del establecimiento, de los medios o derechos productivos con los cuales labore éste, y una vez agotada toda posibilidad de reubicarlo dentro de la COOPERATIVA no sea posible.

e.- Por faltas disciplinarias contempladas en los estatutos y el presente reglamento.

f.- Por razones estrictamente personales.

ARTICULO 35. La exclusión del trabajador asociado se regirá por los procedimientos previstos en los estatutos y por la faltas contempladas en el presente reglamento que den lugar a ello. Son causas graves para la exclusión de un trabajador asociado las siguientes:

a.- Por reincidencia en los retardos a la hora de entrada al trabajo.

- b.- Por acumulación de sanciones.

- c.- Por deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio de las actividades similares o análogas.

- d.- Por impedir el normal desarrollo laboral de los compañeros.

- e.- Por aprovecharse de la COOPERATIVA para su lucro personal.

- f. Por faltas a las obligaciones y derechos como trabajador asociado.

- g.- Por todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador asociado con sus compañeros de trabajo sean o no asociados.

- h.- Por todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, medicinas, materias primas, equipos, productos terminados, implementos y demás objetos relacionados con el trabajo así como toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas de la COOPERATIVA o de la (s) Entidades con las cuales se contrate.

i.- El que el trabajador revele los secretos de naturaleza técnicos o comerciales de carácter reservado con perjuicio de la COOPERATIVA.

j.- Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina en el sitio de trabajo.

k.- La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

l.- La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas o curativas prescritas por los médicos o autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

m.- El sustraer del sitio de trabajo los útiles, equipos, materias primas o productos terminados sin la debida autorización.

n.- Por disminuir intencionalmente el trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

o.- Utilizar útiles o herramientas de la COOPERATIVA en objetos diferentes al trabajo.

ARTICULO 36. Terminada la relación laboral del trabajador asociado, la COOPERATIVA dispondrá de ocho (8) días hábiles para pagar las compensaciones que correspondan al trabajador asociado retirado.

ARTICULO 37. Una vez retirado el trabajador asociado, tendrá un plazo de tres (3) meses, para solicitar por escrito ante el Consejo de Administración o quien haga sus veces, el reconocimiento de las compensaciones pendientes a que tiene derecho.

Vencido ese término, sin que se presente ningún reclamo, cesará para la COOPERATIVA toda responsabilidad, sin perjuicio de que el extrabajador o persona autorizada pueda retirar la suma a su favor.

ARTICULO 38. Si el extrabajador, apoderado, familiar alguno no reclamare las compensaciones que le corresponden una vez transcurrido un (1) año, dicha suma pasará al Fondo de Solidaridad de la COOPERATIVA.

ARTICULO 39. De conformidad con la Ley, las diferencias que surjan entre la COOPERATIVA y sus asociados, en razón de Actos Cooperativos de trabajo, y sin perjuicio de los arreglos directos, o de los trámites de conciliación, se someterán al procedimiento arbitral del Código de Procedimiento Civil, si expresamente lo

conviene la Cooperativa y el trabajador asociado mediante cláusula compromisoria o compromiso con las formalidades previstas para tal efecto.

Caso contrario conocerá del conflicto el Juez Laboral del lugar en donde hayan sido desempeñadas las labores del trabajo asociado o el domicilio del demandado a elección del actor.

En constancia firman el Presidente y Secretario del Consejo de Administración

Presidente Consejo de Administración

Secretario Consejo de Administración

El presente Régimen de Trabajo Asociado fue aprobado en Asamblea General de Constitución celebrada a los veintinueve (29) días del mes de Septiembre del año 2003 en la ciudad de Bogotá, Departamento de Cundinamarca.

En constancia firman el Presidente y el Secretario de la Asamblea General de Constitución.

Presidente Asamblea de Constitución

Secretario Asamblea de Constitución

ANEXO J. PRESUPUESTO COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO.

Presupuesto Cooperativa de Trabajo Asociado				
Clasificación	Descripción	Cantidad	Valor Unidad	Total
Mercadeo	Flayers a Color	2000	\$ 200	\$ 400.000
	Distribución Flyers (por 2 dias c/u)	6	\$ 20.000	\$ 120.000
	Anuncios Periódico tamaño Tarjeta de Presentación a blanco y negro	12	\$ 252.300	\$ 3.027.600
	Cuñas por Radio (diarios durante un mes)	6		\$ 1.392.000
Funcionamiento	Operadora	1	\$ 572.250	\$ 572.250
	Computador	1	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000
	Compra Linea Teléfono Fijo	1	\$ 119.500	\$ 119.500
	Celulares Prepaqo	25	\$ 60.000	\$ 1.500.000
	Carnet Asociados	25	\$ 7.600	\$ 190.000
	Uniformes Asociados	50	\$ 30.000	\$ 1.500.000
Herramientas para Trabajos de los Asociados	Cinceles	3	\$ 7.000	\$ 21.000
	Martillo	3	\$ 12.800	\$ 38.400
	Almodana de 3 Libras	3	\$ 17.000	\$ 51.000
	Hoja de cerra para cortar tubos	3	\$ 2.500	\$ 7.500
	Corta tubo de cobre	3	\$ 13.500	\$ 40.500
	Alicate	3	\$ 4.500	\$ 13.500
	Palustre	3	\$ 7.500	\$ 22.500
	Metro	3	\$ 3.000	\$ 9.000
	Destornillador de pala y estrias	3	\$ 4.000	\$ 12.000
	Llave de Expansión No. 10	3	\$ 18.000	\$ 54.000
	Llave de Expansión No. 12	3	\$ 24.000	\$ 72.000
	Hombresolo	3	\$ 8.000	\$ 24.000
	Boltimeo de 0 a 300 Corriente Directa	3	\$ 25.000	\$ 75.000
	Pinzas	3	\$ 6.000	\$ 18.000
	Chequeadores para corto	3	\$ 14.000	\$ 42.000
	Taladro	3	\$ 64.000	\$ 192.000
	Corta vidrio	3	\$ 25.000	\$ 75.000
	Pistola de Kalafeteo	3	\$ 6.000	\$ 18.000
	Legalización	Camara de Comercio	1	\$ 50.000
Materiales para Capacitación	Tablero de Acilico 1,20 * 2,40	2	\$ 135.000	\$ 270.000
	Marcadores Borrables	10	\$ 1.800	\$ 18.000
	Borrador para Tablero	2	\$ 1.250	\$ 2.500
Servicios Externos	Publicista Definición del nombre y logo	1	\$ 500.000	\$ 500.000
TOTAL				\$ 11.947.250

Los rubros seleccionados son los que inflan el presupuesto. Algunos de ellos pueden conseguirse por medio de patrocinos o donaciones: uniformes, teléfonos celulares, computador. Los costos de mercadeo podrían ser disminuidos reduciendo la agresividad de la campaña, o mejor aún, consiguiendo descuentos con El universal y RCN. La creación del logo y de un nombre llamativo para la empresa puede ser un costo que nos podríamos ahorrar encontrando conocidos que tengan talento y quieran colaborar con la empresa, o buscando entre los miembros de la cooperativa diferentes ideas que puedan servir.

11	Emperatriz Díaz Zabaleta	25	Secretariado ejecutivo de sistemas Mercadeo y ventas Servicio al cliente Recepcionista	Altamente Lingüística Medianamente Interpersonal, Intrapersonal y musical	Mediano	Representa Características para el cargo
12	Elena del Carmen Valdelamar Baldiris	24	Bachiller técnico Curso de sistemas	Medianamente Lingüística Interpersonal Kinestésica e Intrapersonal	Mediano	Representa medianas características para el cargo
13	Betty Villar	18 años	Bachiller técnico Admón. base de datos	Medianamente interpersonal e intrapersonal	Mediano	Representa medianas características para el cargo
14	Luis Gabriel Godoy Méndez	21 años	Bachiller	Medianamente interpersonal e intrapersonal	Superior	Representa medianas características para el cargo
15	Mirna María Marrugo	31 años	No registra	No demuestra desarrollo	Inferior	No representa características para el cargo
16	Ana del Carmen Orozco Julio	27	2° de Bachillerato	Altamente Intrapersonal Medianamente lingüística Interpersonal	Inferior	No representa características para el cargo
17	Luz Elena García Jiménez	21 años	Bachiller Académico Curso del Servicio al cliente SENA	Altamente interpersonal Medianamente lingüística, Visual espacial e	Superior	Representa Características para el cargo