

Curso Básico de Economía Solidaria con enfoque de género

Documento en Proceso de edición





DanSocial
República de Colombia

ÁLVARO URIBE VÉLEZ
Presidente de la República

ROSEMBERG PABÓN PABÓN
Director Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria - DANSOCIAL

ABRAHAM RUBIO QUIROGA
Subdirector - DANSOCIAL

JARRISON MARTÍNEZ COLLAZOS
Director de Planeación, Políticas e Investigación - DANSOCIAL

LINA MARÍA CABRERA ARDILA
MARIA ISABEL HERNÁNDEZ
LUZ HELENA MARTÍNEZ
LINA MARÍA REYES
Coordinación de Educación e Investigación - DANSOCIAL
Creación de Textos, metodología y talleres

RAQUEL OSES CABRERA
LUZ MIRIAM DÍAZ PATIGNO
Creación y textos Curso Básico de Economía Solidaria 2005

JOHN JAIRO ROJAS
Coordinación de Economía y Productividad - DANSOCIAL

JOSÉ FRANCISCO PALACIOS
Coordinación de Comunicaciones y Conectividad - DANSOCIAL

MARTHA PATRICIA MAYORGA FRAILE
Agenda Mujer - DANSOCIAL

COLECTIVO DE GÉNERO FUNDACIÓN FES SOCIAL
MARTHA CECILA SÁNCHEZ
Creación y textos módulo Género

DENÍS ADRIANA TOLEDO
Diseño y diagramación

JORGE ANDRÉS MARTÍNEZ
Montaje Digital

ERIKA TOLEDO ARCINIEGAS
Ilustraciones

ENCUADERNACIÓN Y TIPOGRAFÍA EL FUTURO.
Impresor
Centro Comercial Petecuy Torre B.
Carrera 9 No.15-48 Local 116.- Cali, Valle.

© Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial del contenido sin autorización expresa de sus editores.

© DANSOCIAL
Cali, febrero 2007
ISBN

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	7
OBJETIVOS	8
¿COMO VAMOS A TRABAJAR?	9
MÓDULO 1 - BASES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA	13
1.1 Contexto	14
Taller 1	14
1.1.1 ¿Qué es un valor?	17
1.1.2 ¿Qué es un principio?	17
1.1.3 ¿Qué es un fin?	17
1.1.4 ¿Qué es la solidaridad?	17
Taller 2	18
1.2. Economía solidaria	19
Taller 3	19
1.2.1 ¿Qué significa economía?	20
Taller 4	20
1.2.2 ¿Qué es economía solidaria?	21
1.2.3 Antecedentes históricos de la economía solidaria	22
1.2.4 Principios de la economía solidaria	24
1.2.5 Fines de la economía solidaria	25
1.3. Tipos de organizaciones del sector solidario	26
Taller 5	26
1.3.1 Organizaciones solidarias de desarrollo	27
1.3.1.1 Fundaciones	27
1.3.1.2 Corporaciones	27
1.3.1.3 Asociaciones	28
1.3.1.4 Organismos de acción comunal	28
1.3.1.5 Grupos de voluntariado	30
1.3.2 Organizaciones de economía solidaria	31
1.3.2.1 Características de las organizaciones de economía solidaria	32
1.3.3 Tipos de organizaciones de economía solidaria	32
1.3.3.1 Cooperativas	32
1.3.3.1.1 Clases de cooperativas según el ámbito de la actividad económica	
1.3.3.1.2 Clases de cooperativas según la actividad económica	
1.3.3.2 Precooperativas	
1.3.3.3 Cooperativas de trabajo asociado.	
1.3.3.4 Empresas de servicios en formas de administraciones públicas cooperativas	
1.3.3.5 Fondos de empleados	
1.3.3.6 Instituciones auxiliares de la economía solidaria	
	33
	33
	34
	35
	35
	35
	35
	36



1.3.3.7 Asociaciones mutuales	36
1.3.3.8 Empresas solidarias de salud	36
1.3.4 Estructura organizacional de las empresas de economía solidaria	37
Taller 6	37
MÓDULO 2 - MARCO NORMATIVO DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA	43
2.1. Marco normativo de la economía solidaria.	44
Taller 1	44
2.1.1 ¿Qué es una norma?	45
2.2. Constitución Política.	46
Taller 2	46
2.2.1 ¿Qué es la Constitución Política de una Nación?	46
2.3. Leyes.	48
2.4. Entidades de apoyo.	49
Taller 3	53
MÓDULO 3 - DESARROLLO EMPRESARIAL SOLIDARIO	55
Taller 1	56
3.1 El Emprendimiento	57
3.1.1. Caracterización	57
3.1.2. Emprendimiento solidario	
Plan de vida	
Taller 2	58
3.2 Plan de Negocios	58
3.2.1 ¿Qué es un plan de negocios?	59
3.2.2 ¿Que debe contener un plan de negocios?	59
3.2.2.1 Introducción	59
3.2.2.2 Descripción de la organización solidaria	60
3.2.2.3 Descripción producto o servicio	61
3.2.2.4 Mercado	62
3.2.2.5 Desarrollo y producción	62
3.2.2.6 Marketing	64
3.2.2.7 Gerencia	66
3.2.2.8 Aspectos financieros	68
3.2.3 Recomendaciones finales para disminuir los errores al construir un plan de negocios.	67
Taller 3	
3.3 El Plan Estratégico	
3.3.1 ¿Qué es Planeación estratégica?	
	72
	73
	75
	75
MÓDULO 4 - CONCEPTOS BÁSICOS CONTABLES, FINANCIEROS Y TRIBUTARIOS	77
Taller 1	78
4.1 Contabilidad y finanzas	79
4.1.1 Finanzas	79
4.2 Contabilidad	80
4.2.1 Balance General	82
4.2.2 Patrimonio	83
4.2.3 Costos	83

Taller 2	85
4.3 Tributación	87
4.3.1. Conceptos generales sobre tributación.	87
4.3.2. Los impuestos relacionados con el sector solidario	88
4.3.3 Impuestos sobre la renta y complementarios	88
4.3.4 Retención en la fuente	90
4.4 Otros impuestos	92
MÓDULO 5 - EDUCACIÓN SOLIDARIA Y HERRAMIENTAS DE GESTIÓN	93
Taller 1	94
5.1 ¿Qué es la educación solidaria?	95
5.1.1 ¿Cuáles son las funciones de la educación solidaria en una organización?	96
5.1.2 Principios de la educación solidaria	96
5.1.3 Sujetos de la educación solidaria	97
5.1.4 ¿Qué son los Consejos Pedagógicos?	98
5.1.5 ¿Quiénes participan?	98
5.1.6 ¿Cuáles son sus funciones?	99
5.1.7 ¿Qué temas se discuten al interior de los consejos pedagógicos?	99
5.2 Proyecto Educativo SocioEmpresarial- PESEM	100
5.2.1 ¿Qué es el PESEM?	100
5.2.2 Estructura del PESEM	101
5.2.3 Pautas para el diseño del PESEM	101
5.3 Balance social	103
5.3.1 ¿Qué se entiende por activos sociales?	104
5.3.2 ¿Qué se entiende por pasivos sociales?	104
5.3.3 ¿Cuál es la relación entre pasivos sociales y plan estratégico?	104
5.3.4 ¿Cómo construir el patrimonio social de la empresa?	104
5.3.5 Patrimonio social	105
Taller 2	107
5.4 Indicadores de evaluación de impacto	109
MÓDULO 6 - Enfoque de género en las organizaciones solidarias	111
6.1 Potencialidades de la economía solidaria con perspectiva de género	112
Taller 1	112
6.1.1 La participación	113
6.1.2 Ventajas de la participación. Ejemplo	115
6.1.3 Puntos de encuentro entre la participación de la mujer y la economía solidaria	115
6.2 Reconocimiento como mujer	116
6.2.1 ¿Qué es género?	116
6.2.2 ¿Que diferencia hay entre género y sexo?	117
6.2.3 ¿Qué es la equidad de género?	118
6.2.4 Política para la mujer en Colombia	118
6.2.5 Autoestima de las mujeres	121
Taller 2	121
6.2.6 Identificación y reconocimiento de deseos, necesidades e intereses	122
6.2.7 Posición actual de la mujer en Colombia	123
6.3 Desarrollo con equidad de género	125



6.3.1 La mujer en el desarrollo	125
6.3.2 ¿Que es un plan de desarrollo?	127
6.4 Derechos, género y trabajo	129
6.4.1 ¿Que son los derechos de las mujeres?	129
6.4.2 Legislación colombiana a favor de las mujeres	130
6.4.3 Política nacional Mujeres constructoras de paz y desarrollo	131
6.4.4 Tratados y convenios internacionales	132
6.5 Gestión empresarial en organizaciones solidarias con perspectiva de género	133
6.5.1 Emprendimientos femenino	133
6.5.2 La mujer en las organizaciones solidarias	134
6.6 Plan de acción del desarrollo empresarial con perspectiva de género	136
6.6.1 Plan de acción personal	136
6.6.2 ¿Que es un plan de acción empresarial?	137
Taller 3	138
6.6.3. Plan de acción empresarial con perspectiva de género	139
6.7 Recomendaciones y conclusiones sobre la gestión empresarial con perspectiva de género	
6.7.1 Gestión empresarial de las mujeres cabeza de familia	
6.7.2 Gestión empresarial de las madres comunitarias	
6.7.3 Gestión empresarial de las mujeres rurales	
Autoevaluación	139
	139
	140
	141
	142
ANEXOS	143
Anexo 1	143
Anexo 2	147
Anexo 3	183
Anexo 4	183
Anexo 5	187
BIBLIOGRAFÍA	188

PRESENTACIÓN

El Departamento Administrativo de la Economía Solidaria DANCOSIAL– ha rediseñado y actualizado en contenidos y metodología el presente instrumento pedagógico, a través del cuál se busca el fomento y fortalecimiento de Organizaciones Solidarias, de manera acorde con su misión institucional. La presente edición parte del trabajo del equipo de la Coordinación de Educación e Investigación -adelantada con el apoyo de la Coordinación de Economía y Productividad- para la Agenda Sectorial de Generación de Ingresos y de Empleo a Organizaciones

Solidarias de Mujeres e implementa la mirada de género, teniendo en cuenta que las aspiraciones y necesidades de las mujeres son diferentes a las de los hombres, promoviendo la Equidad de Género. Así, hace referencia a la construcción de relaciones equitativas entre mujeres y hombres -desde sus diferencias- tanto como a la igualdad de derechos, al reconocimiento de su dignidad como seres humanos y a la valoración equitativa de sus aportes a la sociedad, de manera acorde con los lineamientos de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, como entidad rectora de las políticas para las mujeres en Colombia.

El material que se presenta, busca responder a problemáticas concretas de uno de los grupos de población más afectados en Colombia por la falta de equidad. Con estos criterios, no queda más que esperar, y creemos que así será, que el presente desarrollo metodológico sea de utilidad a todas las personas pertenecientes a organizaciones interesadas en la consolidación de empresas solidarias con proyectos de desarrollo incluyentes.



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

¿Qué vamos a hacer?

A partir de este Curso básico de economía solidaria con enfoque de género brindamos las herramientas conceptuales, metodológicas y normativas elementales para permitir el acceso equitativo a las oportunidades y beneficios del modelo solidario a mujeres, hombres, grupos y comunidades con interés en crear y fortalecer organizaciones solidarias.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Al terminar el curso las personas participantes estarán en condición de:

- ◆ Identificar y comprender los conceptos, principios y valores universalmente aceptados en el sector solidario.
- ◆ Conocer la estructura del Sistema de Economía Solidaria como mecanismo que permite la participación adecuada de las personas en el desarrollo y fortalecimiento del mismo.
- ◆ Describir los pasos para lograr una eficaz participación y el desarrollo de un modelo solidario autogestionario.
- ◆ Identificar y explicar aspectos técnicos y legales, que permitan adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas de la economía solidaria.
- ◆ Identificar y establecer las bases para la formulación de proyectos sociales, educativos, económicos y administrativos para consolidar una forma asociativa determinada.
- ◆ Presentar una perspectiva de género de la economía solidaria a través de argumentos que permitan la participación de mujeres y hombres en la planeación de las organizaciones solidarias.



¿CÓMO VAMOS A TRABAJAR?

El proceso requerirá de un equipo de facilitadores(as) cuya fortaleza sea el manejo de temas de la economía solidaria para la creación y consolidación de organizaciones solidarias. Dicho proceso está soportado en instrumentos guías para la realización de ejercicios individuales que permiten el reconocimiento de todos y cada uno de los y las miembros del grupo de trabajo y cuyos resultados son insumo del proceso colectivo. La información está diseñada para orientar el trabajo de un(a) facilitador(a) de grupo, quien previamente ha profundizado sobre los contenidos y preparado los temas y técnicas pertinentes ubicando los recursos necesarios para la realización de los talleres.

El curso básico en economía solidaria consta de módulos que se desarrollarán a partir de procesos de reconocimiento de la vivencia, la reflexión, la conceptualización, la instrumentalización, la aplicación y la recuperación. El espacio de aprendizaje se basa en la Didáctica de Apropiación del Conocimiento -DACO- (Sanin: 1995), que es un proceso fundamentado en la acción-reflexión-acción para permitir la construcción, aplicación y recuperación del conocimiento, y su aplicación en la transformación de la realidad y del sujeto. El punto de partida -como herramienta pedagógica que permite crear y apropiarse el conocimiento a partir de la práctica- es la vivencia. Aquí el conocimiento se incorpora en la medida en que la práctica lo requiere, para reflexionarlo, conceptualizarlo y aplicarlo.

OBJETIVOS:

- Construir y apropiarse Conocimiento.
- Reflexionar la participación.
- Construir el concepto.
- Formular procesos.
- Interpretar y explicar la realidad.
- Transformar la realidad y transformar el sujeto.
- Recuperar la práctica.
- Socializar el conocimiento.

Se desarrollarán seis fases que operan en forma independiente y que requieren ser implementadas en su totalidad para alcanzar la apropiación:

1. Vivencia
2. Reflexión
3. Conceptualización
4. Instrumentalización
5. Aplicación
6. Recuperación



1 La Vivencia:

Se refiere a la práctica del Sujeto, expresada en experiencias, procesos y operaciones. Es un conocimiento empírico que hace parte del repertorio histórico de sujetos y comunidades, donde se conjugan cultura, trabajo, creencias y tradiciones.

El conocimiento de la vivencia se ha forjado en el hacer, con la manipulación de procesos y operaciones que constituyen la experiencia y la práctica comunitaria. Cuando las comunidades requieren de la explicación acuden al sentido común, apelando a la información que les proporciona el entorno cultural en el que las personas enmarcan su vida. El conocimiento empírico, derivado de la sabiduría popular, es tan válido e importante como el teórico que manejan los intelectuales, para interpretar y explicar los procesos. De la combinación de estos dos conocimientos, a manera de diálogo de saberes, es de donde resulta el verdadero saber.

El primer paso lo constituye la vivencia, por ser ésta la expresión de la realidad, en términos de: trabajo, juego, folclore, historia, dramatización, experiencia, cultura, participación y organización. Pero la vivencia debe ser reflexionada para apropiarse y construir conocimiento.

En el marco del presente documento, el reconocimiento de esta vivencia se desarrollará por medio de un trabajo inicial individual que será complementado por un taller como espacio de trabajo colectivo. Desde la experiencia de vida se construye el proceso de reflexión posterior.

2 La Reflexión:

Es el proceso que fundamentado en la abstracción hace posible la combinación, la interpretación, la síntesis y la explicación. Con la reflexión, el conocimiento trasciende del nivel empírico. Se avanza de la descripción al análisis cualitativo, en la medida que se interpreta, explica y sintetiza.

La reflexión permite que sujetos y comunidades ahonden en los diferentes fenómenos para comprenderlos en toda su profundidad. Es por ello que cuando, además de describirlo y vivirlo, se tiene la capacidad de abstraerlo y explicarlo, se puede decir que se está en el proceso de apropiación y construcción del conocimiento.

Es el proceso que hace posible el tránsito de la participación instrumental a la participación conceptual. Esta última participación corresponde a la construcción teórica del conocimiento, constituida por las siguientes fases (ver figura 1)

Cuando en los talleres de construcción y apropiación del conocimiento, se efectúan ejercicios de conceptualización, el punto de partida es la vivencia, y para llegar a la teoría es necesario pasar por la reflexión (Fase 2) para construir el concepto (Fase 3).

Los grupos de trabajo abstraen, de las vivencias presentadas por las personas participantes, los elementos que consideran más apropiados

1
para la construcción del concepto.
VIVENCIA

vivencial es posible mediante el ejercicio de un proceso de abstracción y análisis donde quienes participan relacionan, combinan, interpretan y explican, hasta llegar a la síntesis del conocimiento.

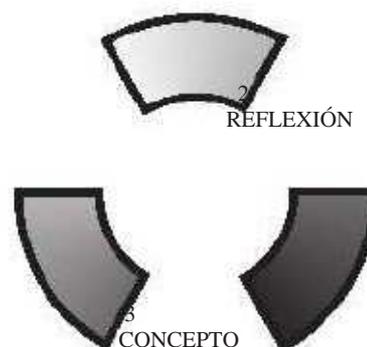


Figura 1 – El proceso de construcción del Concepto

3 El Concepto:

Es el resultado de reflexionar la vivencia y convertirla en síntesis del conocimiento. Es síntesis, porque es la esencia de multiplicidad de relaciones, combinaciones, interpretaciones y explicaciones que sufre la vivencia en el proceso de abstracción; y es generalización porque debe tener la capacidad de extender el conocimiento al conjunto de sus elementos y diferenciarlo de su universo.

El concepto constituye la unidad de la teoría y la base de cualquier interpretación y explicación. Sin el dominio conceptual es imposible trascender la vivencia y el conocimiento empírico, mucho menos instrumentalizarlo para intervenir la realidad. Sin él, la realidad seguirá explicándose por intuición o sentido común y no todo se puede explicar así.

4 La Instrumentalización:

Cuando se tiene claro el concepto es fácil traducirlo en metodologías y procesos, que puedan llevarlo a la práctica. Si no hay apropiación del conocimiento, en términos de manejo conceptual, es muy difícil codificarlo en instrumentos pedagógicos y operacionales que hagan posible su aplicación de manera efectiva.

La instrumentalización es la aplicación metodológica del conocimiento en sus diversas formas: conceptual, técnico, pedagógico, filosófico y epistemológico, siendo la metodología su máxima representación, puesto que en ella el conocimiento se organiza en fases o etapas, con un objetivo definido y unas herramientas apropiadas para aplicarlo.

5 Aplicación:

Se refiere a la forma como se emplea la metodología o el conocimiento que se ha instrumentalizado. Esta aplicación está orientada por un proceso, que se organiza en fases y se direcciona en función de unos objetivos.

Mediante el proceso se estructura el conocimiento en conceptos, permitiendo que se articulen a mecanismos de operación y recuperación.

6 Recuperación:

El concepto que se instrumentaliza y aplica genera experiencias que deben ser reflexionadas para construir nuevos conocimientos que enriquezcan y hagan crecer los procesos existentes. El avance logrado debe ser objeto de socialización para que otras personas participen y se beneficien con los resultados.

La recuperación crítica de experiencias es una condición para que haya construcción del conocimiento. Sin ella los procesos

mueren. Es esta recuperación la que permite nutrir, en un ¹VIVENCIA movimiento cíclico, los diferentes momentos expresados (ver figura 2).

Esta herramienta epistemológica permite apropiarse y construir conocimiento desde la práctica, mediante el ejercicio de la participación reflexiva, promoviendo la relación permanente de la práctica con la teoría. Apropiarse y construir conocimiento es el proceso mediante el cual se participa conscientemente para transformar la práctica en conciencia y la conciencia en proyecto de vida.



Figura 2 – Construcción de conocimiento DACO





BIENVENIDO AL CURSO DE
ECONOMÍA SOLIDARIA

1

BASE DE LA DE LA S ECONOMÍA EC SOLIDARIASOL IDARIA



Objetivo

Este módulo orienta en la construcción de los conceptos fundamentales y las formas organizativas básicas de la solidaridad en Colombia. Da a conocer las distintas formas asociativas del Sistema de la Economía Solidaria, para que las personas participantes puedan identificar la que más les conviene desarrollar de acuerdo a sus intereses y necesidades. Asimismo permite identificar prácticas democráticas para la gestión de la organización solidaria.

1.1 CONTEXTO



Taller 1

POSICIONES DE ARGUMENTOS IRRECONCILIABLES

INSTRUCCIÓN PARA EL(LA) FACILITADOR(A):

El(la) facilitador(a) planteará un caso elegido según el contexto en el que se va a desarrollar el curso, dentro del cual habrán tres (3) posiciones diferentes, cada participante en el curso deberá defender alguna de ellas para lo cual contara con información suficiente para su defensa proporcionada por el(la) tallerista.

Una vez los(as) participantes cuentan con la información de manera individual deberán estudiarla para preparar su defensa.

Realizado esto se armarán equipos en los que estén presentes las tres posiciones, con el objeto lograr el producto. Cada participante deberá desarrollar, de manera escrita e individual un relato en el que se argumente la defensa a una posición argumentativa de las tres (3) propuestas. Los casos se incluyen en el Anexo 1.



1.1.1 ¿QUÉ ES UN VALOR?

Se denomina valores al conjunto de pautas que la sociedad establece para las personas en las relaciones sociales (Wikipedia). Es –por tanto- una construcción conjunta de normas para la convivencia.

1.1.2 ¿QUÉ ES UN PRINCIPIO?

Un principio es sinónimo de origen o comienzo en relación con el tiempo en que se inicia un proceso. Es la causa que produce un efecto (Wikipedia).

1.1.3 ¿QUÉ ES UN FIN?

Puede significar el «propósito», el objetivo de una acción, de un proceso, siendo asimilado entonces a la noción de «causa final», a aquello por lo que algo se hace (en el ámbito del obrar humano), o por lo que algo sucede (en el ámbito de la naturaleza).

De los valores incluidos, en los listados, debe resaltarse el de la solidaridad como base de un modelo económico al que las personas participantes del taller se acercan. Por tanto, es de especial relevancia la revisión de este concepto.

1.1.4 ¿QUÉ ES LA SOLIDARIDAD?

La solidaridad puede entenderse como la adhesión voluntaria a una causa de otros. Etimológicamente proviene del latín *solidus*, que significa sólido, soldado, unido. La solidaridad une a los que consideran que se benefician de sus propias acciones, a los que se consideran afectados por los mismos problemas, luchando por iguales intereses.

No debe confundirse el concepto de solidaridad con el de justicia, que se basa, bien en la equidad, bien en la legalidad, pero, en todo caso, manteniendo la relación social pre-establecida. Tampoco se puede confundir con el concepto de caridad, que se ofrenda, voluntariamente, a quien se considera más necesitado de ella que uno mismo.



Reflexión

El Objetivo del Taller 1 consiste en aproximar a las personas participantes a los conceptos de principios, valores y fines; y especialmente al valor de la solidaridad como base del modelo de la economía solidaria.



Taller 2

DEMOSTRACIONES DE SOLIDARIDAD

Cada participante deberá desarrollar, de manera escrita e individual, un relato en el que mencione tres (3) acciones que realizaría, en caso de presentarse en su comunidad una catástrofe (una inundación, un incendio, la caída de un puente, etc.).

1. _____

2. _____

3. _____

INSTRUCCIÓN PARA EL(LA) FACILITADOR(A):

De la lectura de los relatos anteriores y siguiendo la didáctica propuesta, se busca que las personas participantes del taller deriven el concepto central de solidaridad (como valor básico). Adicionalmente, se busca plantear la acción voluntaria como la primera etapa de la solidaridad.

En el marco de la presentación del concepto de solidaridad se propone hacer un simulacro que motive demostraciones de solidaridad. El (la) facilitador(a) habrá planeado con anterioridad con algún(a) participante o colaborador(a) el simulacro de cualquiera de los siguientes eventos: llanto, desmayo, etc. para motivar reacciones en el espacio del taller.

La idea del ejercicio es ilustrar la solidaridad, sus grados (el primero se basa en la atención de urgencias de forma voluntaria) y enfatizar la existencia de valores solidarios en todas las personas de forma natural. El (la) facilitador(a) tomará nota de las acciones emprendidas y señalará estas actitudes a las personas participantes.

La idea final consiste en comprender que las acciones naturales de solidaridad pueden verse fortalecidas al ser compartidas. Éste es el sentido de constituirse en organización para la solidaridad.



1.2 ECONOMÍA SOLIDARIA

La fortaleza que puede lograrse al constituir una organización para la solidaridad, requiere de un esfuerzo adicional: un ¿para qué?, ¿con quién?, ¿con qué? y ¿cómo?



Taller 3

LAS PREGUNTAS BÁSICAS DE LAS ORGANIZACIONES

INSTRUCCIÓN PARA EL(LA) FACILITADOR(A):

El(la) facilitador(a) hará las siguientes cuatro (4) preguntas básicas a las personas participantes del taller, motivando sus respuestas:

1. La primera pregunta a hacerse para darle sentido a la organización, al esfuerzo colectivo, es el ¿para qué queremos organizarnos? Las posibles respuestas pueden ser para solucionar un problema que sufre nuestra comunidad o personas de una comunidad conocida por nosotros. Es decir, puede ser un problema propio o ajeno.
2. La segunda pregunta es ¿con quién? vamos a tratar de ejercer la acción. Mejor aún, ¿con quienes? Ya que, en la economía solidaria se tiene claro que la unión hace la fuerza.
3. La tercera pregunta a resolver es ¿con qué? recursos contamos para adelantar las acciones que se requieran.
4. La cuarta y última pregunta es ¿cómo? lo pensamos hacer, dado que contamos con un cierto número de personas que pueden ayudarnos y con algunos recursos que ya hemos mencionado.

El (la) facilitador(a) tomará nota de las acciones emprendidas y señalará con claridad el problema inicialmente planteado. Posteriormente hará la lista de las personas con las que se comparte la problemática y el interés en su solución y, finalmente los recursos (humanos, físicos, financieros y de cofinanciación) con los que se cuenta inicialmente para solucionar el problema.

Las observaciones serán estructuradas en la siguiente matriz de recursos disponibles dentro del grupo y que pueden estar a la orden de la organización. En la matriz se incluyen los ¿con quién? y ¿con qué?

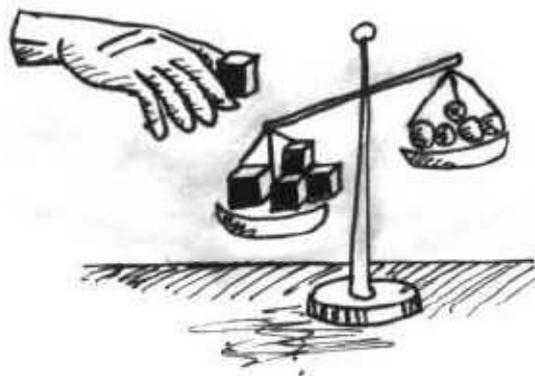


TIPO DE RECURSOS DISPONIBLES PARA LA ORGANIZACIÓN			
Humanos	Físicos	Financieros	Cofinanciación
1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.
3.	3.	3.	3.
4.	4.	4.	4.
5.	5.	5.	5.

El posterior análisis de esta tabla de recursos, para uso de la organización, da cuenta de las fortalezas de la asociación y se constituye en ejercicio de lo que, a gran escala significa la economía solidaria.

1.2.1 ¿QUÉ SIGNIFICA ECONOMÍA?

La economía es en principio una estructura de organización, es una ciencia social, ya que analiza el comportamiento humano, como una relación entre fines dados y medios escasos. Al contar con un conjunto de técnicas propias es también «un método [...], un aparato mental, una técnica de pensamiento que ayuda a su poseedor a esbozar conclusiones» (John Maynard Keynes). (Wikipedia)



La economía es la ciencia que se ocupa de administrar o regular las relaciones de los hombres en relación con los recursos escasos o disponibles. (Robbins, 1932)



Taller 4

LA UNIÓN HACE LA FUERZA

INSTRUCCIÓN PARA EL(LA) FACILITADOR(A):

La forma en que se interpreta la mejor forma de organizar necesidades de las personas y recursos que se suponen escasos, orientados a satisfacerlas, genera divergencias: el ejercicio previo muestra a las personas participantes del taller las fortalezas que logran al asociarse.

Como ejercicio complementario, pida a las personas que escriban en una hoja los recursos con los que cuentan en forma individual.

1.2.2 ¿QUÉ ES ECONOMÍA SOLIDARIA?

Adicionar la solidaridad a la economía buscó en principio renovar el pensamiento social buscando un perfeccionamiento económico; con el fin de ayudar a aquellos sectores que buscan una mejor calidad de vida, a través de un modelo más humano.

La economía solidaria significa que la producción, el consumo y la distribución de riqueza se centran en la valorización del ser humano - y no del capital - de base asociativa y cooperativa. Su finalidad es multidimensional, es decir, que envuelve la dimensión social, la económica, la política, la ecológica y la cultural. Además de la visión económica de generación de trabajo y de renta, las experiencias de Economía Solidaria se proyectan en un espacio público en el cual se insertan, teniendo como perspectiva la construcción de un ambiente socialmente justo y sustentable.

La Economía Solidaria es un modo específico de organización de actividades económicas que se caracteriza por la autogestión, es decir, por la autonomía de cada unidad de emprendimiento y por la igualdad entre sus miembros. Se centra en el desarrollo integral del ser humano para generar vivencias de pensamiento solidario, crítico, creativo y emprendedor para el desarrollo y la paz en el marco del fortalecimiento de la democracia participativa.

La Economía Solidaria en Colombia se entiende 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 Economía» (Artículo 2 Ley 454 de 1998).



1.2.3 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA

Las formas asociativas solidarias se transforman y consolidan con el tiempo, pero desde su origen, el ser humano siempre se ha agrupado para conseguir sus metas.

En América Latina y especialmente en Colombia existían prácticas asociativas indígenas y afrodescendientes como (Oses Cabrera y Díaz Patigno, 2005: 31).

^ MINGA: Organización de trabajo colectivo para construir obras o realizar labores agrícolas que benefician a toda la comunidad.

^ CONVITE: Sistema donde todos participan con trabajo en una obra para el beneficio de uno de los miembros del grupo.

^ MANO PRESTADA: Trabajo del grupo o de uno de los miembros del grupo en la tierra de uno de ellos, que luego el/los beneficiado(s) retribuirá(n) con trabajo en la tierra de otro.

^ FAEBA: Sistema para realizar obras de beneficio común, en el que cada miembro de la comunidad aporta jornadas de trabajo de medio día.

^ WAKI: Organización colectiva del trabajo para cultivar la tierra en la que se utilizan semillas de propiedad común y se divide la cosecha por surcos.

^ AYNI: Sistema de préstamos pactados para mutuo beneficio de jornadas de trabajo agrícola, las que se cancelan en posteriores oportunidades.

^ PASANACU: Fondo comunitario al que sus miembros hacen aportes iguales, se utiliza para atender calamidades familiares graves.





Posteriormente, como herramienta ante una emergencia o necesidad de algún bien o servicio, al que no se puede tener acceso en forma individual, surgió el mutualismo, que se basa en la ayuda mutua. Posteriormente, en 1844 surgen las Cooperativas por iniciativa de un grupo de 27 hombres y una mujer (en Rochadle, Inglaterra) para superar la difícil situación causada por el detrimento en sus condiciones laborales. Con el aporte de cada uno se construyó un almacén cooperativo para comercializar productos hechos por ellos; convirtiéndose en dueños y trabajadores.

En Colombia, se crearon las «Sociedades de socorro mutuo» en 1899 (Manizales, Bogotá y Cúcuta) y las «Natilleras» (Antioquia, Valle y Cundinamarca); que fueron las predecesoras de los actuales fondos de empleados. En 1959 aparece el cooperativismo de segundo grado y se inicia la expansión y consolidación de mutuales, cooperativas y fondos de empleados. Entre la década de los años 60 y 70 también tiene auge el cooperativismo promovido por los sindicatos como una estrategia para mejorar los ingresos de las familias de los trabajadores.

El término Economía Solidaria, de raíces conceptuales en la primera mitad del siglo XIX se empleó en Colombia hacia 1976, consignado en el nuevo proyecto de legislación cooperativa. En la década de los años 90 se dio una amplia participación en torno a la Constituyente y desde varias regiones del país se inició el proceso de trabajar por incluir en la Constitución Nacional el concepto de Organizaciones Solidarias que se venía empleando desde varios



años atrás. Líderes comunitarios se dieron a la tarea de sensibilizar y motivar a las comunidades para que enviaran telegramas que permitieran incluir estas ideas en dicho texto. Resultado de este trabajo quedaron incluidos dichos aportes en el preámbulo de la Constitución y en los artículos 38, 58, 333.

En 1992 un grupo de ciudadanos acompañados por líderes comunitarios, cooperativistas y representantes de organizaciones no gubernamentales, se dieron a la tarea de hacer de formular y radicar un proyecto de ley para desarrollar dichos artículos. Más adelante se unieron con otros grupos de trabajo para generar una construcción compartida a nivel nacional del concepto de Economía Solidaria, sus principios, fines, características de las organizaciones, su derecho y deber a participar en el desarrollo territorial, la transformación del Consejo Nacional de la Economía Solidaria y la transformación del Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas –DANCOOP-, con tareas de promoción y control, en el Departamento Administrativo Nacional de Economía Solidaria –DANSOCIAL- como Ministerio técnico para el desarrollo social a partir de la Economía Solidaria y crear la Superintendencia de la Economía Solidaria como ente especializado en la vigilancia y el control de las empresas creadas bajo los principios de la Economía Solidaria (Ver Ley 454 de 1998).

1.2.4 PRINCIPIOS DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA

Esta práctica económica está direccionada por once (11) principios que incluyen:

1. El ser humano, su trabajo y sus mecanismos de cooperación tienen prioridad sobre los medios de producción.
2. Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.
3. Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.
4. Adhesión voluntaria, responsable y abierta.
5. Propiedad asociativa y solidaria sobre los medios de producción.
6. Participación económica de los asociados, en justicia y equidad.
7. Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.
8. Autonomía, autodeterminación y autogobierno.
9. Servicio a la comunidad.
10. Integración con otras organizaciones del mismo sector.
11. Promoción de la cultura ecológica.

Art. 4, Ley 454 de 1998.

De otro lado las organizaciones de economía solidaria deben:

1. Establecer que no se pueden repartir las reservas sociales, en caso de liquidación, del remanente patrimonial.
2. Destinar sus excedentes a la prestación de servicios de carácter social, al crecimiento de sus reservas y fondos; y a reintegrar a sus asociados parte de los mismos, en proporción al uso de los servicios o a la participación en el trabajo de la empresa, sin perjuicio de amortizar los aportes y conservados en su valor real (Artículo 6, Ley 4 de 1998).

1.2.5 FINES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA

1. Promover el desarrollo integral del ser humano.
2. Generar prácticas que consoliden una corriente vivencial de pensamiento solidario, crítico, creativo y emprendedor como medio para alcanzar el desarrollo y la paz de los pueblos.
3. Contribuir al ejercicio y perfeccionamiento de la democracia participativa.
4. Participar en el diseño y ejecución de planes, programas y proyectos de desarrollo económico y social.
5. Garantizar a sus miembros la participación y acceso a la formación, el trabajo, la propiedad, la información, la gestión y la distribución equitativa de beneficios sin discriminación alguna.

Art. 5, Ley 454 de 1998.



1.3 TIPOS DE ORGANIZACIONES DEL SECTOR SOLIDARIO

La forma en que puede constituirse una organización para la solidaridad, depende del ¿para qué?



Taller 5

LAS ORGANIZACIONES COMO HERRAMIENTAS

INSTRUCCIÓN PARA EL(LA) FACILITADOR(A):

El(la) facilitador(a) propondrá a las personas participantes concentrarse en las tres (3) principales herramientas para cada una de las siguientes cuatro (4) actividades (una actividad por grupo):

A. Herramientas para la Pesca	B. Herramientas para la Construcción	C. Herramientas para la Cocina	D. Herramientas para la Carpintería
1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.
3.	3.	3.	3.

Se solicita a las personas que integran los grupos que las escriban y, posteriormente cambien la actividad inicialmente asignada. Se motiva que las personas enfrenten la actividad nueva con las herramientas que asociaron a la actividad inicial, para hacer notar que cada actividad requiere de sus propias herramientas.

Así como cada actividad cuenta con herramientas de utilidad para su desarrollo, en el Sector Solidario, cada objetivo de la organización cuenta con un tipo de organización que se orienta a su logro. Acorde con este objetivo, en el Sector Solidario se parte por pensar para qué se organizan las personas en forma asociativa y, dependiendo de ello, se propone un tipo de organización: para solucionar problemáticas externas a las personas que se organizan se cuenta con las denominadas Organizaciones Solidarias de Desarrollo. Orientadas a buscar mejoras en las condiciones de vida de las personas que se organizan en forma asociativa, se encuentran, las Organizaciones de Economía Solidaria.

En resumen, en Colombia puede hablarse de dos sistemas que funcionan dentro del sector conformado por las organizaciones solidarias; el sistema de la Organizaciones Solidarias de Desarrollo, conformado por las Fundaciones, Corporaciones y Asociaciones, las Comisiones Empresariales de la Acción Comunal y las Organizaciones de Voluntariado; segundo es el de Economía Solidaria, en la cual se relacionan las organizaciones definidas por la ley 454.

1.3.1 ORGANIZACIONES SOLIDARIAS DE DESARROLLO

Son aquellas organizaciones que sin ánimo de lucro y empleando bienes y servicios privados, construyen bienes y servicios públicos, es decir de uso social. Su característica común es que ejercen la solidaridad de adentro hacia fuera, dirigido hacia comunidades.

1.3.1.1 Fundaciones

Son entes jurídicos surgidos de la voluntad de una persona natural o jurídica o del querer de varias, acerca de su constitución, fines y medios para alcanzarlos. Esa voluntad original se torna irrevocable en sus aspectos esenciales una vez obtenida su personería jurídica. El sustrato de la fundación es la afectación de unos bienes o dineros preexistentes a la realización efectiva de un fin de beneficencia pública, de utilidad común o de interés social.

La irrevocabilidad de la voluntad originaria de las fundaciones no basta para que el fundador en el acto de constitución se reserve atributos que le permitan interpretar el alcance de su propia voluntad o que lo invistan de categoría orgánica en la administración, con sujeción a lo previsto en el acto fundacional y sin que ello implique la existencia de miembros de la institución a cualquier título. El patrimonio de la fundación es autónomo y se destinan única y exclusivamente al objetivo que los fundadores le otorgaron a la entidad. (Gaitán, 2005).

Características de las fundaciones:

- El número de fundadores mínimo es 1 (uno).
- Aunque no hay valor mínimo de patrimonio Se debe contar con unos bienes o dineros preexistentes.
Legalmente no tiene definida una forma organizativa.
- Se regulan totalmente por sus estatutos.
- No tienen ánimo de lucro.

1.3.1.2 Corporaciones

Son entes jurídicos que surgen de un acuerdo de voluntades, vinculadas mediante aportes en dinero, especie o actividad, en orden a la realización de un fin de beneficio social, que puede contraerse a los asociados, o a un gremio o grupo social particular. Su régimen estatutario se



deriva de la voluntad de sus miembros. Por ello, el derecho de asociación no sólo consiste en la posibilidad de organizar personas morales sino también en la libertad de abstenerse de hacerlo, siendo contrario a la constitución todo sistema o procedimiento para compeler a las personas a que ingresen o se retiren de dichas entidades, o que las obligue a prestarles servicios o favorecerlas en sus intereses institucionales. (Torrente, 2000: 35- 36)

Características de las Corporaciones:

- El carácter de los aportes de sus miembros es voluntario y no retornable a los mismos.
- El número mínimo de fundadores es 2 (dos).
- No tienen restricciones en su objeto legal, por tanto éste puede variar por decisión del máximo organismo de decisión.
Sin ánimo de lucro.
- Se regulan por sus propios estatutos
-

1.3.1.3 Asociaciones

Se conforman por un grupo de personas que comparten un interés común (Ingenieros, arquitectos, cafeteros, etc.)

Características de las asociaciones:

- Libre adhesión.
- Sin número mínimo o máximo de afiliados.
- Sin ánimo de lucro.
- Se consideran Organizaciones Solidarias de Desarrollo en la medida que enfoquen sus acciones y esfuerzos hacia afuera, más que hacia adentro.
- Se regulan plenamente por sus estatutos.



1.3.1.4 Organismos de acción comunal

Son una expresión social organizada, autónoma y solidaria de la sociedad civil, cuyo propósito es promover un desarrollo integral, sostenible y sustentable construido a partir del ejercicio de la democracia participativa en la gestión del desarrollo de la comunidad. (Art. 6, Ley 743 de 2002).

Los organismos de acción comunal son de primero, segundo, tercero y cuarto grado, los cuales se darán sus propios estatutos según las definiciones, principios, fundamentos y objetivos consagrados en la Ley 743 y las normas que le sucedan. (Art. 7, Ley 743 de 2002)

Organismos de acción comunal de primer grado: Juntas de Acción Comunal (JAC) y Juntas de Vivienda Comunitaria (JVC).

La JAC es una organización cívica, social y comunitaria de gestión social, sin ánimo de lucro, de naturaleza solidaria, con personería jurídica y patrimonio propio, integrada voluntariamente por

los residentes de un lugar que aúnan esfuerzos y recursos para procurar un desarrollo integral, sostenible y sustentable con fundamento en el ejercicio de la democracia participativa.

La JVC es una organización cívica sin ánimo de lucro, integrada por familias que se reúnen con el propósito de adelantar programas de mejoramiento o de autoconstrucción de vivienda. Una vez concluido el programa se podrá asimilar a la JAC (Art.8, literal a, Ley 743 de 2002).



- Organismo de acción comunal de segundo grado: Asociación de Juntas de Acción Comunal. Tienen la misma naturaleza jurídica de las JAC, constituida con los organismos de primer grado fundadores y los que posteriormente se afilien;
- Organismo de acción comunal de tercer grado: Federación de Acción Comunal, tiene la misma naturaleza jurídica de las JAC y se constituye con los organismos de acción comunal de segundo grado fundadores y que posteriormente se afilien;
- Organismo de acción comunal de cuarto grado: Confederación Nacional de Acción Comunal, tiene la misma naturaleza jurídica de las JAC constituida con los organismos de acción comunal de tercer grado fundadores y que posteriormente se afilien. (Art. 8, Ley 743 de 2002)



Características de los organismos de acción comunal:

- Cada organismo de acción comunal, se dará su propio reglamento conforme al marco legal y las normas que le sucedan. (Art.8, Ley 743 de 2002,)
- Las organizaciones de acción comunal estarán constituidas, según el caso, de acuerdo con los índices de población y características de cada región o territorio. (Art. 15, Ley 743 de 2002)
- Se regulan plenamente por sus estatutos. (Ley 743 de 2002 y decreto 2350 de 2003)
-

1.3.1.5 Grupos de voluntariado

Voluntariado: Conjunto de acciones de interés general desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que ejercen su acción de servicio a la comunidad en virtud de una relación de carácter civil y voluntario.

Voluntario: Toda persona natural que libre y responsablemente, sin recibir remuneración de carácter laboral, ofrece tiempo, trabajo y talento para la construcción del bien común en forma individual o colectiva, en organizaciones públicas o privadas o fuera de ellas.

Organizaciones de Voluntariado (ODV): Organizaciones que con personería jurídica y sin ánimo de lucro tienen por finalidad desarrollar planes, programas, proyectos y actividades de voluntariado con la participación de voluntarios.

Entidades con Acción Voluntaria (ECAV): Son aquellas que sin tener como finalidad el voluntariado, realizan acción voluntaria (Ley 720 de 2002, Art.3).

Sistema Nacional de Voluntariado (SNV): Es el conjunto de instituciones, organizaciones, entidades y personas que realizan acciones de voluntariado (Ley 720 de 2002, Art.9).

Consejo Nacional de Voluntariado (CNV): Es la estructura sobre la que operará el SNV, las organizaciones de base se agremiarán en Consejos Municipales de Voluntariado (CMV), quienes a su vez se agruparán en los Consejos Departamentales de Voluntariado (CDV), que finalmente conformarán el CNV, estas estructura no requerirán de una formalización en cámara de comercio, tan solo, la secretaría de Gobierno del Municipio o Gobernación dará fe de sus existencia. (Decreto 4290 de 2005)

En Colombia existen varias organizaciones de voluntariado y entidades con acción voluntaria como lo son: la Corporación Colombiana de Voluntariado (CCV), que ha sido pionera en el campo de voluntariado; la Red de Desarrollo Sostenible (www.rds.org.co); la Red Nacional de Voluntariado; el Banco de Tiempo de la Fundación Colombia Presente, (www.bancodetiempo.org) la Red de Gestores Sociales (www.rgs.gov.co), el Círculo Nacional de Gestores Sociales (www.rgs.gov.co), y la Red Pescar (www.redpescar.org). Estas organizaciones, son un ejemplo de las muchas iniciativas de gran interés que empiezan a visibilizarse con gran peso en el país.

1.3.2 Organizaciones de economía solidaria

Son organizaciones sin ánimo de lucro caracterizadas por ser sostenibles y desarrollar simultáneamente tres ejes:

El eje económico, mediante actividades de producción de bienes o servicios.

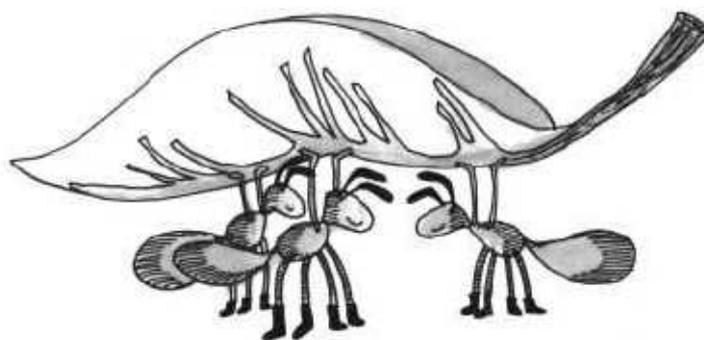
El eje social, atendiendo las necesidades de los asociados, sus familias y de la comunidad de entorno.

El eje cultural solidario, como dinamizador de los anteriores haciendo que los asociados y las asociadas cumplan sus responsabilidades como trabajadores o usuarios y simultáneamente sean sus aportantes y gestores a partir de la autogestión democrática, la cual les permite generar los recursos necesarios para soportar sus acciones en pro del desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía.

Para poder realizar sus procesos económicos, sociales y culturales solidarios las organizaciones de la Economía Solidaria realizan de manera permanente, continua y oportuna actividades de educación solidaria desde su Proyecto Educativo Socioempresarial-PESEM-.

Dentro de las organizaciones de Economía Solidaria están:

- 1 Precooperativas.
- 2 Cooperativas (Integrales, multiactivas y especializadas).
- 3 Instituciones Auxiliares de la Economía Solidaria.
- 4 Fondos de Empleados.
- 5 Asociaciones Mutualistas.
- 6 Empresas solidarias de salud.
- 7 Empresas comunitarias.
- 8 Organismos de segundo y tercer grado que agrupen cooperativas u otras formas
- 9 Asociativas y solidarias de propiedad.
- 10 Empresas de servicios en las formas de administraciones Públicas Cooperativas.
- 11 Cooperativas de trabajo asociado.
- 12 Todas aquellas formas asociativas que cumplan con lo establecido en la Ley 454 de 1998: principios, fines, características y demás lineamientos en el marco del sistema de la economía solidaria.



1.3.2.1 Características de las organizaciones de economía solidaria

Las organizaciones de economía solidaria tienen las siguientes características comunes:

- 1 Estar organizada como empresa que contemple en su objeto social el ejercicio de una actividad socioeconómica tendiente a satisfacer las necesidades de sus asociados y el desarrollo de obras de servicio comunitario.
- 2 Tener establecido un vínculo asociativo, fundado en los principios y fines contemplados en la Ley 454 de 1998.
- 3 Tener incluido en sus estatutos o reglas básicas de funcionamiento la ausencia de ánimo de lucro, movida por la solidaridad, el servicio social o comunitario.
- 4 Garantizar la igualdad de derechos y obligaciones de sus miembros sin consideración a sus aportes.
- 5 Establecer en sus estatutos un monto mínimo de aportes sociales no reducibles, debidamente pagados, durante su existencia.
- 6 Integrar social y económicamente, sin perjuicio de sus vínculos con otras entidades sin ánimo de lucro que tengan por fin promover el desarrollo integral del ser humano.

1.3.3 Tipos de Organizaciones de Economía solidaria

1.3.3.1 Cooperativas

Son empresas asociativas sin ánimo de lucro, en las cuales los trabajadores o usuarios, según el caso son de forma simultánea los aportantes y los gestores de la empresa, creada con el objeto de producir o distribuir de forma conjunta y eficiente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad.

El número mínimo de asociados es 20. Sus asociados son personas naturales menores de edad que hayan cumplido los 14 años o que sin haberlos cumplido se asocien por medio de un representante legal, personas jurídicas de derecho público, personas jurídicas del sector cooperativo, personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro.

Sus actividades van de acuerdo a la clase o tipo de cooperativa según la actividad económica.



1.3.3.1.1 Clases de cooperativas según el ámbito de la actividad económica

- Especializadas: Son las que se organizan para atender una necesidad específica, correspondiente a una sola rama de actividad económica, social o cultural.
- Estas organizaciones podrán ofrecer servicios diferentes a los establecidos en su objeto social, mediante la suscripción de convenios con otras entidades sin ánimo de lucro.
- Multiactivas: Son las que se organizan para atender varias necesidades, mediante concurrencia de servicios en una sola entidad jurídica. Los servicios deberán ser organizados en secciones independientes, de acuerdo con las características de cada tipo especializado de actividad.
- Integrales: Son aquellas que en desarrollo de su objeto social, realizan dos o más actividades conexas y complementarias entre sí, de producción, distribución, consumo y prestación de servicios.

1.3.3.1.2 Clases de cooperativas según la actividad económica

- Producción: Estas organizaciones de producción son de gran importancia para el desarrollo socioeconómico del país, pues transforman los insumos en producto (Por ejemplo: un cultivo de papa, la limpian, la embolsan y la venden) este proceso es de gran creatividad y trabajo lo cual permite obtener un mayor valor agregado para el crecimiento de la sociedad.
- Consumo: En las organizaciones de consumo, la vinculación deberá ser abierta a todas las personas que puedan hacer uso de sus servicios y que acepten las responsabilidades inherentes a la asociación. (Por ejemplo: compra de maracuyás en las veredas y luego la venta de estos en el pueblo).
- Educación: Las organizaciones de educación son de usuarios o de trabajadores y pueden atender los distintos niveles o grados de enseñanza, incluyendo la educación superior. Serán asociados los propios sujetos de la educación, si reúnen las condiciones del artículo 21 de la Ley 79 de 1988, o en caso contrario, los padres o acudientes.
- Aquellas organizaciones que asocien trabajadores de la educación serán consideradas como de trabajo asociado.
- Ahorro y Crédito: Esta actividad sólo la pueden desarrollar organizaciones cooperativas. «Son cooperativas de ahorro y crédito los organismos cooperativos especializados cuya función principal consiste en adelantar actividad financiera exclusivamente con sus asociados, su naturaleza jurídica se rige por las disposiciones de la Ley 79 de 1988 y se encuentran sometidas al control, inspección y vigilancia de la Superintendencia de la Economía Solidaria».
- Cooperativas Multiactivas o Integrales con Sección de Ahorro y Crédito: Deberán especializarse para el ejercicio de la actividad financiera cuando durante más de dos (2) meses consecutivos, el monto total del patrimonio de la cooperativa multiplicado por la proporción que represente el total de depósitos de asociados respecto al total de activos



- Cooperativas Financieras: Son organismos cooperativos especializados en la Actividad financiera, solamente éstas podrán prestar sus servicios a terceros no asociados. Su naturaleza jurídica se rige por las disposiciones de la Ley 79 de 1988, artículos 98 y 99 y en la Ley 454 de 1998 y se encuentran sometidas al control, inspección y vigilancia de la Superintendencia Bancaria.

1.3.3. 2 Precooperativas

Son grupos que se organizan para realizar actividades permitidas a las cooperativas y que por carecer de capacidad económica, educativa, administrativa o técnica, no están en la capacidad de formarse como una cooperativa. El número mínimo de asociados es 5. Sus asociados son además de personas naturales mayores de edad, personas naturales menores de edad que hayan cumplido los 14 años o que sin haberlos cumplido se asocien por medio de un representante legal, personas jurídicas de derecho público, personas jurídicas del sector cooperativo, personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro.

Sus actividades son las mismas de las cooperativas excluyendo ahorro y crédito.



1.3.3. 3 Cooperativas de trabajo asociado.

Las Cooperativas de trabajo asociado son organizaciones solidarias que poseen legislación reglamentaria propia: Decretos 468 de 1990 y 4588 de 2006 y la circular conjunta 67 de 2005 del Ministerio de la Protección Social y la Superintendencia de la Economía Solidaria que aclara la distinción entre las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y las Empresas de Servicios Temporales (EST).

Son empresas asociativas sin ánimo de lucro, en donde los asociados son dueños trabajadores y administradores de sus empresas, quienes vinculan su trabajo personal para la producción de bienes y servicios.

- El número mínimo de asociados es 10. Sus asociados deben ser personas naturales mayores de 14 años.
- Sus actividades son producción de bienes y servicios y ejecución de obras por autogestión.

1.3.3.4 Empresas de servicios en formas de administraciones públicas cooperativas

Son entidades de carácter cooperativo creadas por iniciativa de la Nación, los departamentos, los municipios y Distritos Especiales, mediante leyes, ordenanzas o acuerdos.

Las empresas de servicios en forma de administraciones públicas cooperativas son organizaciones solidarias reglamentados por el Decreto 1482 de 1989.

El número mínimo de asociados es de 5 entidades. Sus asociados deben ser establecimientos públicos, empresas industriales y comerciales del Estado autorizadas para el efecto, personas jurídicas y formas asociativas sin ánimo de lucro que sean aceptadas estatutariamente.

Sus actividades son producción servicios a sus asociados y a la comunidad en general.

1.3.3.5 Fondos de empleados

Los Fondos de Empleados «son empresas asociativas de derecho privado, sin ánimo de lucro, constituidas por trabajadores dependientes o subordinados» (Decreto 1481 de 1989, Artículo 2).

El número mínimo de asociados es 10 asociados. Sus asociados deben ser organismos de economía solidaria, entidades y personas naturales de la misma empresa.

Sus actividades son ahorro y crédito, extensión de servicios, otros servicios por convenio.



1.3.3.6 Instituciones auxiliares de la economía solidaria

Las entidades auxiliares de la Economía Solidaria son organizaciones solidarias que tienen por finalidad realizar actividades para fortalecer al Sector Solidario. Están constituidas bien sea por organizaciones de la economía solidaria o por personas naturales.

El número de asociados es plural. Sus asociados deben ser organismos de economía solidaria, entidades sin ánimo de lucro y/o personas naturales

Sus actividades son varias o una orientadas de forma exclusiva al apoyo y desarrollo de las organizaciones del sector solidario.

1.3.3.7 Asociaciones mutuales

Las asociaciones mutuales son personas jurídicas de derecho privado, sin ánimo de lucro, constituidas de forma democrática por personas naturales, inspiradas en la solidaridad, con el objeto de brindarse ayuda mutua frente a riesgos eventuales y satisfacer sus necesidades mediante la prestación de servicios de seguridad social. Se encuentran reglamentadas por el Decreto 1480 de 1989

El número de mínimo de asociados es 20 y deben ser personas naturales mayores de 14 años. Sus actividades son servicios de seguridad social y complementarios para la promoción y dignificación de la persona humana.

1.3.3.8 Empresas solidarias de salud

Las empresas solidarias de salud se encuentran reguladas por la Ley 79 de 1998, la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1804 de 1999.

Son formas asociativas de personas naturales o jurídicas identificadas con las prácticas solidarias, democráticas y humanas que se unen para conformar fuerzas sociales, con miras a procurar el desarrollo integral del ser humano, como sujeto, actor y fin de la economía

El número de mínimo de asociados es 20 para cooperativa y 25 para mutuales y deben ser personas naturales mayores de 14 años.

Sus actividades son servicios de salud.



1.3.4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LAS EMPRESAS DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA



Taller 6

LAS ASAMBLEAS EN LAS ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

INSTRUCCIÓN PARA EL(LA) FACILITADOR(A):

Debe tenerse en cuenta que la estructura de la administración de una organización, se asimila al gobierno interno de la entidad, en la cuál encontramos diferentes poderes que se controlan entre sí y velan por el correcto funcionamiento de la organización.

El(la) facilitador(a), después de exponer los diferentes tipos de organizaciones que conforman el sector, propondrá un ejercicio en el cual se desarrollará un simulacro de Asamblea de «socios/miembros/partes interesadas, etc.» para desarrollar en Acta de Constitución de la Organización.

Debe tenerse en cuenta que en las Organizaciones del Sector Solidario ser asociado significa ser dueño y usuario tras una decisión libre y voluntaria que implica un vínculo de participación. Al participar como dueño se debe manifestar interés en participar en la gestión, como directivo o en la elección de los directivos han de actuar representativamente en la dirección y el control de la organización.

El tamaño de las juntas directivas debe ser el requerido para garantizar el cumplimiento de sus objetivos y, para tal fin, debe contar con suficientes miembros con conocimientos en las diferentes áreas comerciales, legales, financieras y económicas que les permitan el funcionamiento efectivo en términos de discusión y toma de decisiones, observando el mínimo legal establecido: tres principales con sus suplentes (Ver Artículo 434 , Código de Comercio).

El mecanismo para la elección de miembros de Juntas Directivas se establece en los estatutos, dando aplicación al sistema de cuociente electoral que consiste en dividir el número total de votos válidos emitidos por el de las personas que hayan de elegirse.

Al final del ejercicio, se debe contar con la información necesaria para desarrollar el Acta de Constitución de la Organización, cuyo modelo se presenta a continuación:

Modelo de Acta de Constitución

En la ciudad de, siendo las(hora AM/ _____
 PM) del día(día y mes), del año(año), se reunieron _____
 en(nombre —si hubiere lugar a ello—, dirección, municipio _____
 y departamento del lugar de reunión), las siguientes personas (constituyentes o fundadoras),
 con el objetivo de constituir una entidad sin ánimo de lucro, del tipo _____
 (indicar si es una fundación, o asociación o corporación o una entidad del sector
 solidario):

Nombres y Apellidos Número de Identificación

Municipio de Domicilio

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Las personas constituyentes o fundadoras, para dar un desarrollo ordenado a la reunión de constitución han previsto el siguiente Orden del Día:

1. Designación de presidente y secretario de la reunión.
2. Manifestación de voluntad de constituir una entidad sin ánimo de lucro.
3. Aprobación de los estatutos.
4. Nombramiento de directivos, representante legal y órganos de fiscalización (fiscal y revisor fiscal).
Lectura y aprobación del texto integral del Acta.
- 5.

1. Designación de presidente y secretario de la reunión

Se designaron como presidente y secretario de la reunión a

quienes tomaron posesión de sus cargos.

2. Manifestación de voluntad de constituir una entidad sin ánimo de lucro

Las personas fundadoras o constituyentes mencionados manifestaron su voluntad de constituir en la fecha, una entidad sin ánimo de lucro, del tipo

(Indicar si es una fundación, o asociación o corporación o una entidad del sector solidario), denominada

3. Aprobación de los estatutos

Una vez elaborados, analizados, comprendidos y aprobados los estatutos de la entidad sin ánimo de lucro que se constituye, las personas fundadoras o constituyentes dieron su aprobación por unanimidad, indicando que se adjuntan a la presente acta y forman parte integral de la misma.

4. Nombramiento de directivos, representante legal y órganos de fiscalización (fiscal y revisor fiscal).

De conformidad con lo acordado en los estatutos que rigen a la entidad, se aprobó por unanimidad la designación de las siguientes personas para integrar sus órganos de administración y fiscalización:

a. Representante legal (indicar el cargo previsto en los estatutos)

Nombre: _____ No. Identificación _____

b. Junta Directiva (indicar el número de miembros según los estatutos)

Principales

Nombre: _____ No. Identificación _____

Nombre: _____ No. Identificación _____

Nombre: _____ No. Identificación _____

Suplentes

Nombre: _____ No. Identificación _____

Nombre: _____ No. Identificación _____

Nombre: _____ No. Identificación _____



c. Revisor Fiscal (nombramiento obligatorio únicamente –en el marco de las OSD-para las Fundaciones que cuenten con activos a 31 de diciembre del año anterior superiores a 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes):

Nombre: _____ No. Identificación _____

d. Fiscal

Nombre: _____ No. Identificación _____

Las personas designadas firman la presente acta en señal de aceptación de los cargos para los cuales fueron elegidas:

Nombre: _____

Firma _____ No. Identificación _____

Nombre: _____

Firma _____ No. Identificación _____

Nombre: _____

Firma _____ No. Identificación _____

Sometida a constitución de las personas constituyentes o fundadoras, la presente acta fue leída y aprobada (indicar número de votos o por unanimidad) y en constancia de todo lo anterior se firma por el presidente y secretario de la reunión.

Presidente

Secretario

No. Identificación _____ No. Identificación _____

Fuente: Gaitán Sánchez 2005 (Segunda Edición)

Una vez terminado el simulacro de Asamblea (para el cual debe darse un tiempo máximo de 30 minutos) debe llevarse a cabo una evaluación del trabajo realizado en esta primera parte del curso básico; esta evaluación comprende hacer una reflexión en torno a los siguientes aspectos:

- 1 Valores, principios y fines de la organización.
- 2 Recursos de la organización. (Contestando específicamente el qué, el cómo y el con qué se van a hacer las cosas).

Una Tabla resumen de información básica para organizaciones del sector solidario puede encontrarse en el Anexo No. 2

2

MARCO

NORMATIVO DE NORMATIVO DE LA ECONOMÍA LA ECONOMÍA SOLIDARIA SOLIDARIA



Objetivo

Este módulo se propone dar a conocer la estructura legal de la Economía Solidaria y las disposiciones que las normas brindan para el desarrollo de las organizaciones solidarias, así como las orientaciones expedidas por los entes gubernamentales y del sector. Asimismo sensibiliza sobre la importancia del desarrollo de normas internas a las organizaciones.

2.1 MARCO NORMATIVO DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA



Taller 1

LAS NORMAS ENTENDIDAS COMO VALORES SOCIALES

INSTRUCCIÓN PARA EL(LA) FACILITADOR(A):

El(la) facilitador(a) planteará las siguientes preguntas para motivar respuestas individuales por escrito: ¿Qué regla o norma de comportamiento has tenido que establecer? y ¿ como resultó su implementación?

Hacer lectura de tres (3) de estos casos aleatoriamente para generar una discusión controlada frente a los acuerdos necesarios para el desarrollo de la convivencia.

Dentro de un Estado social de derecho como el que nos rige, todos los ciudadanos, individual y colectivamente, deben someterse en el ejercicio de sus derechos y libertades a la normatividad establecida. Esto encuentra fundamento en el concepto de orden público, entendiendo por tal, las condiciones mínimas de seguridad, tranquilidad, salubridad y moralidad que deben existir en el seno de la comunidad para garantizar el normal desarrollo de la vida en sociedad.

2.1.1 ¿Qué es una norma?

¹ Corte Constitucional, Sentencia SU -476 de 1997 M.P. VLADIMIRO NARANJO MESA.

Toda sociedad necesita puntos de partida, que permitan la interacción de las personas, como grupo complejo los cuales llevan a establecer relaciones armónicas y duraderas basadas en la ayuda mutua y el respeto a los derechos de las demás. A estos consensos sociales, se les ha denominado normas, las cuales se caracterizan por su generalidad y conciencia de obligatoriedad; entre ellas se encuentran la Constitución Política, la Ley, los Decretos, los Acuerdos, las Directivas y las Circulares.

En el campo de la economía solidaria las normas señalan lineamientos a seguir para que el desarrollo de la actividad del sector solidario se enmarque dentro de los fines buscados por el Estado, sin ningún tipo de abuso del derecho.

La economía solidaria está dirigida en el aspecto legal por las siguientes normas, entre otras específicas de cada tipo de organización:

- La Constitución Política Nacional.
- La Ley 79 de 1988.
- La Ley 454 de 1998.
- Decreto Ley 1480.
- Decreto Ley 1481.
- La Directiva 031 de Dansocial y el Ministerio de Educación Nacional.
- Las Normas expedidas por la Superintendencia de la Economía Solidaria.
- Demás normas expedidas sobre la materia.



2.2 CONSTITUCIÓN POLÍTICA



Taller 2

LA NORMA MÁXIMA

INSTRUCCIÓN PARA EL(LA) FACILITADOR(A):

El(la) facilitador(a) planteará a las personas participantes del taller, para motivar respuestas individuales por escrito: ¿Qué regla o norma de comportamiento es básica en la vida de cada uno(a)?

Tras escuchar y tomar nota de todas y cada unas de las normas esenciales planteadas por las personas participantes, buscar un consenso para determinar la más significativa. Esta será la norma básica de las personas de la futura organización y puede asociarse a lo que, para un país significa su Constitución.

2.2.1 ¿QUÉ ES LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE UNA NACIÓN?

La Constitución dentro del modelo de Estado en Colombia representa un cuerpo armónico de valores -cómo debe configurarse la comunidad social y política-, que debe encontrar su aplicación práctica. Ello produce tanto deberes para el Estado como para los asociados. Los deberes constitucionales, se definen como «aquellas conductas o comportamientos de carácter público, exigibles por la ley a la persona o al ciudadano, que imponen prestaciones físicas o económicas y que afectan, en consecuencia, la esfera de su libertad personal.»²



²Corte Constitucional, Sentencia SU -747 de 1998
EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

La Constitución Política como norma suprema del ordenamiento jurídico y principio de toda regulación nos trae los fundamentos sobre los cuales debe basarse la actividad de sector solidario así:

Título I - De los principios fundamentales

Artículo 1o:

Este Artículo caracteriza al Estado colombiano como social y de derecho y le otorga la responsabilidad de fundarse en el trabajo y la solidaridad de las personas. Bajo esta perspectiva se puede decir que el esquema de economía solidaria sienta sus bases, pues lo que busca el sector es la puesta en marcha de este principio expresado en el fomento de la asociatividad con fines solidarios, generando empleo propio.

Título II - De los Derechos las garantías y los deberes

Capítulo I - De los Derechos fundamentales

Artículo 38:

“Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”.

Capítulo II - De los Derechos sociales económicos y de la hacienda pública

Artículo 58:

Establece el carácter social de la propiedad, y le atribuye al Estado la misión de proteger y promover las formas asociativas y solidarias de propiedad.

Título XII - Del Régimen Económico y de hacienda pública

Capítulo I - De las Disposiciones Generales

Artículo 333:

En este artículo, la Constitución Política le da a la empresa, además de un carácter productivo, la responsabilidad de ser base del desarrollo como función social. Con este norte, es deber del Estado fortalecer las organizaciones solidarias y estimular el desarrollo empresarial.

También recuerda la Constitución Política, que la ley determinará el alcance de la libertad económica cuando así lo exija el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.



2.3 LEYES

La Economía Solidaria cuenta con normas que orientan su accionar:

LEYES	OBJETO	PRINCIPALES ORIENTACIONES
Ley 79 de 1988	Dotar al sector cooperativo de un marco propicio para su desarrollo como parte fundamental de la economía nacional.	Brinda las orientaciones necesarias para la creación, manejo, consolidación y protección de las organizaciones de las cooperativas y las recooperativas, órganos de segundo y tercer grado, al igual que para los fondos de empleados de servicios en forma de administraciones públicas cooperativas.
Ley 454 de 1998	Por la cual se determina el marco conceptual que regula la economía solidaria, se transforma el DANCOOP en el DANSOCIAL, se crea la SUPERSOLIDARIA, el FOGACOOOP, cambia la naturaleza jurídica del CONES y se expiden otras disposiciones.	Establece el marco regulatorio de todas las organizaciones de economía solidaria definiéndolas. También establece las reglas para el ejercicio de la actividad de ahorro y crédito, además de las funciones de las entidades de estado que trabajaran para la promoción, fortalecimiento, control y vigilancia de las organizaciones de la economía solidaria.
Decreto ley 1480	Dota a las asociaciones mutualistas de un marco jurídico adecuado para su desarrollo, promover la vinculación de estas formas asociativas de economía social y garantizar el apoyo del Estado a las mismas. Dotar a los fondos de empleados de	Determina su naturaleza, características constitución, régimen interno, de responsabilidad y sanción, y se dictaron otras medidas para el fomento de las asociaciones.
Decreto Ley 1481	un marco jurídico adecuado para su desarrollo, promover la vinculación a estas formas asociativas de economía social y garantizar el apoyo del Estado a las mismas	Establecer lineamientos a esta forma asociativas para el desarrollo adecuado de las actividades que adelantan estas organizaciones tanto de base como sus entes gremiales



Reflexión



La Ley 454 de 1998 contempla en sus artículos 8, 9, 10, 11 y 12 orientaciones respecto de la participación de la Economía Solidaria en el desarrollo territorial, de la integración para consolidar la cultura solidaria en el desarrollo territorial, la participación en el diseño, debate, ejecución y evaluación de los planes territoriales de desarrollo. También trata del apoyo de los entes territoriales a la Economía Solidaria y de la responsabilidad de las organizaciones de la Economía Solidaria en el desarrollo sostenible.

2.4 ENTIDADES DE APOYO



Todas las organizaciones de la Economía Solidaria están llamadas a conocer y manejar la normatividad existente que rija a la sociedad colombiana y que se relaciona con las actividades que desarrollan entre ellas las normas tributarias.

En el ámbito jurídico se encuentran normas de menor jerarquía que dan orientaciones importantes para el sector solidario. Éstas son expedidas por aquellas entidades del Estado que tienen relación con la Economía Solidaria, y toman forma de directivas, resoluciones y circulares, en el marco de la Constitución Política, la Ley 79 de 1988 y la Ley 454 de 1998 como rango superior.

Según el tipo de actividad que realizan las Organizaciones Solidarias, estará supervisada por los Ministerios o las Superintendencias correspondientes. Las entidades que desarrollan actividades especializadas deberán cumplir toda la normatividad expedida por la entidad correspondiente para el desarrollo de la misma.



ENTIDAD	NATURALEZA	APOYO BRINDADO A LAS ORGANIZACIONES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA
<p>Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria - DANSOCIAL Carrera 10 No. 15-23 Bogotá Pbx 3275252 www.dansocial.gov.co</p>	<p>Entidad del Estado</p>	<p>Su objetivo principal es formular, orientar y desarrollar políticas públicas para el fomento y fortalecimiento de Organizaciones Solidarias, que conlleven a la consolidación de una cultura de derecho solidario, bajo el esquema de organizaciones socialmente competentes, que garanticen el posicionamiento de este Sector dentro del contexto económico nacional, con el fin de construir una sociedad justa, incluyente, democrática, con noción de bien común y dispuesta a participar en la construcción del Estado Comunitario.</p>
<p>Superintendencia de la Economía Solidaria SUPERSOLIDARIA Carrera 7 No. 11-10 Bogotá Tel: 4895009 www.supersolidaria.gov.co</p>	<p>Entidad del Estado</p>	<p>La Superintendencia de la Economía Solidaria es un organismo descentralizado, técnico, adscrito al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonial que tiene por objeto la supervisión sobre la actividad financiera del cooperativismo y sobre los servicios de ahorro y crédito de los fondos de empleados y asociaciones mutualistas y, en general, el aprovechamiento o inversión de los recursos captados de los asociados por parte de las organizaciones de la economía solidaria. Así mismo, la Superintendencia de la Economía Solidaria supervisará las organizaciones de la economía solidaria que determine el Presidente de la República mediante acto general, que no se encuentren sometidas a la supervisión especializada del Estado con los objetivos y finalidades señalados en el artículo 35 de la Ley 454 de 1998.</p>



ENTIDAD	NATURALEZA	APOYO BRINDADO A LAS ORGANIZACIONES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA
<p>Fondo de Garantía de Entidades Cooperativas FOGACOOP Carrera 11 No. 93-46 Piso 6 Tel: 6355868 Bogotá www.fogacoop.gov.co</p>	<p>Entidad del Estado</p>	<p>Su objetivo principal es brindar la protección de la confianza de los depositantes y ahorradores de las entidades cooperativas inscritas, buscando preservar el equilibrio y la equidad económica e impidiendo injustificados beneficios económicos o de cualquier otra naturaleza a los asociados y administradores causantes de perjuicios a las entidades cooperativas. Para lo cual está encargado de administrar las reservas correspondientes al seguro de depósitos, así como de los demás fondos y reservas que se constituyan con el fin de atender los distintos riesgos asociados a la actividad financiera cooperativa.</p>
<p>Fondo de Fomento de Economía Solidaria FONES</p>	<p>De naturaleza Mixta</p>	<p>El Fondo de Fomento de la Economía Solidaria FONES es una herramienta de gestión creada por la Ley 454 de 1998, que busca fortalecer proyectos de desarrollo de las organizaciones que conforman el sector y en general establecer estrategias de financiamiento para crear, gestionar actividades financieras en la aplicación de la Ley en mención. Dicho Fondo no está reglamentado, ni en funcionamiento hasta la fecha de edición de este material.</p>
<p>CONES Calle 39Bis A No 28-32 Bogotá Tel: 3440132</p>	<p>De Naturaleza Solidaria</p>	<p>El Consejo Nacional de Economía Solidaria – Cones– se reestructuró mediante la Ley 454 de 1998 como el organismo que al interior del Sector Solidario formula y coordina, a nivel nacional, las políticas, estrategias, planes, programas y proyectos generales pertinentes al sistema de la Economía Solidaria. El Cones podrá conformar capítulos regionales y locales con funciones similares al nacional, en su ámbito regional. Estará conformado por un representante de cada uno de los componentes del sistema, elegidos democráticamente por el respectivo sector a través de sus órganos de integración, de acuerdo a las normas estatutarias del Cones.</p>

Dentro de las producciones normativas expedidas por estas entidades se puede resaltar:

- Directiva No. 31 de DANSOCIAL y el Ministerio de Educación Nacional; la cual determina el marco conceptual de la Educación Solidaria, brinda lineamientos para el diseño del Proyecto Educativo Socioempresarial -PESEM- y el Balance Social de las organizaciones solidarias además de lineamientos para la ejecución del fondo de educación.



- Resolución 194 de 2000, Resolución 602 de 2003 y Circulares 001 y 002 de 2004 de DANSOCIAL; normas que orientan la ejecución de programas educativos y trazan los lineamientos para que las entidades que imparten educación solidaria se puedan acreditar ante DANSOCIAL.
- Resolución 360 de 2005 de DANSOCIAL; reglamentaria del decreto 2350 de 2003, reglamentario a su vez de la Ley 743 de 2002 que rige la actividad de las Juntas de Acción Comunal y sus comités empresariales.
- La Circular Básica Jurídica 007 de 2003, circular básica contable y financiera 0013 de 2003; compilación normativa para las diferentes formas de la Economía Solidaria, especialmente en lo que respecta al tema financiero, dan lineamientos a las organizaciones de la Economía Solidaria que ejercen actividad de ahorro, crédito financiero e imparte otras orientaciones que también regulan a las entidades del sector real; en esta última clasificación entran todas las actividades económicas diferentes a las ya mencionadas y a la salud.





Taller 3

LAS NORMAS INTERNAS DE LAS ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

INSTRUCCIÓN PARA EL(LA) FACILITADOR(A):

El(la) facilitador(a) presentará los siguientes puntos a manera de guía para ser seguidos en el marco del proceso de construcción de estatutos para la Organización Solidaria:

1. Razón social, domicilio y ámbito territorial de operaciones.
2. Objeto del acuerdo cooperativo y enumeración de sus actividades.
3. Derechos y deberes de los asociados; condiciones para su admisión, retiro y exclusión y determinación del órgano competente para su decisión.
4. Régimen de sanciones, causales y procedimientos.
5. Procedimientos para resolver diferencias o conflictos transigibles entre los asociados o entre éstos y la cooperativa, por causa o con ocasión de actos cooperativos.
6. Régimen de organización interna, constitución, procedimientos y funciones de los órganos de administración y vigilancia, condiciones, incompatibilidades y forma de elección y remoción de sus miembros.
7. Convocatoria de asambleas ordinarias y extraordinarias
8. Representación legal; funciones y responsabilidades.
9. Constitución e incremento patrimonial de la cooperativa; reservas y fondos sociales, finalidades y forma de utilización de los mismos.
10. Aportes sociales mínimos no reducibles durante la vida de la cooperativa; forma de pago y devolución; procedimiento para el avalúo de los aportes en especie o en trabajo.
11. Forma de aplicación de los excedentes cooperativos.
12. Régimen y responsabilidad de las cooperativas y de sus asociados.
13. Normas para fusión, incorporación, transformación, disolución y liquidación.
14. Procedimientos para reforma de estatutos, y
15. Las demás estipulaciones que se consideren necesarias para asegurar el adecuado cumplimiento del acuerdo cooperativo y que sean compatibles con su objeto social (Ver Ley 79 de 1998).

Ver Anexo: Modelo de Estatutos.



3

DESARROLLO EMPRESARIAL LO SOLIDARIO



Objetivo

En este módulo se brindará a los participantes las principales herramientas empresariales para el desarrollo de emprendimientos solidarios, lo cual les permitirá estructurar bases para consolidar proyectos sociales económicamente sostenibles y sustentables.

3. DESARROLLO EMPRESARIAL SOLIDARIO

El desarrollo empresarial brinda una orientación básica necesaria para la creación de empresas con el fin de reducir los riesgos en los procesos.



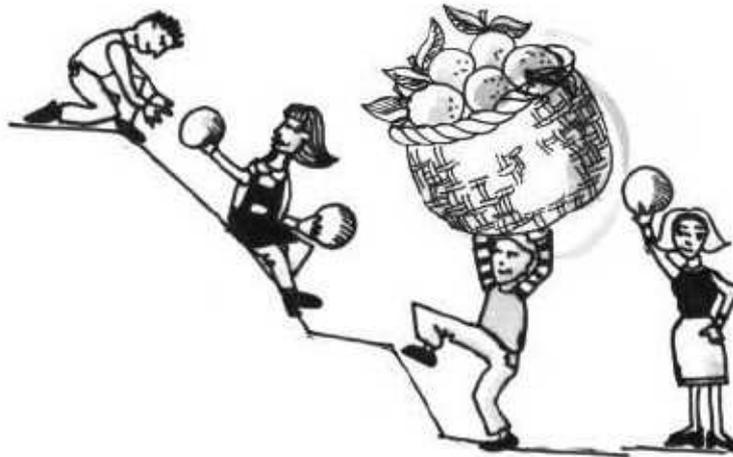
Taller 1

LAS IDEAS BASE DEL DESARROLLO EMPRESARIAL

INSTRUCCIÓN PARA EL(LA) FACILITADOR(A):

El(la) facilitador(a) planteará las siguientes preguntas para motivar respuestas individuales por escrito por parte de las personas participantes:

- ¿Qué es el desarrollo socio empresarial?
- ¿Qué es la mentalidad empresarial?
- ¿Qué es la empresariedad?
- ¿Qué es la planeación participativa?



3.1 EL EMPREDIMIENTO

El emprendimiento es una opción de vida. Cuando una organización solidaria opta por el emprendimiento debe entender que la vida cambiará de forma radical, ya que esta decisión implica iniciar un proyecto de empresa con la producción de uno o más bienes o servicios con responsabilidad social.

El desarrollo del espíritu emprendedor requiere de un cambio de mentalidad para que la gente u organizaciones realicen proyectos por cuenta propia sin que piensen que ser empleados y recibir un salario como única alternativa. Para emprender proyectos productivos es necesario que las personas aprendan a gerenciar su propio conocimiento, a hacer cosas por sí mismas y administrarlas como parte de su proyecto de vida.

3.1.1 CARACTERIZACIÓN

El Emprendimiento se caracteriza por ser un conjunto interrelacionado de competencias de trabajo en equipo, diseño, ejecución, valoración y gestión de proyectos, creatividad e innovación, liderazgo y autoconfianza.



El Emprendimiento une la creación de ideas con el diseño de estrategias para ponerlas en práctica y ejecutarlas. Se combina innovación y pensamiento. El emprender consiste en una interconexión de actos creativos con la realización de acciones eficaces.

3.1.2 EMPREDIMIENTO SOLIDARIO

Emprendimiento Solidario será toda acción colectiva que busca de una manera alternativa desarrollar elementos nuevos que ayuden a la evolución de la comunidad, pensando de forma global y actuando localmente, en otras palabras siendo socialmente competente.

El Emprendimiento Solidario es un espacio de acción orientado por individuos, familias, comunidades y colectivos

de diverso tipo que se mueven por arreglos voluntarios, que actúan haciendo transacciones entre la utilidad material

y los valores de solidaridad, cooperación y autogestión. Este tipo de emprendimiento genera sociedad, excedentes

económicos, genera también valores de uso para satisfacer necesidades de los mismos productores o

El proceso de Emprendimiento se aborda desde diferentes perspectivas en la que intervienen de sus

varios aspectos:

comunidades, para así volverlas socialmente competentes.

Esto demuestra que es necesario asumir un tratamiento multidisciplinario del emprendimiento para comprenderlo

de forma exacta.

Para llevar a cabo el emprendimiento se hace necesario construir un plan de vida, un plan negocios y un plan

estratégico. www.sena.gov.co



Plan de vida



Reflexión

Plan de Vida: Construir el plan de vida significa tener la posibilidad de trazar una ruta más clara para poder alcanzar no sólo la satisfacción de necesidades, sino también la construcción de sueños colectivos como comienzo de una nueva realidad.



Taller 2

PLAN DE VIDA

INSTRUCCIÓN PARA EL(LA) FACILITADOR(A):

El (la) Facilitador(a) propondrá el ejercicio de: **NUESTRO PASADO, PRESENTE Y FUTURO**, para el cual, los participantes deben reflexionar sobre cómo era su vida hace cinco años, cómo es en el presente y cómo quiere que sea dentro de cinco años.

Deben tratar de evaluar qué acciones realizaron para conseguir el éxito en las áreas donde lo hayan conseguido y qué pudieron haber hecho para mejorar una situación o solucionar un problema que hoy todavía está presente.

La Matriz que se presentará para construir el Plan de Vida es la siguiente:

Tiempo	Familia	Salud	Trabajo
Hace 5 Años			
En la Actualidad			
En 5 años			
Tareas a emprender para lograr los sueños que tengo a 5 años en el futuro.			

Se le entregará a cada participante una tarjeta correspondiente a cada uno de los espacios que debe ser llenado dentro de la Matriz de Plan de Vida.

Se sugerirá a los(as) participantes que tengan en cuenta estos factores para lograr lo que desean

en el futuro, corrijan errores y perfeccionen las buenas acciones que hayan realizado. Luego de haber hecho este recorrido por el pasado, el presente y el futuro, deberán completar el.

Una vez terminada esta parte, el (la) facilitador(a) deberá proceder a consolidar la información consignada en la matriz, intentando establecer las similitudes en las condiciones iniciales, en los sueños y en las tareas que cada uno debe emprender para alcanzar sus sueños. El objetivo de este consolidado radica en la necesidad de establecer la idea de la importancia de trabajar de manera conjunta por medio de la organización para alcanzar las metas establecidas por parte de cada participante.

3.2 PLAN DE NEGOCIOS

3.2.1 ¿QUÉ ES UN PLAN DE NEGOCIOS?



Reflexión

Las organizaciones solidarias se deben articular a la actividad real, orientar recursos a la actividad productiva y a satisfacer necesidades básicas. Si se opera con la eficiencia del sector privado pero con la lógica solidaria, el sector solidario puede ser la mejor alternativa al desarrollo económico y social del país.

Para contribuir de manera eficaz y eficiente al sector en términos económicos, sociales, empresariales e institucionales, las organizaciones deben estructurarse de manera adecuada, para esto se hace necesario la construcción de un plan de negocios coherente con los propósitos y tipo de organización con el fin de aumentar las probabilidades de éxito en todas las etapas del proceso, así como en la consecución de recursos financieros, de cofinanciación y de gestión.

Un plan de negocios es una herramienta gerencial fundamental para consolidar una buena estructura y planificación de la organización, se incluyen los temas que son del desempeño de cada día a nivel administrativo, financiero y comercial. Los planes de negocios sirven como un instrumento de análisis y presentación de la viabilidad y el atractivo de los negocios de las empresas del sector solidario², para sus asociados y futuros asociados, así como para gestionar recursos de financiación y cofinanciación.

Antes de realizar un plan de negocios la organización debe tener en cuenta las siguientes preguntas.

¿Que va a hacer la empresa u organización?

Para saber que bien o servicio va a ofrecer la organización o empresa se debe desarrollar una idea, crear una visión, reforzar sus fortalezas y determinar las necesidades del mercado; esto ayuda a determinar que puede ofrecer la organización para sus asociados y para el mercado. En la idea también se debe establecer la factibilidad del negocio en los aspectos legal, ambiental, social, técnico y económico.

²Emprendimientos sociales sostenibles. Cómo elaborar planes de negocios para organizaciones sociales. Ashoka,-McKinsey - 2001.Universidad de los Andes-Facultad de administración de empresas.



Una cosa es concebir una idea comercial y otra es concebir una idea que se ajuste a sus aptitudes e intereses como organización. Una recomendación importante es que realicen listas sobre lo que descubrieron.

Cada persona es buena en algo y muchas aptitudes pueden constituir el cimiento de un negocio, por eso hay que aprovechar y potencializar al máximo las aptitudes y conocimientos de los(as) asociados(as).

Se recomienda aclarar los siguientes tres (3) aspectos para la definición de las actividades de la organización, previos al desarrollo del Plan de Negocios:

¿Cuales son las necesidades del mercado?

Es importante mirar al exterior para descubrir una idea que pueda ser innovadora o una necesidad no cubierta, que la empresa u organización pueda satisfacer con un bien o servicio. Es importante también definir una población objetivo, entre más concreta sea la población es mejor, así como definir el rango de edad. Debe llevarse a cabo un análisis del contexto, si la organización se encuentra en el campo o la ciudad, si el producto o el bien va a ser para consumo interno o se piensa exportar, etc.

¿Cómo lo voy a hacer?

Se debe determinar si la empresa u organización cuenta con los recursos financieros, humanos, administrativos y de tecnología necesarios para producir el bien o servicio.

¿Con quien lo voy a hacer?

Sin lugar a dudas las personas son el ingrediente más importante para el éxito de la organización. Analice como pueden ayudar las experiencias previas, elabore un currículum de cada persona que participará en el inicio de la empresa u organización.

3.2.3 ¿QUE DEBE CONTENER UN PLAN DE NEGOCIOS?

El plan de negocios debe contener los siguientes ocho (8) puntos básicos, que se explican a continuación:

- 1.Introducción.
- 2.Descripción de la organización.
- 3.Descripción producto o servicio.
- 4.Mercado.
- 5.Desarrollo y producción.
- 6.Marketing.
- 7.Gerencia.
- 8.Aspectos Financieros.

3.2.3.1 Introducción

En la introducción se deben tener en cuenta elementos como la presentación de la organización y el resumen ejecutivo del plan de negocios.

a. En la presentación se deben colocar los datos de la organización como son:

Nombre de la Organización
 Representante Legal
 Nit
 Logotipo que los identifica
 Dirección
 Teléfono
 Fax
 Correo electrónico

b. Resumen ejecutivo

El resumen ejecutivo debe ser muy concreto, se recomienda escribirlo al final de haber estructurado los demás puntos del plan de negocios y en lo posible debe quedar plasmado en no más de tres (3) páginas, este debe cautivar a los lectores.

Es bueno que entre los asociados lean el plan de negocio. Pida a varias personas que no pertenezcan a la organización que lo lean para conocer sus apreciaciones.

3.2.3.2 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SOLIDARIA

En esta descripción se incluyen la misión y la visión. La misión es la razón de ser de la organización³, debe ser clara, concreta, en lo posible debe mostrar los medios de acción y la población objetivo.

La visión refleja a donde quiere llegar la organización, esta debe ser alcanzable.

Es recomendable que la misión y la visión se revisen cada 2 años para ir acorde con los cambios del entorno.

Es importante que dentro de esta descripción se realice una reseña histórica de la organización o empresa solidaria, en la que se indique:

- ¿Qué tipo de organización solidaria es?
- ¿Cuándo se creó?
- ¿Por qué se creó?

³ Idem.



Ejemplos:

Tomado de Taller de formación básica de FONTEBO 2005.

Misión

Somos el Fondo de Empleados y pensionados de la ETB, regidos bajos los principios y fines de la economía solidaria. Estamos dedicados a servir a nuestros asociados y sus familias en las siempre cambiantes necesidades en materia de crédito, ahorro, educación, salud, bienestar socio cultural y deportes.

Visión

Ser en Colombia el Fondo de Empleados y Pensionados líder, con mayor número de asociados satisfecho, ejemplo incuestionable de solidaridad, democracia y transparencia.

3.2.3.3 Descripción producto o servicio

Describa cada uno de sus productos o servicios que va ofrecer la organización o empresa solidaria concentrándose en cuales son las ventajas y beneficios para la población objetivo y porque se diferencia.

Mencione cuál va a ser el impacto social, el grado de innovación, la capacidad real de producción o de prestación del servicio. También es importante que mencione como se espera que perciban a la organización solidaria en el mercado.

Otra información que debe contener este punto es el precio del bien o servicio que se va a ofrecer y ¿Por qué este debe ser el precio?

3.2.3.4 Mercado

Este punto es uno de los más importantes y debe contener los siguientes aspectos.

a. Clientes o población objetivo

Cuando se elabora una descripción del cliente meta de un producto o servicio, es importante ser exhaustivo y específico. Esta descripción define las características de la población a la que se desea vender el bien o servicio. Se recomienda que se realice una lista de las características comunes de la población objetivo, trate de reducir su campo de acción. Es importante que incluya información sobre la zona o región geográfica en la cual piensa vender su bien o servicio (local, regional, nacional o internacional) la empresa, el estilo de vida, el género, la

⁴ Idem.

edad, la ocupación y demás características necesarias para describir las empresas o consumidores que probablemente compren su producto o utilicen su servicio

Ejemplo:

El restaurante de madres cabeza de familia ubicado en el centro de Bogotá, podría definir como meta a los estudiantes y docentes universitarios de las universidades cercanas como el Externado, la Salle, el Rosario, entre otras que tengan la posibilidad de pagar un almuerzo casero a precio que oscilan entre los 6000 pesos y 8.000 pesos.

No describa en términos generales como «todas las personas de la zona centro que deseen almuerzos caseros».

b. Análisis del Mercado

Se debe establecer el tamaño total del mercado y la porción del mercado al que apuntará la organización o empresa solidaria (mercado potencial). Recorra a las cifras, busque información en las cámaras de comercio, en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-, organizaciones gremiales, estudios de mercado, encuestas, entre otros; es importante que cite las fuentes para darle más credibilidad. Ejemplo:

En estudio realizado por la Cámara de Comercio de Bogotá muestra que....

Recuerde que

Al considerar el tamaño de cualquier mercado, no olvide mencionar los factores que repercuten sobre el crecimiento del mercado: innovaciones tecnológicas, las políticas gubernamentales, las modificaciones en la población y otros factores similares.

c. Competencia

La competencia indica si los productos y servicios son adecuados para el entorno competitivo. Si presenta su empresa en el contexto de la competencia, puede probar que comprende la industria y que estará preparado para hacer frente a algunos de los obstáculos que encontrará la empresa.

Se debe hacer un análisis de la competencia con la identificación de principales participantes y competidores potenciales, análisis de empresas competidoras, relación de agremiaciones existentes, análisis del costo del producto o servicio, análisis de productos sustitutos, análisis



de precios de venta de mi producto o servicio y de la competencia, imagen de la competencia ante los clientes, segmento al cual está dirigida la competencia, posición del producto o servicio frente a la competencia. Es importante hacer una breve descripción de las principales empresas de la competencia. De ser posible, incluya las ventas anuales y la participación del mercado de estas empresas.

Si puede realice un análisis DOFA de la competencia (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas). Recuerde que las empresas pueden diferenciarse de acuerdo a las ventas, la calidad, la distribución, el precio, las capacidades de producción, la imagen y la variedad de productos y servicios que ofrecen. Háganse las siguientes preguntas: ¿Quién tiene el mejor precio? ¿Quién tiene la mejor calidad? ¿Quién tiene la mayor participación de mercado? ¿Por qué han ingresado o salido del mercado algunas empresas en los últimos tiempos? Estos factores son cruciales para realizar un análisis exitoso de la competencia.

Recuerde que

Por más innovadora que sea su producto o servicio no afirme que no tiene competencia, tenga presente que existen productos complementarios o sustitutos y existe la competencia indirecta.

d. Ventas

Las ventas estimadas para la empresa se basan en la evaluación de: las ventajas de su producto o servicio, los clientes, el tamaño del mercado y la competencia. Esto debe incluir ventas en unidades y pesos para los próximos tres años, con el primer año por trimestres, si eso es adecuado para su sector. Estos números serán cruciales para los demás documentos contables y financieros que presente posteriormente en el plan de negocios⁵.

Realice proyecciones de ventas reales use escenarios del tipo «el mejor de los casos», «el peor de los casos» y «probable», para crear un espectro de proyecciones de ventas.

3.2.3.5 Desarrollo y producción

Describe el estado actual del producto o servicio, y el plan que tiene para llevar a cabo el desarrollo. Esta sección debe incluir detalles sobre los costos de desarrollo (costos fijos y costos variables), la ubicación y las necesidades de mano de obra.

a. Estado de desarrollo

Describa el estado actual del bien o servicio y qué necesita para ser lanzado al mercado. Incluya un cronograma detallando cuándo se completará este trabajo y cuales son las etapas (cronograma de desarrollo del producto). Si hay organizaciones o gremios o centros de investigaciones que estén desarrollando el mismo producto, no le miedo solicitar asesoría para que lo guíe en la parte inicial

⁵www.Herramientaempresarial.org

b. Proceso de Producción

Se deben explicar detalladamente las etapas de fabricación del producto o prestación del servicio, desde la concepción de la idea hasta el momento en que se puede vender. En el caso de una empresa de servicios, describa el proceso de prestación del servicio.

Ejemplo:

Si va a producir vino en Punta Larga Boyacá debe tener en cuenta todo el proceso de cosecha, fermentación, embotellamiento y distribución.

c. Costo de producción

Presente y explique un presupuesto de diseño y desarrollo. Este presupuesto debería incluir el costo del diseño del prototipo y los gastos en que incurrirá para la producción. Asegúrese de incluir la mano de obra, los materiales, los honorarios de consultores y profesionales, tales como honorarios de abogados, contador, etc. Aunque la sección de costos de producción podría ser más evidente para las empresas de productos, esta sección es importante para todas las empresas. Las empresas de servicios tienen gastos que consisten en servicios de consultoría, capacitación y preparación de material, entre muchos otros.

Recuerde que

Los costos de diseño y desarrollo muchas veces son subestimados. Póngase en contacto con un grupo para aprender sobre los costos promedio de la industria para desarrollar productos similares a los de su empresa.

d. Mano de obra

Cuales son los requerimientos de mano de obra calificada y no calificada que la empresa solidaria necesita para poner en marcha y conducir la organización, es decir. ¿cuanta gente necesita? Por favor, no deje de incluir los siguientes aspectos:

- ¿Hay suficiente mano de obra en la organización? De no ser así, ¿cómo resolverá sus necesidades?
- ¿Está suficientemente capacitada la mano de obra para producir el bien o servicio? De no ser así, ¿cómo hará para capacitar?
- Costo actual y futuro de la mano de obra.



e. Gastos y necesidades de capital

Se mencionan los siguientes puntos: Gastos operativos, Necesidades de capital y Costo de las ventas.

Puede necesitar la ayuda de un contador o de alguien que conozca el costo de hacer negocios en su industria y en otras.

Gastos operativos

Las categorías de gastos incluyen: comercialización, ventas y costos de mantenimiento. Los costos de mantenimiento incluyen los costos fijos, como los costos administrativos, y los gastos que se mantienen constantes sin importar el nivel de actividad de la empresa. Los gastos fijos incluyen también costos variables, como gastos de viaje, el arrendamiento de equipos y los suministros.

Necesidades de capital

Detalla la cantidad de dinero que necesitará para conseguir el equipamiento para comenzar y continuar con las operaciones de su empresa. Entre las necesidades de capital también se incluyen los detalles de depreciación de todo el equipamiento adquirido. Para determinar las necesidades de capital, piense en cualquier aspecto de su negocio que demande capital.

Costo de ventas

Para una empresa manufacturera, el costo de las ventas es el costo que demandó la manufactura del producto. Para un negocio minorista o mayorista, el costo de las ventas es la adquisición de inventario. Para generar una tabla de costo de las ventas, debe saber la cantidad total de unidades que venderá en un año, así como qué disponibilidad hay en el inventario y en qué etapa de producción están las unidades. Para una empresa manufacturera, la tabla del costo de las ventas incluirá materiales, trabajo y gastos generales relacionados específicamente con la manufactura del producto.

3.2.3.6 Marketing

Es uno de los puntos más relevantes para cualquier organización. Se describe tanto la estrategia como las tácticas que se emplearán para lograr que los clientes compren los productos o servicios. Las ventas y la comercialización son los eslabones débiles de muchos planes de negocios, de modo que es importante que les dedique todo el tiempo que sea necesario⁶.

a. Estrategia de ventas y servicio

Es posible que su estrategia se pueda exponer en unas pocas oraciones, o que requiera un par de párrafos. Entre los elementos más importantes para definir la estrategia de ventas y comercialización figuran cuál es el mercado meta de su esfuerzo inicial y a qué clientes se dirigirá en las fases. En cuanto al servicio se debe ofrecer garantía servicio postventa, mecanismos de atención a clientes,

⁶ www.Herramientaempresarial.org

facilidades de pago entre otras.

Respóndase las siguientes preguntas

- ¿Cómo encontrará a los posibles clientes? Una vez que los encuentre, ¿cómo piensa educarlos sobre las virtudes de sus productos?
- ¿Qué características de su producto o servicio destacará para lograr que los clientes lo noten?
- ¿Dirigirá sus esfuerzos al mercado local, regional, nacional o internacional? ¿Tiene planes para extender su acción más allá de la región inicial?

b. Método de venta

Describa los canales de distribución disponibles y la forma en que tiene pensado utilizarlos. Es muy importante seleccionar los medios adecuados, medios masivos, tácticas relacionadas con comunicaciones. Muchos empresarios no prestan suficiente atención al método de venta. La forma de hacer llegar el producto al consumidor final, es decir, el método de distribución y venta de la empresa, es uno de los elementos fundamentales del plan de negocios. En este punto, deberá demostrar que posee la capacidad y los conocimientos necesarios para hacer llegar los productos a las manos del cliente al que apunta.

¿Les venderá a los clientes de forma directa? ¿Utilizará representantes de venta, distribuidores o agentes? ¿Tiene pensado implementar una fuerza de ventas directa? La lista de definiciones facilitará la determinación del método de venta a utilizar.

Además, deberá decidir el plan que utilizará para alcanzar los canales de distribución deseados. ¿Les venderá a los clientes de forma directa? ¿Utilizará representantes de venta, distribuidores o agentes? ¿Tiene pensado implementar una fuerza de ventas directa? La lista de definiciones le facilitará la determinación del método de venta a utilizar. ¿Utilizará un servicio de entrega en 24 horas? ¿Envío de encomiendas? ¿Los servicios de una empresa de transporte?.

C. Publicidad y promoción

La campaña de publicidad y promoción que uno tiene es la manera en que transmite información acerca del producto o servicio que presta. Esta sección debe comprender una descripción de todos los métodos de publicidad que usará: periódicos, revistas, radio y televisión, las Páginas Amarillas, etc.; y también de su programa de relaciones públicas:

materiales de venta y promoción (tales como folletos, material informativo, muestras gratis), diseño de envases, proyectos de ferias comerciales del producto y demás. Si llegara a utilizar los servicios de una agencia de publicidad y/o relaciones públicas, asegúrese de conversar respecto a la capacidad artística de la empresa y de lo que deberán hacer en nombre suyo.



Recuerde que

- El envase original del producto también constituye una táctica de promoción estratégica. Probablemente sea buena idea considerar las ventajas del diseño del envase actual e incluir una muestra en su plan de negocios.
- Si las ferias comerciales serán una parte integral de su estrategia de comercialización, asegúrese de incluir un cronograma de exposiciones que indique en las que desea presentar su producto. Y no olvide explicar por qué ha elegido esas exposiciones.

3.2.3.7 Gerencia

Un buen equipo gerencial es capaz de tomar una idea, aunque sea mediocre, y hacerla volar. De hecho, se sabe de equipos gerenciales bien constituidos que han pasado de una idea a otra de manera reiterada, creando y conduciendo empresas prósperas. A la inversa, es frecuente que una dirección débil sea incapaz de crear una empresa sólida aún cuando disponga de la mejor de las ideas. Por este motivo, se debe mostrar claramente que el equipo que formado, o que se va a formar, es fuerte. Cada uno de los integrantes del equipo gerencial debe poseer el talento y la experiencia pertinentes a la organización solidaria. Pero también es importante que la gente que lo conforma tenga habilidades complementarias.

a. Descripción de la gerencia

Describa al equipo gerencial de la empresa. Incluya las responsabilidades de cada uno de sus miembros, así como sus conocimientos y habilidades particulares. Son muchos los(as) inversionistas y asociados(as), que basan sus decisiones de inversión sobre la robustez del equipo que conduce la empresa. Debe demostrar que el equipo directivo posee, o poseerá en el futuro, diversas habilidades complementarias.

Para los puestos de trabajo que no están cubiertos aún, detalle a quién deberá contratar para alcanzar las metas fijadas en el programa de desarrollo de productos. Elabore un perfil que debe tener esta persona, y de qué modo su colaboración ayudará a la organización a cumplir con sus objetivos.

Recuerde que

- Incluya toda la información que sea pertinente en la descripción de su equipo gerencial, pero coloque los resúmenes de antecedentes de cada persona como anexos al plan de negocios. Esto les permitirá a los lectores examinar con rapidez la sección sobre el equipo gerencial, y así evaluar su fortaleza. Luego podrán revisar en mayor detalle los antecedentes del equipo gerencial si tienen interés en hacerlo.

c. Directorio consejo de administración

Un directorio o consejo de administración sólido es un recurso importante para la empresa. Puede otorgar credibilidad a la gerencia y aumentar las probabilidades de éxito de la empresa. Enumere los integrantes del directorio, mencionando los nombres, cargos, capacitación, formación profesional y

conocimientos técnicos de cada uno de ellos. Resalte la experiencia de cada integrante y la manera en que contribuirá a la prosperidad de la empresa.

Recuerde que

- Cree un directorio que se complemente con la gerencia de la organización.

3.2.3.8 Aspectos financieros

La información es la base para la toma de buenas decisiones, si la organización o el equipo gerencial no cuenta con buena información se puede equivocar en la toma de decisiones. Las organizaciones solidarias nacen para desarrollar actividades y necesitan administrar información. Parte de la información se maneja por medio de la contabilidad, esta es una herramienta clave para la toma de decisiones. En la contabilidad se desarrollan cuatro actividades principales:



- Registro de información: Hechos económicos que la empresa ha desarrollado durante un tiempo.
- Clasificación de la información: Nos indica que parte de la empresa se afecta, en donde está el impacto
- Resumen de la información: Se agrupa la información.
- Presentación de la información: Informes de los estados financieros.
-

Recuerde que entender la contabilidad permite que los asociados o beneficiarios puedan hacer un control de los recursos. Los informes financieros se utilizan para documentar, justificar y convencer. Se debe presentar una propuesta en palabras y respaldarla con informes financieros que documentarán la viabilidad de la empresa. Los informes financieros deben tener:

a. Riesgos

Ninguna empresa está libre de riesgos. La habilidad para identificar y considerar los riesgos demostrará que poseen las habilidades necesarias. No considerar riesgos puede tener el efecto opuesto. En caso de que un inversor o asociado potencial observe que se ha omitido algún factor negativo, la credibilidad del plan de negocios se verá afectada y disminuirán sus posibilidades de obtener financiación u otro tipo de ayuda.

A continuación se presenta una lista que, si bien no menciona todos los problemas, sirve a modo de ilustración:

- La competencia reduce los precios
- Un cliente cancela un contrato
- Los costos de diseño o fabricación superan los niveles estimados
- Falta mano de obra disponible

Considere los errores frecuentes de las pequeñas empresas como potenciales riesgos. Algunos de los principales errores son: pagar sueldos demasiado elevados; contratar amistades que no cumplen el perfil, para cubrir los puestos vacantes en lugar de procurar gente calificada; subestimar los costos; subestimar el ciclo de ventas.

b. Estado de origen y aplicación de fondos

Un estado de origen y aplicación de fondos muestra a quienes lean el plan de negocios cuánto dinero será necesario, cuándo lo necesitará, y de dónde provendrá el dinero. En términos generales, el estado de origen y aplicación de fondos observa el efectivo y las fuentes de ingresos, menos gastos y capital mínimo, para obtener una cifra para el flujo de caja neto. Un estado de origen y aplicación de fondos proporciona un panorama sobre las tenencias de dinero de una empresa en un momento determinado, y sobre cuándo es probable que necesite más dinero. Analicen brevemente los resultados del estado de origen y aplicación de fondos, e incluya el análisis en el plan de negocios.

Al igual que con los demás documentos contables y financieros, contrate a un contador.

Evite incluir una proyección exagerada en el aumento de las ventas. La mayoría de las empresas experimenta un aumento gradual de las ventas, aún mensualmente. Un aumento brusco y sin explicación será demasiado evidente y no dará la impresión de ser una evaluación honesta de la empresa.

c. Balance General

A diferencia de otros estados financieros, el balance general se crea únicamente una vez al año a fin de calcular el patrimonio neto de una empresa. Si el plan de negocios se refiere a una nueva empresa, deberá incluir una hoja de balance personal que resuma el activo y pasivo que usted posee en forma particular. En caso de tratarse de una empresa ya existente, incluya los balances generales de los últimos años hasta el último que haya presentado en su declaración impositiva. Analice brevemente los resultados del balance general e incluya este análisis en el plan de negocios.

Como todo documento contable y financiero, el balance general debe ser preparado, o al menos revisado, por un contador de confianza.

d. Estado de resultados

El estado de resultados es donde se presenta el argumento respecto a la capacidad de la empresa para generar efectivo. Este documento es donde se registran los beneficios, los gastos, el capital y el costo de las ventas. El resultado de combinar estos elementos le demuestra cuánto dinero ha obtenido o ha perdido, u obtendrá o perderá, la empresa durante el año en cuestión. Un estado de resultados y un estado de flujo de caja son distintos, en tanto los estados de resultados no incluyen detalles respecto al momento en que se percibieron beneficios o se pagaron gastos.

Un estado de resultados para un plan de negocios debería ser presentado con el primer año detallado mes a mes. El segundo año puede ser dividido en trimestres, y desde ese año en adelante se pueden presentar cifras anuales. Analice brevemente los resultados del estado de resultados e incluya este análisis en el plan de negocios. Si la empresa ya existe, incluya los estados de resultados de los años anteriores.



3.2.2 RECOMENDACIONES FINALES PARA DISMINUIR LOS ERRORES AL CONSTRUIR UN PLAN DE NEGOCIOS.

Para la mayoría de las personas, el inicio de un negocio es un período de ansiedad durante el cual se ven estimuladas con la posibilidad del éxito y la diversión que implican los nuevos desafíos. Asimismo es un periodo donde se comete una gran cantidad de errores.

Muchos de los errores que cometen los empresarios solidarios durante la fase de arranque se pueden evitar. Una de las mejores maneras para mantenerse alejado de los puntos débiles es hablar con propietarios u organizaciones que lograron consolidar la empresa acerca de lo que ellos aprendieron durante el proceso. Diríjase a organizaciones como la Cámara de Comercio, la Federación Nacional de Comerciantes - FENALCO- y el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA-, entre otros y hable con personas que pertenezcan al sector productivo al cual está ingresando.

No importa cuánto investigue o cuánto se prepare, cuando comience una empresa es probable que cometa errores, la idea es que sean mínimos. Los errores habituales mencionados aquí le pueden ser de ayuda para evitar algunos. Entre ellos se encuentran:

- Constitución demasiado rápida. El primer paso de las organizaciones cuando lanzan una empresa solidaria es inscribirla en la cámara de comercio o entidad competente. Si bien la constitución es un paso adecuado, vale la pena esperar hasta que su idea haya tomado forma antes de lanzarse.
Falta de investigación de mercado.
- Evite un gasto demasiado elevado en oficinas y decoraciones. Una oficina agradable y una gran tecnología hacen sentir a muchas organizaciones, como si su sueño se convirtiera en realidad. Si bien uno de los placeres de lanzar un negocio es establecer una oficina de la que se siente orgulloso, los adornos costosos han hecho quebrar a muchas empresas incluso antes de comenzar.
Limite sus proyecciones futuras, a largo plazo (largo plazo significa más de dos años)
Es mejor establecer objetivos a corto plazo y modificar el plan a medida que avanza la empresa.
- Evite el optimismo. Para ello, sea conservador al predecir los requisitos de capital, plazos, ventas y utilidades. Pocos planes de negocios anticipan correctamente cuánto dinero y tiempo se requerirá.
- No olvide determinar cuáles serán sus estrategias en caso de adversidades comerciales.
-



- Utilice un lenguaje simple al explicar los problemas. Elabórelo de modo que sea fácil de leer y comprender.
- Verifique si su plan incluye los siguientes factores necesarios que darán origen a una organización u empresa solidaria exitosa.

Este taller puede orientar una lluvia de ideas. Sea creativo, recuerde que a veces las ideas que usted

 **Taller 3**

IDEA DE NEGOCIO

INSTRUCCIÓN PARA EL(LA) FACILITADOR(A):

considere locas pueden ser las más brillantes. Si no se le ocurre nada de una vuelta lea revistas de negocios etc., para que se pueda inspirar

Cuando considere las posibilidades de negocio, recuerde que no tiene por qué dedicarse para siempre a la empresa que inicie. Puede dirigir una empresa durante algunos años hasta que se le ocurra una idea relacionada, o hasta que esté en una posición que le permita iniciar una empresa con necesidades de capital más intensivas. En los anexos encontrará un taller complementario.

1. Manténgase atento para identificar oportunidades de negocios no satisfechas.

Investigue el mercado:

- o Lea periódicos y revistas.
- o Mire la televisión.
- o Hable con gente.
- o Vaya al centro comercial.

- o
- o

¿Qué productos o servicios desea y no puede encontrar?

- o

- 2.

- o
- o
- o
- o
- o

¿Hay algo que a ninguna persona le gusta hacer? ¿Puede hacerlo usted por ellos?

- o
- o

- 3.

- o



4. ¿Hay algún producto o servicio que les facilitaría la vida a personas que usted conoce?

5. ¿Qué tendencias comerciales hay actualmente en las que desea participar y lo motivan intensamente?

6. ¿Hay nichos de mercado que puede satisfacer con sus capacidades? ¿Cuáles son? (Por ejemplo, la reducción de personal en las empresas ha ampliado el mercado para los servicios como consultoría, autoedición, diseño gráfico, servicios de selección de personal y mantenimiento de computadoras.)

6.

7.

3.3 EL PLAN ESTRATÉGICO

Para seguir en la construcción de organizaciones y empresas solidarias es necesario además de haber construido un plan de negocios generar una herramienta de dirección y análisis para esa empresa naciente que busca manejar eficaz y eficiente cumplir sus objetivos.

Esto sólo se puede lograr a través de un esquema de planeación.

3.3.1 ¿Qué es Planeación estratégica?

La planeación estratégica es un proceso mediante el cual una organización define su misión y visión de largo plazo y las estrategias para alcanzarlas. La planeación incluye todas las políticas, proyectos, programas y metas propuestas para el buen desarrollo de la organización. Se debe realizar con la participación activa de todos los asociados de manera que se puedan generar los indicadores de gestión.

Para este trabajo es necesario tener en cuenta todos los insumos obtenidos en los ejercicios desarrollados en capítulos anteriores, intentando establecer de manera clara los siguientes elementos:

Definición del tiempo en el horizonte. (Meses - años).

-) Principios corporativos. (Estos se deben generar desde la directiva de la organización).
-) Diagnostico estratégico. (Dónde estamos hoy Debilidades, amenazas, oportunidades, fortalezas).
-) Direccionamiento estratégico. (Dónde queremos estar misión, visión y los objetivos estratégicos de la empresa de carácter solidario).
-) Proyección estratégica. (Cómo lo vamos a lograr. áreas estratégicas y proyectos estratégicos).
-) Alineamiento estratégico. (La visión debe ser concordante con la de plan de negocios.)
-) El plan operativo. (Estrategias que lograr nuestros objetivos plasmados en la visión y misión).
-) La monitoria estratégica. (Logros alcanzados como hemos hecho las anteriores etapas).



El trabajo entonces se planteará en un Taller de Planeación Estratégica en el que el(la) facilitador(a) deberá organizar varias carteleras con las siguientes preguntas:

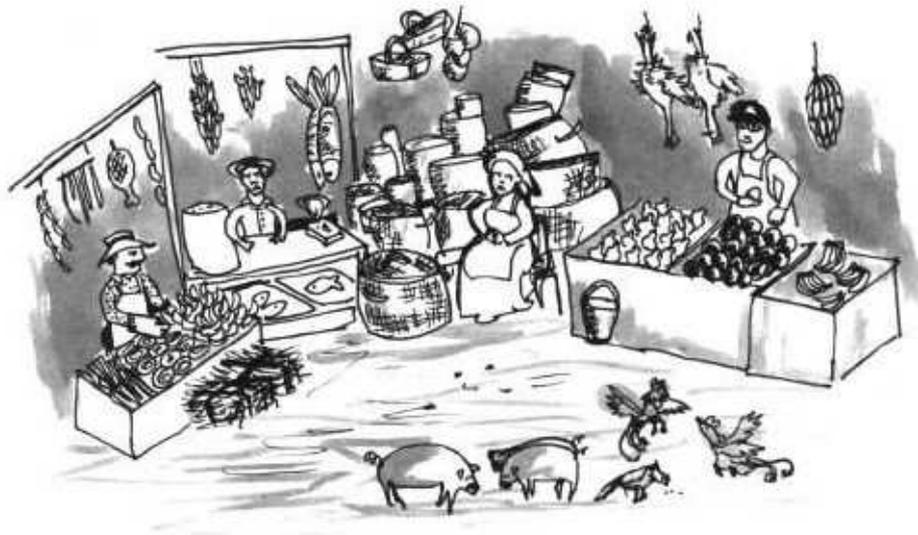
1. Cuál es la Problemática?
2. Cuál es la solución?
3. Cómo alcanzar la Solución?

En este punto es necesario aclarar que cada una de las preguntas deberá ser respondida a la vez, no se pueden presentar al tiempo. A cada participante se le entregará una tarjeta por pregunta, una vez terminadas las respuestas de cada persona deberá hacer sus aportes a la cartelera y el(la) facilitador(a) deberá hacer un consolidado de cada temática de manera que sea factible construir de manera participativa los siguientes elementos:

1. Visión y Misión (que se desprende de la pregunta 3 anterior)
2. Objetivos (que tengan en cuenta los insumos obtenidos en los ejercicios de los capítulos anteriores)
3. Metas (contemplando los tiempo y los responsables)
4. Proyectos
5. Estrategias
6. Procesos de Retroalimentación

Para concluir este proceso, es necesario llevar a cabo un ejercicio conjunto que responda a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué debilidades internas tienen ustedes en este momento para llevar a cabo el proyecto?
2. ¿Qué fortalezas internas tienen ustedes en este momento para llevar a cabo el proyecto?
3. ¿Cuáles son las oportunidades que les llegan de fuera a ustedes para poder llevar a cabo el proyecto?
4. ¿Cuáles son las amenazas que les llegan de fuera a ustedes respecto al proyecto?



4

CONCEPTOS BÁSICOS CONTABLES, FINANCIEROS Y TRIBUTARIOS



Objetivo

Este módulo se propone brindar las herramientas básicas en contabilidad, finanzas y tributación para que los participantes tomen conciencia de la importancia del manejo de ellos en la toma de decisiones en pro del logro de sus objetivos socio - empresariales.

**Taller 1**

CONTABILIDAD TRIBUTACIÓN Y FINANZAS

INSTRUCCIÓN PARA EL(LA) FACILITADOR(A):

El(la) facilitador(a) planteará las siguientes preguntas para motivar respuestas individuales por escrito:

A. ¿Qué significa Finanzas?

B. ¿Qué significa Contabilidad?

C. ¿Qué significa la Tributación?

D. ¿Para qué le sirve a la Organización Solidaria que sus asociados tengan conocimientos de Contabilidad, Finanzas y Tributación?

4.1 CONTABILIDAD Y FINANZAS



4.1.1 FINANZAS

El estudio de las finanzas hace énfasis en la importancia de manejar adecuada y eficientemente el talento humano y los recursos financieros necesarios para la coordinación e implementación de acciones para la formulación, control y evaluación del presupuesto general, además del manejo de la caja o el efectivo teniendo en cuenta también la rentabilidad y sin perder de vista el cumplimiento del objeto social de la organización.

Adicionalmente a la elaboración del presupuesto y a la identificación plena de los costos, la organización debe realizar de manera periódica revisiones a su situación financiera, de tal manera que sea indispensable tener, conocer y manejar de manera adecuada la información contable; vigilando la veracidad y oportunidad de los informes.



4.2 CONTABILIDAD

Es el nombre genérico de todas las anotaciones, cálculos y estados numéricos, que se llevan a cabo en una organización, con el objeto de proporcionar información sobre lo que en realidad sucede respecto a:

- Su patrimonio y modificaciones.
- Las cifras para poder orientar la toma de decisiones de las personas encargadas del área administrativa.
- La justificación de la correcta gestión de los recursos, entre otros.
-

Objetivos

- Cumplir con un requisito que obliga la Ley.
- Tener cifras organizadas para analizar el estado de la empresa.
- Preparar estados financieros confiables y reales a fechas determinadas.

¿Por qué es importante la contabilidad?

- Mantiene la historia de la empresa.
- Proporciona información ajustada de la situación empresarial.
- Permite la toma de decisiones con base en la información.
- Posibilita evaluar la gestión de empresa.
- Cuantifica el control de operaciones y resultados.
- Genera el apoyo en procesos de planeación.

Clasificación de cuentas

Reales o de balance:

Son las que representan valores y derechos para la empresa.

Activos:

Son todos los bienes y derechos apreciables en dinero, que tiene la empresa para su uso y usufructo.

Activo corriente:

Ejemplo: Caja y Bancos. Si es un tiempo mayor a un año, se clasifican en activos a largo plazo;

ejemplo: cuentas por cobrar.

Activos fijos:

Como terrenos, edificios, maquinaria, equipos, vehículos, muebles y enseres.

Otros activos:

Son cuentas que no clasifican en ningún concepto anterior. Ej.: Inversiones.

Pasivos:

Representa todas las obligaciones contraídas por la empresa para la cancelación en un futuro.

Patrimonio:

Comprende el capital y el superávit, las donaciones y ayudas propiedad de las empresa.

Matemáticamente, es la diferencia entre el activo y el pasivo.

Nominales:

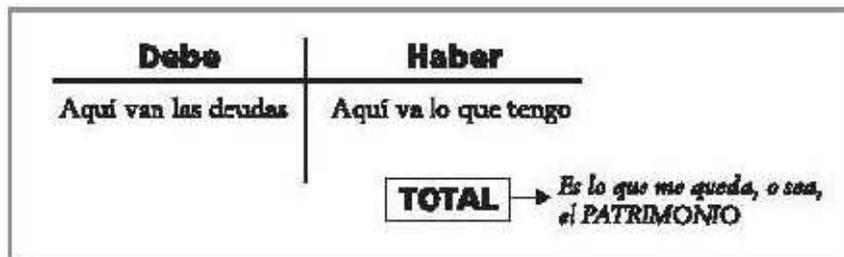
También llamadas de resultados, porque al final del ejercicio da a conocer el resultado cuantitativo de la empresa. Son:

- Ingresos:
Son valores que recibe una empresa cuando ofrece un servicio o realiza una venta, para obtener una ganancia.
- Gastos:
Son todos aquellos pagos que efectúa la empresa por concepto de servicios y elementos necesarios para el funcionamiento y sostenimiento de la empresa.
- Costos:
Es el valor con que sale un producto o servicio a la venta.
- Inversiones:
Comprende las cuentas que registran las inversiones temporales, permanentes y obligatoria adquiridas por la Entidad con la finalidad de mantener una reserva.

ACTIVO	PASIVO	NETO PATRIMONIAL
Recursos que representan Bienes y los <i>Derechos</i> que tiene la empresa. Ejemplos: edificios, mobiliario, clientes, bancos, caja, vehículos, efectos comerciales por cobrar, etc.	Elementos que significan una obligación para la empresa como: letras por pagar, ahorros de los asociados, deudas con proveedores, etc.	Formado por aquellos elementos que representan el valor de los fondos y aportaciones del empresario, así como los beneficios aún no distribuidos. El neto patrimonial se subdivide en pasivo Exigible y pasivo No Exigible.

Registro de transacciones

Para registrar las transacciones financieras de una empresa se utiliza lo que se denomina Cuentas. Presentación esquemática de las cuentas se conoce como cuenta T.



Cuando se anota un valor en la columna debe se conoce como debitar o cargar cuando se escribe en la columna haber se conoce como acreditar o abonar.

Toda transacción que realiza la empresa y que constituye un movimiento de dinero o de bienes se registra basadas en el principio de la ecuación fundamental de contabilidad.

ECUACIÓN FUNDAMENTAL DE LA CONTABILIDAD

PATRIMONIO = Activo - pasivo



4.2.1 BALANCE GENERAL

Es un resumen de todas las actividades que hace la Cooperativa en un período determinado de tiempo (regularmente un año) y muestra la verdadera situación económica de la misma.

En el balance participan tres clases de cuentas muy importantes que son:

- v Activo
- v Pasivo
- v Patrimonio



Ecuación contable

ACTIVOS		PASIVOS	
Activos Corrientes	X	Pasivos Corrientes	X
	X		X XXX
	XXX		
Activos fijos	X	Pasivos a mediano plazo	X
	X		X XXX
	X XXX		
Inv. Permanentes	X	Pasivos a largo plazo	X
	X		X XXX
	X XXX	TOTAL PASIVOS	XXX
Otros activos	X	CAPITAL	
	X		X
	X XXX	TOTAL CAPITAL	XXX
TOTAL ACTIVOS	XXX	TOTAL pasivo + capital	XXX

4.2.2 PATRIMONIO

Patrimonio es lo que se posee por ejemplo: la propiedad, la planta y el equipo. El patrimonio de las organizaciones solidarias está conformado por:

1. Los aportes sociales individuales y los amortizados.
2. Los fondos y reservas de carácter permanente.
3. Las donaciones y auxilios que se reciban con destino al incremento patrimonial.

Los aportes sociales no son títulos-valores, simplemente se acreditan mediante certificaciones o constancias expedidas según lo dispongan los estatutos.

Ningún asociado como persona natural de una cooperativa o fondo de empleados podrá tener más de un diez por ciento (10%) de los aportes sociales y ningún asociado como persona jurídica en cooperativas más del cuarenta y nueve por ciento (49%) de los mismos. (Artículo 50 Ley 79 de 1988.).

4.2.3 COSTOS

Los costos de un negocio o de una organización son los desembolsos y gastos requeridos para producir y vender bienes y servicios. Es el desembolso que realiza la empresa para la obtención del producto final:

- La materia prima.
- La maquinaria.
- La mano de obra directa.
- Otros costos indirectos de fabricación (como servicios públicos).

- v Mano de Obra: Los costos correspondientes a la mano de obra son pagos que hacemos a las personas que trabajan en nuestro negocio o en nuestra organización, los cuales se pueden efectuar bajo varias modalidades de pago: sueldos, jornales, comisiones, honorarios y prestaciones sociales.

- v Materia prima: Son las compras de los materiales indispensables para la elaboración del bien o del servicio. Todo lo que gastamos en ingredientes, elementos, partes, empaques, en general lo indispensable para producir el bien o el servicio.

- v Costos indirectos: Los pagos de gastos y compras de otros materiales y de otros servicios. Todos los diferentes a mano de obra y materia prima. DANSOCIAL, 2002.

Costo fijo por actividad

ACTIVIDAD	COSTOS FIJOS
Productora de bienes	Alquiler del taller, servicios públicos.
Productora de Servicios	Alquiler del local, servicios públicos, transporte
Vendedora de mercancías	Transporte, servicios público.



Clasificación de costos

Tomando como base el volumen de producción y ventas de la empresa, se debe distribuir entre costos fijos y variables; de la sumatoria de los costos obtenemos los costos totales.

v Costos fijos: Son aquellos que necesariamente tiene que gastar la empresa independientemente de la cantidad de operaciones. Se definen como costos porque en el corto e inmediato plazo se mantienen constantes a los diferentes niveles de producción:

- Los salarios de ejecutivos.
- Los alquileres.
- Los intereses.
- Las primas de seguro.
- La depreciación de la maquinaria y el equipo.
- Las contribuciones sobre la propiedad.

Los costos fijos pueden llegar a aumentar, obviamente si la empresa decide aumentar su capacidad productiva, cosa que normalmente se logra a largo plazo, por esta razón, el concepto de costo fijo debe entenderse como aquellos costos que se mantienen constantes dentro de un período de tiempo relativamente corto.

Los costos fijos hay que pagarlos sea porqué sí o sea porque no se produzca algo.

Ejemplo: El alquiler del local.

v Costos variables: Son aquellos que cambian al aumentar o disminuir la producción. El costo variable total se mueve en la misma dirección del nivel de producción. El costo de la materia prima y el costo de la mano de obra son los elementos más importantes del costo variable.

v Costo total: Es igual al costo de las unidades empleadas, los costos fijos más el costo variable.

Punto de equilibrio contable

$$\text{COSTO TOTAL} = \text{COSTO FIJO} + \text{COSTO VARIABLE}$$

Determina el volumen mínimo de ventas que la empresa debe realizar para no perder, ni ganar.

En el punto de equilibrio de un negocio las ventas son iguales a los costos más gastos; al aumentar el nivel de ventas se obtiene utilidad; y al bajar se produce pérdida.

Fuentes potenciales de ingresos son dos:

Una orientación de mercado hacia las fuentes potenciales de ingresos:

- v Donaciones: son las entradas de bienes o servicios por empresas privadas o públicas
- v Actividades para generar ingresos: Pueden ser la venta de productos, manejando bien sus fondos, asociación con otras entidades del sector solidario para prestar conjuntamente servicios, intereses ganados sobre las inversiones financieras, ganancias de fondos dados en donación, arrendamientos ahorrados por bienes inmuebles.

Taller 2

El siguiente taller presenta de manera sencilla los aspectos claves que se deben tener en cuenta siempre. El desarrollo de la idea del proyecto productivo debe distribuirse entre los asociados, es aconsejable, nombrar un coordinador que se encargue de la organizar las partes.



1. ¿Qué es lo que saben hacer y en qué les gustaría trabajar (recuerde que todo que hacer y todo saber tiene la misma importancia)?

2. De los bienes o servicios que requiere la sociedad, cuáles podrían ustedes producir, teniendo en cuenta:

2.1. El costo de producción (costo mano de obra + costo materias primas + costo de otros insumos y servicios para la producción):

2.2. ¿Cuál es la calidad, presentación y precio de este bien o servicio en el mercado?

2.3. ¿Cuál es la cantidad mensual que venderían?



2.4. ¿Cuáles son los clientes que comprarán el bien o servicio a producir?

3. ¿Con qué recursos cuentan?

3.1. Financieros

3.2. Logísticos

3.3. Insumos de producción

3.4. Tiempo disponible semanalmente para trabajar

4. ¿Quiénes conforman su equipo de trabajo?

5. ¿Qué necesidades sociales atenderán primero?

6. ¿Qué capacitación requieren para continuar el proceso?

7. Sugiera un nombre corto y que identifique el bien o servicio a producir y el tipo de organización a constituir o a fortalecer

4.3 TRIBUTACIÓN

La tributación es una actividad de doble vía, mediante la cual los ciudadanos y las organizaciones contribuyen a través del pago impuesto “al financiamiento de los gastos e inversiones del Estado dentro de los conceptos de justicia y equidad” (Art. 95 Constitución Política).



4.3.1 CONCEPTOS GENERALES SOBRE TRIBUTACIÓN

La tributación se entiende como una forma de redistribución de la riqueza y de generación de las condiciones sociales para que todos los ciudadanos puedan acceder a los beneficios del progreso.

Por esta razón, “el sistema tributario se fundamenta en los principios de equidad en donde cada cual tributa según su capacidad, quienes menos tienen y menos ganan, menos tributan.

Eficiencia entendida como que el monto del tributo debe corresponder con un menor valor que el costo que implica su recaudo. Y progresividad quienes más poseen más contribuyen al fondo social que implica el Estado en esta materia”. (Art. 363 Constitución Política).

Por mucho tiempo las cooperativas fueron clasificadas como entidades no contribuyentes, ya que dentro de la concepción del Estado de Bienestar, cumplían funciones que a él le estaban asignadas. Con el cambio de las concepciones sobre el papel del Estado, la reforma tributaria de 1995, clasificó como contribuyentes del régimen especial a las cooperativas y otras entidades del Sector Solidario. Entendiendo como contribuyente a aquel sujeto persona jurídica o natural, susceptible de serle aplicada la obligación de tributar - sujeto pasivo – según lo establecido en el Estatuto Tributario.

En la actualidad no existe un régimen unificado en materia tributaria para el conjunto de organizaciones que conforman el sector solidario, reconocido legalmente en la Ley 454 de 1998.



4.3.2 LOS IMPUESTOS RELACIONADOS CON EL SECTOR SOLIDARIO

Podemos partir definiendo que un impuesto es "un tributo o gravamen exigido por el Estado para fines públicos" entre ellos se encuentran el impuesto a la renta y complementarios, la retención en la fuente, el impuesto de industria y comercio, el IVA, el impuesto predial y el impuesto de timbre.

Es importante señalar que si la entidad solidaria es sujeto del impuesto, así no tenga que cancelar contribución alguna, debe presentar la declaración en los plazos y procedimientos establecidos por la DIAN.

4.3.3 IMPUESTOS SOBRE LA RENTA Y COMPLEMENTARIOS

Las Organizaciones Solidarias (organizaciones de economía solidaria y organizaciones solidarias de desarrollo) como sujetos pasivos de este impuesto pueden ser contribuyentes con régimen ordinario (Fondos de Empleados), con régimen especial (Cooperativas, Corporaciones, Fundaciones y Asociaciones) y exentas (Juntas de Acción Comunal).

La Ley 863 de 2003 determina que pertenecen al régimen especial, entre otros sujetos, las Cooperativas, las Asociaciones de Cooperativas, los Organismos de Grado Superior de Carácter Financiero, las Asociaciones Mutualistas, las Instituciones Auxiliares del Cooperativismo y las Confederaciones de Cooperativas. Es necesario aclarar que dentro del género de Cooperativas se involucran las Cooperativas de Trabajo Asociado e incluso las Administraciones Públicas Cooperativas.

El régimen especial para las organizaciones antes mencionadas, se da básicamente en cuanto a que éstas pueden optar entre ser contribuyentes a una tarifa única del 20% sobre el beneficio neto o excedente; o ser exentas sí ese 20% como mínimo, tomado de su totalidad del fondo de educación y solidaridad que trata el artículo 54 de la Ley 79 de 1988, se destina a financiar cupos y programas de educación formal. Una destinación diferente hace gravable la totalidad del excedente, sin que sea posible aplicarle descuento o egreso alguno.

Las entidades de Economía Solidaria pueden optar, de manera autónoma, la inversión de tales recursos como se explica a continuación:

- Inversión en cupos para educación superior a través de la cofinanciación del proyecto "Acceso con calidad a la educación superior en Colombia - Acces" que administra el Icetex.
- Creación de fondos individuales por entidad, con montos superiores a cien millones de pesos, para dar subsidios a cupos escolares en educación formal preescolar, básica media y superior, administrados conjuntamente por la entidad y el Icetex.
- Aportes para subsidios a cupos escolares en educación preescolar, básica, media, en un fondo común, administrado conjuntamente por el Icetex, el Ministerio de Educación y organismos representantes de las cooperativas y mutuales.
- Proyectos educativos adelantados por las entidades, conjuntamente con las secretarías de educación de los departamentos, distritos o municipios certificados.

Legislación aplicable:

- Estatuto tributario
- Ley 863 de 2003
- Decreto 640 de 2005
- Decreto 4400 de 2004
- Decreto 2880 de 2004

Tributos más importantes del nivel local y nacional:

Tributos Nacionales	Renta y complementarios	Estatuto tributario
	Impuesto al valor agregado	
Tributos Locales	Predial	Acuerdos municipales
	Industria y comercio	



Ejercicio

Pasos para calcular el 20% como mínimo que será destinado a programas de educación formal:

20% sobre todo el Paso 1. Hacer el cálculo del que trata el artículo excedente antes de efectuarse la distribución de porcentajes 54 de la Ley 79.

Ejemplo:

Excedentes del período gravable \$200.000.000
 $\$200.000.000 \times 20\% = \$40.000.000$

Paso 2. Hacer la destinación de ley (financiar cupos y programas) sobre esos \$40.000.000.

Paso 3. Definir de dónde se van a sacar esos cuarenta millones.

Ahora sí, aplicamos los porcentajes del artículo 54, a saber: 20% crear y mantener reserva de aportes, 20% fondo de educación y 10% fondo de solidaridad. Esos porcentajes son mínimos, así que pueden variar haciendo las combinaciones posibles, es decir hasta aumentar al 100% la suma de los tres.

Esos cuarenta millones salen del 30% que como mínimo suman los fondos de solidaridad y educación, máximo: 80%. O sea que para este caso la suma de los porcentajes de los Fondos está entre 60 millones y 160 millones.

Después de deducir esos cuarenta millones Ud. contará con entre 20 a 120 millones en esos dos fondos.





4.3.4 Retención en la fuente:

La retención en la fuente es un sistema de recaudo del tributo o impuesto que consiste en obligar a quienes efectúen determinados pagos a sustraer del valor respectivo, un determinado porcentaje a título del impuesto sobre la renta a cargo de los beneficiarios de tales pagos.

z Contribuyentes con régimen especial

Están sometidos a retención en la fuente únicamente los pagos o abonos en cuenta a favor de los contribuyentes con régimen especial, por concepto de rentas provenientes de actividades industriales, de mercadeo y por rendimientos financieros.

Las cooperativas, las asociaciones de cooperativas, los organismos de grado superior de carácter financiero, las asociaciones mutualistas, las instituciones auxiliares del cooperativismo y las confederaciones de cooperativas, solamente estarán sujetas a retención en la fuente por concepto de rendimientos financieros.

Los pagos o abonos que se hagan a favor de las entidades del régimen tributario especial, como es el caso de las organizaciones solidarias no estarán sometidos a retención en la fuente, siempre y cuando se demuestre su naturaleza jurídica ante el agente retenedor, mediante copia de la certificación de la entidad encargada de su vigilancia o de la que le haya concedido su personería jurídica.

No están sujetos a retención en la fuente los pagos o abonos en cuenta que se efectúen a:

- La Nación y sus divisiones administrativas.
- Las entidades no contribuyentes.
- Los pagos o abonos en cuenta que por disposiciones especiales sean exentos en cabeza del beneficiario.
- Los pagos o abonos en cuenta respecto de los cuales deba hacerse retención en la fuente, en virtud de disposiciones especiales, por otros conceptos.
- Los agentes que no efectúen la retención, son responsables con el contribuyente.

Las obligaciones del agente retenedor son:

- Practicar la retención en la fuente.
- Declarar las retenciones practicadas.
- Consignar o pagar lo retenido.
- Expedir los certificados de las retenciones efectuadas a los sujetos pasivos para que ellos puedan hacer el descuento respectivo a la DIAN.

z Casos especiales

Las cooperativas de trabajo asociado: Estas entidades desarrollan una forma particular del trabajo diferente del asalariado y el independiente. Pero como quiera que su función es promover y proteger el trabajo autogestionario a las cuales se les prohíbe ser intermediarios laborales o agencias de empleo, se ha logrado que las cooperativas apliquen a sus trabajadores asociados, el porcentaje de retención como si se tratarán de rentas al trabajo asalariado, es decir mucho más bajas que las aplicables a honorarios y/o servicios.

Recordemos:
Las Cooperativas de Trabajo Asociado deben hacer contribuciones especiales a las cajas de compensación familiar, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y al Sena.



4.4 OTROS IMPUESTOS

z VALOR AGREGADO (IVA)

El impuesto al valor agregado IVA es un impuesto al consumo, el cual deben cobrar y liquidar a los productores, importadores, comerciantes y quienes presten servicios no exceptuados o excluidos expresamente por la Ley, al momento de la venta, importación o prestación del servicio. El IVA es un costo al consumidor. El responsable del IVA actúa simplemente como un recaudador del impuesto.

Los beneficios en materia de IVA para el sector solidario se derivan únicamente de la exclusión que haga la norma tributaria del bien o servicio objeto de la actividad comercial.

z IMPUESTO DE TIMBRE

No aplica para las Organizaciones Solidarias en la medida que no es necesario que sus documentos se eleven a la categoría de escritura pública.



VER EN LOS ANEXOS EJEMPLO DE BALANCE GENERAL

5

EDUCACIÓN SOLIDARIA Y EDUCACIÓN SOLIDARIA Y HERRAMIENTAS HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DE GESTIÓN



Objetivo

Este módulo pretende que se reconozca la importancia de la Educación Solidaria, como factor de cambio para el desarrollo sostenible del sector solidario, además de ofrecer a los participantes las herramientas y los conceptos que faciliten el diagnóstico, diseño, evaluación, implementación y mejoramiento del Proyecto Educativo Socio-Empresarial PESEM y el Balance Social.



Taller 1

EDUCACIÓN SOLIDARIA

INSTRUCCIÓN PARA EL(LA) FACILITADOR(A):

El(la) facilitador(a) planteará las siguientes preguntas para motivar respuestas individuales por escrito:

¿Para usted que es educación solidaria? ¿Sabe que es PESEM y balance social? ¿Para usted que debe ser el balance social? ¿En su vida o en su organización hace evaluaciones permanentes para medir como va funcionando todo?

El(la) facilitador(a) compartirá algunas de las respuestas de las personas participantes del taller, a manera de una lluvia de ideas para delimitar lo que el grupo entiende por educación solidaria:

Aclarará posteriormente que legalmente se entiende «[...] por Educación Solidaria el proceso permanente orientado a fortalecer la práctica de valores de solidaridad, cooperación y ayuda mutua, con el fin de generar actitudes y conductas que permitan consolidar un compromiso social frente a la misión que deben cumplir las organizaciones solidarias de conformidad con las previsiones de la Ley 454/98».



5.1 ¿QUÉ ES LA EDUCACIÓN SOLIDARIA?

Busca consolidar procesos de autogestión de la organización en función del desarrollo sostenible de la calidad de vida de los asociados y de la comunidad en general. Incluye cinco ámbitos: la capacitación, la asistencia técnica, la formación, la promoción y la investigación.

Para garantizar el éxito del Proyecto Educativo Social y Empresarial las organizaciones solidarias deberán tener en cuenta los siguientes ámbitos:

n Formación:

Propende por el desarrollo del sentido de pertenencia del asociado hacia su organización y al sector a través del conocimiento de sus deberes y derechos, logrando su propia identidad y crecimiento como ser humano.

n Promoción:

Permite dar a conocer la filosofía, principios y fines de la cooperación y de la ayuda mutua y las bondades socioempresariales de las organizaciones solidarias a través de campañas que promuevan el modelo solidario.

n Capacitación:

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

n Asistencia técnica:

Permite dinamizar el desarrollo productivo y el mejoramiento continuo en la prestación eficiente y eficaz del (los) servicio(s) que ofrece la organización solidaria, mediante la identificación y utilización adecuada de los recursos de producción, financiación, tecnológicos, etc. de conformidad con su actividad socio – económica.

n Investigación:

Permite ejecutar acciones tendientes a la generación o producción de nuevos conocimientos y tecnologías para la proyección de las organizaciones solidarias.



5.1.1 ¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES DE LA EDUCACIÓN SOLIDARIA EN UNA ORGANIZACIÓN?

Estimular y generar amplios procesos de desarrollo empresarial participativo que involucren a las organizaciones solidarias en el crecimiento económico y social de la localidad, la región y el país, así como a quienes participan en el modelo solidario.

Generar acciones permanentes que fortalezcan los conocimientos, las actitudes, las habilidades y las destrezas para el mejor desempeño del Comité de Educación, los Asociados, los Órganos de Administración, de Vigilancia y de Control, los empleados y de la comunidad de entorno.

Construir de manera participativa el plan estratégico organizacional que atienda sus necesidades reales y que potencialice la gestión mejorando la calidad de vida de los asociados y de su entorno.

Diseñar de manera compartida con todas las personas comprometidas en el desarrollo del objeto social de la organización el Proyecto Educativo Socio-Empresarial - PESEM.

Realizar un Balance Social que permita establecer el impacto de la ejecución del plan de desarrollo, el cual será enviado a la entidad competente cuando ésta lo requiera. El balance Social incluirá indicadores específicos de evaluación cualitativa y cuantitativa de la gestión educativa, social y económica. (Directiva 031 de 2000, DANSOCIAL).

5.1.2 PRINCIPIOS DE LA EDUCACIÓN SOLIDARIA.

En el marco de los fines que establece la Ley General de Educación, los procesos educativos que se deben adelantar en las organizaciones se fundamentarán en los siguientes principios:

- Percibir de manera integral al asociado como ser humano, como persona, agente social de la localidad, la región y el país, así como a quienes opten por participar en el modelo Solidario.
- Desarrollar y fortalecer el modelo solidario para la generación de empleo, a través de organizaciones asociativas que faciliten mejorar las condiciones de vida de los asociados y comunidades en general.
- Motivar a los asociados en la gestión de su organización asociativa, participando en el diseño y ejecución de planes y proyectos de desarrollo que incidan en la vida social, económica, política, administrativa y cultural de la organización y su entorno.
- Incentivar a la generación de conocimientos humanísticos, sociales, científicos, técnicos y gerenciales más avanzados que mediante la investigación permitan fortalecer las organizaciones solidarias.
- Promover una cultura ecológica solidaria en los asociados para garantizar un desarrollo sostenible desde las actividades socioeconómicas que ejecutan las organizaciones asociativas.

- Contribuir a la formación en el respeto a la Ley y a los principios que regulan a las organizaciones solidarias.
- Desarrollar el sentido de pertenencia de los asociados hacia su organización y hacia el Sector Solidario, fomentando una cultura de autocontrol sobre la gestión de las mismas.

5.1.3 SUJETOS DE LA EDUCACIÓN SOLIDARIA.

La educación que deben adelantar las organizaciones solidarias tendrá como sujetos: el comité de educación, los asociados, los órganos de administración, de vigilancia y control, los empleados, las personas naturales o jurídicas que imparten educación a las organizaciones solidarias, los organismos de integración del sector y las entidades gubernamentales y no gubernamentales que coadyuven al logro de los fines del Proyecto Educativo Social y Empresarial de la organización, los cuales conforman la comunidad educativa solidaria y según su competencia participarán en el diseño, ejecución y evaluación de los Proyectos Educativos Sociales y Empresariales y en la buena marcha de la organización asociativa

ÁMBITOS DE LA EDUCACIÓN SOLIDARIA		
ÁMBITO	¿QUÉ BUSCA?	CONOCIMIENTOS
FORMACIÓN	Promueve el sentido de pertenencia del asociado hacia su organización.	Conocimiento de sus deberes y derechos, logrando su propia identidad y crecimiento como ser humano.
PROMOCIÓN	Conocer sobre sector solidario.	Conocimiento de la filosofía, los principios, los fines de la cooperación y de la ayuda mutua; y las bondades Socio-Empresariales de las organizaciones solidarias.
CAPACITACIÓN	Facilita el desarrollo de las habilidades técnicas	Conocimientos en temas que logren alcanzar una eficiente y eficaz administración y manejo empresarial.
ASISTENCIA TÉCNICA	Permite activar el desarrollo productivo y el mejoramiento continuo en la prestación eficiente y eficaz del (los) servicio(s) que ofrece la organización solidaria.	Apropiación de técnicas que permitan la identificación y utilización adecuada de los recursos de producción, financiación y tecnológicos
INVESTIGACIÓN	Permite ejecutar acciones tendientes a la generación o producción de nuevos conocimientos y tecnologías para la proyección de las organizaciones solidarias.	



5.1.4 ¿QUÉ SON CONSEJOS PEDAGÓGICOS?



A partir de la expedición de la resolución 0194 de 2001 «por la cual se establecen los fundamentos, criterios, parámetros y requisitos de los procesos de inducción y educación en economía solidaria, y la expedición de los certificados de acreditación sobre educación en teoría y práctica de la misma», se determina la promoción a nivel local y regional de los Consejos Pedagógicos como organismos asesores y consultores del gobierno nacional en el diseño e implementación de la política educativa en el sector, así como en el desarrollo, puesta en práctica y perfeccionamiento de planes, programas, proyectos y estrategias educativas.

5.1.5 ¿QUIÉNES PARTICIPAN?

- Entidades, organizaciones e instituciones que promueven y desarrollan asesoría, asistencia técnica, capacitación, promoción e investigación en organizaciones sociales y solidarias.
- Comités de educación de los organismos de integración del sector solidario.
- Instituciones y organismos auxiliares solidarios.
- Escuelas de formación solidaria.
- Las entidades acreditadas para impartir Educación Solidaria.
- Los colegios cooperativos.
- Las instituciones educativas y/o universidades que tengan programas de Economía Solidaria.

5.1.6 ¿CUÁLES SON SUS FUNCIONES?

- Aportar al gobierno en la construcción e implementación de políticas, planes, programas y proyectos relacionados con la educación en el sector solidario del país.
- Apoyar el proceso de construcción e implementación del Sistema Nacional de Pedagogía solidaria propuesto por DANSOCIAL.
- Apoyar el proceso de construcción e implementación del Modelo de Pedagogía Social y Solidaria y sus desarrollos didácticos para el sector solidario.
- Ser interlocutor y articular las acciones de los consejos pedagógicos con las políticas, planes programas y proyectos formulados e implementados por entidades públicas y/o privadas del orden departamental, regional y nacional; orientadas a la construcción de la cultura solidaria en el país.
- Analizar, discutir, concertar y elaborar propuestas orientadas al fortalecimiento de procesos educativos del sector social y solidario en los ámbitos que comprende la educación solidaria: investigación, formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría.
- Integrar los consejos pedagógicos y las organizaciones convocadas en el conocimiento, experiencias, acciones pedagógicas y académicas relacionadas con la educación solidaria impartida en el sector solidario.
- Consolidar a los consejos pedagógicos como escenarios de discusión, análisis y concertación, articulación e interlocución en temas educativos.
- Interlocutar, articular y apoyar los procesos educativos que permitan la construcción de organizaciones socialmente competentes en el sector social y solidario del país.

6.2.4 ¿QUÉ TEMAS SE DISCUTEN AL INTERIOR DE LOS CONSEJOS PEDAGÓGICOS?

- Sistema Nacional de Pedagogía Solidaria
- Calidad de la Educación Solidaria.
- Formación de formadores.
- Procesos de Investigación.
- Comunicación e Integración de las Organizaciones.
- Asuntos legales del sector.
- Asuntos propios del sector en la dinámica local.



5.2 PROYECTO EDUCATIVO SOCIO-EMPRESARIAL - PESEM.

5.2.1 ¿QUÉ ES EL PESEM O PROYECTO EDUCATIVO SOCIO-EMPRESARIAL?

Es la herramienta de gestión que toma en cuenta el conjunto de procesos que permiten identificar con todas y cada una de las personas de la organización y con todos y cada uno de los equipos de trabajo, las necesidades de formación para facilitar mediante acciones educativas solidarias. Estas acciones educativas se dan en diferentes ámbitos como el de la promoción, la capacitación, la formación, la asistencia técnica e investigación y permite lograr el desarrollo o el fortalecimiento de los conocimientos, las actitudes, las habilidades y las destrezas para el mejor desempeño en la organización.

5.2.2 ESTRUCTURA DEL PESEM



5.2.3 PAUTAS PARA EL DISEÑO DEL PROYECTO EDUCATIVO SOCIOEMPRESARIAL – PESEM

A continuación presentaremos algunas pautas para estructurar el proyecto educativo socio empresarial.

1. Título: Es una frase corta de lo que se va hacer. (Se debe colocar después de finalizar el diseño del proyecto educativo, ya que a partir de allí tenemos claro su propósito). Debe concordar con las necesidades a atender, con los recursos y talentos disponibles.

Filosofía del Plan de Desarrollo

2. Misión: Da respuesta a la pregunta ¿Qué hacemos?
3. Visión: Da respuesta a la pregunta ¿Cómo vemos a la Organización dentro de cinco años?
4. Principios: Son el deber ser de los comportamientos de las personas, de acuerdo con la naturaleza de la Organización y deben tenerse en cuenta para que en la vida diaria se conviertan en valores.
5. Objetivos: Son las acciones generales de largo plazo, que permitirán orientar a las demás acciones para llevar a cabo la Misión y Visión de la Organización. Deben ser claros, medibles y alcanzables.
6. Políticas: Dan respuesta al interrogante de ¿Cómo llevar a cabo la Misión, la Visión y los Objetivos de la Organización teniendo en cuenta cada uno de los principios elegidos?

Diagnóstico Organizacional

7. Antecedentes: Son todas las acciones adelantadas en la historia de la organización con relación a las temáticas específicas a tratar. Aquí se hace relación a los procesos, tiempos y resultados cualitativos en cuanto a impactos y cuantitativos respecto a cantidades, intervalos y costos.
8. Marco Metodológico: Tiene que ver con la caja de herramientas en la que se ha apoyado y se va apoyar la Organización para orientar ¿El cómo se va hacer?



9. Marco Conceptual: Es el proceso de concertación entre los diferentes actores que intervienen en la planeación de la Organización desde sus diferentes roles, sobre los conceptos construidos en la organización, sus aportes e identidad.
10. Marco Contextual: Es el análisis del contexto, en este punto es de gran importancia poder establecer relaciones entre lo local y lo global, entre el ayer, el hoy y lo que vendrá, respecto a lo social, económico, cultural, ambiental, político y la actividad productiva, al igual que en lo administrativo y educativo.
11. Autodiagnóstico: En éste se conjugan los elementos del análisis del contexto. Dentro de estos elementos debemos tener en cuenta la identificación de necesidades o problemas, causa y alternativas de solución y para el caso de la identificación de aportes los cuales se deben tener en cuenta en el diseño del currículo o de los programas educativos.
12. Estrategias: Son todas y cada una de las acciones tendientes a interrelacionar lo encontrado en el diagnóstico y sus posibles soluciones.
13. Programas: Son las grandes acciones que desarrollan las estrategias, en el mediano – largo plazo, con objetivos específicos más claros.
14. Proyectos: Son acciones que desarrollan los programas, en el mediano plazo, con objetivos específicos más claros que luego se expresan en acciones de corto plazo.
15. Flujograma de Actividades y de Costos: Este se debe realizar para cada uno de los proyectos, programas y estrategias, en las distintas dimensiones de la organización; lo social, económico, cultural solidario y educativo.
16. Sistema de Evaluación: Busca identificar los logros cualitativos y cuantitativos, las dificultades y alternativas de solución frente al crecimiento de todos y cada uno de los asociados, su familia y, el crecimiento de la organización respecto a lo social, económico, político, ambiental, cultural solidario y lo educativo.



5.3 BALANCE SOCIAL

Según la directiva 031 de 2000, la organización solidaria llevará a cabo un balance social que permita establecer el impacto de la ejecución del plan estratégico y del PESEM, el cual será enviado a la entidad competente cuando ésta lo requiera. El balance social incluirá indicadores específicos de evaluación de la gestión educativa, social, económica, cultural y ambiental que tengan que ver con la calidad de vida de la comunidad interna y externa de la Organización.

En éste primer momento se encontrará un primer acercamiento al Balance Social; para ello utilizaremos gráficos y ejemplos muy sencillos que permitirán reconocer: cuándo puede ganar o puede perder en lo social una organización.



El cumplimiento de los Planes Estratégicos de las organizaciones del sector solidario, está determinado por el real y efectivo desarrollo social y económico, el cual busca el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

Las organizaciones solidarias para que impacten efectivamente en el desarrollo, deben actuar en pro de la solución de las necesidades humanas. El proceso administrativo de las organizaciones conlleva no solamente a planear el desarrollo, ejecutar y controlar lo planeado sino también como un proceso correlativo al control, seguimiento y proyección de los procesos, es necesario conocer los logros obtenidos.

El Balance Social, es entonces un instrumento para reconocer en un momento dado, los logros obtenidos en el campo social, tal como lo veremos más adelante.

A partir de lo cual se llevarán a cabo por el equipo de autocontrol / junta de vigilancia / comité de control social las recomendaciones pertinentes para ser tenidas en cuenta en la próxima planeación.



- El Inventario inicial = Total de los talentos + capital social o relaciones y alianzas estratégicas de la organización + las necesidades de los asociados, sus familias y comunidad del entorno identificadas en un registro socio-económico (Ver Anexo).
- Lo Proyectado = Los proyectos sociales, culturales, ambientales, políticos y educativos planeados para atender las necesidades más sentidas de la comunidad empresarial, en un tiempo determinado.
- Y lo alcanzado = Se mide con los indicadores de logro planeados que los parámetros, tanto cualitativos como cuantitativos que van a permitir medir el impacto de las acciones adelantadas frente a los temas de evaluación, que para el caso de la Economía Solidaria son los fines contemplados en la Ley 454 de 1998.

5.3.1 ¿QUÉ SE ENTIENDE POR ACTIVOS SOCIALES?

Es el conjunto de necesidades sociales de una organización que por ser de los asociados son de propiedad de la entidad.

5.3.2 ¿QUÉ SE ENTIENDE POR PASIVOS SOCIALES?

Es la deuda social que tiene la organización con sus empleados, con sus asociados y con la comunidad en general. Es decir la necesidades sociales aún insatisfechas en un periodo determinado.

5.3.3 ¿CUÁL ES LA RELACIÓN ENTRE PASIVOS SOCIALES Y PLAN ESTRATÉGICO?

Cuando una organización reconoce sus pasivos sociales (deuda social) los involucra en su Plan Estratégico, para dar solución a las necesidades básicas y a otras necesidades que considere son propias de su responsabilidad.

5.3.4 ¿CÓMO CONSTRUIR EL PATRIMONIO SOCIAL DE LA EMPRESA?

Como se trata de solucionar las necesidades insatisfechas y otras necesidades sociales, una vez estas se resuelvan, se constituyen en Patrimonio Social.
Un ejemplo de Patrimonio Social sería el siguiente: Si existían 500 necesidades de vivienda, en un periodo determinado se contabilizan 400 necesidades aún existentes entonces: $(500 - 400 = 100)$ tendremos un Patrimonio Social de 100 viviendas.



5.3.5 PATRIMONIO SOCIAL

Quienes tengan la responsabilidad de efectuar el Balance Social en una organización, le sugerimos seguir los siguientes pasos:

v PRIMER PASO: Definición de la Necesidad Básica o Complementaria

Es decir, infórmese sobre las necesidades sociales insatisfechas.

v SEGUNDO PASO: Activos Sociales

Transcriba toda la información sobre el total de necesidades que se deben satisfacer en la organización. Relacione en la primera columna una a una las necesidades insatisfechas o complementarias detectadas en el primer paso.

Ejemplo: Es necesario satisfacer la necesidad de vivienda en 500 soluciones.

v TERCER PASO: Pasivos Sociales

Relacione frente a cada activo social las necesidades que aún no hayan sido satisfechas al momento de hacer el balance.

Ejemplo: De 500 soluciones de vivienda por satisfacer aún faltan 400 soluciones.

$$\begin{array}{r} \text{ACTIVOS SOCIALES} \\ - \text{PASIVOS SOCIALES} \\ \hline = \text{PATRIMONIO SOCIAL} \end{array}$$



v CUARTO PASO: Patrimonio Social

Reste de la columna de activos los pasivos que aparezcan con referencia a cada necesidad social. El resultado de la operación será igual al patrimonio social para cada caso.

Ejemplo: 500 necesidades de vivienda menos 400 necesidades aún por resolver será igual a 100 (igual a Patrimonio Social de la organización).

v QUINTO PASO:

Si es posible informe y escriba el monto presupuestado para lo previsto para la actividad y ubique el valor en la columna RECURSOS.

v SEXTO PASO:

Divida el número de beneficiarios de las actividades por el costo y obtendrá el “costo por beneficiario” y transcribalo en la columna correspondiente.

v SEPTIMO PASO:

Si usted quiere obtener el porcentaje correspondiente a los logros por cada una de las variables que haya trabajado la empresa, proceda así: del total de los activos que para nuestro caso será igual al 100% obtenga el porcentaje correspondiente a las acciones sociales realizadas aplicando una sencilla regla de tres.

Ejemplo:

Si 500 viviendas (total de los activos) = 100
50 (viviendas construidas) será = X

v OCTAVO PASO:

Si desea efectuar un **BALANCE SOCIAL COMPARATIVO** con los balances de años anteriores, en cuadros paralelos relacione los porcentajes correspondiente a los logros de cada variable año a año.

Ejemplo:

variable 2001 2002 2003 2004

	%	%	%	%
vivienda	20	10	15	

v NOVENO PASO:

Si desea obtener un **BALANCE CONSOLIDADO GENERAL** sume los resultados obtenidos en la columna **PATRIMONIO SOCIAL** y compárelos con la suma total de los activos de la vigencia.

* Notas al Balance Social:

Una vez diligenciado el cuadro general del balance, se pueden retomar los diferentes áreas y actividades y efectuar un análisis cuantitativo y cualitativo, el cual puede incluir la evaluación costo-beneficio por actividad y área.

Taller 2

PROYECCIÓN SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN

INSTRUCCIÓN PARA EL(LA) FACILITADOR(A):

El(la) facilitador(a) planteará las siguientes preguntas para motivar respuestas individuales por escrito:

1. ¿Considera necesario conocer el Estado Social de su organización?

2. Mencione la importancia de medir la acción social de una organización del sector de la economía solidaria.

3. ¿Cuál podría ser la relación entre el impacto de las acciones sociales de una organización y su objeto social?

4. ¿Considera importante medir de alguna manera el avance o crecimiento del patrimonio social de su organización?

5. ¿Qué necesidades busca satisfacer el PESEM?



6. ¿Cuáles son los ámbitos de la educación solidaria?

7. ¿Qué relación existe entre el Plan Estratégico Solidario y el PESEM?

8. ¿Qué aportes hace al desarrollo comunitario la planeación participativa?

9. ¿Qué función cumplen en la organización el Plan Estratégico Solidario, el Proyecto Educativo Socioempresarial – PESEM y el Balance Social?

n Plan Estratégico Solidario

n PESEM

n Balance social

5.4 Indicadores De Evaluación De Impacto

Los indicadores son parámetros o valores derivados de la combinación de datos, los cuales tienen una función específica de medición, interpretación, relación con otros indicadores y otras variables.

Por ejemplo la Directiva 031 de 2000, del DANSOCIAL y el Ministerio de Educación expresa respecto a los indicadores de evaluación de los PESEM:

«Los indicadores de logro de los Proyectos Educativos Sociales y Empresariales deben mostrar las evidencias de los resultados esperados en relación con los objetivos trazados para éstos, atendiendo a los principios de la educación planteados en el presente documento. Los indicadores de logro fundamentalmente deben atender a:

Los procesos valorativos y actitudinales que tengan relación con la formación de una cultura solidaria, propendiendo por el cambio de una conciencia individualista por una conciencia colectiva.

- n La capacidad crítica y reflexiva de la problemática de la organización y su entorno y la creatividad para la solución de la misma.
- n Al mejoramiento continuo de los canales de comunicación y participación de la comunidad educativa solidaria en la elaboración y desarrollo del PESEM
- n Al establecimiento de procesos de planificación, ejecución y evaluación educativa por parte de la organización solidaria.
- n Al crecimiento social y económico reflejado en el bienestar de la comunidad solidaria y su entorno».

Recuerde que

Los indicadores de logro del PESEM, deben mostrar las evidencias de los resultados esperados en relación con los objetivos trazados para estos, atendiendo a los principios de la educación solidaria.

Los indicadores de logro fundamentales deben atender:

- o Los procesos valorativos y actitudinales que tengan relación con la formación de una cultura solidaria, propendiendo por el cambio de una conciencia individualista a una conciencia colectiva.
- o La capacidad crítica y reflexiva de la problemática de la organización y su entorno y la creatividad para la solución de la misma.
- o Al mejoramiento continuo de los canales y comunicación participación de la comunidad educativa solidaria en la elaboración y desarrollo del PESEM.
- o Al establecimiento de procesos de planificación, ejecución y evaluación educativa por parte de la organización solidaria.
- o Al crecimiento social y económico reflejado en el bienestar de la comunidad solidaria y su entorno. (Directiva 031 de 2000).



Formato para evaluación de impacto

Es uno de los procesos más importantes ya que implica la retroalimentación de los resultados obtenidos frente a las metas propuestas, para las distintas etapas de los procesos teniendo en cuenta las condiciones internas y externas, para iniciar el nuevo ciclo, están estos procesos alimentando y alimentándose de los Balances entre ellos el balance social.

NECESIDADES INVENTARIADAS (FECHA)	METAS PROPUESTAS PARA EL PERIODO A EVALUAR (FECHAS)		METAS ALCANZADOS EN EL PERIODO A EVALUAR		METAS NO ALCANZADAS EN EL PERIODO A EVALUAR		ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN DE CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO	
	CUALITATIVAS	CUANTITATIVAS	CUALITATIVAS	CUANTITATIVAS	CUALITATIVAS	CUANTITATIVAS		
SOCIALES								
CULTURALES								
POLÍTICAS								
AMBIENTALES								
EDUCATIVAS SEGÚN LAS DEMANDAS DE LOS DIFERENTES EQUIPOS DE TRABAJO								



6

ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES SOLIDARIAS



Objetivo

Este módulo se propone brindar una perspectiva de género de la economía solidaria a través de argumentos para que tanto mujeres como hombres participen en la planeación en las organizaciones solidarias en pro de sus metas sociales y empresariales.

6.1 POTENCIALIDADES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Taller 1

POTENCIALIDADES DE LA PARTICIPACIÓN

INSTRUCCIÓN PARA EL(LA) FACILITADOR(A):

El(la) facilitador(a) planteará a las personas participantes del taller el siguiente caso: para su desarrollo La Secretaría de Bienestar Social o de Desarrollo Social de una alcaldía convoca a toda la comunidad para iniciar el proceso de elaboración del presupuesto participativo de la municipalidad, con el acompañamiento de un funcionario del Estado. Para la elaboración del proyecto se sugieren las siguientes pautas:

- n Elegir un(a) representante de la comunidad quien actuará como líder o lidereza y moderador(a) del proceso.
- n Citar a reunión en la sede comunal, sede social u oficina del gobierno.
- n Determinar los problemas más importantes a resolver en la comunidad.
- n Priorizar los problemas, elegir el problema más álgido para ser solucionado.
- n Con el acompañamiento del funcionario público llenar las fichas respectivas para la elaboración del proyecto.





Reflexión

Si la economía solidaria posibilita la integración de las comunidades alrededor de proyectos de beneficio común, con mayor razón debe generar espacios más incluyentes cuando se desarrolla con la perspectiva o mirada de género, donde se parte de las diferencias culturales asignadas a la mujer y al hombre.

6.1.1. LA PARTICIPACIÓN

Se considera que la participación posibilita la interacción entre mujeres y hombres, al interior de la familia, en la comunidad, en la escuela, en las organizaciones sociales o solidarias; es a través de la participación que hay encuentro con la solidaridad, con acciones solidarias donde se alcanzan beneficios colectivos.

¿Qué es la participación? (Del latín **participatio** , - **ōnis**), se refiere a: interactuar

n La participación La participación es un derecho ciudadano, fundamental, por el cual la comunidad interactúa con el Estado, en aras de lograr prerrogativas políticas, sociales económicas y culturales. Así lo establece la Constitución Política Colombiana, título II, capítulo I, artículo 40... Todo ciudadano así como goza de derechos tiene deberes que cumplir. Los derechos son principios y valores que regulan las relaciones entre las personas y el Estado. Los deberes son acciones que deben cumplir las personas bien sea con otras personas y con el Estado

n El Estado, como entidad de orden político, soberano, tiene bajo su cargo una comunidad determinada que habita su territorio.

n La democracia es un régimen político en el que la soberanía reside en el pueblo y es ejercida por éste de manera directa o indirecta. Deriva del término griego, compuesto **δημοκρατία** porque significa "pueblo", que quiere decir "gobernar", y el sufijo; **κρατείν** el término **δημος** significa, literalmente, "gobierno del pueblo". **ια**

Más concretamente, la democracia es una forma de gobierno en la cual, en teoría, el poder para cambiar las leyes y las estructuras de gobierno, así como el poder de tomar todas las decisiones de gobierno reside en la ciudadanía. En un sistema así, las decisiones tanto legislativas como ejecutivas son tomadas por los propios ciudadanos (democracia directa) o por representantes escogidos mediante elecciones libres, que actúan representando los intereses de los ciudadanos (democracia representativa).

n Un ciudadano es un miembro de una comunidad política. La condición de miembro de dicha comunidad se conoce como ciudadanía, y conlleva una serie de deberes y de derechos, de los cuales los más importantes son los derechos de participación política, el principal de ellos el derecho al voto, que es la señal de identidad de las modernas democracias representativas predominantes en el mundo occidental.



Mecanismos o herramientas de participación ciudadana

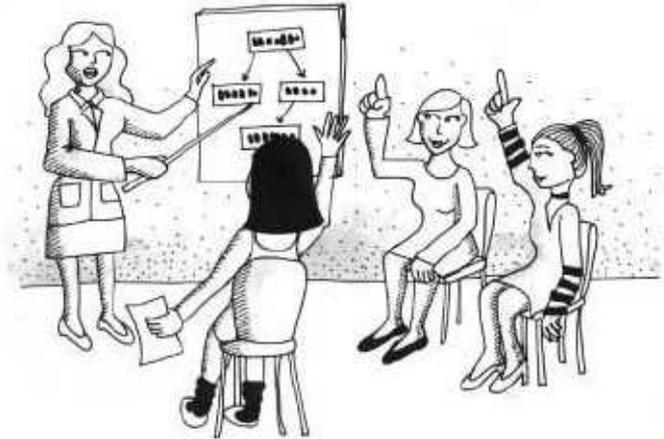
Los mecanismos de participación ciudadana cuentan con las pautas necesarias para la presentación de iniciativas populares legislativas y normativas. Permite canalizar iniciativas ciudadanas para ser estudiadas por los entes estatales y brinda apoyo a la creación de las veedurías ciudadanas (Ley 134 de 1994).

La Ley orgánica del Plan de Desarrollo, promueve la participación de las mujeres en los consejos territoriales de planeación; tiene como propósito establecer los procedimientos y mecanismos para la elaboración, aprobación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de los planes de desarrollo (Ley 152 de 1994).

La Ley de Cuotas, reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios del poder público y promueve la participación en las instancias de decisión de la sociedad civil (Ley 581 de 2000).

Proporciona los Instrumentos básicos del Plan Nacional de Promoción y Estimulo a la Mujer que incluyen:

- Educación a los colombianos en la igualdad de sexos y promoción de los valores de la mujer;
- Acciones positivas orientadas a la comprensión y superación de los obstáculos que dificultan la participación de la mujer en los niveles de decisión del sector privado;
- Capacitación especializada de la mujer en el desarrollo del liderazgo con responsabilidad social y dimensión del género;
- Disposición de canales efectivos de asistencia técnica;
- Divulgación permanente de los derechos de la mujer, mecanismos de protección e instrumentos adecuados para hacerlos efectivos. (Artículo 10)



6.1.2 VENTAJAS DE LA PARTICIPACIÓN. EJEMPLO.

Participar es construir, es aprovechar las oportunidades de trabajar en la búsqueda del bien común, utilizando nuestras potencialidades de una manera comprometida. Además busca construir una comunidad que parta del respeto por el otro, la solidaridad, la tolerancia, aceptación de la diversidad, respeto a la cultura, la justicia y la relación hombre-naturaleza.

¡Participar es decidir!



Un ejemplo de la participación de la comunidad es la elaboración del presupuesto participativo, mecanismo de la Planeación Participativa (concepto creado por la Constitución Política Colombiana de 1.991, a través de la cual la Sociedad Civil participa activamente en las discusiones que atañen a su ciudad o territorio habitado). El Presupuesto Participativo es una potente herramienta de relación permanente del Gobierno con la población, un modelo de gestión pública democrática, donde la ciudadanía participa de forma directa, voluntaria y universal. En éste, la comunidad prioriza programas, formula perfiles de proyectos y propone la distribución de los recursos de inversión. Además hace control social a la ejecución.

6.1.3 PUNTOS DE ENCUENTRO ENTRE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER Y LA ECONOMÍA SOLIDARIA

Puntos de encuentro

- n La participación y la economía solidaria son opciones de vida.
- n Vincula en su práctica a mujeres y hombres de cualquier grado de escolaridad, raza, religión, discapacidad, etc.
- n Posibilita la integración social en una comunidad, logrando un entorno sano y benéfico para el desarrollo integral de las personas.
- n Promueve procesos sociales, económicos, políticos, culturales, empresariales y ambientales.



6.2 RECONOCIMIENTO COMO MUJER

La mujer, al reconocerse como tal, debe entender que tiene muchas potencialidades, necesidades, sueños y expectativas por los cuales luchar, así como superar dificultades y asignaciones culturales que no están determinadas por su carácter biológico.

6.2.1 ¿QUÉ ES EL GÉNERO?

El género es una construcción cultural que asigna roles y responsabilidades específicas a las mujeres y a los hombres por separado; sin embargo, estos al ser aprendidos no son inmutables sino que cambian con el tiempo y dentro de cada cultura y entre las culturas.

El género asocia lo «femenino» y débil a las mujeres y lo «masculino» y fuerte a los hombres.⁷



Características asignadas a los hombres:

- à Capacidad para pensar y reflexionar.
- à Controlar las emociones: no llorar.
- à Mayor fuerza física.
- à Decisión sobre sus gustos, juegos, salidas y manejo del dinero.
- à Capacidad para mandar y ser autoridad en el hogar, por eso la expresión bastante común de «jefe de hogar».

Características asignadas a las mujeres:

- , Generosidad.
- , Capacidad de sacrificio.
- , Cuidado de los demás.
- , Emotividad.
- , Intuición



⁷ ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Proyecto OIT/USDOL. Programa de gestión empresarial con enfoque de género. Bogotá: Editorial Litografía Sánchez M. Ltda., 2004. p. 11.

6.2.2 ¿QUE DIFERENCIAS HAY ENTRE GÉNERO Y SEXO?

El género, como construcción cultural de lo que significa ser hombre o ser mujer, es adquirido; se aprende a ser mujer y se aprende a ser hombre a través de la socialización y la transmisión cultural de madres y padres a hijas e hijos, desde el hogar, la escuela, la iglesia, la comunidad.

El sexo es el determinante biológico que diferencia al hombre de la mujer, que los caracteriza físicamente.

Ante esto, género y sexo no son lo mismo porque:



GENERO	SEXO
Hace referencia a lo <i>culturalmente</i> adquirido. Es decir, las características que la sociedad considera apropiadas para las mujeres y para los hombres.	Hace referencia a lo <i>biológico</i> , a las características físicas y anatómicas de las mujeres y hombres.
Es algo <i>construido</i> , ya que no se nace con el género sino que se va aprendiendo de acuerdo a su entorno.	Es algo <i>innato</i> , nace con la persona.
Es <i>modificable o transformable</i> a medida que se entienden las dimensiones.	Es <i>modificable</i> , excepto por intervenciones quirúrgicas.

Fuente: Proyecto OIT/USDOL. Programa de gestión empresarial con enfoque de género. Bogotá: Editorial Litografía Sánchez M. Ltda., 2004.

EJEMPLO	
Sexo	Mujer y Hombre biológicamente, de acuerdo a su morfología.
Género	<p>Situación actual: "Los hombres deben estudiar ingeniería, las mujeres ciencias sociales" "El cargo dentro de la cooperativa es para un hombre"</p> <p>Situación deseable: Hablar de Género es hablar de relaciones entre mujeres y hombres. "Tanto mujeres como hombres pueden estudiar cualquier rama de la ingeniería" "Los cargos dentro de la organización solidaria puede ser desempeñado con igual destreza tanto por una mujer como por un hombre"</p>



6.2.3 ¿QUE ES LA EQUIDAD DE GÉNERO?

El concepto equidad de género se refiere a la construcción de relaciones equitativas entre hombres y mujeres -desde sus diferencias-, así como a la igualdad de derechos, al reconocimiento de su dignidad como seres humanos y a la valoración equitativa de sus aportes a la sociedad.⁸

Todo análisis de género permite identificar falta de equidad entre la mujer y el hombre y plantear estrategias para superarlas; este análisis ha permitido precisar que:

- El género está basado en relaciones de poder.
- La mujer tiene menos acceso que el hombre a los recursos y a los procesos de toma de decisiones.
- La subordinación de la mujer está construida socialmente, por lo tanto puede cambiar.
- La división del trabajo, según el género, se refiere al trabajo diferente que la mujer y el hombre realizan dentro de la comunidad o en la casa.
- Las mujeres tienen una mayor carga de trabajo no remunerado en el hogar y en la comunidad.



Equidad de género en las organizaciones de economía solidaria

Al interior de las organizaciones de economía solidaria, las estrategias para garantizar la equidad de género deben verse reflejadas en el correspondiente plan de desarrollo de la organización y ejecutadas a través de programas educativos, de manera permanente y con el correspondiente monitoreo, evaluación y retroalimentación.

6.2.4 POLÍTICA PARA LA MUJER EN COLOMBIA

Reflexión

"Mirar el mundo con ojos de mujer,
significa entender que la peculiaridad cultural de la mujer
es corporizar las ideas, los gestos, imágenes y sonidos"
Martha López

Las definiciones clásicas apuntan a definir política como el "ejercicio del poder" en relación a un conflicto de intereses. Una perspectiva diferente contempla la política en un sentido ético, como una disposición a obrar en una sociedad utilizando el poder público organizado para unos objetivos provechosos para el grupo. Así las definiciones posteriores del término han diferenciado poder como forma de acuerdo y decisión colectiva, de fuerza como uso de medidas coercitivas o la amenaza de su uso.

La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer es la entidad rectora en Colombia sobre asuntos de

⁸ CONSEJERIA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER. Mujeres constructoras de Paz y Desarrollo. Una Política Nacional orientada a la Paz, la equidad y la igualdad de oportunidades. Bogotá, Noviembre 2003.

la mujer. Su gestión social ha estado enmarcada en la política Mujeres constructoras de paz y desarrollo 2003-2006, en concordancia con el principio de equidad social que rige el Plan Nacional de Desarrollo 2003-2006, Hacia un Estado Comunitario.15

En esta política, el enfoque o perspectiva de género posibilita la promoción de relaciones de equidad entre las mujeres y los hombres e impulsa la igualdad de oportunidades, partiendo de las diferencias entre unas y otros. Su estructura filosófica se soporta en principios como la igualdad, la participación, el respeto a los derechos de las mujeres, el respeto al derecho internacional humanitario, la autonomía, el respeto a la diversidad y la descentralización.

Ejes en los cuales se aplica la política

La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer con el propósito de contrarrestar las faltas de equidad de género a que ha sido sometida la mujer, ha fundamentado la política a través de ocho ejes y áreas programáticas, buscando responder a las principales necesidades de las mujeres en Colombia:

Ejes y Áreas programáticas	Variable de trabajo	Acciones de falta de equidad
Empleo y desarrollo Empresarial de las mujeres	Ingresos	<ul style="list-style-type: none"> • Ingresos menores por trabajo igual • Aumento de mujeres jefas de hogar • Aumento de la informalidad y la pobreza • Feminización de la pobreza por ausencia de oportunidades para las mujeres
Educación y Cultura	Educación en Género	<ul style="list-style-type: none"> • Alta exigibilidad educativa a una mujer para acceder a un cargo • Contenidos sexistas que imponen a la mujer a asumir roles tradicionales
Salud, Salud Sexual y Reproductiva	Equidad en Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación en atención en salud • Violencia doméstica y sexual • Aumento incidencia del sida en las mujeres
Violencias contra las Mujeres	Violencias	<ul style="list-style-type: none"> • Violencia de género (Violencia intrafamiliar, doméstica, conyugal y sexual) • Violencia por desplazamiento forzado • Trata de personas
Participación Política	Participación de la mujer (seguinte a la Ley de Cuotas (Ley 581 de 2000))	<ul style="list-style-type: none"> • Baja participación en cargos públicos • Baja participación en cargos de elección popular
Comunicaciones	Equilibrio informativo	<ul style="list-style-type: none"> • Réplica de estereotipos tradicionales
Mujer Rural	Acceso a todos los servicios	<ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento del aporte del trabajo de la mujer rural • Falta de autonomía • Dobles o triples jornadas laborales mal remuneradas o no remuneradas
Fortalecimiento Institucional	Socialización de la política	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo integral de bases de datos de mujeres y de organizaciones de mujeres • Eventos

Fuente: CONSEJERIA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER. Mujeres constructoras de Paz y Desarrollo. Una Política Nacional orientada a la Paz, la equidad y la igualdad de oportunidades. Bogotá, Noviembre 2003.



Políticas públicas para las mujeres en Colombia

Las organizaciones sociales de mujeres han acompañado a diferentes gobiernos a la formulación de políticas públicas a favor de la mujer, evidenciando algunos de los principales intereses de las mujeres en Colombia. Las políticas públicas en el país que toman como sujeto de manera específica a la mujer, incluyen:

Año	Política y entidad líder de la política	Principales Orientaciones
1984	Política para la Mujer Campesina. Conpes 2109. Ministerio de Agricultura	Primer documento Conpes dirigido a la mujer en el país.
1992	Política Integral para las Mujeres, Conpes 2626. Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia	Política social para la mujer y los jóvenes.
1992	Política Salud para las mujeres, Mujeres para la Salud, Resolución 1531 de 1992. Ministerio de Salud.	Se asocia a la celebración del día internacional de la mujer, los derechos de salud de la mujer y la responsabilidad de las instituciones de salud de difundirlos y aplicarlos.
1994	Política para el Desarrollo de la Mujer Rural, Conpes Social. Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia.	Política para el desarrollo de la mujer rural.
1994	Política EPAM. Política de Equidad y Participación de la mujer, Conpes 2726 Departamento Nacional de Planeación - DNP	Recoge postulados básicos de una nueva estrategia para disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres.
1997	Avance y Ajustes de la Política de Equidad y Participación de la Mujer, Conpes 2941 Departamento Nacional de Planeación - DNP	Plantea estrategias y metas concretas y viables para incidir en la construcción de una cultura de equidad y de equidad para las mujeres.
2003	Política Nacional de la Salud Sexual y Reproductiva Ministerio de Protección Social.	Plantea los Derechos Sexuales y Reproductivos, el mejoramiento de la Salud Sexual y Reproductiva -SSR y el fortalecimiento de la autonomía de la mujer.
2003	Política Nacional Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.	El enfoque o perspectiva de género posibilita la promoción de relaciones de equidad entre mujeres y hombres.

Fuente: Martha Cecilia Sánchez. Santiago de Cali, 2003.

Es pertinente convocar a las mujeres de las organizaciones sociales y solidarias a participar a través de las diferentes instancias o por intermedio de las oficinas de desarrollo social y comunitario de alcaldías y gobernaciones, a ser beneficiarias de los diferentes programas y proyectos que, desde la perspectiva de género, generan inclusión y desarrollo sostenible.

6.2.5 AUTOESTIMA DE LAS MUJERES



Reflexión

Es fundamental que la mujer recupere su autoestima, el amor hacia sí misma, que logre el autoreconocimiento y entienda que puede sobreponerse a la subvaloración social, cultural, política y económica que se le ha impuesto de generaciones en generaciones.

La autoestima es el amor que siente la persona hacia sí misma. Es la positiva valoración de sus sueños, deseos, necesidades e intereses. Históricamente, la mujer ha dejado de pensar en ella para pensar en los demás; cumple con un deber ser que culturalmente se le ha impuesto, como el ser buena hija, buena madre o buena esposa. Al delegársele el cuidado de la familia, se le ha obligado a pensar más en los demás que en ella misma. Por eso hoy la mujer debe tornar su mirada hacia sí misma, recuperar su autoestima, e iniciar una carrera hacia el cumplimiento de sus sueños.

Proceso para alcanzar el autoreconocimiento y la autoestima

Las recomendaciones expuestas han sido validadas con mujeres de estratos 1 y 2 del Distrito de Aguablanca (Cali), a propósito de esta cartilla 9 :



Taller 2

1. Presentación del taller usando diferentes tipos de música. En silencio cada mujer escribe en un papel lo que sintió al escuchar cada ritmo musical. Posteriormente cada una se presenta (nombre) y explica a las demás compañeras lo que sintió al escuchar la música. Una vez presentadas se conforman grupos de diez (10) mujeres cada uno.
2. Se pregunta sobre las acciones para tener una vida saludable integralmente,
3. con el fin de identificarlas (cuerpo, mente, ambiente laboral, ambiente familiar, ambiente con la comunidad)
Se continúa con el taller de los sueños. ¿Qué le hace falta para alcanzarlos?
La autoestima o amor propio, elemento fundamental para alcanzar los sueños, para autoreconocerse, encontrarse con las demás personas, autosuperación individual y colectiva.
- 4.
5. Resultado: Una propuesta para que las mujeres piensen en ser saludables de manera integral, asociadas, luchando por sueños e intereses comunes.
- 6.

Es fundamental que la mujer fortalezca el amor hacia sí misma, que logre el autoreconocimiento y entienda que puede sobreponerse a la subvaloración social, cultural, política y económica que se le ha impuesto de generaciones en generaciones.





¡También tenemos ideas, opiniones,
sentimientos y sueños
por los cuales luchar y sacarlos adelante!

Decreto que:

Tengo un plan de vida que adelantar, un
compromiso con la vida, mi libertad para
decidir, un tiempo para mí, como mujer,
madre, compañera, profesional, empresaria,
asociada

6.2.6 IDENTIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE DESEOS, NECESIDADES E INTERESES

Las mujeres en Colombia, al comprender su realidad, entienden que es importante asociarse - tanto a través de un trabajo organizado tanto al interior del hogar con su núcleo familiar, como fuera de él- para alcanzar metas comunes, lo cual les permitirá adquirir nuevos conocimientos con la socialización de experiencias y, como consecuencia lógica, generar ingresos; circunstancias que redundarán en su reconocimiento como eje principal de muchos procesos.

También desean tener autonomía para alcanzar sus sueños, desean integrarse con otras mujeres, desean que se les respeten sus derechos, desean tener el control sobre su propio cuerpo, sobre su propia vida, desean sacar adelante su proyecto de vida.

Necesidades de supervivencia

Las mujeres en Colombia buscan aliviar sus necesidades básicas que pueden agruparse en las siguientes cuatro categorías:

- i) Acceso a una vivienda que asegure un estándar mínimo de habitabilidad para el hogar.
- ii) Acceso a servicios básicos que aseguren un nivel sanitario adecuado.
- iii) Acceso a educación básica.
- iv) Capacidad económica para alcanzar niveles mínimos de consumo. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe -CEPAL, p. 10)¹⁰.

Esto permitirá visionar nuevos horizontes, sueños, pensar en cubrir sus necesidades de superación a través de la capacitación, haciendo énfasis en la educación como elemento transformador, de cambio.

¹⁰ Feres, Juan Carlos y Mancero, Xavier. El método de las necesidades básicas insatisfechas (NBI) y sus aplicaciones en América Latina. En Serie estudios estadísticos y prospectivos. No. 7. Comisión Económica para América Latina y el Caribe -CEPAL División de Estadística y Proyecciones Económicas. Santiago de Chile, febrero de 2001. p. 10. Ver: www.flacso.or.cr/fileadmin/documentos/FLACSO/CLmetodo_de_NBI.pdf

Intereses estratégicos de cambio

Asociados con la recuperación del rol productivo para la mujer, capacitación humana y empresarial, que permite la inserción de la mujer en el mercado laboral, trayendo como consecuencia el aumento de su autonomía, poder de decisión, independencia económica y la democratización de la relaciones hombre-mujer.



Proceso de cambio

La mujer sabe que el cambio se logra con perseverancia, con la apropiación de herramientas para la generación de brechas culturales en su entorno, debe prepararse física, psicológica y académicamente para enfrentar con dignidad y compromiso su propia vida.

Socializar este cambio

Debe iniciar este proceso al interior de la familia, empezando por las niñas y los niños, sensibilizando e involucrando inicialmente a los miembros de su familia, continuar con las vecinas y vecinos, al interior de las organizaciones de economía solidaria con las demás asociadas y asociados. Esta socialización implica incorporar a los hombres de la familia en actividades anteriormente identificadas como exclusivamente femeninas que permiten compartir responsabilidades.

6.2.7 POSICIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN COLOMBIA

Desempleo femenino



Reflexión



Aunque la mujer en Colombia ha venido ganando posiciones en las diferentes instancias públicas y privadas, aún se perciben muchas faltas de equidad o desventajas en este sector poblacional. Lo anterior se evidencia en la falta de oportunidades en educación, vivienda, empleo, entre otros, que colocan a las mujeres en clara desventaja con los hombres, al no gozar de las mismas prerrogativas. A lo anterior se suma el escaso presupuesto con que cuenta el Estado para su atención y la situación de violencia generalizada que vive el país, que para su caso se enmarca, entre otras manifestaciones, en desplazamientos forzados, violencia de género, prostitución, trata de personas.

La exclusión cultural de que ha sido objeto la mujer, le ha generado menos oportunidades laborales que los hombres, esto ha provocado que se le considere no apta para adelantar ciertas labores; que se le pague menos salario por igual trabajo desempeñado por un hombre; que tenga menos opciones de seguridad social y acceso a los puestos públicos. En conclusión,

el desempleo femenino es un reto que las mujeres deben asumir y enfrentar. Y una de las formas de hacerlo es organizándose solidariamente con otras mujeres en búsqueda de alternativas laborales que, bajo condiciones dignas, les permita salir de la pobreza.

En Colombia, la mayor población pobre la configuran las mujeres y niñas. Las mujeres no sólo ganan un 15% menos que los hombres en trabajos de igual responsabilidad, sino que, de acuerdo con las últimas estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el desempleo femenino duplica al masculino ¹¹.

Visibilización del trabajo doméstico

Desde el punto de vista económico, se considera que trabajo es toda actividad destinada a la satisfacción de necesidades de producción y reproducción de la vida humana; sin embargo, empleo es sólo aquella parte del trabajo que se intercambia por un salario. Bajo este concepto, las labores domésticas no remuneradas, las cuales desempeñan las mujeres en el seno del hogar, no son reconocidas por la Economía como trabajo ni como empleo ¹².

Visibilizar el trabajo doméstico es mostrar su importancia y destacarlo como fundamental para el bienestar de la sociedad y en este sentido debe ser asumido por todos y compartido al interior del hogar por el esposo y los hijos.

Actualmente los retos que la mujer debe asumir en Colombia son:

Enfrentar su situación, asimilarla y buscar alternativas de solución a su problemática.

Conformar con otras mujeres formas solidarias de emprendimiento para generación de programas y proyectos específicos, de acuerdo con sus necesidades e intereses.

Aprovechar todos los programas del Estado donde ellas son beneficiarias.

Integrar redes de mujeres, organizaciones académicas y sociales, entre otras, para ir mostrando avances y retroalimentar hacia nuevas opciones de mejoramiento de su calidad de vida.



¹¹ DANE. "Balance del Mercado Laboral Colombiano. Primer Trimestre 2006". Bogotá. 2006.

¹² CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER. Mujeres constructoras de paz y desarrollo. Presidencia de la República. Bogotá, noviembre de 2003.

6.3 DESARROLLO CON EQUIDAD DE GÉNERO

6.3.1 LA MUJER EN EL DESARROLLO

El enfoque de mujer en el desarrollo, EMD, hace referencia a su visibilización social y laboral, a la inclusión de su género como categoría de análisis y al planteamiento de políticas, planes, programas y proyectos que propendan a su atención. En Colombia el gobierno nacional suscribió el Acuerdo Nacional por la Equidad entre Mujeres y Hombres, demostrando la voluntad política para institucionalizar y elevar a política de Estado la Equidad de Género.

Este programa, firmado con diferentes entidades estatales para la conformación de un portafolio de servicios para el desarrollo empresarial de la mujer, está explicado en el siguiente cuadro:

PORTAFOLIO DE SERVICIOS PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MUJERES EN COLOMBIA

Entidades del Estado de apoyo a la mujer¹³

Si bien el Estado apoya a las mujeres desde las diferentes oficinas de desarrollo social y comunitario de las localidades, alcaldías y gobernaciones, lo hace desde el nivel central a través del Banco Agrario de Colombia, del Banco de Comercio Exterior de Colombia (Bancoldex), la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria (DANSOCIAL), la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), del Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario (FINAGRO), del Fondo Colombiano de modernización y Desarrollo Tecnológico de las micro, pequeñas y medianas empresas (Fomipyme), Fondo Nacional de Garantías, Ministerio de la Protección Social y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), a través de las cuales las mujeres pueden beneficiarse con líneas especiales de crédito, programas de capacitación y atención, asesorías, asistencia social, entre otros.

ENTIDAD	SERVICIOS	DATOS
BANCO AGRARIO DE COLOMBIA	Línea especial: Apoyo a proyectos de mujeres cabeza de familia, población desplazada, vivienda de interés social, Fogacafé y Bancos de maquinaria.	Presidente: Jorge Restrepo Teléfono: 3821400 Dirección: Carrera 8 No. 15-43 - Bogotá. www.bancoagrario.gov.co
BANCOLDEX	Creación, adquisición y capitalización de empresas, exportadoras o no, domiciliadas en Colombia o en el exterior	Presidente: Gustavo Ardila Latiff Teléfono: 3821515 Dirección: Calle 28 No. 13 A-15. Bogotá. www.bancoldex.gov.co
CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER	Programa Mujer Cabeza de Familia Microempresaria, Plan Nacional, Plan Nacional de Capacitación para Mujeres	Consejera Presidencial: Martha Lucía Vásquez Zawachky Teléfono: 3361540-2848707-3421946 Dirección: Calle 10 No. 1-15 Barrio La Candelaria www.presidencia.gov.co/equidad
DANSOCIAL Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria	Agenda Sectorial para el mejoramiento de ingresos y generación de empleo en las organizaciones solidarias de mujeres	Director: Alfredo Sarmiento Narváez Teléfono: 3273252 Ext. 243 -244 Dirección: Carrera 10 No. 15-22 Bogotá www.dansocial.gov.co
DIAN Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales	Facilitación y control a los agentes económicos para el cumplimiento de las normas en materia tributaria, antevención, rentas	Presidente: Mario Armigoren Teléfono: 3334940 - 6079999 Dirección: Carrera 8 No. 6-45 Piso 6° www.dian.gov.co

¹³ Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (Confecámaras). Portafolio de Servicios - Directorio. Primera Feria Nacional de la Mujer Empresaria. La otra cara productiva del país. Colombia, octubre de 2004.



ENTIDAD	SERVICIOS	DATOS
FINAGRO <i>Fondo para el financiamiento del sector agropecuario</i>	Financia al sector agropecuario a través de intermediario. Es un banco de segundo piso.	Presidente: Cesar Pardo Villalba Teléfono: 3203377 Dirección: Carrera 13 No. 28-17 Pisos 3, 4, 5 www.finagro.gov.co
FOMIFYME	Programas Proexport (Asesoría para exportaciones) y Expofyme (posiciona productos en el extranjero)	Presidente: Luis Guillermo Plata Teléfono: 5600100 Dirección: Calle 28 No. 13 A -15 www.proexport.com.co
FONDO NACIONAL DE GARANTIAS	Respaldo a créditos empresariales para micro, pequeñas y medianas empresas.	Presidente: Carlos Durán Teléfono: 3382100 Dirección: Carrera 13 No. 35-51 Correo: info@fnag.gov.co
MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL	Todos los servicios del sistema de protección social. En el área de Empleo cuenta con las Cajas de Compensación quienes son las encargadas y ejecutan los programas en el área de empleo y de Desarrollo Empresarial con equidad de género.	Ministro: Diego Palacio Betancur Teléfono: 3365065 - 3420631 Dirección: Carrera 13 No. 32-76 www.mtinproteccion-social.gov.co
SENA <i>Servicio Nacional de Aprendizaje</i>	Institución líder para la formación profesional para el trabajo y motor de generación de empleo y del desarrollo económico del país. Fondo Emprender: apoyo a creación de empresas	Director: Darío Montoya Teléfono: 5461635-5461636 Dirección: Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá www.sena.gov.co http://www.sena.edu.co/portal/emprendimiento/Fondo+Emprender/

Desarrollo en América Latina y El Caribe

A la luz del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, de la Plataforma de Acción de Beijing y de los Objetivos del Milenio, se puede concluir que en la región se han dado pasos importantes hacia la equidad de género.

Las mujeres de América Latina y el Caribe cuentan hoy día con una mayor capacidad como agentes, producto del incremento de su autonomía, su más amplio acceso al empleo y a la educación y la acumulación de experiencias y recursos disponibles para ejecutar políticas públicas de género.

La estrategia adelantada por las organizaciones de mujer fue una estrategia de mercadeo social encaminada a conseguir apoyo de entidades internacionales con el ánimo de cofinanciar programas a los respectivos países de Latinoamérica.

Las entidades de internacionales de apoyo a la Mujer se pueden observar en la siguiente tabla:



13 Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (Confecámaras). Portafolio de Servicios - Directorio. Primera Feria Nacional de la Mujer Empresaria. La otra cara productiva del país. Colombia, octubre de 2004. 14 Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Confecámaras. Portafolio de Servicios - Directorio. Primera Feria Nacional de la Mujer Empresaria. La otra cara productiva del país. Colombia, octubre de 2004.

ENTIDAD	APOYO	CONTACTO
Oficina Regional de la FAO para América Latina y el Caribe.	Redes de cooperación técnica.	http://www.rlc.fao.org/
Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) - Unidad Mujer y Desarrollo.	Oficina técnica de los gobiernos de la región Latinoamericana (incluye el Caribe). Brindan cooperación a gobiernos y a organizaciones que lo soliciten.	http://www.eclac.cl/mujer/default.asp
Fondo de Desarrollo para la Mujer de las Naciones Unidas (UNIFEM).	Apoyo institucional Cooperación técnica y financiera en proyectos.	http://www.unifem.org/ http://www.unifemandina.org/index.php (Colombia, Venezuela, Perú, Ecuador y Bolivia) http://www.unifem.org.mx/ (México, Centroamérica, Cuba, República Dominicana)
Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)	Enlace entre países y organizaciones, seguimiento a convenciones y tratados firmados.	http://www.osa.org/cim/default.htm
Mujer en el Desarrollo. Banco Interamericano de Desarrollo (BID).	Fortalecer la contribución de la mujer al desarrollo y asegurar su participación equitativa en los programas financiados por el Banco así como en los beneficios del desarrollo.	http://www.iadb.org/sds/WID/index_wid.htm
Mujer y Equidad de Género. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Estadísticas para América Latina.		http://www.unicef.org/espanol/eri_2000/documentos/genero.htm

Martha Cecilia Sánchez. Documentos de trabajo. Alcaldía de Santiago de Cali. Santiago de Cali. 2003

6.3.2 ¿QUE ES UN PLAN DE DESARROLLO?

Un plan de desarrollo está conformado por un conjunto de políticas, estrategias, metas, acciones y recursos que, aplicados en orden lógico y priorizado, llevan al mejoramiento de la calidad de vida de una comunidad. En Colombia, los planes de desarrollo se encuentran reglamentados por la Ley 152 de 1994.

El plan de desarrollo nacional Hacia un Estado comunitario, del presidente Álvaro Uribe Vélez (Ley 812 de 2003), pretende generar equidad social y de género y para ello adelanta programas de apoyo a la mujer y a las organizaciones de economía solidaria que conformen mujeres cabeza de familia y mujeres del sector rural.



Planes de desarrollo con equidad de género.

Estos se construyen a partir de la inclusión, implementación, seguimiento y verificación (creación de indicadores) de políticas, estrategias, planes de acción, programas y proyectos gubernamentales



para que todas las personas (mujeres y hombres) y grupos sociales puedan satisfacer sus necesidades e intereses pero en igualdad de oportunidades económicas, políticas, sociales y culturales.

Acciones para las mujeres en la construcción de planes de desarrollo.

- Presentar, a través de organizaciones de mujeres, planes de acción positivos para atender problemas específicos.
- Aprovechar los mecanismos de participación ciudadana.
- Organizarse con mujeres y hombres para el replanteamiento de planes, programas y proyectos de beneficio colectivo.
- Velar porque en los presupuestos de las localidades, comunas, alcaldías y gobernaciones se respete una partida de apoyo al componente solidario y a la perspectiva de género para que se adelanten procesos de capacitación.
- Impulsar la participación de las mujeres en la construcción de presupuestos sensibles al género.
-

El Desarrollo con equidad de género ha permitido la movilización de las mujeres, de las organizaciones de mujeres, de los organismos internacionales y de los Estados en función de sus políticas de Equidad de Género y de un compromiso internacional por reconocer los aportes de las mujeres al desarrollo económico. De esta forma se ha ampliado la concepción del desarrollo vinculándolo a las demandas de Democracia, equidad y ciudadanía.

Igualmente, al hacer un reclamo por la situación de las mujeres en particular los estudios de género han llamado la atención sobre otros grupos también excluidos y sobre la importancia de modificar los paradigmas económicos que reducen el análisis del desarrollo a los indicadores macroeconómicos.



6.4 DERECHOS, GÉNERO Y TRABAJO

Una de las entidades que más ha trabajado por la visibilización del trabajo de la mujer ha sido la Organización Internacional del Trabajo, OIT, la cual ha recopilado desde la década de los años 90 documentos a través de investigaciones, estudios, libros, sobre el tema "Mujeres, Género y Trabajo"¹⁵. La premisa básica es la necesidad de visibilizar el trabajo adelantado por las mujeres (trabajo no remunerado, el que desempeña en su rol reproductivo y el trabajo asistencial) y que no es contabilizado en la economía, es decir, no figura como rol desempeñado por las mujeres, ni se tiene en cuenta en las estadísticas estatales.

6.4.1 ¿QUE SON LOS DERECHOS DE LAS MUJERES?

Toda persona humana, sin distinción de sexo, raza, edad, creencias religiosas, políticas, etc., tiene derecho a ser protegida por los Estados a través de leyes. Aunque el objetivo de los derechos humanos es proteger tanto a hombres como a mujeres, el ejercicio de los mismos no ha sido igualitario para las mujeres, por eso desde los años 80 muchas activistas en todo el mundo han debido organizarse y luchar porque se incluya sus derechos en los derechos humanos, ya que no han sido tenidos en cuenta por los entes estatales¹⁶.

Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las mujeres, DESC.

Los derechos de las mujeres forman parte de los derechos humanos, DDHH, y en esta categoría entran los DESC, o Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las mujeres.

Los derechos económicos, sociales y culturales, DESC, comprenden:

- F Trabajo en condiciones dignas y libre elección laboral.
- Salario igual por trabajo igual.
- F Remuneración equitativa y satisfactoria, que asegure una vida digna.
- F Seguridad social.
- Nivel de vida que asegure la salud y el bienestar: alimentación, vivienda, vestido, etc.
- F Protección a la maternidad y a la infancia.
- F Salud sexual y reproductiva.

- F

- F



¹⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. En: Revista Internacional del Trabajo. "Mujeres, Género y Trabajo". Vol. 118, No. 3. 1999.

¹⁶ ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. PROYECTO OIT-USDOL. Programa Gestión empresarial con enfoque de género. Bogotá. 2004.

²⁴ ASCOOP-CCA-Superación. Cartilla Género y Democracia en el Cooperativismo. Bogotá, 1995.

Estos derechos, de corte moderno, se conocen como derechos de solidaridad, "ya que sólo pueden ser realizados por la acción solidaria de todos los actores del juego social: Estado, individuos y otras entidades públicas y privadas..."²⁴

6.4.2 LEGISLACIÓN COLOMBIANA A FAVOR DE LAS MUJERES

En materia de DERECHOS, GENERO y TRABAJO, se puede decir que Colombia ha avanzado al incluir en la legislación importantes cambios que permite recorrer el camino hacia la igualdad de condiciones de la mujer, hacia la equidad de género y hacia un cambio cultural a favor de las mujeres. Presentamos tres (3) resúmenes de la legislación colombiana a favor de la mujer, Cronológicamente antes, durante y después de la Constitución Política de 1991.

Antes de la Constitución de 1991

La lucha de las mujeres Colombianas dio importantes frutos durante el XX, resultado de movimientos sociales de mujeres, sindicalistas, campesinas e indígenas que si bien registran trabajo desde inicio de 1916, logran a partir de 1932 leyes que se encuentran en el cuadro a continuación:

AÑO	LOGRO	PRINCIPALES ORIENTACIONES
1932	Se suprimió la potestad suprema del marido.	La mujer logró igualdad de condiciones que el hombre, para la educación, administración y disposición de bienes. Se le otorgó a la mujer casada la capacidad civil que perdía por el hecho del matrimonio.
1957	Las mujeres lograron el derecho a ser ciudadanas.	La mujer logró el derecho a elegir y ser elegida.
1968	Se crea el ICRF y se establece la paternidad responsable.	La Ley 75 de 1968 creó el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y a través de esta ley también se estableció la paternidad responsable, que protege a los llamados hijos legítimos y disminuyendo las condiciones de discriminación.
1974	Se delimitó patria potestad de ambos cónyuges.	La Ley 20 de 1974, constituyó un paso hacia la igualdad de las relaciones entre los sexos.
1989	Se crearon las comisiones de familia.	El Decreto 2723 de 1989 (Código del Menor) consagró los derechos fundamentales del menor, determinó las normas de protección preventivas y correctivas, definió situaciones irregulares y las medidas para superación, señaló competencias y procedimientos, reestructuró los servicios de protección a través de las Comisiones de Familia.
1990	Se crea la unión marital de hecho.	La Ley 54 de 1990 reconoció la unión marital de hecho y la sociedad patrimonial entre compañeros permanentes.

Martha Cecilia Sánchez. Documentos de trabajo. Alcaldía de Santiago de Cali. Santiago de Cali. 2003

En la Constitución de 1991

El trabajo de muchas mujeres y hombres se vio reflejado en las mesas de trabajo y jornadas de las y los constituyentes, para que se incluyera en el articulado de la Constitución que beneficiara directamente a la mujer, entre estos se tienen los artículos 13, 17, 40, 42 y 43 cuyas principales orientaciones son:

Art.	OBJETO	PRINCIPALES ORIENTACIONES
C.P. Art. No. 13	Todas las personas nacen libres e iguales.	Todas las personas recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o religiosa.
C.P. Art. No. 17	Se prohíben la esclavitud y servidumbre.	Prohibición de la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas.
C.P. Art. No. 40	Participación de la mujer en los niveles decisorios.	Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública.
C.P. Art. No. 42	Relaciones familiares se basan en igualdad de derechos y deberes.	En el ámbito familiar se organiza la relación a su interior. Igualdad de derechos y deberes para la pareja, el respeto mutuo.
C.P. Art. No. 43	Iguales derechos y oportunidades tanto para hombres como para mujeres.	La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

Martha Cecilia Sánchez. Documentos de trabajo. Alcaldía de Santiago de Cali. Santiago de Cali. 2003

Después de la Constitución de 1991

Después de han promulgado leyes a favor de la mujer cabeza de familia, mujer rural, igualdad de oportunidades para las mujeres, sobre violencia intrafamiliar, entre otras. Cabe mencionar que no basta expedir leyes, se hace necesaria su reglamentación, es el caso de la Ley 82 de 1993 que sigue es discusión en mesas de trabajo y se espera voluntad política para alcanzarla.

LEY	OBJETO	PRINCIPALES ORIENTACIONES
Ley 82 de 1993	Apoyo Mujer cabeza de familia	Apoyo a la mujer cabeza de familia para brindar mejores condiciones de acceso a crédito, educación, empleo, vivienda, microempresa, etc. <i>Mujer cabeza de familia:</i> Quien siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otros personas incapaces o incapacitadas para trabajar
Vivienda. Firmar ambos cónyuges		Afectó la vivienda familiar con la firma de ambos cónyuges o compañeros.
Ley 291 de 1996	Violencia intrafamiliar	Dirigida a prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar. Esta norma tiene por objeto desarrollar el artículo 42, inciso 5°, de la Constitución Política, mediante un tratamiento integral de las diferentes modalidades de violencia en la familia, a efecto de asegurar a ésta su armonía y unidad.
Ley 311 de 1996	Alimentos para los hijos y las hijas	Crea el Registro Nacional de Protección Familiar en el cual se incluyen nombres, número de identidad y lugar de residencia de quienes se sustentan, con sus hijos menores o mayores de edad incapacitados, de la prestación de alimentos debidos por ley.
Ley 360 de 1997	Libertad Sexual y dignidad humana.	Relativa a delitos contra la libertad sexual y la dignidad humana.
Ley 581 de 2000 (cuotas)	Participación de la mujer en niveles de decisión.	Reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles de decisión de las diferentes ramas y órganos del poder político.
Ley 731 de 2002	Mujer rural.	Normas para favorecer a la mujer rural. La ley tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando a las de bajos recursos y consagrando medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.
Ley 823 de 2003	Igualdad de oportunidades Equidad de género e igualdad de oportunidades.	Establece un marco institucional para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en los ámbitos público y privado, compromete a todas las instancias del Estado a nivel nacional y territorial cumplir con lo establecido.

Martha Cecilia Sánchez. Documentos de trabajo. Alcaldía de Santiago de Cali. Santiago de Cali. 2003

6.4.3 POLÍTICA NACIONAL MUJERES CONSTRUCTORAS DE PAZ Y DESARROLLO



La política nacional orientada a la paz, la equidad y la igualdad de oportunidades ratifica el compromiso del gobierno nacional con las mujeres, parte de las necesidades e intereses de las mujeres, incluye propuestas de los movimientos sociales y tiene en cuenta los lineamientos internacionales firmados por el país. Para el desarrollo de la política de mujer, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer firma acuerdo otras entidades del Estado, a través de las cuales se alcanzan los objetivos y acciones necesarias para el logro de la equidad.

Los principales ejes y áreas programáticas de esta política nacional para la mujer son:



ÁREA PROGRAMÁTICA	OBJETIVO	ACCIONES ADELANTADAS
Emprego y Desarrollo empresarial de las mujeres	Crear gradualmente oportunidades para que las mujeres puedan acceder a empleo digno.	Plan de mejoramiento del programa de apoyo integral, diseño y ejecución feces de la mujer empresaria, plan nacional de capacitación.
Educación y Cultura	Fomentar en todos los niveles, tipos y modalidades educativas, atención a las niñas y las mujeres	Programa nacional de educación en género y diversidad, capacitar en los temas ejes de la política a mujeres funcionarias (as) públicas.
Salud, Salud Sexual y Reproductiva	Eliminar las desigualdades que impiden a las mujeres alcanzar una salud integral	Difusión de políticas y programas de salud del gobierno nacional, lanzamiento y puesta en marcha de un programa piloto de prevención de cáncer de cuello uterino y de mama para mujeres desplazadas.
Violencias contra las mujeres	Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, impulsando un marco jurídico nacional eficiente acorde con los compromisos internacionales.	Inclusión perspectiva de género en el análisis de la violencia, capacitar funcionarias (as) y líderes, proyecto Rutas por la No violencia
Participación Política	Garantizar a las mujeres el acceso y la plena participación en las estructuras de poder y la toma de decisiones, en igualdad de condiciones que los hombres.	Creación de consejos comunitarios de mujeres, creación de mecanismos para la promoción y el seguimiento de la ley de cuotas.
Comunicaciones	Firmar una imagen de las mujeres equilibrada, respetando las diferencias y la eliminación de estereotipos en los medios de comunicación así como en los ámbitos cultural y deportivo.	Difusión de políticas por medios de comunicación, programa de educación en género.
Mujer Rural	Promover un manejo social del campo en el que las mujeres adultas, jóvenes y niñas tengan mayor acceso a la educación, a los recursos, a la propiedad, al poder, que les permita avanzar en autonomía y mejorar la calidad de vida.	Articulación de acciones con el Ministerio de Agricultura en la reglamentación de la mujer rural, creación de empresas en mujer rural.
Fortalecimiento Institucional	Promover el fortalecimiento institucional de la política Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo en entidades sectoriales de orden nacional y territorial.	Creación del Observatorio de Avances de Género, del bando de datos de organizaciones de mujeres y de las que trabajan por la mujer.

6.4.4 TRATADOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES

Colombia ha firmado y ratificado tratados y convenios internacionales a favor de la mujer, los cuales son de obligatorio cumplimiento. Hay comisiones de verificación que monitorean su cumplimiento e informan en los eventos que se realizan en las mesas departamentales o regionales en el país.

CONVENCIÓN	OBJETO	PRINCIPALES ORIENTACIONES
CEDAW - 1979	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada en Colombia mediante la Ley 51 de 1981	Esta convención es el primer tratado internacional que censura abiertamente la discriminación contra las mujeres en todas las áreas: empleo, salud, crédito, familia, justicia, como una violación a los derechos humanos. Hace un llamado a los gobiernos para que adopten políticas y medidas legislativas tendientes a la eliminación de todas las formas de discriminación.
Convención contra la violencia	Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, adoptada en Colombia en la Ley 248 de 1995.	Esta convención reconoce que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos y las libertades fundamentales y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Así mismo, establece que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia.
Plataforma de Acción de Beijing, Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995	Establece la promoción de las mujeres	Pide el incremento del empoderamiento social, económico y político de las mujeres, el mejoramiento de la salud y acceso a educación pertinente y la promoción de los derechos reproductivos. Promueve los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad.

Las conquistas políticas de las mujeres pueden verse a nivel nacional en los avances en cuanto a la legislación y a la ratificación de las convenciones y tratados internacionales; en este sentido hay todo un escenario que hay que validar: derechos humanos, derechos económicos de las mujeres, políticas para la mujer, herramientas para alcanzar la equidad de género, entre otras.



6.5 GESTIÓN EMPRESARIAL EN ORGANIZACIONES SOLIDARIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Reflexión

La gestión empresarial debe nacer de los emprendimientos solidarios femeninos o colectivos, debe ser el resultado de propuestas, de elaboraciones conjuntas de las mujeres, de la suma de esfuerzos que son respuesta a opciones identificadas por las mujeres al interior de las organizaciones solidarias.

6.5.1 EMPRENDIMIENTO FEMENINO

Teniendo en cuenta que el emprendimiento solidario es toda acción colectiva que busca, de manera alternativa, desarrollar elementos nuevos que ayuden a la evolución social de la comunidad, pensando globalmente y actuando localmente -en otras palabras siendo socialmente competente-, entonces, el Emprendimiento femenino será constituido por todos aquellos emprendimientos de las mujeres que potencien su liderazgo natural en pro del cumplimiento de sus deseos y sueños, el cubrimiento de sus necesidades de supervivencia y de alcanzar sus intereses estratégicos de cambio.

Proceso emprendedor de las mujeres

Las mujeres, para adelantar un emprendimiento solidario deben implementar una metodología organizacional que les permita ordenar sus ideas y concluir con una idea productiva. Para ello pasos:



se recomiendan los siguientes

- F Lluvia de Ideas: Es útil para identificar los conocimientos, experiencias, destrezas y habilidades que puedan proveer ganancia al grupo que inicia acciones de emprendimiento.
- F Diagnóstico: Igualmente, hacer un inventario inicial de recursos, información muy importante para el proceso. Se sugiere en este punto levantar un directorio con nombres, identificación, dirección y teléfono de todas las participantes e igualmente de maquinaria, espacios de reunión, locales, tiempo libre, posibles socios, ideas de negocio con los que el grupo reunido pueda contar.
- F Sensibilización al Emprendimiento Solidario: Apropiación por parte del grupo de mujeres, de principios y valores solidarios orientados a la autogestión. Comprender cada una de las figuras jurídicas que componen el Sector Solidario permitirá que la organización a crear esté acorde con la finalidad de cada una de éstas.
- F Idea de Negocio viable: Valorar las distintas opciones a emprender y el riesgo que se corre cuando se hace una selección de ideas emprendedoras.

Esta secuencia facilitará la posterior construcción del Plan de Acción de la organización.



Las mujeres deben luchar porque sus sueños se hagan realidad, a través de la creatividad, del trabajo colectivo y la solidaridad

6.5.2 La mujer en las organizaciones solidarias

Reflexión

La mujer debe aprovechar en las organizaciones asociativas, la educación solidaria, que permitirá la apropiación de principios, valores y fines solidarios para ser implementados al interior de la organización o asumirlos como propios en su proyecto de vida.



Todas las acciones que realizan las organizaciones solidarias se fundamentan en los principios, valores y fines solidarios (Ver numeral 1.3 de la presente cartilla). Para adelantar de manera adecuada el trabajo de las mujeres en las organizaciones solidarias se proponen elementos para cada una de estas categorías con el ánimo de focalizar y concentrar el accionar de las mujeres en el ámbito solidario. Los siguientes, son adaptaciones al ámbito de género de los principales conceptos axiológicos del sector solidario:

Principios solidarios (Enmarcados en la cooperación, solidaridad, autogestión y responsabilidad social)

- n La mujer, tanto como el hombre, su trabajo y sus mecanismos de cooperación tienen prioridad sobre los medios de producción
- n Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua entre las mujeres y los hombres.
- n Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.
- n Servicio a la comunidad

Valores solidarios (Enmarcados en su compromiso por la equidad de género, igualdad, democracia)

- n Responsabilidad de género
- n Autogestión de los procesos solidarios de emprendimientos femeninos.
- n Igualdad entre mujeres y hombres
- n Cooperación entre organizaciones intercambiando experiencias y generando sinergias.
- n Ayuda mutua entre organizaciones, promoviendo la conformación de organizaciones solidarias de las mujeres.
- Democracia
- Equidad de género
- n
- n

Fines solidarios (Enmarcados en el accionar a través de la promoción de los emprendimientos de las mujeres)

- n Promover los emprendimientos de y en las mujeres
- n Participar en el diseño y ejecución de planes, programas y proyectos de desarrollo económico y social a través de presupuestos sensibles al género.

Acciones de la mujer en una organización solidaria:

- n Capacitación. Aprovechar al máximo las jornadas de capacitación programadas para asociadas y asociados recomendando programas que den respuesta a procesos de cambio cultural.
- Perspectiva de género: Promover en las charlas, talleres y seminarios que brinde la organización la perspectiva de género.
- n Emprendimiento solidario de las mujeres.
- Formular planes de negocio como propuestas solidarias, en cumplimiento de la responsabilidad social de la organización.
- n Participación. Participar en las asambleas, presentar propuestas de cambio, liderar procesos participativos y democráticos para ser elegida en los órganos de administración.
- n Contexto. Luchar porque las capacitaciones dirigidas a las mujeres se enfoquen a la realidad nacional, a las nuevas tecnologías, a la investigación, al desarrollo, entre otros.
- n



6.6 PLAN DE ACCIÓN DEL DESARROLLO EMPRESARIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

6.6.1 PLAN DE ACCIÓN PERSONAL

Un plan de acción es una sencilla herramienta organizacional que permite escribir y detallar actividades, metas, recursos, responsables e indicadores para el seguimiento y posterior cumplimiento de un objetivo.

El plan de acción personal corresponde al proceso lógico de construcción del proyecto de vida, en él se visualizan las actividades que se deben adelantar para el logro de metas u objetivos en la vida.

La planeación implica tomar decisiones, diseñar estrategias y acciones a corto, mediano y largo plazo y se elabora el plan de acción personal dando respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Qué va a hacer en su vida? Es el planteamiento de la misión que tiene cada ser humano, ¿qué quiere ser? ¿Cómo se ve en un tiempo determinado?
- ¿Cómo lo va a hacer? - ¿el cumplimiento de su sueño o misión? Da respuesta a las actividades que tiene que adelantar cada persona para el cumplimiento de su o sus metas.
Dónde lo va a hacer? En qué espacio
¿Con quienes lo va a hacer? El ser humano es un ser social y requiere necesariamente de otras personas para el logro de sus objetivos, requiere del acompañamiento de otras personas.
- ¿Con qué lo va a hacer? Es la cuantificación de los recursos necesarios para el alcance de las metas o sueños propuestos.
-



Técnicamente se utilizan los siguientes términos:

- **MISIÓN.** Da respuesta a la pregunta ¿Qué voy a hacer en mi vida?, ¿Cuál es mi tarea?
- **VISION.** Da respuesta a la pregunta ¿para dónde voy?, ¿cómo y dónde me veo en un tiempo determinado?
- **OBJETIVOS.** Da respuesta a la pregunta ¿para cumplir la misión y alcanzar esa visión qué debo lograr?
- **ESTRATEGIAS.** Son las acciones específicas para alcanzar cada objetivo.
-

- **ACTIVIDADES.** Se movilizan a través de las estrategias. Actos que llevan a cabo las estrategias.
- **METAS.** Cantidad alcanzada de un objetivo en un tiempo determinado.
- **RECURSOS.** Humanos, materiales, técnicos y financieros que requiero para el logro de los objetivos propuestos.
- **RESPONSABLES.** Para el caso del plan de acción personal, cada persona es responsable de su propio proyecto de vida; para el caso de las empresas, hay responsables bien sea por actividades o por estrategias.
- **INDICADORES.** Miden el avance de las metas.

El plan de acción de cada mujer debe llevar implícitas las mismas preguntas que un plan de acción empresarial: ¿Qué misión vengo a cumplir en la vida?, ¿cómo lo voy a lograr?, ¿cómo me veré en 5 ó 10 años?

Ejemplo:

Misión: Ser una mujer integral, buena hija, hermana, compañera, madre y empresaria.
 Visión: Ser líder y empresaria reconocida en mi comunidad

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	METAS	RECURSOS	INDICADORES
Ser persona integral	Tener valores y principios en todo el accionar	Dialogar con mi familia Dialogar con mis vecinos Asistir a reuniones	Ser buena hija, madre, hermana, esposa, empresaria toda mi vida	Humano	Soy persona reconocida y respetada
Capacitarme	Concentración y tiempo en mi estudio Compartir mis conocimientos	Estudiar sola Estudiar en grupo	Socializar con otras personas mis conocimientos a medida que los adquiera	Humano, económico	Título de bachiller y de empresaria
Crear mi empresa	Aprender cada día más Vincular a mi familia en el proyecto empresarial	Investigar Batallar Hacer un préstamo	Tener mi empresa en dos años	Humano Técnico Económico	Empresa creada y funcionando

6.6.2 ¿QUÉ ES EL PLAN DE ACCIÓN EMPRESARIAL?

Es una herramienta que permite la asociatividad, desde donde se construye tanto la misión como la visión desde lo colectivo. Se espera que los responsables sean todos y todas las personas que pertenecen a la organización o que adelantan la idea de trabajo y beneficio colectivos.

Herramienta inicial para la elaboración de un plan de acción empresarial

Se conforma una empresa u organización de tipo solidario cuando confluyen diversos proyectos de vida, cuando hay puntos de encuentro entre sueños e ideas de realización personal, cuando se eliminan las barreras de relacionamiento social, se comparte y socializa entre un grupo de personas.





Taller 3

Taller de relacionamiento social (2 Horas)¹⁷

1. Sensibilización: SOLAS? ... JUNTAS Y JUNTOS SI LO LOGRAMOS!!!: En esta fase se adelanta una lectura donde sea necesaria la ayuda de otra u otras personas para alcanzarlo. Por ejemplo una rifa, una kermesse, la construcción de un parque recreativo. (1/2 hora).
2. Encuesta individual: Se entregan dos (2) fichas a cada persona en la ficha No. 01 deben hacer un listado de características, paradigmas, problemas que tenga la persona que le impidan relacionarse con otras personas, por ejemplo la desconfianza; en la ficha No. 02, cada persona da respuesta sobre el qué estrategia se debe adelantar para contrarrestar esa barrera de relacionamiento social. Debe contestar tantas barreras como estrategias. (1/2 hora).
3. Socialización de resultados: Cada persona expone los resultados de las fichas No. 01 y No. 02. (1/2 hora).
4. Sistematización y conclusión: En general cuales son las barreras de relacionamiento social y sobre las estrategias que debemos adoptar para su eliminación e iniciar un proceso asociativo. (1/2 hora).



Reflexión

Bien, si nuestros proyectos de vida confluyen en proyectos asociativos y si hemos aprendido, aplicado las estrategias para trabajar en equipo, entonces arranquemos con el plan de acción empresarial.

Al cuadro resumen del plan de acción personal se adiciona la columna de responsable y se diligencia de acuerdo a la actividad de la organización solidaria a conformar o creada.

Objetivos	Estrategias	Actividades	Metas	Recursos	Responsable	Indicadores

6.6.3. PLAN DE ACCIÓN EMPRESARIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Este plan debe garantizar, a través de un juicioso programa, el logro de objetivos que beneficien a la organización, a los (as) asociados (as) y a la comunidad en general, partiendo de necesidades plenamente identificadas.

Su propuesta de trabajo debe incluir:

- Diagnóstico al interior de las organizaciones, en todas sus áreas y dependencias para una adecuada planeación.
- Identificación de debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas organizacionales para la diferenciación de productos y servicios para los (as) asociados (as).
- Atención a las mujeres y a los hombres desde sus particulares visiones.
- Atención integral tanto a hombres como mujeres, que respondan a la convivencia en la diferencia.



¹⁷ SANCHEZ, Martha. Taller de relacionamiento social. Proyectos Fundación FES Social. Santiago de Cali. 2003.

6.7 RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES SOBRE LA GESTIÓN EMPRESARIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Acciones conjuntas

Todas las organizaciones de mujeres, cabeza de familia, madres comunitarias, mujeres rurales y demás colectivos de apoyo deben trabajar en coordinación de las entidades estatales, es importante el conocimiento de la Ley y sus ventajas para el desarrollo social, económico y cultural de las mujeres.

La gestión empresarial con perspectiva de género debe seguirse promoviendo desde el Estado, desde las mujeres, de todas las edades y debe valerse de las herramientas de planeación para el logro organizado de las metas.

Se hace necesaria la conformación y consolidación de redes sociales y empresariales de apoyo a la mujer de manera que se puedan alcanzar metas con mayor impacto, partiendo desde el cumplimiento de la responsabilidad social de los actores que confluyan en un modelo solidario, autogestionable, autosostenible, con enfoque de género, validado que permita ser replicado.

6.7.1 GESTIÓN EMPRESARIAL DE LAS MUJERES CABEZA DE FAMILIA

El marco legal que apoya de manera especial a la mujer cabeza de familia es la Ley 82 de noviembre 3 de 1993.

Es cabeza de familia toda mujer que siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.



Entidades de apoyo a la mujer cabeza de familia

La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer es la entidad que lidera la política para la mujer cabeza de familia, pero realiza su trabajo con apoyo de las demás entidades del Estado, ya referidas en este módulo.

Ventajas de la asociatividad de la mujer cabeza de familia

La asociatividad permite a las mujeres cabeza de familia, entre otras:

- Recuperar su autoestima.
- Integrarse a su familia, a su comunidad, a otras mujeres.
- Generar ingresos a partir de la conformación de organizaciones solidarias.
- Elevar su nivel de vida y el de su comunidad.

Conclusión

Es indudable que con la gestión empresarial la mujer cabeza de familia reivindican sus derechos humanos, y para ello debe aprovechar los programas que brindan las instituciones del Estado, a través de las oficinas de desarrollo social, comunitario y de atención a la mujer y conformar junto con otras mujeres redes empresariales para ser autogestoras de soluciones a su problemática.

6.7.2 GESTIÓN EMPRESARIAL DE LAS MADRES COMUNITARIAS

La gestión empresarial con perspectiva de género que debe adelantar una madre comunitaria parte del reconocimiento que le hace el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) a través de su programa de hogares comunitarios, donde le delega la responsabilidad de propiciar el desarrollo psicosocial, moral y físico de los menores de siete años.

Acciones adelantadas

El ICBF cuenta con cerca de 74.000 madres comunitarias que atienden una población de más o menos 1.300.000 menores en todo el territorio nacional. Consciente de que es necesario fortalecer las organizaciones de madres comunitarias, este ente público adelanta programas y proyectos para conformar organizaciones solidarias, con proyectos afines a su gestión educativa y nutricional, de manera que se beneficien más niños, más madres comunitarias y sus familias.

Recomendaciones acerca de la gestión empresarial

- Aplicar el ciclo del emprendimiento solidario.
- Capacitarse en economía solidaria.
- Buscar apoyo del ICBF, del Sena y del Dansocial para la conformación de organizaciones de economía solidaria.
- Conformar redes de organizaciones solidarias de madres comunitarias.
- Vincular a entidades financieras para lograr capital semilla para microempresas de madres comunitarias y de educadoras.
- La gestión empresarial de la madre comunitaria debe estar proporcionalmente relacionada con el quehacer del hogar comunitario, involucrando y delegando responsabilidades a padres y madres de familia, a otras instituciones y creando redes de apoyo para el logro de sus objetivos y pleno cumplimiento de su misión y visión.



8.7.3 GESTIÓN EMPRESARIAL DE LAS MUJERES RURALES

Para la creación y aprobación de la ley que las protege, las mujeres rurales contaron con la ayuda del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) y el Ministerio de Agricultura.

Ley 731 de 2002 (Ley de mujer rural)

El objetivo de esta ley es mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales de bajos recursos a través de medidas especiales y lograr de la equidad entre el hombre y la mujer de este sector.

¿Quiénes son mujeres rurales o campesinas?

Son todas aquellas mujeres que sin distinción de ninguna naturaleza e independientemente del lugar donde viva, su actividad productiva está relacionada directamente con el campo, incluso si esta actividad no es reconocida por los sistemas de información y medición del Estado o no es remunerada.



Beneficios de la ley

- Caracterización de las actividades rurales: Incluye la tradicional integración a cadenas agroproductivas y comerciales en todas sus expresiones organizativas; el turismo rural y ecológico, las artesanías, la transformación de metales y piedras preciosas y otros nuevos campos de oportunidad, incluyendo las actividades de mercadeo y transformación de productos.
- Créditos. Creación de cupos y líneas de crédito con tasa preferencial para las mujeres rurales de bajos ingresos.
- Creación del Fondo de Fomento para las Mujeres Rurales (Fommur). Adscrito al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, deberá orientarse al apoyo de planes, programas y proyectos de actividades rurales, que permitan la incorporación y consolidación de las mujeres rurales y sus organizaciones dentro de la política económica y social del país.

Recomendaciones acerca de la gestión empresarial de la mujer rural

- Invitar a las mujeres rurales a reflexionar sobre las posibilidades de mejoramiento de su condición de vida y a vincularse a los procesos de desarrollo a través de la capacitación, la participación y la generación de empresas y microempresas asociativas.
- Invitar a las mujeres rurales a reflexionar sobre su relación y participación en sus hogares, en sus lugares de trabajo, en sus comunidades y en general en todos los espacios donde interactúan.
- Promover el reconocimiento de las ideas de las mujeres rurales y visualizar sus acciones en la sociedad.
- La gestión empresarial de la mujer rural debe estar acompañada de capacitación para visibilizar su quehacer con el cumplimiento de sus múltiples roles e ir involucrando a todos los actores del campo para el cumplimiento del objeto social de la organización y el alcance del proyecto de vida.



AUTOEVALUACION

1. Mencione la importancia de la participación de la mujer en las organizaciones solidarias.

2. Según su opinión, ¿por qué es importante que la mujer se asocie con otras personas de su mismo género?

3. Según lo visto, diga ¿por qué se debe incluir la perspectiva o visión de género en los procesos al interior de las organizaciones solidarias?

Su familia:

Su comunidad:

Su organización:

5. ¿Cuál considera usted debe ser la principal necesidad de la mujer asociada que debe atenderse a través del comité de educación?

6. ¿Por qué es importante que las mujeres asociadas sean elegidas para cargos directivos en una organización solidaria?

7. ¿Por qué es importante que la mujer participe en la elaboración de planes de desarrollo de su comunidad?

8. Elabore una lista de entidades del Estado que atienden a la mujer en Colombia:



ANEXO 1

CAPITULO 1. TALLER POSICIONES DE ARGUMENTOS IRRECONCILIABLES

Caso 1:

Mario Mera, un prestigioso líder de la vereda el guadual del Municipio de Azafrán acaba de fallecer de un infarto cardiaco, dejando como herederos a Felipe, Ricardo y Agustina, sus tres hijos, los bienes a repartir consisten en un pedazo de tierra llamado la puertita de 2 fanagadas, los cuales el señor Mario Mera trabajo desde muy niño cuando lo heredo de su padre, en esta zona nacieron y crecieron sus tres hijos, quienes tienen singular cariño por la tierra, pues a buena hora todos manejan el campo y la producción agrícola.

Los hermanos Mera no se llevan bien entre si puesto que cuando eran muy chiquitos murió su madre, siendo Agustina quien tomo el papel de madre ante sus dos hermanos menores, pero frente a su inmadures muchas veces propicio castigos físicos a sus hermanos razón por la cual Felipe y Ricardo no perdonan a Agustina, quien a la vez considera que sus dos hermanos son unos desagradecidos al no apreciar todo lo que hizo por ellos sacrificando su juventud en criarlos, hecho por lo cual perdió varios pretendientes importantes quedándose solterona, y Ricardo y Felipe no se quieren puesto que Felipe una semana antes de casarse encontró a su hermano Ricardo y a su prometida en una situación muy comprometedor, y para vengarse Felipe invento un fraude metiendo a su hermano a la cárcel por un tiempo, por estos hechos rara vez están juntos en un mismo lugar mas de 10 minutos sin empezar con agresiones verbales y hasta físicas teniendo muchas veces que intervenir su padre para calmarlos y hasta la policía.

El señor Mario Mera conocedor de la enemistad de sus hijos, y con el deseo de que su posesión mas preciada no fuera dividida y sirviera para unir a la familia, decidió dentro de su testamento establecer unas cláusulas para que trabajaran juntos, o de lo contrario el terreno se otorgaría a doña Ofelia Gallego novia del señor Mera y única persona por la que los hermanos tenían un sentimiento común, pues la odiaban, por trepadora, mala cabeza, quienes creía los hermanos embauco a su padre para pagarle los estudios a su hija.

Las cláusulas establecidas eran:

Dejo a mis tres hijos; Felipe, Ricardo y Agustina mi finca la puertita, la cual será toda para todos con la condición que se trabaje en conjunto, en ella, no podrá ser dividida, ni parcelada ni vendida,



deberán explotarla los tres, en caso de intentos de división, trabajo separado, venta, etc., perderán los derechos sobre ella y se adjudicará de manera inmediata a mi gran amor Ofelia Gallego y a su hija.

Una vez conocido el testamento los hermanos, concertan una reunión para ver que se va a producir y como se maneja la finca, cada uno llega con su posición.

La posición de Felipe fue producir lulo como el producto más conveniente para el terreno por su rentabilidad, argumentando que sólo en el primer año el cultivo arrojaría un ingreso mensual de \$1.197.000 por hectárea, además, agrego, que el lulo es uno de los productos alimenticios más apetecibles por las personas a nivel de la región. Además por su arquitectura morfológica es de fácil implementación. Felipe sabe que en el caso de la granadilla los costos sin arrendamiento, administración y asistencia técnica en el primer año son de \$13.391.000, pues en sólo mano de obra se van \$3.345.000 repartidos en 15 actividades entre las más engorrosas están la construcción del tutorado, la construcción del emparrado y la colgada y el amarre de las plantas. En comparación con esto, agrego, en el lulo se van \$1.965.000 en mano de obra repartida en 11 actividades en las cuales no hay que hacer ni tutorado, ni emparrado, ni colgada, ni amarre.

Ricardo cree que la mejor opción es cultivar granadilla, pues el lulo tenía la desventaja de ser muy propenso a enfermedades causadas por hongos, argumento que a diferencia de la granadilla el lulo es atacado por 6 de estos hongos causando enfermedades de prioridad alta a nivel económico como el Tizón del lulo o gota (*Phytophthora infestans*), Moho blanco (*Sclerotinia sclerotiorum*), Antracnosis de fruto (*Colletotrichum gloeosporoides*), Marchites (*Fusarium oxysporum*), Pudrición del tallo (*Sclerotium rolfsii*) y la mancha negra del tallo (*Poma sacc*); mientras que la granadilla sólo es atacado por tres hongos de prioridad alta a nivel económico produciendo enfermedades como Alternaria (*Alternaria sp.*), Antracnosis (*Botrytis*) y la secadera (*Fusarium solani*).

Agustina propone sembrar mora, porque la mora tiene una vida útil de 12 a 15 años, mientras que el lulo tiene una vida útil de dos años y la granadilla de cuatro a seis años. el cultivo de mora se podría manejar una densidad de siembra de 2500 - 3200 plantas por hectárea, mayor que la granadilla (1000-1600 plantas por hectárea) y el lulo (277 – 625 plantas por hectárea). Además la cosecha en mora se puede comenzar desde los siete a ocho meses, en comparación con el lulo cuya cosecha se inicia entre los 9 y 11 meses y la granadilla entre los 9 a los 10 meses. A diferencia de la granadilla y el lulo que son propagados sexualmente a través de semilla, solo por propagación asexual, la mora podía propagarse por siete técnicas (estaca, acodo aéreo simple, acodo aéreo múltiple, acodo subterráneo, división de corona, tallo de raíz y propagación invitro), aunque el lulo también se puede propagar asexualmente a través de tres técnicas (chupón, estaca e invitro), su propagación se realiza preferiblemente sexualmente por semilla. Les dijo que las técnicas de propagación de la mora le permitía al material ser genéticamente igual a sus progenitor, esto le permite a la especie conservar su composición genética sin perder heredabilidad o calidad con el paso del tiempo, además, con esta ventaja a diferencia de la granadilla y el lulo, del cultivo se podría sacar material para propagación las veces que se deseara renovar con nuevas plantas.

Caso 2:

Mario Mera, un prestigioso líder de la vereda el guadual del Municipio de Azafrán acaba de fallecer de un infarto cardiaco, dejando como herederos a Felipe, Ricardo y Agustina, sus tres hijos, los bienes a repartir consisten en un pedazo de tierra llamado la puertita de 2 fanagadas, los cuales el señor Mario Mera trabajo desde muy niño cuando lo heredo de su padre, en esta zona nacieron y crecieron sus tres hijos, quienes tienen singular cariño por la tierra, pues a buena hora todos manejan el campo y la producción agrícola.

Los hermanos Mera no se llevan bien entre si puesto que cuando eran muy chiquitos murió su madre, siendo Agustina quien tomo el papel de madre ante sus dos hermanos menores, pero frente a su inmadures muchas veces propicio castigos físicos a sus hermanos razón por la cual Felipe y Ricardo no perdonan a Agustina, quien a la vez considera que sus dos hermanos son unos desagradecidos al no apreciar todo lo que hizo por ellos sacrificando su juventud en criarlos, hecho por lo cual perdió varios pretendientes importantes quedándose solterona, y Ricardo y Felipe no se quieren puesto que Felipe una semana antes de casarse encontró a su hermano Ricardo y a su prometida en una situación muy comprometedora, y para vengarse Felipe invento un fraude metiendo a su hermano a la cárcel por un tiempo, por estos hechos rara vez están juntos en un mismo lugar mas de 10 minutos sin empezar con agresiones verbales y hasta físicas teniendo muchas veces que intervenir su padre para calmarlos y hasta la policía.

El señor Mario Mera conocedor de la enemistad de sus hijos, y con el deseo de que su posesión mas preciada no fuera dividida y sirviera para unir a la familia, decidió dentro de su testamento establecer unas cláusulas para que trabajaran juntos, o de lo contrario el terreno se otorgaría a doña Amelia Perez novia del señor Mera y única persona por la que los hermanos tenían un sentimiento común, pues la odiaban, por trepadora, mala cabeza, quienes creía los hermanos embaucó a su padre para pagarle los estudios a su hija.

Las cláusulas establecidas eran:

Dejo a mis tres hijos; Felipe, Ricardo y Agustina mi finca la puertita, la cual será toda para todos con la condición que se trabaje en conjunto, en ella, no podrá ser dividida mi parcelada ni vendida, deberán utilizarla los tres, en caso de intentos de división, trabajo separado, venta, etc., perderán los derechos sobre ella y se adjudicará de manera inmediata a mi gran amor Amelia Perez y a su hija.

Una vez conocido el testamento los hermanos concertar una reunión para ver que se va a producir y como se manejara la finca, cada uno llega con su posición.

Felipe era una persona que buscada ante todo obtener dinero y sacar el máximo provecho de las actividades y siembre a trabajado con producción agrícola actividad en la cual le ha ido muy bien, por lo cual propone utilizar la tierra y ponerla producir al máximo pues el considera que al tratarse de una tierra muy fértil que no están siendo utilizada, convirtiéndola en tierra ociosa ay que aprovechar la tierra y genera ingresos complementarios o alternativos que pueden mejorar de forma sustancial las condiciones de vida de la población. Considera que se esta desaprovechando las



ventajas comparativas que tiene el terreno en materia agrícola, pues se pondría producir tal variedad de productos agrícolas que se venderían muy bien en la plaza del pueblo supliendo productos que viene de afuera. Tener tierras productivas y manejadas con responsabilidad puede generar empleo, cadenas de valor, productos elásticos a la demanda que genera valor agregado, etc.

Ricardo: Siempre ha sido el que quiere mandar y como ha tenido reconocimientos académicos, se cree mucho más inteligente que su familia y por eso sus ideas son las mas adecuadas, el propone alquilar el inmueble a una empresa de textiles que esta buscando un inmueble para arrendar en el cual puedan hacer las adecuaciones necesarias para el mejor desarrollo de su actividad, pues es una negocio seguro en el que no necesitan verse las caras, no tendrán mayor esfuerzo para vigilar obreros conseguir mercados etc, solo van a sentarse a esperar el canon y lo están utilizando los tres cumpliendo con el convenio, además el dueño de la fabrica tiene serias aspiraciones políticas que de concretarse los podría ubicar muy bien en el municipio.

Agustina siempre ha sido la ecóloga y h atrabajado mucho con grupos indígenas por lo cual tiene una idea mas protectora de la tierra y no esta de acuerdo a someterla a explotación extensiva del suelo y mucho menos a la contaminación que genera una industria de textiles ella manifiesta que se debe hacer como hacen las comunidades Indígenas, mantenerse en la búsqueda de una estrategia de aglutinamiento respetuosa con las diferentes expresiones mediante actividades participativas de apropiación del territorio, buscando para ello la defensa de ecosistemas frágiles y de mejores condiciones para aquellas poblaciones que poseen dificultades sociales, económicas y ambientales. Teniendo como prioridad el reflejar la cosmovisión y la enseñanza de nuestros mayores, de aferrarnos con nuestras manos al trabajo y amor por la «Pacha Mama», quien nos dio el origen y la vida. Además buscando que el trabajo realizado se base en practicas agroecológicas que nos direccionen hacia un procesos de sostenibilidad, por que nos reconocemos como guardián de la biodiversidad; de los sitios sagrados, lugar donde convergen los espíritus de la naturaleza, los animales, las lagunas, los ríos, montañas y bosques; y del cuidado, manejo, conservación, protección y rehabilitación de nuestra «casa» .

De esta manera le haremos frente a los problemas que deterioran los ecosistemas a causa de las inadecuadas prácticas agrícolas, actividades extractivas y otras que se constituyen en amenazas para nuestro territorio, nuestra identidad, cultura y calidad de vida.

ANEXO No 2

Capítulo No 2

Este anexo complementa el capítulo No 2 y le ayuda a realizar el taller. Primero encontrará los trámites para legalizar una organización de economía solidaria, segundo encontrará los documentos que debe allegar a la superintendencia respectiva según la actividad y tercero otras pautas adicionales para la elaboración de los estatutos y por último un modelo de estatutos.

TRÁMITES PARA LEGALIZAR UNA ORGANIZACIÓN DE ECONOMÍA SOLIDARIA

Primer paso:

- Participar en el curso de inducción
- Definir el tipo de organización
- Participar en el Curso Básico (mínimo 20 horas)
- Elaborar los estatutos, y el acta de constitución.

Segundo paso:

- Realizar la Asamblea y en ella elegir el órgano directivo
- Firma de las Actas de Constitución, aportes y aceptación de cargos.

Tercer paso:

- Registrar la entidad en Cámara de Comercio, para obtener el NIT y se deben presentar los siguientes documentos:
- Actas de constitución, aportes y aceptación de cargos suscritas por Presidente y Secretario de la Asamblea.
- Copia de estatutos firmada por los asociados, Presidente y Secretario de la Asamblea.

Cuarto paso:

- Control de legalidad: Se tramita ante la Superintendencia respectiva.
- Las cooperativas de ahorro y crédito, multiactivas, integrales, ante la Superintendencia de Economía Solidaria SUPERSOLIDARIA, las de trabajo asociado además ante el Ministerio de Protección Social para registrar sus regímenes de trabajo y compensaciones y las demás de acuerdo a su especialidad por actividad económica con la Superintendencia respectiva



DOCUMENTOS QUE SE DEBEN ALLEGAR ANTE LA SUPERINTENDENCIA RESPECTIVA

- Petición suscrita por el Representante Legal.
- Copia de los estatutos suscritos por el Presidente y Secretario de la Asamblea.
- Acta de Asamblea de Constitución firmada por los asociados con su nombre, cédula de ciudadanía, dirección, teléfono y firma, valor de aportes suscritos y valor de aportes pagados. Esta acta también debe estar suscrita por el Presidente y Secretario de la Asamblea.
- certificado del curso de Economía Solidaria, Constancia de pago de por lo menos el 25% de los aportes iniciales suscritos por los asociados.
- Certificación del representante legal correspondiente al pago por lo menos del 25% del capital suscrito. De este requisito de exceptúan las mutuales.
- Antecedentes disciplinarios del Revisor Fiscal.
- Solicitud de inscripción de personería jurídica ante la Cámara de Comercio, firmado por el Gerente o Representante Legal y dirección de la Entidad constituida.
- Certificación del Representante Legal en la cual conste que el Revisor Fiscal no es asociado.

PAUTAS PARA LA ELABORACIÓN DE LOS ESTATUTOS

Reflexión

- ¿Cuál es el régimen y responsabilidad de la cooperativa y de sus asociados?
- ¿Cuáles son las normas en caso de fusión, incorporación y liquidación?
- ¿Cómo se pueden reformar los estatutos?

Los estatutos, se consignan en un documento, como fruto del acuerdo solidario, deben ser aprobados en la asamblea de constitución y luego registrarlos en la Cámara de Comercio para dar legitimidad al acuerdo realizado por los asociados y contienen los siguientes capítulos:

1. Razón social, domicilio, duración y ámbito territorial de domicilio.
2. Objeto del acuerdo solidario o razón de ser de la organización y actividades a desarrollar.
3. Condiciones para admisión de asociados(as), derechos, deberes y pérdida de la calidad de asociado(a).
4. Devolución de aportes a los asociados(as) desvinculados de la organización.
5. Régimen sancionatorio, causales y procedimientos.
6. Régimen económico.
7. Responsabilidades de la Organización, de los Asociados y de los directivos.
8. Dirección y administración de la Organización.
9. Vigilancia y fiscalización.
10. Del control interno.
11. Incompatibilidades e inhabilidades.

12. Del secretario, del tesorero y el contador.
13. Del Comité de Educación y el Comité de Solidaridad.
14. Estados financieros, fondos sociales y distribución de excedentes.
15. De la integración, fusión, incorporación e transformación.
16. De la disolución y liquidación.
17. Procedimientos para resolver diferencias transigibles entre los asociados(as), o entre estos y la Organización por causa o por ocasión de actos del acuerdo solidario.

Modelo de estatutos

COOPERATIVA

ESTATUTOS

CAPITULO I

RAZÓN SOCIAL, DOMICILIO, DURACIÓN,
ÁMBITO TERRITORIAL DE OPERACIONES

ARTÍCULO 1 - RAZON SOCIAL: La entidad es una cooperativa sin ánimo de lucro cuya persona jurídica es de derecho privado. Es una empresa asociativa de responsabilidad limitada y número de asociados y patrimonio social variable e ilimitado, regida por la Ley, los principios universales del cooperativismo y los presentes estatutos. Se denominará **COOPERATIVA** cuya sigla es. _____

ARTÍCULO 2: La cooperativa estará integrada por las personas fundadoras y por las que adhieren y se sometan a los presentes estatutos.

ARTÍCULO 3 - DOMICILIO Y AMBITO TERRITORIAL: El domicilio principal de la cooperativa es el municipio de , ubicado en el Departamento en la República de Colombia. El ámbito territorial de operaciones comprende el territorio nacional en el que se podrá establecer sucursales y agencias.

ARTÍCULO 4 - DURACION: La duración de la cooperativa será indefinida, sin embargo podrá disolverse y liquidarse cuando se presenten las causales que para el efecto establecen la legislación cooperativa y los presentes estatutos.

ARTÍCULO 5 - REGIMEN NORMATIVO: La cooperativa se registrará por las leyes 79 de 1988 y 454 de 1998 y sus normas reglamentarias, por los presentes estatutos, por las disposiciones emanadas del organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector y en general, por las normas legales vigentes del derecho común aplicables a su condición de persona jurídica.



CAPÍTULO II

OBJETO DEL ACUERDO COOPERATIVO Y ACTIVIDADES

ARTÍCULO 6 - OBJETO DEL ACUERDO COOPERATIVO El Acuerdo Cooperativo en virtud del cual se crea la cooperativa, tiene como objeto contribuir al mejoramiento económico, social, cultural de los asociados y sus familias, al desarrollo de la comunidad en general a través de la solidaridad y la ayuda mutua, con base principal en el esfuerzo propio y mediante la práctica de los principios y métodos cooperativos.

ARTÍCULO 7 - ACTIVIDADES O SERVICIOS PARA DESARROLLAR EL OBJETO SOCIAL: Los servicios que se prestarán en cumplimiento del objeto social son los que a continuación se detallan:

CAPÍTULO III

CONDICIONES PARA ADMISION, DERECHOS, DEBERES Y PERDIDA DE LA CALIDAD DE ASOCIADO

ARTÍCULO 10: Podrán ser asociados de la Cooperativa las personas naturales o jurídicas sin ánimo de lucro que reúnan los siguientes requisitos:

PERSONAS NATURALES:

- Ser mayor de _ años y no estar incapacitado legalmente.
- Haber recibido el curso básico en Economía Solidaria.
- Presentar solicitud de ingreso por escrito al Consejo de Administración.
- Comprobar buena conducta y gozar de buen crédito.
- Estar domiciliado dentro del ámbito territorial de operaciones de la Cooperativa.
- Pagar por una sola vez y por lo menos, el valor equivalente a un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente al momento de ser admitido como asociado
- Presentar autorización escrita firmada por el pagador de la empresa o quien haga sus veces, en la cual se comprometa a efectuar los descuentos de los valores que el trabajador deba cancelar a la Cooperativa.

PERSONAS JURÍDICAS:

Igualmente podrán ingresar como asociados a la cooperativa, las personas jurídicas de derecho público o privado, que por naturaleza no tengan ánimo de lucro, y en particular las del sector de la economía solidaria.

La solicitud de afiliación deberá ir acompañada del certificado de existencia y representación legal, constancia o parte pertinente del acta del órgano que autorizó la asociación, copia del estatuto

vigente o escritura que contiene el contrato social y copia de los últimos estados financieros básicos de la entidad. Por lo demás, serán aplicables cuando a ello hubiere lugar, los demás requisitos previstos para personas naturales en el presente estatuto.

PARÁGRAFO: Los empleados o personal staff de la cooperativa, tendrán derecho a ser admitidos como asociados, siempre y cuando reúnan los requisitos previstos para tal fin.

ARTÍCULO 11: El consejo de administración tendrá un plazo de un (1) mes para resolver la solicitud de admisión, término dentro del cual comunicará por escrito al interesado la decisión adoptada.

PARÁGRAFO: Se adquiere la calidad de asociado en la fecha de aprobación por parte del Consejo de Administración.

ARTÍCULO 12 - DERECHOS: Los asociados tendrán además de los derechos consagrados en las disposiciones legales y en las normas concordantes con los presentes estatutos, los siguientes derechos fundamentales:

- Utilizar los servicios de la cooperativa y realizar con ella las operaciones propias del objeto social autorizadas por los estatutos.
- Participar en la administración de la cooperativa mediante desempeño de cargos sociales.
- Ser informados de la gestión de la cooperativa de acuerdo con las prescripciones estatutarias.
- Ejercer la función de sufragio cooperativo en las asambleas generales en forma que a cada asociado hábil le corresponda sólo un voto.
- Beneficiarse de los programas educativos y sociales que se realicen.
- Fiscalizar la gestión económica y financiera de la cooperativa, para lo cual podrá examinar los libros, archivos, inventarios y balances en forma que los estatutos y los reglamentos los prescriban.
- Retirarse voluntariamente de la cooperativa, mientras ésta no se haya disuelto.

ARTÍCULO 13 - DEBERES: Los asociados tendrán además de los deberes consagrados en las disposiciones legales y en las normas concordantes de los presentes estatutos, los siguientes:

- Comportarse siempre con espíritu cooperativo, tanto en sus relaciones con la cooperativa, como con los miembros de la misma, manteniendo el respeto en sus actos y promoviendo la sana convivencia para el beneficio de todos los asociados.
- Adquirir conocimientos sobre los principios básicos del cooperativismo, características del acuerdo cooperativo y estatutos que rigen la entidad.
- Abstenerse de ejecutar hechos o incurrir en omisiones que afecten o puedan afectar la estabilidad económica o financiera o el prestigio social de la Cooperativa.
- Cumplir fielmente los compromisos adquiridos con la cooperativa.
- Aceptar y cumplir las determinaciones que las directivas de la Cooperativa adopten conforme con los estatutos.
- Asistir puntualmente a las Asambleas Generales a que sean convocados.



PARÁGRAFO : La no observación de los anteriores deberes, se convierten en motivo de exclusión, al igual que el no cumplimiento de alguna de las normas establecidas en los presentes estatutos.

ARTÍCULO 14: Los derechos consagrados en la Ley y en los estatutos, sólo serán ejercidos por los asociados que estén al día en el cumplimiento de sus deberes.

ARTÍCULO 15 - PERDIDA DE LA CALIDAD DE ASOCIADO: La calidad de asociado de la cooperativa se pierde por:

1. Retiro Voluntario.
2. Exclusión y acumulación de sanciones.
3. Retiro Forzoso
4. Fallecimiento.

ARTÍCULO 16 - RETIRO VOLUNTARIO: El Consejo de Administración aceptará el retiro voluntario de un asociado siempre que medie solicitud escrita, disponiendo para ello el órgano de administración de un plazo máximo de treinta (30) días.

PARÁGRAFO: El asociado que por retiro voluntario dejare de pertenecer a la cooperativa y deseara afiliarse nuevamente a ella, deberá acreditar los requisitos para los nuevos asociados. No obstante, tal admisión sólo podrá concederse un (1) año después de su retiro y siempre y cuando cancele tanto el valor equivalente a la devolución que hubiere recibido al momento de su desvinculación, como el valor de los aportes mensuales dejados de cancelar durante su ausencia como asociado.

ARTÍCULO 17 - EXCLUSIÓN: El consejo de Administración decretará la exclusión del asociado por cualquiera de las siguientes causas:

- 1Por conducta censurable contra los miembros de la cooperativa.
- 2Por ejercer dentro de la cooperativa actividades de carácter político, religioso o racial.
- 3Por actividades desleales contrarias a los ideales de la Cooperativa, .
- 4Por servirse de la cooperativa en beneficio o provecho de terceros, y/o testafarro.
- 5Por entregar a la cooperativa bienes de procedencia fraudulenta.
- 6Por falsedad o reticencia en los informes o documentos que la cooperativa requiera.
- 7Por descontar vales, libranzas, pagarés u otros documentos a favor de terceros.
- 8Por efectuar operaciones ficticias en perjuicio de la cooperativa, de los asociados o de terceros.
Por cambiar la finalidad de los bienes o recursos financieros obtenidos por la cooperativa.
Por mora mayor de noventa (90) días en el cumplimiento de las obligaciones pecuniarias con la cooperativa, principalmente de la cuota mensual de obligatorio cumplimiento.
9. Por negarse sin causa justificada a cumplir las comisiones o encargos de utilidad general
10. conferidos por la cooperativa.
Por no hacer uso de los servicios de la cooperativa o no consultar sin causa justificada por el funcionamiento de la misma, en un periodo mayor de ciento veinte (120) días.
- 11.
- 12.

13. Por negarse sin causa justificada a recibir capacitación cooperativa o impedir que los demás la puedan recibir.
14. Por delitos que impliquen penas privativas de la libertad.
15. Por no entregar la vivienda de propiedad de la cooperativa cuando a ello hubiere lugar.
16. Por faltar a una reunión de Asamblea General Ordinaria sin causa justificada antes de su realización.

PARÁGRAFO: El Consejo de Administración de la cooperativa no podrá excluir a los asociados que tengan el carácter de miembros de organismos de administración, control y fiscalización, sin que la Asamblea General les haya quitado dicho carácter. Una vez levantada esta investidura, el órgano competente podrá aplicar el régimen de sanciones previsto en el presente estatuto, incluyendo la exclusión, siempre siguiendo el procedimiento pertinente.

ARTÍCULO 18: Para decretar la exclusión de un asociado, el Presidente y el Secretario del Consejo de Administración elaborarán un acta en donde consten las circunstancias, pruebas testimoniales y documentales pertinentes y levantarán una relación de cargos donde se expondrán los hechos y las causales sobre los cuales ésta se basa, así como las disposiciones legales, estatutarias o reglamentarias infringidas, dando siempre la oportunidad de presentar descargos al encartado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de notificación.

ARTÍCULO 19: Producida la resolución de exclusión, ésta se deberá notificar al asociado afectado personalmente o por medio de carta certificada enviada a la dirección que figure en los registros de la cooperativa, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de su expedición, o en su defecto, por fijación en la cartelera de la cooperativa durante un término de diez (10) días hábiles.

El asociado afectado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución de exclusión, podrá interponer recurso de reposición ante el Consejo de Administración y en subsidio el de apelación ante el Comité de Apelaciones que para el particular nombre la máxima autoridad de la cooperativa.

PARÁGRAFO 1: Recibido oportunamente el escrito del recurso, el Consejo de Administración lo resolverá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Si se confirma la decisión, se concederá el recurso de apelación el cual deberá ser interpuesto por el asociado afectado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación respectiva.

Confirmada la resolución, ésta quedará ejecutoriada o en firme, principiando a surtir todos los efectos legales a partir de esta fecha.

PARÁGRAFO 2: No obstante lo descrito, quedan vigentes a favor de la cooperativa, las obligaciones crediticias que consten en Libranza, Pagarés o cualquier otro documento debidamente firmado por el asociado en su calidad de tal antes de ser excluido y las garantías otorgadas por él a favor de la cooperativa.



ARTÍCULO 20: El Asociado tendrá suspendidos sus derechos y servicios hasta que la comisión permanente de apelación lo resuelva, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, sin perjuicio de cancelar las obligaciones económicas adquiridas con anterioridad a la notificación de la resolución.

ARTÍCULO 21: No podrá ser admitido nuevamente en la cooperativa el asociado excluido y cuya exclusión haya sido confirmada por el Comité de Apelaciones.

ARTÍCULO 22 - RETIRO FORZOSO: El retiro forzoso se origina por:

1. Domiciliarse fuera del ámbito territorial de operaciones de la cooperativa
2. Incapacidad civil o Estatutaria para ejercer derechos y contraer obligaciones
3. Incapacidad económica para cumplir obligaciones adquiridas con la cooperativa

PARÁGRAFO : El asociado que por retiro forzoso dejare de pertenecer a la cooperativa y desear afiliarse a ella, deberá acreditar los requisitos para los nuevos asociados. Tal admisión podrá concederse en cualquier momento, siempre que demuestre la desaparición de las causas que originaron el retiro.

ARTÍCULO 23 - POR FALLECIMIENTO O DISOLUCION DE LA PERSONA JURIDICA: La muerte de la persona natural determina la pérdida de la calidad de asociado a partir de la fecha de deceso. La desvinculación se formalizará por el organismo competente tan pronto como se tenga el certificado de defunción respectivo. Los Aportes Sociales y demás derechos pasarán a los beneficiarios que éste haya designado, quienes se subrogarán en los derechos y obligaciones de aquel, según las normas sobre sucesiones. Así mismo se entenderá perdida la calidad de asociado de la persona jurídica que de acuerdo con las disposiciones legales se haya disuelto para liquidarse.

CAPÍTULO IV

DEVOLUCIÓN DE APORTES A LOS ASOCIADOS DESVINCULADOS DE LA COOPERATIVA.

ARTÍCULO 24: Aceptado el retiro voluntario o forzoso, confirmada la exclusión o producido el fallecimiento del asociado, la cooperativa dispondrá de un plazo máximo de ciento ochenta (180) días para proceder a la devolución de aportes sociales previa compensación y cruce con obligaciones y responsabilidades pendientes. El Consejo de Administración deberá expedir el reglamento en que se fije el procedimiento para satisfacer las obligaciones originadas por este concepto, sin que éste sobrepase el término establecido anteriormente.

ARTÍCULO 25: Si en la fecha de desvinculación del asociado, la cooperativa presenta pérdidas en su último balance general y estado de resultados debidamente auditados por el Revisor Fiscal, el Consejo de Administración podrá ordenar la retención de los aportes y derechos económicos que tiene el asociado en forma proporcional a la pérdida registrada y hasta por el término de expiración de la responsabilidad, que es de dos (2) años.

ARTÍCULO 26: Si dentro de los dos (2) años siguientes a la fecha de los estados financieros en que se reflejan las pérdidas, la cooperativa no demuestra recuperación económica que permita la devolución de los aportes retenidos a los asociados retirados, la siguiente Asamblea deberá resolver sobre el procedimiento para la cancelación de las pérdidas.

ARTÍCULO 27: Si vencido el término fijado para la devolución de los aportes, la cooperativa no ha procedido de conformidad, el valor de los correspondientes aportes empezarán a devengar un interés de mora establecido por la Superintendencia Bancaria.

ARTÍCULO 28: Las deudas que tenga el asociado de la cooperativa, serán compensadas hasta la concurrencia del valor de los aportes sociales que posea en la entidad.

PARÁGRAFO: Si el valor de la deuda es superior al valor de los aportes sociales del asociado, éste podrá pagar el remanente en forma inmediata o dentro de los términos establecidos en la reglamentación que para el efecto disponga el Consejo de Administración.

CAPÍTULO V

REGIMEN SANCIONATORIO, CAUSALES Y PROCEDIMIENTOS

ARTÍCULO 29 - SANCIONES: Corresponde al Consejo de Administración reglamentar la disciplina social de la cooperativa y ejercer su función correccional, para lo cual podrá aplicar a los asociados las siguientes sanciones:

1. Amonestación
2. Multas y demás sanciones económicas
3. Suspensión al uso de determinados servicios
4. Suspensión total de derechos

PARÁGRAFO : Las sanciones previstas en los numerales 2o. y 4o. de este artículo, serán adelantadas sumariamente por el presidente y secretario del Consejo de Administración, surtiendo para ello en todo caso, el procedimiento contemplado para decretar la exclusión de un asociado, previsto en los artículos 17, 18 y 19 del presente estatuto.

ARTÍCULO 30 - AMONESTACIONES: Sin perjuicio de las llamadas de atención que efectúe la Junta de Vigilancia de conformidad con la ley, el Consejo de Administración podrá hacer amonestaciones escritas a los asociados que cometan faltas a sus deberes y obligaciones, de las cuales se dejará constancia en el registro social u hoja de vida del sancionado. Contra la sanción de amonestación no procede recurso alguno. No obstante, el asociado sancionado podrá presentar por escrito sus aclaraciones, las cuales también se archivarán en la carpeta pertinente.

ARTÍCULO 31 - MULTAS Y DEMAS SANCIONES ECONÓMICAS: No obstante lo descrito y de considerarse la multa como una sanción que puede ser impuesta por el Consejo de Administración



como consecuencia de una falta cometida, por decisión de la Asamblea General se podrá imponer multas a los Asociados y Delegados que no asistan a sus sesiones o a eventos educativos sin causa justificada. El valor de las multas no podrá exceder de diez (10) Salarios Mínimos Diarios Legales Vigentes y se destinarán para incrementar el Fondo de Solidaridad.

Igualmente, los reglamentos así como los diversos contratos que suscriba el asociado con la cooperativa, podrán contener sanciones económicas tales como intereses moratorios, cláusulas indemnizatorias y demás costos derivados del incumplimiento de obligaciones.

ARTÍCULO 32 - SUSPENSIONES AL USO DE DETERMINADOS SERVICIOS: Los reglamentos de los diversos servicios podrán contemplar suspensiones temporales de los mismos, por incumplimiento de los asociados en las obligaciones que de ellos se deriven y sin que para decretarlas se requiera sujetarse al procedimiento que se establece para la suspensión total de los derechos de los asociados.

ARTÍCULO 33 - SUSPENSION TOTAL DE DERECHOS: Si ante la ocurrencia de los casos previstos como causales de exclusión existieren atenuantes, justificaciones razonables o la falta cometida, fuere de menor gravedad y el Consejo de Administración considere que la exclusión es excesiva o que la sanción de multa no es conveniente, éste podrá decretar la suspensión total de los derechos del asociado infractor, indicando con precisión el período de la sanción la cual no podrá exceder de seis (6) meses.

CAPÍTULO VI

REGIMEN ECONOMICO

ARTÍCULO 34 - PATRIMONIO SOCIAL: El patrimonio social de la Cooperativa estará formado por:

1. Los aportes sociales individuales y los amortizados.
2. Los fondos y reservas de carácter permanente.
3. Los auxilios y donaciones que se obtengan con destino al incremento patrimonial.

ARTÍCULO 35 - APORTES SOCIALES: Los aportes sociales estarán compuestos por las aportaciones ordinarias que hagan los asociados, las cuales podrán ser satisfechas en dinero, en especie o en trabajo convencionalmente valuados y estarán representados en certificados de igual valor nominal inmodificable.

El avalúo de bienes y servicios en caso de que se aporten, se hará al firmar el acta de constitución o al incorporarse el asociado a la cooperativa, de común acuerdo entre el asociado y la entidad.

ARTÍCULO 36: Las aportaciones de los asociados se representarán en certificados de igual valor nominal de UN MIL PESOS (1.000) cada uno, firmados por el Gerente y el Secretario. Se denominarán CERTIFICADOS DE APORTACION DE LA COOPERATIVA

PARÁGRAFO: En el evento en que a la moneda colombiana se le eliminen ceros, los certificados quedarán automáticamente ajustados en los estados financieros de la Cooperativa.

ARTÍCULO 37 - CAPITAL SUSCRITO Y PAGADO, APORTES SOCIALES MINIMOS IRREDUCIBLES: Fíjese en 105 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes los aportes sociales suscritos de la Cooperativa, los cuales se encuentran pagados en su totalidad y constituyen los aportes sociales mínimos irreductibles de la misma.

ARTÍCULO 38: Fíjese en el siete por ciento (7%) del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, la cuota mensual mínima con que cada asociado contribuirá a la cooperativa. Esta se destinará así: 50% para sostenimiento, 25% para el fondo de solidaridad y 25% que se destinará única y exclusivamente para aportes sociales.

PARÁGRAFO: La Asamblea General está facultada para determinar periódicamente el monto del porcentaje previsto en el presente artículo, pero en ningún momento ésta podrá establecer sumas inferiores a la existente.

ARTÍCULO 39: Ningún asociado podrá directa o indirectamente ser titular de aportes sociales que representen más del diez por ciento (10%) de los aportes sociales totales de la cooperativa, salvo que se trate de personas jurídicas que no persiguen fines de lucro y de las entidades de derecho público, las cuales podrán poseer aportes hasta por un máximo del cuarenta y nueve por ciento (49%) de los citados aportes sociales.

ARTÍCULO 40: Los aportes que serán nominativos e indivisibles, podrán transferirse únicamente con la aprobación del Consejo de Administración de la cooperativa a los asociados de la misma, o a personas que ingresen a ella.

PARÁGRAFO: Queda a juicio del Consejo de Administración no admitir transferencias cuando en su concepto no fuere conveniente el ingreso del asociado a la cooperativa.

ARTÍCULO 41: Los aportes sociales, los excedentes y derechos de cualquier clase que pertenezcan a los asociados por razón de su vinculación con la cooperativa, quedan afectados desde su origen a favor de la misma, como garantía de las obligaciones que contraigan con ella.

ARTÍCULO 42: Cuando haya litigio sobre la propiedad de los aportes sociales, el Gerente mantendrá en depósito los excedentes o retornos cooperativos mientras se establecen a quien corresponden, previo concepto del Consejo de Administración.

ARTÍCULO 43: Los aportes sociales que los asociados tengan incorporados en la cooperativa, no podrán ser embargados sino por los acreedores de la misma, cuando legalmente proceda dentro de los límites de responsabilidad de la cooperativa y de los asociados.

ARTÍCULO 44: Los auxilios, subvenciones y donaciones especiales que se hagan a favor de la cooperativa o de los fondos en particular, no serán de propiedad de los asociados, sino de la cooperativa. Los excedentes que les puedan corresponder se destinarán a incrementar el fondo de solidaridad.



CAPÍTULO VII

RESPONSABILIDAD DE LA COOPERATIVA, DE LOS ASOCIADOS Y DE LOS DIRECTIVOS

ARTÍCULO 45: La cooperativa se hace acreedora o deudora ante terceros y ante sus asociados, por las operaciones que realice el Consejo o el Gerente dentro de la órbita de sus respectivas atribuciones.

ARTÍCULO 46 - RESPONSABILIDAD DE ASOCIADOS: La responsabilidad de los asociados para con la y para con los acreedores de ésta, se limita a la concurrencia del valor de sus aportes sociales y comprende las obligaciones contraídas por la entidad antes de su ingreso y las existentes en la fecha de su retiro o exclusión, de conformidad con los estatutos.

ARTÍCULO 47 - RESPONSABILIDAD DE LA: La responsabilidad de la cooperativa para con sus asociados y con terceros compromete la totalidad del patrimonio social.

ARTÍCULO 48: En los suministros, créditos y demás relaciones contractuales para con la, los asociados responderán personal y/o solidariamente con su codeudor, en la forma que se estipule en los reglamentos y documentos de pago.

ARTÍCULO 49: Los asociados que se desvinculen de la cooperativa por los casos previstos en el presente estatuto, responderán con sus aportes por las obligaciones que la cooperativa haya contraído hasta el momento de su desvinculación. Tal responsabilidad será exigible dentro de un término máximo de dos (2) años, siguientes a la fecha de su desvinculación.

ARTÍCULO 50 - RESPONSABILIDAD DE ORGANISMOS DE ADMINISTRACION Y VIGILANCIA DE LA COOPERATIVA: Los miembros del Consejo de Administración, el Gerente, la Junta de Vigilancia, el Revisor Fiscal y demás funcionarios de la cooperativa, son responsables de la acción, omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con las normas de derecho común.

ARTÍCULO 51: La cooperativa, sus asociados y acreedores podrán ejercer acción de responsabilidad contra los miembros del Consejo de Administración, Gerente, Revisor Fiscal y demás empleados de la misma, por sus actos de omisión, extralimitación y abuso de autoridad, con los cuales se haya perjudicado el patrimonio y el prestigio de la cooperativa, con el objeto de exigir la reparación de los perjuicios causados.

ARTÍCULO 52: Las sanciones de multa que imponga el organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector, derivadas de las infracciones previstas en la Ley y en las normas reglamentarias, serán canceladas del propio peculio de los funcionarios responsables.

CAPÍTULO VIII

DIRECCION Y ADMINISTRACION DE LA COOPERATIVA

ARTÍCULO 53: La dirección y la administración de la cooperativa estará a cargo de:

1. La Asamblea General.
2. El Consejo de Administración.
3. El Gerente.

ASAMBLEA GENERAL

ARTÍCULO 54: La Asamblea General es el órgano máximo de la administración de la y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales reglamentarias y estatutarias. La constituye la reunión de los Asociados Hábiles o de los Delegados elegidos por éstos.

PARÁGRAFO: La Asamblea General de Asociados y/o Delegados deberán llevar un libro de actas foliado y debidamente registrado ante la Cámara de Comercio del domicilio principal de la cooperativa, el cual deberá mantenerse debidamente actualizado y organizado.

ARTÍCULO 55 - ASOCIADOS HÁBILES: Son asociados hábiles para efectos del presente artículo, los inscritos en el registro social que no tengan suspendidos sus derechos y se encuentren al corriente en el cumplimiento de todas sus obligaciones con la cooperativas al momento de la convocatoria para la celebración de la Asamblea General o de la elección de Delegados a ésta.

La Junta de Vigilancia verificará la lista de asociados hábiles e inhábiles y la relación de estos últimos será fijada en las oficinas del domicilio principal de la cooperativa por un término no inferior a diez (10) días calendario a la fecha de la celebración de la Asamblea, tiempo durante el cual los asociados afectados podrán presentar los reclamos relacionados con habilidad o inhabilidad según el caso.

ARTÍCULO 56 - ASAMBLEA DE DELEGADOS: La Asamblea General de Asociados podrá sustituirse por Asamblea General de Delegados, siempre que el número de asociados de la cooperativa sea superior a doscientos (200). Para el efecto, se nombrará uno (1) por cada diez (10) asociados hasta completar los primeros doscientos y uno más, por fracción o número de veinte (20). Los delegados serán elegidos para periodos de un año y su número no puede exceder de ciento cincuenta (150).

Los delegados perderán su carácter una vez se efectúe la elección de quienes habrán de sucederles.



ARTÍCULO 57 - CLASES DE ASAMBLEA: Las Asambleas Generales serán Ordinarias y Extraordinarias. Las Ordinarias deberán celebrarse dentro de los tres primeros meses del año calendario para el cumplimiento de sus funciones regulares. Las Extraordinarias podrán reunirse en cualquier época del año, con el objeto de tratar asuntos imprevistos o de urgencia que no puedan postergarse hasta la siguiente Asamblea General Ordinaria y en ella se tratarán únicamente los asuntos para los cuales han sido convocados y los que se deriven estrictamente de éstos.

ARTÍCULO 58 - CONVOCATORIA A ASAMBLEA: La convocatoria a Asamblea General para la fecha, hora, lugar y objetivos determinados, se hará con una anticipación no inferior a diez (10) días calendario y se informará a los asociados mediante avisos públicos colocados en las diferentes dependencias de la cooperativa o a los delegados, mediante comunicación escrita que será enviada a la dirección que figure en los registros de la cooperativa.

En el orden del día se suprimirá la expresión «Asuntos Varios» y toda denominación similar que nada anuncie sobre lo que se va a deliberar en la Asamblea.

ARTÍCULO 59 - COMPETENCIA DE CONVOCATORIA: Por regla general la Asamblea General Ordinaria o Extraordinaria será convocada por el Consejo de Administración, el cual deberá efectuar la convocatoria a Asamblea General Ordinaria a más tardar el último día calendario del mes de febrero del respectivo año; si no lo hiciere, la Junta de Vigilancia deberá convocarla entre el primero y el cinco inclusive del mes siguiente; si no lo hiciere, el Revisor Fiscal deberá convocarla entre el seis y el once del mismo mes de marzo y si no lo hiciere, el quince por ciento (15%) de los Asociados hábiles la convocará dentro los cinco días calendario siguientes. En todo caso la Asamblea deberá reunirse dentro del término legal.

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

Si el Consejo de Administración no atendiese la solicitud de convocatoria de Asamblea General Extraordinaria pedida por la Junta de Vigilancia, el Revisor Fiscal o el quince por ciento (15%) de los Asociados hábiles dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la petición, se procederá así: si la solicitud fue hecha por la Junta de Vigilancia, convocará el Revisor Fiscal sustentando los argumentos que motivaron a la Junta de Vigilancia para elevar la petición; si fuere el Revisor Fiscal quien hubiere solicitado la convocatoria, esta la efectuará la Junta de Vigilancia fundamentando los argumentos del Revisor Fiscal y si la solicitud fue formulada por el quince por ciento (15%) de los asociados, la Junta de Vigilancia en asocio del Revisor Fiscal deberán convocar la asamblea solicitada.

PARÁGRAFO 1: El término entre la fecha de solicitud de convocatoria y la realización de la Asamblea, no podrá exceder de treinta (30) días calendario. La Junta de Vigilancia, el Revisor Fiscal y el quince por ciento (15%) de los asociados hábiles tendrá el mismo término para convocar, a partir del vencimiento del término señalado al Consejo de Administración.

PARÁGRAFO 2: Quienes teniendo facultad para convocar la asamblea no lo hicieren dentro

del término expresamente señalado perderán automáticamente la competencia para convocar la asamblea correspondiente y asumirán la responsabilidad respecto a la aplicación de sanciones por la no realización de Asambleas dentro de los términos establecidos por la Ley.

ARTÍCULO 60: En las reuniones de la Asamblea General se observarán las normas estatutarias, sin perjuicio de las disposiciones legales vigentes y de las que la propia asamblea adopte en su reglamento de deliberaciones. No obstante lo anterior, deberá tener en cuenta las siguientes :

1. Las reuniones se llevarán a cabo en el lugar, día y hora que determine la convocatoria, serán instaladas por el Consejo de Administración quien la dirigirá provisionalmente, hasta tanto la Asamblea elija de su seno por mayoría absoluta al Presidente. Como secretario de la Asamblea actuará el secretario del Consejo de Administración de la Cooperativa.
2. La asistencia de la mitad de los asociados hábiles o delegados convocados, constituirá Quórum para deliberar y adoptar decisiones válidas. Si dentro de la hora siguiente a la convocatoria no se hubiere integrado el Quórum, la asamblea podrá deliberar y adoptar decisiones válidas con un número de asociados no menor al diez por ciento (10%) total de los asociados hábiles, ni al cincuenta por ciento (50%) requerido para constituir una Cooperativa. En la asamblea general de delegados el Quórum mínimo será el (50%) por ciento de los elegidos y convocados. Una vez constituido el Quórum, éste no se entenderá desintegrado por el retiro de alguno de los asistentes siempre que se mantenga el Quórum mínimo anteriormente señalado.

Para sesionar con el Quórum del Diez por ciento (10%) de asociados hábiles, la Junta de Vigilancia levantará acta en que constará la espera y el número de asistentes, designarán un secretario para que la elabore y será firmada por todos los asistentes.

3. Las decisiones se tomarán por mayoría absoluta de votos de los asistentes. La reforma de estatutos, la fijación de aportes, la transformación, la fusión, la incorporación y la disolución para la liquidación, requerirán siempre el voto favorable de las dos terceras partes (2/3) de los asistentes.
4. Cada Asociado o Delegado tendrá derecho solamente a un voto. Los Asociados o Delegados convocados no podrán delegar su representación en ningún caso y para ningún efecto.
5. La elección del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia se hará en actos separados, por el sistema de listas o planchas y por votación secreta aplicándose el sistema de cociente electoral.

Si un asociado es postulado para el Consejo de Administración y a la vez para la Junta de Vigilancia, debe manifestar a la Asamblea la postulación que acepta y a la cual renuncia.



6. La elección de Revisor Fiscal se hará por la mayoría absoluta de votos de los asistentes.
7. Lo actuado en la Asamblea se hará constar en acta numerada en la que se indicará lugar, fecha, hora de la reunión, forma y antelación de la convocatoria, órgano que la convocó, número de los Asociados o Delegados convocados, número de asistentes, los asuntos tratados, las decisiones adoptadas y el número de votos emitidos a favor, en contra y en blanco, nombre de los elegidos en los diferentes cargo, hora de la terminación de la reunión y constancia de la aprobación del acta, la cual se realizará al finalizar la Asamblea mediante lectura, debiendo ser firmada por el Presidente y el Secretario de la Asamblea. En el evento de no ser posible su lectura y aprobación en la Asamblea, serán aprobadas por una comisión nombrada por esta para tal fin. Esta comisión estará integrada por (3) tres asociados hábiles.
8. El presidente o secretario enviarán a la entidad competente que realice los registros pertinentes y/o el control de legalidad del caso, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la reunión de clausura, copia debidamente firmada y aprobada del acta de la respectiva Asamblea si en la misma se efectuaron nombramientos.
9. Si se convoca la Asamblea y está no se lleva a cabo por falta de Quórum, será citada nuevamente por quien la convocó. La reunión deberá efectuarse no antes de diez (10) días calendario ni después de (30) días calendario, contados a partir de la fecha de la primera reunión. Esta nueva Asamblea se celebrará con los asociados que sean hábiles en la fecha de esta nueva citación.

Si no obstante, en esta segunda convocatoria la Asamblea no se realiza por falta de Quórum, éste hecho será puesto en conocimiento del organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector, para que tome las medidas de ley que sean pertinentes.

10. La Asamblea se reunirá en el domicilio principal de la Cooperativa, en el día, la hora y en el lugar indicado por la convocatoria.
11. Los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, el Gerente y los empleados de la Cooperativa que sean asociados, no podrán votar en la Asamblea cuando se trate de asuntos que afecten su responsabilidad.

ARTÍCULO 61 - COMISION DE APELACIONES: La Asamblea General nombrará una comisión permanente encargada de resolver los recursos de apelación que interpongan los asociados que hayan sido objeto de sanciones económicas, suspensión total de derechos o exclusión. Esta estará integrada por tres (3) miembros principales e igual número de suplentes numéricos, elegidos para un periodo de un (1) año y gozará de absoluta independencia y autonomía y contra sus decisiones no procederá recurso alguno.

Los miembros de la Comisión de Apelaciones deberán ser asociados hábiles de reconocida idoneidad moral, con más de tres (3) años de vinculación como asociados y no podrán ejercer ningún cargo de administración o vigilancia dentro de la cooperativa.

ARTÍCULO 62 - ATRIBUCIONES: La Asamblea General tendrá las siguientes atribuciones:

1. Establecer las políticas y directrices generales de la Cooperativa para el cumplimiento del objeto social.
2. Examinar, modificar, aprobar o desaprobar las cuentas, estados financieros y el proyecto de distribución de excedentes cooperativos que debe presentar el Consejo de Administración acompañado de un informe. Tales documentos se pondrán a disposición de los asociados en las oficinas de la Cooperativa por lo menos con ocho (8) días de anticipación a la fecha de la reunión de la Asamblea.
3. Destinar los excedentes del ejercicio económico conforme a lo previsto en la Ley y en los presentes estatutos.
4. Elegir entre los asociados, los miembros del Consejo de Administración, los de la Junta de Vigilancia, los de los Comités de Apelaciones y Educación, y los demás especiales con sus respectivos suplentes, siempre y cuando no estén asignados taxativamente sus nombramientos, a otros organismos de la entidad.
5. Elegir el Revisor Fiscal con su respectivo suplente y fijar su remuneración.
6. Aprobar los proyectos de organización de la Cooperativa que presente el Consejo de Administración.
7. Resolver por mayoría de las (2/3) dos terceras partes de los votos, la disolución, fusión o incorporación, transformación y reforma de los estatutos de la Cooperativa.
8. Atender las quejas que se presenten contra los administradores o empleados de la Cooperativa, a fin de exigirles la responsabilidad consiguiente.
9. Establecer cuotas para fines determinados representables o no en certificados de aportación .
10. Reformar los estatutos
11. Nombrar la comisión que aprobará el Acta de la Asamblea.
12. Fijar aportes extraordinarios
12. Ejercer las demás funciones que de acuerdo con los Estatutos, la ley y los reglamentos, correspondan a la Asamblea General y que no se encuentren estipuladas dentro de este Capítulo.

EL CONSEJO DE ADMINISTRACION

ARTÍCULO 63: El Consejo de Administración es el órgano permanente de la Administración, subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General. Estará integrado por (5) cinco asociados hábiles con sus respectivos suplentes numéricos por periodos de (1) año, sin perjuicio que puedan ser reelegidos o removidos libremente por la Asamblea. Se reunirán por lo menos una vez al mes.

PARÁGRAFO 1: Para ser elegido miembro del Consejo de Administración se requiere además de ser asociado hábil:



1. Llevar más de un (1) mes vinculado a la Cooperativa como asociado.
2. Haber recibido un mínimo de (20) veinte horas de educación en economía solidaria.
3. No haber sido sancionado ni por la cooperativa ni por el organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector, en el año inmediatamente anterior.
4. Para ser elegido se debe tener en cuenta además de las anteriores, la capacidad, conocimiento, aptitudes personales, integridad ética y destreza para ejercer la representatividad de los asociados.

PARÁGRAFO 2: El Consejo de Administración deberá llevar un libro de actas foliado y debidamente registrado ante la Cámara de Comercio del domicilio principal de la cooperativa, el cual deberá mantenerse debidamente actualizado y organizado.

ARTÍCULO 64 - SESIONES: Las sesiones del Consejo serán ordinarias y extraordinarias. Las primeras se harán dentro de los (5) cinco primeros días de cada mes y las segundas cuando a juicio del Presidente del Consejo, del Gerente, de la Junta de Vigilancia, del Revisor Fiscal o de los Comités Especiales, sean indispensables o convenientes.

La convocatoria a sesiones Ordinarias del Consejo de Administración la realizará el Presidente del Consejo.

La convocatoria a sesiones Extraordinarias la deberá hacer el Presidente a petición de la Junta de Vigilancia, del Revisor Fiscal, del Gerente o de los Comités Especiales.

ARTÍCULO 65: En la Convocatoria se establecerá el Orden del Día de la sesión del Consejo. No obstante lo anterior, el Consejo de Administración podrá por decisión de por lo menos la mitad mas uno de sus integrantes y una vez agotado el Orden del Día, ocuparse de otros asuntos y tomar las decisiones pertinentes.

En todo caso, en el Orden del Día se suprimirá la expresión «Asuntos Varios» y toda denominación similar que no anuncie concretamente lo que el Consejo va a tratar.

ARTÍCULO 66: A las reuniones del Consejo de Administración deberán asistir el Revisor Fiscal, los miembros de la Junta de Vigilancia y demás asociados y empleados de la cooperativa si son convocados. El Gerente tendrá derecho asistir, siempre y cuando se vayan a tratar asuntos que requieran de su presencia. Estos asociados y/o personas tendrán voz pero no voto en las decisiones.

ARTÍCULO 67: El Consejo de Administración una vez instalado elegirá entre sus miembros principales un presidente, un vicepresidente y un secretario que podrá ser el mismo de la cooperativa.

En la reglamentación del Consejo de Administración se determinará la forma y términos de efectuar la convocatoria, la composición del quórum, la forma de adopción de las decisiones, las funciones del presidente y secretario y los requisitos mínimos de las actas.

ARTÍCULO 68 - ACTAS: El Secretario levantará las actas de las reuniones del Consejo, dejando constancia de todo lo actuado en cada reunión. La copia del acta si se han efectuado nombramientos, deberá ser enviada a la entidad que realice el registro y/o el control de legalidad pertinente, dentro de los siguientes diez (10) días hábiles o término legal previsto para tal fin, debidamente suscrita por el Presidente y el Secretario del Consejo.

ARTÍCULO 69: Las resoluciones, acuerdos y decisiones del Consejo de Administración se harán conocer por conducto del Gerente y/o el Secretario de la Cooperativa.

ARTÍCULO 70: Los miembros del Consejo de Administración perderán su investidura por las siguientes causales:

1. Por la pérdida de su calidad de Asociado.
2. Por ser considerado dimitente
3. Por quedar incurso en algunas de las incompatibilidades o inhabilidades previstas por la ley o el presente estatuto.

ARTÍCULO 71 - CONSEJEROS DIMITENTES: Será considerado como dimitente todo miembro del Consejo de Administración que faltase tres (3) veces consecutivas o cuatro (4) alternas a las sesiones ordinarias y/o extraordinarias, sin causa justificada. En tal caso, el Consejo de Administración mediante resolución declarará vacante el cargo del consejero y llamará como tal para el resto del período, al suplente numérico.

ARTÍCULO 72 - FUNCIONES: Son funciones del Consejo de Administración:

1. Expedir su propio reglamento y elegir sus dignatarios.
2. Expedir las normas que considere convenientes y necesarias para la dirección y organización de la Cooperativa y el cabal logro de sus fines, en especial todo lo que tenga que atenderse con aportes extraordinarios o cuotas decretadas por la Asamblea General.
3. Estudiar y adoptar el proyecto de presupuesto del ejercicio económico que le somete a su consideración la gerencia y velar por su adecuada ejecución.
4. Nombrar el subgerente, integrantes de los comités que no estén en las atribuciones de la Asamblea, amigables componedores, secretario, tesorero y contador. Igualmente nombrará o reelegirá al Gerente por un periodo no superior al de su mandato.
5. Autorizar en cada caso al Gerente para realizar operaciones cuya cuantía exceda de cincuenta (50) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.
6. Elaborar los reglamentos de las distintas secciones de la Cooperativa.
7. Aprobar la estructura administrativa y la planta de personal de la Cooperativa, los niveles de remuneración y fijar las fianzas de manejo cuando a ello hubiere lugar. En todo caso, los niveles de remuneración se determinarán mediante sueldo fijo y en ningún caso se dispondrá que tales remuneraciones tengan forma de porcentaje tomados de las utilidades que produzca la Cooperativa.
8. Examinar y aprobar el Plan de Contabilidad elaborado por el Revisor Fiscal y el Contador, el cual deberá ceñirse a las normas contables vigentes expedidas por el organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector.



9. Examinar y aprobar en primera instancia las cuentas, estados financieros, proyecto de distribución de excedentes cooperativos y diferentes informes que deba presentar la Gerencia.
10. Decidir sobre el ingreso, retiro, suspensión o exclusión de asociados, autorizar el traspaso y devolución de los aportes sociales.
11. Resolver previo concepto de la entidad de supervigilancia competente, las dudas que pueda ofrecer la interpretación de los Estatutos, debiendo informar lo pertinente a la Asamblea General
12. Autorizar la adquisición de bienes muebles e inmuebles, su enajenación o gravamen y la constitución de garantías reales sobre ellos.
13. Decidir sobre el ejercicio de acciones judiciales y transigir cualquier litigio que tenga la Cooperativa o someterlo a amigables componedores.
14. Celebrar contratos con otras entidades del sector solidario, con el propósito de mejorar la prestación de los servicios de la Cooperativa, sin que ello conduzca a establecer situaciones de privilegio de unos asociados sobre otros.
15. Convocar a la Asamblea General Ordinaria y/o Extraordinaria y presentar el proyecto de reglamento de deliberaciones de la Asamblea.
16. Rendir informe a la Asamblea General sobre las labores realizadas durante el ejercicio y proyectos de destinación de los excedentes si los hubiere.
17. Sancionar con multas hasta de 20 días de Salario Mínimo Mensual Legal Vigente a los asociados que infrinjan los Estatutos. Dichas cuantía deberá cargarse al fondo de solidaridad, siempre que la infracción constituya causa de suspensión o exclusión.
18. Sancionar con una multa equivalente hasta un cinco por ciento (5%) de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, a los asociados que no asistan a las asambleas generales sin causa justificada. Dicha cuantía deberá cargarse al fondo de solidaridad de la cooperativa.
19. Aprobar los créditos que solicite el Representante legal
20. En general, todas aquellas funciones previstas en el presente cuerpo estatutario, que le correspondan como órgano de administración y/o que no estén asignadas a otros organismos.

PARÁGRAFO: El Consejo de Administración podrá delegar algunas de las anteriores funciones en los comités, comisiones especiales nombradas por él o en el gerente, pero siempre a través de acuerdo.

Igualmente podrá delegar permanente o transitoriamente en uno o varios de los miembros, algunas de las atribuciones de este órgano.

La delegación prevista en este párrafo se otorgará con el voto unánime de los miembros del Consejo de Administración y no exonerará a éstos de la responsabilidad de los actos que se ejecuten como consecuencia de tal delegación.

EL GERENTE

ARTÍCULO 73: El Gerente será el Representante Legal de la cooperativa y el ejecutor de las decisiones de la Asamblea General y del Consejo de Administración. El Gerente, el Subgerente y el Tesorero serán nombrados para un período de un año, sin perjuicio que puedan ser reelegidos o removidos libremente en cualquier tiempo por el Consejo de Administración.

ARTÍCULO 74 - REQUISITOS PARA NOMBRAMIENTO: Para ser nombrado Gerente de la cooperativa se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

1. Condiciones de aptitud e idoneidad, singularmente en los aspectos relacionados con el objeto social de la Cooperativa.
2. Condiciones de honorabilidad y corrección, particularmente en el manejo de fondos y bienes de entidades Cooperativas.
3. Condiciones de capacitación y educación en cuestiones de economía solidaria
4. No haber sido sancionado en los anteriores cinco años por la Supersolidaria o entidad que haga sus veces.

ARTÍCULO 75 - REQUISITOS PARA EJERCICIO: Para entrar a ejercer el cargo se requiere cumplir los siguientes requisitos:

1. Nombramiento hecho por el Consejo de Administración de la cooperativa.
2. Aceptación.
3. Presentación de la Fianza fijada por el Consejo.
4. Posesión ante el mismo Consejo, y
5. Registro en la Cámara de Comercio o la entidad competente.

PARÁGRAFO: Para efectos estatutarios y legales, se tendrá como inicio del período del Gerente, la fecha de registro y/o inscripción del nombramiento pertinente en la entidad competente para ello. La calidad de Gerente se mantiene hasta que se registre un nuevo nombramiento.

ARTÍCULO 76 - REMOCION: El gerente será removido de su cargo en cualquier tiempo por:

1. Negligencia en el cumplimiento de las funciones propias de su cargo.
2. Desacato a las decisiones de la Asamblea o Consejo de Administración.
3. Por violación a normas laborales relacionadas con su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 77 - REEMPLAZO DEL GERENTE: El Subgerente o Tesorero respectivamente, reemplazarán al Gerente en sus ausencias temporales y le serán aplicables las mismas disposiciones del Gerente para ejercer el cargo, cumplirá con las funciones propias del cargo.



ARTÍCULO 78 - FUNCIONES: Son funciones y responsabilidades del Gerente:

1. Ejecutar decisiones de la Asamblea General y del Consejo de Administración, así como supervisar el funcionamiento de la Cooperativa, la prestación de los servicios, el desarrollo de los programas y cuidar de la debida y oportuna ejecución.
2. Proponer las políticas administrativas, los programas de desarrollo y preparar los proyectos y presupuestos que serán sometidos a consideración del Consejo de Administración.
3. Dirigir las relaciones publicas de la Cooperativa, en especial con las organizaciones del sector cooperativo.
4. Procurar que los Asociados reciban información oportuna sobre los servicios y demás asuntos de interés y mantener permanentemente comunicación con ellos.
5. Celebrar contratos y todo tipo de negocios dentro del giro ordinario de las actividades de la Cooperativa siempre y cuando su valor no exceda de cincuenta (50) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes. Para los casos en que se supere esta cuantía, el Gerente deberá proyectar los documentos del caso para la aprobación respectiva por parte de los organismos competentes .
6. Celebrar previa autorización expresa de la Asamblea General o el Consejo de Administración, según el caso, los contratos relacionados con la adquisición, venta, de constitución de garantías reales sobre inmuebles o específicas sobre otros bienes, cuando el monto de los contratos no exceda las facultades otorgadas.
7. Ejercer por sí mismo o mediante apoderado especial la representación judicial o extrajudicial de la Cooperativa.
8. Contratar y nombrar dentro de su competencia, los trabajadores para los diversos cargos dentro de la Cooperativa de conformidad con la planta de personal aprobada por el Consejo de Administración y dar por terminados sus contratos de trabajo con sujeción a las normas laborales vigentes.
9. Ejecutar las sanciones disciplinarias que le corresponda aplicar como director ejecutivo y que expresamente le determine los reglamentos, por faltas comprobadas y dar cuenta al Consejo de Administración.
10. Organizar y dirigir, de acuerdo con las disposiciones del Consejo de Administración, sucursales o agencias, cuando sea necesario su funcionamiento y la prestación de servicios de la Cooperativa.
11. Elaborar y someter a la aprobación del Consejo de Administración, los reglamentos de carácter interno de la Cooperativa.
12. Intervenir por las diligencias de admisión y retiros de los asociados autenticando los registros, títulos de aportación y demás documentos.
13. Ordenar los gastos ordinarios y extraordinarios de acuerdo con el presupuesto y las facultades especiales que para el efecto se le otorguen por parte del Consejo de Administración.
14. Supervigilar el estado de caja y cuidar de que se mantengan en seguridad los bienes y valores de la Cooperativa.
15. Enviar oportunamente al organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector, los estados financieros, informes de contabilidad y todos los datos estadísticos o informes requeridos por dicha entidad

16. Presentar al Consejo de Administración, el proyecto de distribución de excedentes correspondientes a cada ejercicio, que se debe remitir al organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector para su aprobación.
17. Presentar al Consejo, el proyecto de presupuesto anual de rentas y gastos para su aprobación.
18. Las demás que le asigne el Consejo de Administración.

PARÁGRAFO: El Gerente deberá rendir informe y cuentas comprobadas de su gestión al Consejo de Administración y a la Asamblea, al final de su período y cuando se retire de su cargo.

ARTÍCULO 79: La Cooperativa podrá tener administradores para sus sucursales o agencias, a los cuales se aplicarán en lo pertinente las disposiciones previstas para el Gerente.

CAPITULO IX

VIGILANCIA Y FISCALIZACION

ARTÍCULO 80: Sin perjuicio de la inspección y vigilancia que el estado ejerza sobre la, esta contará con una Junta de Vigilancia y un Revisor Fiscal.

LA JUNTA DE VIGILANCIA

ARTÍCULO 81: La Junta de Vigilancia ejercerá las funciones de vigilancia social, técnica y de autocontrol de la entidad, siempre velando por el cumplimiento del objeto social de la cooperativa, a través de procedimientos adecuados en la consecución de sus resultados.

A efectos de cumplir con los aspectos del Autocontrol, la cooperativa podrá crear un Comité cuyo objetivo será apoyar a la Junta de Vigilancia en su función, estando bajo su coordinación y sin perjuicio de las responsabilidades que le corresponden a sus miembros titulares. Su creación, nombramiento, composición y funciones serán adoptadas mediante reglamento aprobado en reunión conjunta del Consejo de Administración y Junta de Vigilancia, y adoptado mediante acuerdo por el órgano de administración competente.

PARÁGRAFO: La Junta de Vigilancia deberá llevar un libro de actas foliado y debidamente registrado ante la Cámara de Comercio del domicilio principal de la cooperativa, el cual deberá mantenerse debidamente actualizado y organizado.

ARTÍCULO 82: La Junta de Vigilancia estará integrada por tres (3) asociados hábiles con sus respectivos suplentes numéricos, elegidos por la Asamblea General para períodos de un (1) año, sin perjuicio que puedan ser reelegidos o removidos libremente por la Asamblea.

PARÁGRAFO : Para ser elegido miembro de la Junta de Vigilancia se requiere además de ser asociado hábil, las mismas características requeridas para ser miembro del Consejo de Administración



ARTÍCULO 83 - SESIONES Y ACTAS: Sin perjuicio de asistir cuando fuese invitado o solicitada su asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia sesionará ordinariamente dentro de los cinco (5) primeros días de cada mes y extraordinariamente cuando lo estime necesario por derecho propio o a petición del Consejo de Administración, del Gerente, del Revisor Fiscal o de los asociados. De sus actuaciones se deberá dejar constancia en acta suscrita por sus miembros.

ARTÍCULO 84: La concurrencia de dos (2) de los tres miembros principales de la Junta de Vigilancia hará quórum para deliberar y adoptar decisiones válidas. Si faltare alguno de los miembros principales, lo reemplazará al respectivo suplente. Sus decisiones se adoptarán por mayoría simple.

ARTÍCULO 85 - FUNCIONES: Son funciones de la Junta de Vigilancia:

1. Velar porque los órganos de administración se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias y reglamentarias y en especial a los principios cooperativos. Para lo anterior, deberá analizar periódicamente la gestión de cada organismo de administración, vigilancia y control y demás áreas de acuerdo a la estructura de la Cooperativa.
2. Informar a los órganos de administración, al Revisor Fiscal y al organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector, sobre las irregularidades que existan en el funcionamiento de la Cooperativa y presentar recomendaciones sobre las medidas que en su concepto deban adoptarse.
3. Elaborar y presentar de ser necesario ante el Consejo de Administración, el proyecto de reglamentación de Autocontrol y de su Comité, con el objeto que sea aprobado en reunión conjunta entre este órgano administrativo y la Junta de Vigilancia.
4. Con el propósito de evaluar la eficiencia, eficacia y costos de los procesos empleados en la consecución del objeto social de la cooperativa, ésta deberá elaborar un plan de actividades que incluya el tipo de trabajo a realizar en las áreas administrativa, operativa, contable, financiera y de sistemas entre otras, indicando en el mismo, tiempo a emplear, prioridades y coordinación entre las distintas dependencias.
5. Conocer los reclamos que presenten los asociados en relación con la prestación de los servicios, transmitirlos y solicitar los correctivos por el conducto regular y con la debida oportunidad.
6. Hacer llamadas de atención a los asociados cuando incumplan los deberes consagrados en la Ley, los estatutos y los reglamentos.
7. Solicitar la aplicación de sanciones a los asociados cuando haya lugar a ello y velar porque el órgano competente se ajuste al procedimiento establecido para el efecto.
8. Verificar la lista de asociados hábiles e inhábiles para poder participar en las asambleas generales o para elegir delegados.
9. Rendir informes sobre sus actividades a la Asamblea General.
10. Reglamentar su funcionamiento.
11. Las demás que le asigne la ley o los Estatutos, siempre y cuando se refieran al control social y no correspondan a funciones propias de la auditoría interna o revisoría fiscal.

PARÁGRAFO: Las funciones señaladas por la Ley a la Junta de Vigilancia deberán desarrollarse con fundamento en criterios de investigación y valoración y sus observaciones o requerimientos serán documentados

debidamente. Los miembros de este órgano responderán personal y solidariamente ante la Asamblea General,

por el incumplimiento de las obligaciones que le impone la Ley y los presentes estatutos.

ARTÍCULO 86: A los miembros de la Junta de Vigilancia le serán aplicables en lo pertinente, las disposiciones

sobre condiciones y causales de remoción establecidas en el presente Estatuto para los miembros del Consejo

de Administración.

EL REVISOR FISCAL

ARTÍCULO 87: La Revisoría Fiscal estará a cargo de una persona natural o jurídica. En todo caso el cargo lo

ejercerá un Contador Público con su respectivo suplente, quien será elegido por la Asamblea General para

un período de un (1) año, sin perjuicio que pueda ser reelegido o removido libremente por la

El Revisor Fiscal deberá acreditar:

Asamblea.

1. Tarjeta profesional vigente
2. Certificado actualizado de antecedentes disciplinarios
3. No ser Asociado de la Cooperativa a la fecha de su elección
4. No haber sido sancionado por entidades de Vigilancia del estado
5. No estar incurso en causales de inhabilidades o incompatibilidades previstas en los Estatutos.

ARTÍCULO 88 - FUNCIONES: Son funciones del Revisor Fiscal:

1. Cerciorarse que las operaciones que se celebren o cumplan por parte de la Cooperativa se ajusten a las prescripciones de los estatutos, a las decisiones de la Asamblea General y/ o del Consejo de Administración.
2. Dar oportuna cuenta por escrito a la Asamblea, al Consejo de Administración o al Gerente según el caso, de las irregularidades que ocurran en el funcionamiento de la Cooperativa y en el desarrollo de sus actividades.
3. Colaborar con las entidades estatales de vigilancia y control y rendirles los informes a que haya lugar o le sean solicitados.
4. Velar porque se lleve regularmente la contabilidad de la Cooperativa y las actas de las reuniones de la Asamblea General y del Consejo de Administración y porque se conserve debidamente la correspondencia de la Cooperativa y los comprobantes de las cuentas, impartiendo las instrucciones necesarias para tales fines.
5. Inspeccionar asiduamente los bienes de la Cooperativa y procurar que se tomen oportunamente las medidas de conservación o seguridad de los mismos.
6. Impartir las instrucciones, practicar las inspecciones y solicitar los informes que sean necesarios para establecer un control permanente sobre el patrimonio de la Cooperativa.
7. Efectuar el arqueo de los fondos de la Cooperativa cada vez que lo estime conveniente y velar porque todos los libros de está se encuentren al día y de acuerdo con las normas legales y estatutarias vigentes.



8. Firmar y verificar la exactitud de todos los estados financieros y cuentas que deban rendirse tanto al consejo de Administración, como a la Asamblea General y/o al organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector.
9. Convocar a la Asamblea o al Consejo de Administración a reuniones extraordinarias cuando lo juzgue necesario.
10. Cumplir las demás funciones que le señale la ley, el estatuto y el organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector.

ARTÍCULO 89 - DICTAMEN: El dictamen o informe del Revisor Fiscal sobre estados financieros deberá expresar por lo menos lo siguiente:

1. Si ha tenido la información necesaria para cumplir con sus funciones.
2. Si en el curso de la revisión se han seguido los procedimientos aconsejables por la técnica de la interventora de cuentas.
3. Si en su concepto la contabilidad se lleva conforme a las normas legales y a la técnica contable y si las operaciones registradas se ajustan a los Estatutos y a las decisiones de la Asamblea o del Consejo de Administración según el caso.
4. Si el balance y el estado de pérdidas y excedentes han sido tomados fielmente de los libros y en su opinión, el primero presenta en forma fidedigna, de acuerdo con las normas de contabilidad generalmente aceptadas la respectiva situación financiera al terminar el período y el segundo refleja el resultado de las operaciones en dicho período .
5. Las reservas y salvedades que tenga sobre la fidelidad de los estatutos financieros.

ARTÍCULO 90: El informe del Revisor Fiscal a la Asamblea deberá expresar:

1. Si los actos de los administradores de la Cooperativa se ajustan a los estatutos y a las decisiones de la Asamblea.
2. Si la correspondencia, los comprobantes de cuentas y los libros de actas se llevan y se conservan debidamente, y
3. Si hay y son adecuadas las medidas de control interno.

ARTÍCULO 91: Cuando las circunstancias lo exijan a juicio de la Asamblea o del Consejo de Administración, la Revisoría Fiscal podrá tener auxiliar u otros colaboradores, quienes teniendo en cuenta la naturaleza de fiscalización de este organismo y la independencia que debe tener, serán nombrados y removidos libremente por el mismo Revisor Fiscal. No obstante lo anterior, las remuneraciones de estos empleados serán fijadas por la Asamblea o el Consejo de Administración.

ARTÍCULO 92: El Revisor Fiscal responderá por los perjuicios que ocasione a la Cooperativa, a asociados y/o a terceros por negligencia en el cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 93: El Revisor Fiscal deberá guardar completa reserva sobre los actos o hechos de que tenga conocimiento en ejercicio de su cargo y solamente podrá comunicarlos o denunciarlos en la forma y casos previstos expresamente en la ley.

ARTÍCULO 94: El Revisor Fiscal por derecho propio podrá intervenir en las deliberaciones de la Asamblea. Tendrá así mismo derecho a inspeccionar los libros de contabilidad, libros de actas, correspondencia, comprobantes de las cuentas y demás papeles de la entidad.

CAPITULO X

INCOMPATIBILIDADES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 95: El Revisor Fiscal en ejercicio, su suplente, el Gerente, el Contador y el Tesorero, no podrán ser cónyuges entre si, ni estar ligados por parentesco hasta el primer grado de consanguinidad o de afinidad.

ARTÍCULO 96: Los miembros del Consejo de Administración no podrán tener parentesco familiar con el Revisor Fiscal o su suplente hasta en el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

ARTÍCULO 97: Los miembros de la Junta de Vigilancia, Consejo de Administración, Representante Legal, sus cónyuges, compañeros permanentes y/o quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil de los integrantes de estos cuerpos administrativos y de control, no podrán llevar asuntos de la entidad en calidad de empleados, ni celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría con la Cooperativa.

ARTÍCULO 98: Los asociados empleados de la Cooperativa, que desempeñen cargos Administrativos, no podrán ser elegidos como delegados a la Asamblea General o para integrar el Consejo de Administración o la Junta de Vigilancia.

ARTÍCULO 99: Ningún miembro del Consejo de Administración podrá ejercer funciones simultáneamente como miembro de la Junta de Vigilancia.

ARTÍCULO 100: Los miembros del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia, así como cualquier otro funcionario que tenga el carácter de asociado de la Cooperativa, no podrá votar en decisiones cuando se trate de asuntos que afecten su responsabilidad.

ARTÍCULO 101: La aprobación de créditos de miembros de la Junta de Vigilancia y del Consejo de Administración estará a cargo del órgano que de conformidad con los estatutos o reglamentos de la cooperativa sea el competente. En ningún caso, un integrante de estos cuerpos administrativos y/o de control en el evento que sea simultáneamente miembro del órgano de aprobación de créditos pertinente, podrá hacer efectivo su voto.

PARÁGRAFO : Las solicitudes de crédito del Representante Legal deberán ser aprobadas por el Consejo de Administración.



CAPÍTULO XI

DEL SECRETARIO, DEL TESORERO Y DEL CONTADOR

ARTÍCULO 102 - SECRETARIO: La cooperativa tendrá un secretario nombrado por el Consejo de Administración para el período de su mandato y podrá ser reelegido y removido libremente por éste.

ARTÍCULO 103 - FUNCIONES: Son funciones del Secretario las siguientes:

1. Despachar oportunamente la correspondencia del Consejo y demás órganos de la Cooperativa.
2. Organizar el archivo de la cooperativa en perfecto orden cronológico, por secciones y de acuerdo con los sistemas y prácticas modernas.
3. Llevar los libros de Actas de la Asamblea, del Consejo y de la Junta de Vigilancia y de registro de empleados.
4. Suscribir en asocio del Presidente del Consejo o de los dignatarios respectivos, todos los documentos que se produzcan en los diferentes organismos de la Cooperativa.
5. Colaborar con la Gerencia en la elaboración y envío oportuno de las estadísticas, informes, estados financieros y demás documentos necesarios.
6. Prestar regularmente sus servicios en las dependencias de la Cooperativa y colaborar activamente en todas aquellas funciones que requieran su ayuda inmediata.

ARTÍCULO 104 - TESORERO: La Cooperativa tendrá un tesorero designado por el Consejo de Administración, quien deberá constituir fianza en la cuantía que le sea fijada por el mismo organismo de administración de acuerdo a un previo estudio técnico de riesgos y de acuerdo con las normas legales pertinentes. Este documento deberá remitirse al organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector.

ARTÍCULO 105 - FUNCIONES: Son funciones del tesorero las siguientes:

1. Atender el movimiento de dinero de la cooperativa, percibiendo todos los ingresos y efectuando los pagos que ordene la Gerencia.
2. Consignar diariamente en la cuenta bancaria de la Cooperativa los fondos recaudados y firmar con el Gerente, los cheques que se giren contra dicha cuenta.
3. Elaborar, archivar y conservar los comprobantes de caja y pasar diariamente relación al Gerente y al contador sobre los ingresos y egresos de fondos.
4. Facilitar a los miembros de la Junta de Vigilancia y a los funcionarios del organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector, los libros y documentos a su cargo, a efectos que se realicen los arqueos necesarios y se surtan convenientemente, las diligencias practicadas por cualquier auditoría y/o control interno

5. Suministrar a la Gerencia y al contador todos los informes y comprobantes necesarios para los asientos de Contabilidad.
6. Llevar al día los libros auxiliares de caja y bancos.
7. Cumplir las disposiciones que le sean de su competencia, dictadas por el Consejo de Administración, la Gerencia o el organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector.
8. Las demás funciones propias de su cargo que no se hallen previstas dentro del presente artículo.

ARTÍCULO 106 - CONTADOR: La Cooperativa tendrá un contador nombrado por el Consejo de Administración, encargado de efectuar todas las operaciones de contabilidad conforme a las normas legales vigentes y a las dictadas por el organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control.

ARTÍCULO 107 - FUNCIONES: Son funciones del Contador:

1. Organizar y dirigir la contabilidad conforme a la ley, los decretos reglamentarios y las disposiciones emanadas del organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector.
2. Llevar los libros descritos por la Ley, debidamente registrados y clasificados según el Plan Unico de Cuentas (PUC) establecido por el organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector.
3. Llevar el libro de registros de certificados de aportación, con especificación de las sumas aportadas por cada asociado a modo de cuenta corriente.
4. Clasificar el archivo de los comprobantes de contabilidad los cuales elaborará por sí mismo cada vez que sea necesario.
5. Mantener debidamente ordenados y archivados los documentos originales que respalden los asientos contables.
6. Producir para información de la Gerencia y del Consejo y mensualmente el Balance de Prueba del mes anterior.
7. Producir cada seis meses el balance comparado y descompuesto con todos sus anexos, para someterlos a la aprobación del Consejo de Administración y remitirlos al organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector, previamente firmado por él, junto con el Gerente y el Revisor Fiscal.
8. Exhibir y aplicar a los asociados, la Junta de Vigilancia según los reglamentos que dicte el Consejo de Administración, los libros y cuentas necesarias para su examen y control.
9. Mantener al día las cuentas corrientes de los asociados, pudiendo certificar en cualquier momento los saldos respectivos por las diferentes secciones.
10. Las demás necesarias para el adecuado cumplimiento de las responsabilidades inherentes a su cargo.

CAPÍTULO XII

DEL COMITE DE EDUCACION

ARTÍCULO 108: La cooperativa tendrá un Comité de Educación, integrado por dos (2) miembros principales con sus suplentes numéricos, elegidos de los asociados hábiles por la Asamblea General para períodos de un (1) año, sin perjuicio de que puedan ser reelegidos o removidos libremente por la Asamblea.

PARÁGRAFO : Para ser miembro del Comité de Educación se requiere ser asociado hábil y estar capacitado en materia de Educación Cooperativa.

ARTÍCULO 109 - SESIONES: El Comité de Educación sesionará ordinariamente dentro de los cinco primeros días de cada mes y extraordinariamente cuando lo estime necesario por derecho propio y/o por convocatoria del organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector o a petición del Consejo de Administración, del Gerente, del Revisor Fiscal y/o de los asociados.

ARTÍCULO 110: La concurrencia de los dos (2) miembros principales del Comité de Educación hará quórum para deliberar y adoptar decisiones válidas, si faltare alguno de los miembros principales lo reemplazará el suplente numérico. Sus decisiones se adoptarán por unanimidad.

PARÁGRAFO : En caso de desintegración del Comité de Educación, el miembro que quedare solicitará al Consejo de Administración convocatoria a Asamblea General para su nombramiento.

ARTÍCULO 111 - FUNCIONES: Son funciones del Comité de Educación las siguientes:

1. Organizar periódicamente campañas de fomento y educación Cooperativa para sus asociados y directivos.
2. Organizar para las directivas y asociados de la Cooperativa, cursos de capacitación.
3. Crear un Órgano escrito de difusión Cooperativa.
4. Colaborar con todas las campañas de promoción y fomento que el organismo estatal competente que ejerce las funciones de vigilancia y control del sector realice.
5. Todas aquellas funciones propias de este organismo.

CAPÍTULO XIII

ESTADOS FINANCIEROS, FONDOS SOCIALES Y DISTRIBUCION DE EXCEDENTES

ARTÍCULO 112 - EJERCICIO ECONOMICO: Al finalizar el mes de Diciembre de cada año, se hará el corte de cuentas de cada una de las secciones y se producirán los estados financieros básicos y la liquidación de operaciones sociales. Estas labores serán desempeñadas por el Contador, el Revisor Fiscal y el Gerente.

ARTÍCULO 113 - DISTRIBUCION DE EXCEDENTES: Para la distribución de los excedentes líquidos se procederá de la siguiente manera:

El primer término, se tomará un veinte por ciento (20%) para fomentar e incrementar el Fondo de Reserva de Protección de aportes sociales; un diez por ciento (10%) para fomentar e incrementar el Fondo de Solidaridad de la Cooperativa para prestar a los asociados servicios de carácter social, previa reglamentación que dicte el Consejo de Administración. Un veinte por ciento (20%) para fomentar e incrementar el Fondo de Educación de la Cooperativa.

El remanente podrá aplicarse en todo o parte, según lo determine la Asamblea General en la siguiente forma:

1. Destinándolo a la revalorización de aportes, teniendo en cuenta las alteraciones y su valor real, dentro de los límites que establezca el reglamento de la ley 79 al respecto. La Asamblea ordenará la constitución del fondo.
2. Destinándolo a servicios comunes y seguridad social.
3. Retornándolo a los asociados en relación con el uso de los servicios o la participación en el trabajo.
4. Destinándolo a un fondo para amortización de aportes de los asociados.

ARTÍCULO 114 - COMPENSACION DE PERDIDAS: No obstante lo previsto en el artículo anterior, el excedente de la cooperativa se aplicará en primer término a compensar pérdidas de ejercicios anteriores. Cuando la reserva de protección de los aportes sociales se hubiere empleado para compensar pérdidas, la primera aplicación del excedente será la de establecer la reserva al nivel que tenía antes de su utilización. La Cooperativa podrá crear por decisión de la Asamblea General otras reservas y fondos con fines determinados.

ARTÍCULO 115 - FONDO DE RESERVA DE PROTECCION DE APORTES: El fondo de reserva de protección de aportes sociales tiene por objeto garantizar a la Cooperativa la normal realización de sus operaciones, habilitarla para cubrir pérdidas y ponerla en condiciones de cubrir exigencias imprevistas o necesidades financieras, con sus propios medios y sin necesidad de recurrir al crédito. Su dotación será preferente y se podrá incrementar además con los aportes especiales ordenados por la Asamblea General.



ARTÍCULO 116 - FONDO DE SOLIDARIDAD: El fondo de solidaridad tiene por objeto habilitar al Consejo de Administración para atender obras de carácter social de acuerdo al reglamento especial que elaborará el mismo órgano.

ARTÍCULO 117 - FONDO DE EDUCACIÓN: El fondo de educación tiene por objeto habilitar a la empresa para la prestación de educación cooperativa a sus directivos y asociados.

ARTÍCULO 118: La distribución de excedentes cooperativos no autoriza a los asociados ni a terceros para invertir en los negocios de la Cooperativa. Los asociados en este punto, sólo atenderán el balance y las cuentas aprobadas por la Asamblea General, la cual tiene la facultad de reglamentar el retorno de los excedentes cooperativos.

ARTÍCULO 119 - RETORNOS COOPERATIVOS: Los retornos cooperativos no serán acumulables de un ejercicio económico para otro y si en otro dejaren de cobrarse, en el siguiente no se reconocerán los aplicables al ejercicio anterior.

En todo caso, los excedentes que no fueron reclamados durante un (1) año a partir de la fecha en que quedaron a la disposición de los interesados, prescribirán a favor de la cooperativa con destino al Fondo de Educación Cooperativa.

CAPÍTULO XIV

DE LA FUSIÓN, INCORPORACIÓN, ESCISIÓN, TRANSFORMACIÓN E INTEGRACIÓN

ARTÍCULO 120: La Cooperativa podrá fusionarse e incorporarse cuando su objeto social sea común o complementario.

ARTÍCULO 121 - FUSION: Cuando dos o más cooperativas se fusionen, se disolverán sin liquidarse y constituirán una nueva cooperativa con denominación diferente, que se hará cargo del patrimonio de las cooperativas disueltas.

ARTÍCULO 122 - INCORPORACION: En caso de incorporación, la cooperativa o cooperativas incorporadas se disuelven sin liquidarse y su patrimonio se transfiere a la incorporante.

ARTÍCULO 123 - ESCISIÓN: La Cooperativa se podrá escindir en dos o más entidades de economía solidaria, caso en el cual se disolverá sin liquidarse.

ARTÍCULO 124: La fusión requerirá la aprobación de las Asambleas Generales de las Cooperativas que se fusionan. La incorporación requerirá la aprobación de la Asamblea General de la Cooperativa o Cooperativas incorporadas. La Cooperativa incorporante aceptará la incorporación por resolución del consejo de Administración.

ARTÍCULO 125: En caso de incorporación, la cooperativa incorporante y en el de fusión, la nueva cooperativa se subrogará en todos los derechos y obligaciones de las Cooperativas incorporadas

o fusionadas.

ARTÍCULO 126: La fusión o incorporación requerirán el reconocimiento del organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector, para lo cual, las Cooperativas interesadas deberán presentar los nuevos estatutos y todos los antecedentes y documentos referentes a la fusión o la incorporación.

ARTÍCULO 127 - TRANSFORMACIÓN: La Cooperativa podrá en Asamblea General por decisión de las dos terceras partes de sus asociados transformarse en un organismo cooperativo de segundo grado y para el efecto deberá cumplir con los requisitos establecidos en la ley para este tipo de entidades.

ARTÍCULO 128 - INTEGRACIÓN: Para desarrollar sus objetivos y fortalecer la integración la Cooperativa por decisión de su Consejo de Administración podrá afiliarse o tomar parte de la constitución de organismo de segundo grado, instituciones auxiliares de cooperativismo o entidades del sector social.

CAPÍTULO XV

DE LA DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

ARTÍCULO 129: La Cooperativa deberá disolverse por cualquiera de las siguientes causas:

1. Por acuerdo voluntario de los asociados.
2. Por reducción de los asociados a menos del número requerido como mínimo para su constitución, siempre que esta situación se prolongue por más de seis meses.
3. Por fusión o incorporación a otra Cooperativa.
4. Por haberse iniciado contra esta Cooperativa concurso de acreedores, y
5. Porque los medios que emplee el cumplimiento de los fines o porque las actividades que desarrolle sean contrarias a la ley, a las buenas costumbres o al espíritu del Cooperativismo.

PARÁGRAFO: En los casos previstos en los numerales 2, 3, y 5 del artículo anterior, el organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector, dará a la Cooperativa un plazo de acuerdo con lo establecido en la norma reglamentaria, para que se subsane la causal, o para que, en el mismo término, convoque a Asamblea General con el fin de acordar la disolución. Si transcurrido dicho término, la Cooperativa no demuestra haber subsanado la causal o hubiere citado a Asamblea, el organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector, decretará la disolución y nombrará liquidador o liquidadores.

ARTÍCULO 130: Cuando la disolución haya sido acordada por la Asamblea, se nombrará un comité de liquidación por parte de la misma, quienes deberán presentar un informe. De no hacerlo dentro de los treinta (30) días siguientes a su nombramiento, el organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector, procederá a nombrarlos según sea el caso.

ARTÍCULO 131: La disolución de la cooperativa, cualquiera que sea el origen de la decisión, será registrada en las entidades u organismos competentes. Igualmente deberá ser puesta en conocimiento



público por la Cooperativa, mediante aviso en un periódico de circulación en el domicilio principal de la entidad que se disuelve.

ARTÍCULO 132: Disuelta la cooperativa, se procederá a su liquidación. En consecuencia no podrá iniciar nuevas operaciones en desarrollo de su objeto social y conservará su capacidad jurídica únicamente para los actos necesarios a la inmediata liquidación. En tal caso se adicionará a la razón social con la expresión «En Liquidación».

ARTÍCULO 133: La aceptación del liquidador o liquidadores, la posesión, la constitución y presentación de la fianza, se hará ante el organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector o a falta de éste ante la primera autoridad administrativa del domicilio de la Cooperativa dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la comunicación de su nombramiento.

ARTÍCULO 134: Los asociados podrán reunirse cuando lo estimen conveniente, para conocer el estado de la liquidación en que se encuentra la cooperativa y discutir y decidir sobre las discrepancias que se presenten entre los liquidadores. La convocatoria se hará por un número de asociados superior al veinte por ciento (20%) de los asociados de la entidad al momento de la disolución.

PARÁGRAFO : El liquidador deberá informar a los acreedores y a los asociados del estado de liquidación en que se encuentra la cooperativa, en forma apropiada.

ARTÍCULO 135: Serán deberes del liquidador los siguientes:

1. Concluir las operaciones pendientes al tiempo de la disolución.
2. Formar inventario de los activos patronales, de los pasivos de cualquier naturaleza, de los libros documentos y papeles.
3. Exigir cuenta de su gestión a las personas que hayan manejado intereses de la Cooperativa y no hayan obtenido el finiquito correspondiente.
4. Liquidar y cancelar las cuentas de la Cooperativa con terceros y con cada uno de los asociados.
5. Cobrar los créditos, percibir su importe y otorgar los correspondientes finiquitos.
6. Enajenar los bienes de la Cooperativa.
7. Presentar estado de liquidación cuando los asociados lo soliciten.
8. Rendir cuentas periódicas de su mandato y al final de la liquidación, obtener del organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector, su finiquito.
9. Las demás que se deriven de la naturaleza de la liquidación y del propio mandato.

ARTÍCULO 136: En la liquidación de la cooperativa deberá procederse al pago de acuerdo con el siguiente orden de prioridades.

1. Gastos de liquidación.
2. Salarios y prestaciones sociales ciertos y ya causados al momento de la disolución.
3. Obligaciones Financieras.
4. Créditos hipotecarios y prendarios.

5. Obligaciones a terceros, y
6. Aportes a los asociados.

ARTÍCULO 137: Los remanentes de la liquidación serán transferidos o donados a una institución de beneficencia particular orientada a una labor social a favor de la niñez desamparada que designe la Asamblea General.

CAPÍTULO XVI

PROCEDIMIENTOS PARA RESOLVER DIFERENCIAS TRANSIGIBLES ENTRE LOS ASOCIADOS O ENTRE ESTOS Y LA COOPERATIVA POR CAUSA O POR OCASIÓN DE ACTOS COOPERATIVOS

ARTÍCULO 138: Las diferencias que surjan entre de la cooperativa y sus asociados o entre éstos por causa o por ocasión de las actividades propias de la misma, se someterán al Comité de Amigables Compondores.

ARTÍCULO 139: La Junta de Amigables Compondores no tendrá el carácter de permanente sino accidental y sus miembros serán elegidos para cada caso a instancia del asociado interesado y mediante convocatoria del Consejo de Administración.

Para la conformación de la Junta de Amigables Compondores, se procederá así:

Si se trata de diferencias surgidas entre la cooperativa y uno o varios asociados, éstos elegirán un amigable compondor y el Consejo de Administración otro, los amigables compondores designarán el tercero. Si dentro de los tres (tres) días hábiles siguientes a la elección, no hubiese acuerdo, el tercer amigable compondor será nombrado por la Junta de Vigilancia. Tratándose de diferencias de los asociados entre sí, cada asociado o grupo de asociados elegirá un amigable compondor. Los amigables compondores designarán el tercero. Si en el lapso antes mencionado no hubiere acuerdo, el tercer amigable compondor será nombrado por el Consejo de Administración.

PARÁGRAFO: Los amigables compondores serán personas idóneas, asociados de la Cooperativa y no podrán tener parentesco entre si ni con las partes.

ARTÍCULO 140: Al solicitar la Amigable Composición, las partes interesadas mediante memorial dirigido al Consejo de Administración, indicarán el nombre del Amigable Compondor acordado por cada una de las partes y harán constar el asunto, causa u ocasión de las diferencias sometidas a la amigable composición.

ARTÍCULO 141: Los Amigables Compondores deberán manifestar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al aviso de su designación, si aceptan o no el cargo. En caso que no acepten, la respectiva procederá inmediatamente a nombrar el reemplazo. Una vez aceptado el cargo, los amigables



componedores deben entrar a actuar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su aceptación. Su cargo terminará diez (10) días después de que entren a actuar, salvo prórroga que les concedan las partes.

Las proposiciones, insinuaciones o dictámenes de los amigables componedores obligan a las partes. Si se llegare a un acuerdo se tomará cuenta de él en un acta que firmarán los amigables componedores y las partes.

CAPÍTULO XVII

DE LA REFORMA DE ESTATUTOS - DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 142: La reforma de estos estatutos sólo podrá hacerse en Asamblea General mediante el voto favorable de las dos terceras (2/3) partes de los asociados que constituyen el quórum reglamentario, será sancionada por el organismo estatal competente que ejerza las funciones de vigilancia y control del sector.

ARTÍCULO 143 - PROPUESTA DE REFORMA: Las reformas propuestas por el Consejo de Administración se darán a conocer a los Asociados o Delegados una vez se haga la convocatoria de la asamblea. Cuando tales reformas sean propuestas por los Asociados deben ser enviadas al Consejo de Administración, por los menos quince (15) días antes a la fecha de la Convocatoria para que el Consejo la analice, la divulgue y la presente a consideración de la Asamblea General.

ARTÍCULO 144: El presente estatuto de conformidad con la ley, será reglamentado por el Consejo de Administración, con el propósito de facilitar su aplicación en el funcionamiento interno y en la prestación de servicios de la Cooperativa.

La presente reforma estatutaria fue aprobada en el municipio de Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, República de Colombia, a los días del mes de de

ANEXO No 3

Capitulo 3.

TALLER IDEA DE NEGOCIO

- ¿Cuál es la idea de negocio?
- ¿Cuáles son las características del bien o servicio que soporta la idea de negocio?
- ¿La idea de negocio responde a una necesidad real? Si, o no y por qué?
- ¿Cuáles son los competidores que existen en el mercado del entorno a este bien o servicio?
- ¿Tienen capacidad de pago los clientes a los cuales le venderían el bien o servicio?
- ¿Cuáles son las normas que rigen la producción del bien o servicio?
- ¿La producción o el uso final del bien o servicio tiene efectos negativos para las personas o para el ambiente, o no y por qué?
- ¿Se dispone del capital de inversión para implementar la idea de negocio?
- ¿Cuál es la disponibilidad de materia prima o de insumos durante el año? ¿Y cuál es la variación de precios en el año?
- ¿A qué cadena productiva pertenece el bien o servicio a producir?
- ¿Cómo podrían ustedes entrar a esa cadena productiva? Si la cadena productiva esta fuera del alcance de ustedes ¿Con quién podrían establecer alianza para bajar costos o comercializar?
- ¿Qué programas de nivel departamental, regional o nacional apoyan este tipo de producción?
- ¿Cuántos puestos de trabajo va a generar el negocio? ¿De qué servicios se van a beneficiar los asociados, sus familias y comunidad de entorno con el negocio?
- ¿Cuál es el impacto ambiental de negocio?

ANEXO No 4

Capitulo No 4.

EJEMPLO DE BALANCE GENERAL



Este ejemplo contable que presenta situación financiera de un negocio en una fecha determinada le ayudará a comprender de manera más concreta el capítulo 4.

El balance general comprende el análisis de las propiedades de una empresa y la proporción en que intervienen los acreedores y los accionistas o dueños de tal propiedad, expresados en términos monetarios. Por lo tanto, es un estado que muestra la situación financiera y la denominación más adecuada es estado de la situación financiera.

La situación financiera de un negocio se conoce por medio de la relación que haya entre los bienes y derechos que forman su activo y las deudas y obligaciones que forman su pasivo.

Por ejemplo:

LA MANZANA S.A. EL ARBOL S.A	
Balance general	Balance general
Activo \$800,000.00	Activo \$1,000,000.00
Pasivo \$200,000.00	Pasivo \$900,000.00
Capital \$600,000.00	Capital \$200,000.00

En el primer balance general la situación financiera es mucho más favorable que en el segundo, ya que con el activo se puede liquidar fácilmente el pasivo, mientras que en el segundo balance general se tendría que realizar el activo, a veces a menos del costo para liquidar y quizá no totalmente.

El balance general presenta la situación financiera de un negocio en una fecha determinada, o sea, la del día en que se practica porque si se elaborará un nuevo balance al siguiente día no presentaría la misma situación financiera, debido a que los saldos de las cuentas serían distintos porque hay operaciones que se realizan solas, es decir, sin la intervención de ninguna persona, por ejemplo: la baja de valor que sufre el mobiliario por el transcurso del tiempo, la amortización que sufren los gastos de instalación, etc.

Para que la situación financiera indicada en el balance general sea lo más exacta posible, se deben incluir absolutamente todo el activo y todo el pasivo valuados correctamente, es decir, con su verdadero valor, pues cualquier alteración, ya sea de más o de menos, se afectará directamente en el capital.

FORMAS DE PRESENTACIÓN

Las formas de presentación del balance general son:

- a) En forma de cuenta.- es la presentación más usual; se muestra el activo al lado izquierdo, el pasivo y el capital al lado derecho, es decir: activo igual a pasivo más capital.

- b) En forma de cuenta.- Conserva la misma fórmula pero invertida; es decir, capital más pasivo es igual a activo. El estado muestra en el lado izquierdo y en primer término al capital y en segundo término al pasivo; a la derecha los activos principiando por los no circulantes y terminado con los circulantes.
- c) En forma de reporte.- Es una presentación vertical, mostrándose en primer lugar el activo, posteriormente el pasivo y por último el capital, es decir activo menos pasivo igual a capital.
- d) En forma de condición financiera.- Se obtiene el capital de trabajo que es la diferencia entre activos y pasivos circulantes; aumentando los activos no circulantes y deduciendo los pasivos no circulantes.

En función a su grado de análisis, el balance puede clasificarse en analítico y condensado. En términos generales, se puede decir que en la forma analítica se detallan las partidas que forman ciertos grupos, en el balance condensado se indican los conceptos en grupos generales, por ejemplo, la inversión total en los terrenos, planta o equipo.

***BALANCE GENERAL
EN FORMA DE REPORTE***

Consiste en anotar clasificadamente el activo y el pasivo en una sola página, de tal manera que la suma del activo se le pueda restar verticalmente la suma del pasivo para determinar el capital contable.

Ejemplo:

ACTIVO	
Caja	\$2,500.00
Bancos	\$1,500.00
Mercancías	\$1,500.00
Total Activo	\$5,000.00
PASIVO	
Proveedores	\$400.00
Documentos Por pagar	\$1,100.00
Acreeedores diversos	\$500.00
Total Pasivo	\$2,000.00
CAPITAL CONTABLE:	\$3,000.00
	<u> 5,000.00</u>

De acuerdo con lo anterior, vemos que el balance general en forma de reporte se basa en la fórmula:

$$\text{ACTIVO} - \text{PASIVO} = \text{CAPITAL}$$

Que expresada por medio de literales queda:

$$A - P = C$$

Esta fórmula se conoce con el nombre de fórmula capital.

BALANCE GENERAL EN FORMA DE CUENTA

En esta forma se emplean dos páginas, en la de la izquierda, se anota clasificadamente el activo y en la de la derecha, el pasivo y el capital contable, Ejemplo:

FORMA HORIZONTAL

ACTIVO		PASIVO	
Caja		Proveedores	
Bancos	\$ 2,000.00	Acreedores diversos	\$ 800.00
Mercancía	\$ 500.00	Total pasivo	\$ 1,200.00
Clientes	\$ 1,500.00	Capital contable	\$ 2,000.00
Total Activo	\$ 5,000.00	Total pasivo+capital	\$ 3,000.00
			\$ 5,000.00

Balance general en forma de cuenta

*Como se puede observar, el total del activo es igual al total del pasivo más el capital, razón por

la cual el balance general en forma de cuenta se basa en la fórmula:

$$\text{ACTIVO} = \text{PASIVO} + \text{CAPITAL}$$

*Que expresada por medio de literales queda:

$$A = P + C$$

*La fórmula anterior se conoce con el nombre de fórmula del balance general.

Anexo 5

Capítulo 5.

INFORME GENERAL DEL BALANCE SOCIAL

TEMAS A EVALUAR =Fines De La Economía Solidaria (Ley 454 de 1998)	DIMENSIONES O CATEGORIAS Qué medir respecto a Tema elegido?	INDICADORES Qué, Cómo y para Qué Medir Cada Una De Las Dimensiones o Categorías?			
		NOMBRE DEL INDICADOR		DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR Qué se mide y para qué se mide.	ALCANCES DEL INDICADOR según lo planeado en un tiempo determinado y recomendaciones para la planeación
		CUALITATIVO	CUANTITATIVO		
1. Subsistema Parentesco 2. Subsistema Salud 3. Subsistema Mantenimiento 4. Subsistema Lealtad 5. Subsistema Placer 6. Subsistema Transporte y Comunicación. 7 . 1. Promover el desarrollo integral del ser humano. Subsistema 8. Subsistema Patrimonial 9. Subsistema Producción 10. Subsistema Religioso 11. Subsistema Seguridad 12. Subsistema Político Administrativo 13. Subsistema Jurídico 14. Subsistema Procedencia	Educación 8.				
2. Generar prácticas que consoliden una corriente vivencial de pensamiento solidario, crítico, creativo y emprendedor como medio para alcanzar el desarrollo y la paz de los pueblos.	. Solidaridad . Capacidad de Análisis y Crítica . Creatividad . Actitud Emprendedora				
3. Contribuir al ejercicio y perfeccionamiento de la democracia participativa.	. Participación . Respeto a la Diferencia . Capacidad de Negociación . Capacidad de Concertación				
4. Participar en el diseño y ejecución de planes, programas y proyectos de desarrollo económico y social.	Organización Solidaria . Otras organizaciones Sociales . Localidad / Municipio . Región . Nación				
5. Garantizar a sus miembros la participación y acceso a la formación, el trabajo la propiedad, la información, la gestión y distribución equitativa de beneficios sin discriminación alguna.	. Formación . Trabajo . Propiedad . Información . Gestión . Distribución de Beneficios				



Bibliografía

ALFARO, Ruth Mary; CLAVIJO, Clara Gladis; otros. Conceptos y herramientas básicos para crear empresas exitosas. Bogota: ISMAC, 2003.

ARANGO, Mario. Economía Solidaria. Medellín. Coimpresores. 2ª ed. Septiembre de 2000

ASHOKA, Emprendedores sociales; McKinsey & Company Inc. Como elaborar planes de negocios para organizaciones sociales, 2004.

BLAKE, Robert. Como trabajar en equipo. Bogotá: Norma, 1992.

BLANCHARD Ken y O'CONNOR Michael. Administración por valores. Bogotá: Editorial Norma, 1997

CEPAUR, Fundación Dag Hammarskjold, Santiago de Chile, 1986

DIRECTIVA 031 de 2000, DANSOCIAL - MINEDUCACION.

CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA

DANSOCIAL, Cartillas 1 al 20, Bogotá: Imprenta Nacional, 2002

DAVIS, Peter. La Administración de la diferencia cooperativa. Borrador. Versión en español no oficial. Ginebra: División Cooperativa OIT, 1999.

DE GREGORI, Waldemar. Administración Sistémica. ISCA Editores. 1993.

DE GREGORI, Waldemar. Capital intelectual - Administración Sistémica. Bogotá. Editorial Kimpres. 1999

DECRETOS. 1480/1989, 1333/1989, 1481/1989, 1482/1989, 114/1996.

ELIZALDE Antonio. Reflexiones sobre pedagogía, educación y Cultura solidaria. Congreso Internacional

de Pedagogía y Cultura solidaria. Medellín. 2004

GORDILLO, Javier Orlando. Principios de administración. Bogotá: Fundación Carvajal, 1989

GUERRA, Pablo. Tradición e innovación. Congreso Internacional de Pedagogía y Cultura solidaria. Medellín. 2004

KOONTZ, Harold; WEHRICH, Heinz. Administración: una perspectiva global. México: MacGraw-Hill, 1996.

Ley 79 DE 1988, Ley 454 DE 1998, Ley 115 de 1994, Ley 30 de 1992, Ley 24 de 1981, Ley 079 de 1977.

LOBO GUERRA, Luis. Gerencia y gestión de empresas cooperativas: Bogotá: Pontificia Universidad

- MARIÑO, Germán. Diálogo de saberes. Bogotá: Dimensión educativa, 1998.
- MAX-NEEF, Manfred, El Desarrollo a Escala Humana.
- MINERCOL: Programa de formación de grupos mineros vinculados a Minercol. Modulo Asociativo y empresarial. Bogotá: Minercol - PNUD, 2003
- OROSCO, Julio. El libro de los valores. Bogotá: El tiempo, 2002.
- SANCHEZ, Uriel Alberto. Principios de efectividad organizacional en el siglo XXI. Revista Ejecutivos. Bogotá: Universidad Antonio Nariño, Mayo de 2000.
- SARMIENTO Alfredo. Relatos para la solidaridad en Colombia. Congreso Internacional de Pedagogía y Cultura solidaria. Medellín. 2004
- SIMON, Sandra. Arcoiris, Bogotá: ACI, 1998.
- ANDI. TORO, Olga Lucía. Rentabilidad Empresarial y Responsabilidad Social.
- ELORRIAGA, José Francisco. La Gestión Medio Ambiental y el Ejecutivo. Boletín Aeca, No. 32
- FLOREZ, Carlos, Gustavo Portilla. Fundamentos de Administración. Ed FEADEC, Pamplona 1990
- HERNANDEZ Luna, José Ignacio, Martínez Ramírez Yolanda. Administración por Necesidades. Ed LIMUSA, México 1992
- KOONTZ, Harold, Weihrich Heimz. Elementos de Administración. Ed INGRAMEX, México 1990
- RODRIGUEZ Espinosa, Nestor Alfonso. Aproximación a los Estados Sociales. Ed Cupocrédito, Santafé de Bogotá 1994
- STEPHEN P, Robbins. Administración - Teoría y Práctica. Ed Prentice Holl Hispanoamericana S.A., México 1987
- UNAB. Iniciativa Privada y Responsabilidad Social. Seminario de Filosofía Empresarial 1996
- UNISANGIL. Gerencia de Recursos Humanos 1996
- VARIOS, Mejor Balance Social. Categoría Gran Empresa. Premio Carlos Lleras Restrepo. Informe Social 1996
- VARIOS, Método para Medir la Acción Social en Empresas de Economía Solidaria. Fundecoop, Santafé de Bogotá, Colombia 1996.
- www.economiasolidaria.net. ¿Qué es la economía solidaria? Revisada en diciembre de 2006.





2007