

**COOPERATIVA
DE DESARROLLO EMPRESARIAL**



PROYECTO EDUCATIVO SOCIAL Y EMPRESARIAL

-PESEM-

2018-2020



PROYECTO EDUCATIVO SOCIAL Y EMPRESARIAL

-PESEM-

DEMCOOP

2018-2020

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

JAIME RAFAEL HENRIQUEZ PIMIENTA

HENRY RUBEN TORO ACOSTA

JOSE RICARDO CHIA GONZALEZ

ANA LUCIA PINZON GONZALEZ

CAMILO GARZON CUERVO

COMITÉ DE EDUCACIÓN

ANA LUCIA PINZON GONZALEZ

ELKIN ENRIQUE MONTOYA

TRINIDAD LASSO

GERENTE GENERAL

MANUEL RICARDO RODRIGUEZ

Bogotá D. C.

Julio de 2018

PRESENTACION

La Cooperativa de Desarrollo Empresarial –DEMCOOP-, en sus 32 años de presencia, ha tenido un crecimiento destacado razón por la que requiere un análisis permanente de los factores administrativos y educativos que reconocen este posicionamiento.

DEMCOOP ha venido consolidando procesos de planeación, para la definición clara de objetivos a corto, mediano y largo plazo, acompañado del marco jurídico dado al sector solidario como son: Ley 79 de 1988, *“Por la cual se actualiza la legislación cooperativa”*, Ley 454 de 1998 *“Por la cual se determina el marco conceptual que regula la economía solidaria, se transforma el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Nacional de la Economía Solidaria, se crea la Superintendencia de la Economía Solidaria, se crea el Fondo de Garantías para las Cooperativas Financieras y de Ahorro y Crédito, se dictan normas sobre la actividad financiera de las entidades de naturaleza cooperativa y se expiden otras disposiciones.”*, Directiva 031 de 2000 del Dansocial y Resolución 0194 de 2004 *“Plan Nacional Decenal de Educación para el Sector de Economía Solidaria 2006-2016. **Solidaridad con educación: Estrategia hacia la competitividad**”* Superintendencia de la Economía Solidaria – Supe solidaria-.

El PESEM se ejecutará en consonancia con el Plan Estratégico de la Cooperativa proyectado para la vigencia 2018 – 2020; con el propósito de cumplir con la misión – visión y objetivos estratégicos, a través del monitoreo de cada una de sus áreas y servicios, forjando confianza y bienestar entre sus actuales y posibles asociados (as).

Lo anterior, a fin de fortalecer el posicionamiento de la cooperativa no sólo en Bogotá, sino en Girardot y Barrancabermeja; ciudades donde tenemos presencia, con liderazgo en servicios de aporte, crédito, promoción de prácticas solidarias y emprendimiento, aunado a la educación como factor para el desarrollo y crecimiento.

De la misma manera DEMCOOP se ha apropiado de los retos y aplicación de las herramientas tecnológicas que como empresa autogestionaria, pueda cumplir con sus procesos y procedimientos, brindar información oportuna a los asociados y la dirección y administración y a sus colaboradores, para la toma de decisiones efectivas que nos permita seguir siendo eficientes y competitivos.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

El Comité de Educación como instancia que lideró este proceso, retomando el anterior PESEM, sobre el cual se construye el nuevo, denominado **“Seguir formando: para la solidaridad”**, como el gran reto a cumplir, con la participación los integrantes del Comité, el Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y los colaboradores de la cooperativa, en los siguientes aspectos:

- 👁 Se evaluó la caracterización de los asociados, tomando como referencia la información que reposa en la base de datos de DEMCOOP a 31 de julio de 2018. Se retroalimenta en algunos aspectos con la encuesta aplicada a los 1542 asociados, tramitada por 219 asociados,

apenas un 14.20% de toda nuestra base societaria; desde se aportan elementos significativos para ser tenidos en cuenta en este PESEM.

- 👁️ Órganos de Dirección; para lo cual, se tomó información institucional, como informes de gestión, estatuto, reglamentos, actas de asambleas generales de delegados, convocatorias a elección de delegados y carpetas de postulados a delegados y de los colaboradores de DEMCOOP junto con los manuales de funciones, procesos y procedimientos.
- 👁️ Las fuentes externas se toman elementos y cifras del comportamiento del cooperativismo en general y del financiero, emitidas por la Supersolidaria en el Plan Nacional Decenal de Educación para el Sector de Economía Solidaria 2006-2016, la Confederación Colombiana de Cooperativas –CONFECOOP y Banco de la República, al cierre de 2017 y primer semestre de 2018.

TABLA DE CONTENIDO

Presentación

Aspectos Metodológicos

Primera Parte – Diagnóstico Institucional

- 1.1. Identificación y ubicación Geográfica de DEMCOOP
- 1.2. Posicionamiento económico y social de DEMCOOP
 - 1.2.1 El Sistema financiero colombiano
 - 1.2.2 El cooperativismo financiero
- 1.3. Caracterización de asociados
- 1.4. Caracterización de Integrantes de Órganos de Administración y Vigilancia - Colaboradores de DEMCOOP
 - 1.4.1 Caracterización del Integrantes de Órganos de Administración y Vigilancia
 - 1.4.2 Caracterización de los colaboradores
- 1.5. Identificación y calificación de variables internas y externas – Herramienta DOFA
- 1.6. Cruce de variables y formulación de objetivos estratégicos

Segunda Parte – Marco Estratégico Actual

- 2.1. Misión DEMCOOP 2018- 2020
- 2.2. Visión DEMCOOP 2018 – 2020
- 2.3. Valores corporativos DEMCOOP

Tercera Parte – Formulación PESEM

- 3.1. Justificación
- 3.2. Objetivo General
- 3.3. Objetivos por ámbitos del PESEM
- 3.4. Proyectos y acciones por ámbitos del PESEM

Cuarta parte – Seguimiento y Evaluación del PESEM

INDICE DE CUADRO, TABLAS Y GRÁFICOS

PRIMERA PARTE: DIAGNOSTICO SITUACIONAL

El diagnóstico situacional permitió conocer factores internos y externos para la toma de decisiones en el rumbo que pretende la cooperativa para la vigencia de este nuevo PESEM y Plan Estratégico.

1.1. Identificación y ubicación geográfica de DEMCOOP

DEMCOOP es una cooperativa Multiactiva, es una empresa asociativa de derecho privado sin ánimo de lucro, de naturaleza cooperativa, de número variable de asociados y de patrimonio variable e ilimitado, fundada el 7 de julio de 1986, por setenta y seis (76) empleados de la Contraloría de Bogotá, bajo el nombre “CONTRADISCOOP LTDA”.

Ante amenazas del gobierno nacional de acabar con los organismos de control fiscal territorial, pero también ante la oportunidad de optar por el vínculo societario abierto, la dirección de CONTRADISCOOP en consulta amplia y suficiente con sus asociados (as), el 29 de noviembre de 2002 toma la determinación de abrir el vínculo societario y adopta el nombre de Cooperativa de Desarrollo Empresarial DEMCOOP.

A fin de cumplir con el objeto social determina especialmente el aporte, el otorgamiento de crédito, el fomento de actividades empresariales de los asociados y los demás que se requieran para el desarrollo y bienestar integral de sus miembros y de su núcleo familiar. A través de la autogestión y de la gestión empresarial, las necesidades de la base societaria se satisfacen con la captación de aportes, líneas de crédito, actividades de bienestar, deporte, recreación y educación, servicios funerarios, convenios para servicios de telefonía móvil, medicina preparada y complementaria.

En la dinámica que ha tenido DEMCOOP, se han presentado transformaciones en su estructura, por ende en su componente educativo, el cual es transversal. Dentro del marco jurídico colombiano y las directrices de la legislación cooperativa como la Ley 79 de 1988, la ley 454 de 1998, la directiva 031 de 2000 y la resolución 0194 de 2004.

Con la Directiva 031 el DANSOCIAL señala los principios y fines de la educación solidaria, a la vez que determina la obligatoriedad para las cooperativas de elaborar un proyecto educativo social empresarial, que potencialice la gestión de la empresa, desarrollando un proceso permanente orientado a la ejecución del “PLAN ESTRATÉGICO” mediante actividades enmarcadas en las áreas de investigación, formación, capacitación y asistencia técnica.

1.2. Posicionamiento económico y social de DEMCOOP

Dentro del análisis externo se resalta, entre otras¹ se explora la posición económica, social y sectorial en relación con el contexto nacional se establece que del total de 973 cooperativas multiactivas sin sección de ahorro que reportan a la Supersolidaria, DEMCOOP, por **activos totales**, ocupó el puesto No. 118 a diciembre de 2013, a septiembre de 2016 el puesto No. 86 y a septiembre de 2017 el puesto 80. Lo anterior muestra un importante avance financiero ubicándose dentro de las primeras 100 cooperativas multiactivas sin sección de ahorro de Colombia, por **patrimonio** pasamos del puesto No. 103 en diciembre de 2013 al puesto No. 86 en septiembre de 2016 y a septiembre de 2017 ocupamos el puesto 76, presentando un importante avance por patrimonio. Finalmente, **por excedentes** paso del puesto No. 210 en diciembre de 2013 al puesto No. 83 en septiembre de 2016 y a septiembre de 2017 ocupó el puesto No. 81.

| POSICION ECONOMICO, SOCIAL Y SECTORIAL DEMCOOP | | | | |
|--|------------|-------------|-------------|--------------------|
| | A DIC-2013 | A SEPT-2016 | A SEPT-2017 | PUESTOS ASCENDIDOS |
| POR ACTIVOS TOTALES | 118 | 86 | 81 | 5 |
| POR PATRIMONIO | 103 | 86 | 85 | 1 |
| POR EXCEDENTES | 210 | 83 | 80 | 3 |

Fuente: Superintendencia de la Economía Solidaria

Es importante destacar, que entre sus asociados están vinculados servidores públicos², del orden nacional y distrital, pensionados, trabajadores independientes, empresas del sector privado, cooperativas de trabajo asociado y estudiantes. Atendiendo a lo establecido en el estatuto, es que tenga operación a nivel nacional, actualmente, presencia ciudades como Girardot, Barrancabermeja y Bogotá como sede principal.

1.2.1. El Sistema Financiero Colombiano

Según el Banco de la República³ el sistema financiero colombiano está conformado por: **1)** los establecimientos de crédito –EC; **2)** las sociedades de servicios financieros y **3)** Otras instituciones financieras. Estas dos últimas, se han agrupado mediante la figura de conglomerados financieros. La principal función de los establecimientos de crédito –EC donde se agrupa el sector solidario, es canalizar recursos mediante la captación de fondos del público, para su colocación por medio de préstamos y otras operaciones activas.

El sistema financiero a cierre de 2017 tuvo desempeño positivo, pese al bajo crecimiento general de la economía. En particular las cooperativas financieras cerraron en 2017 con unos niveles de solvencia total de 20.56% y básica del 18.97%. A diciembre las utilidades acumuladas de los EC

¹ DEMCOOP, Informe de Gestión a 31 de diciembre de 2017

² DEMCOOP, base de datos a 31 de julio de 2018

³ Revista del Banco de la República 1023. El Sistema Financiero colombiano. Estructura y Evolución Reciente.

fueron de \$8.3 billones, convirtiendo al sector en uno de los principales motores de la economía, con un aporte de 24% al crecimiento total de la producción del país, según el DANE, mostrando la especial importancia del sector cooperativo y solidario en la economía colombiana.

1.2.2. El Cooperativismo Financiero

Para la Confederación de Cooperativas de Colombia –Confecoop-, las perspectivas para el sector cooperativo en general, y el de actividad financiera en particular, abre un campo de posibilidades de crecimiento que deberán ser aprovechadas en función de su capacidad y estabilidad; ya que, se reporta que el número de cooperativas financieras en diciembre de 1998 era de 1. A diciembre de 2008 ascendieron a 8 y para diciembre de 2012 registró 7. Al culminar el 2017, al sector 5 cooperativas financieras, 1 banco de naturaleza cooperativa, 1 banco de propiedad cooperativa y una compañía de financiamiento de propiedad cooperativa; 181 cooperativas autorizadas para ejercer la actividad financiera, para un gran total de 189 instituciones pertenecientes al sector cooperativo que ejercen la actividad financiera vigiladas por la Super-financiera y la Super- solidaria.

Según reportes de los organismos de vigilancia y control⁴, las cooperativas atienden necesidades de financiación, ahorro e inversión de 3.545.974 colombianos de manera directa, lo que impacta de manera estimada incluyendo grupo familiar a 12.4 millones de personas.

La base social está compuesta por género: 47% hombres y 53% mujeres. El aporte del sector solidario a la formalización del trabajo, resulta de suma importancia ya que el número de empleados en 2016 era de 11.288 y en 2017 ascendió a 13.212 trabajadores. La participación en la vinculación laboral representa el 67% mujeres y 33% hombres. En la parte gerencial de un total de 188, los hombres participan con el 61% (115), en tanto que las mujeres 39% (73).

Para el cooperativismo de actividad financiera, se plantea algunos escenarios en materia normativa, como son, la implementación de normas relativas al buen Gobierno de las cooperativas y una implementación de sistemas de riesgo paulatina, temáticas que demandan esfuerzos importantes. Estas dos se constituyen en elementos esenciales para que el sector avance de manera adecuada como actor principal del negocio de la intermediación de recursos en Colombia. Estos temas y la adecuada administración de los recursos de la entidad, conforme a la filosofía que ha caracterizado por años a las cooperativas, sin duda, es un apoyo a la ratificación del principio de identidad.

Los riesgos han estado presentes en la actividad financiera de las cooperativas, sin embargo, tiene espacio para mejorar, en especial para las cooperativas medianas y pequeñas, en las cuales resulta compleja la implementación del Sistema de Implementación y Administración de Riesgos –SIAR-, por la debilidad característica en cuanto a planta de personal y tecnología. Llamando de un lado, a adecuarse para la implementación y el fortalecimiento de la infraestructura que debe

⁴ Confecoop, Observatorio Cooperativo No. 44, Sector Cooperativo con actividad financiera. Diciembre 2017

estar en permanente innovación para no quedarse rezagada. De otro, a combatir la corrupción desde el sector, para evitar que organizaciones que utilizan de manera fraudulenta el nombre de las cooperativas, se aprovechen de las necesidades económicas de la ciudadanía, además de fortalecer la promoción de la educación financiera cooperativa.

1.3 Caracterización de los Asociados

Construir el PESEM implica el conocimiento de las necesidades de los asociados y las relaciones de la empresa autogestionaria, teniendo en cuenta las particularidades de quienes la conforman. Acorde a resultados arrojados por la base de datos de DEMCOOP a 31 de julio de 2018 y a las respuestas analizadas a la encuesta tramitada.

Los asociados se clasifican según su forma de pago, como se discrimina en el siguiente cuadro, por cada una de las pagadurías:

CUADRO 1

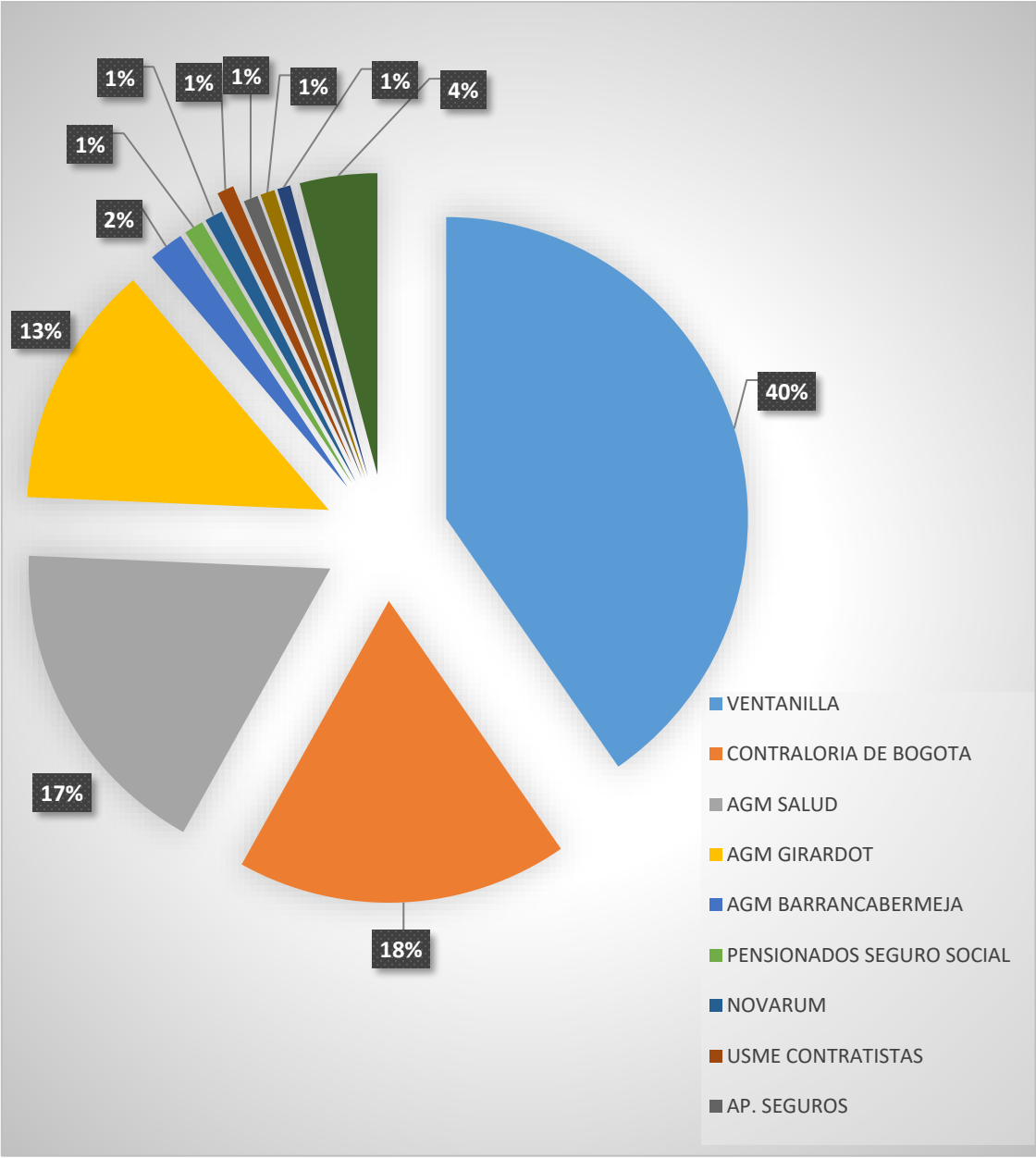
| ASOCIADOS POR PAGADURIA | | |
|--------------------------------|---------------------|---------------|
| PAGADURIA | No ASOCIADOS | % |
| VENTANILLA | 622 | 40,3% |
| CONTRALORIA DE BOGOTA | 274 | 17,8% |
| AGM SALUD | 271 | 17,6% |
| AGM GIRARDOT | 202 | 13,1% |
| AGM BARRANCABERMEJA | 29 | 1,9% |
| PENSIONADOS SEGURO SOCIAL | 16 | 1,0% |
| NOVARUM | 15 | 1,0% |
| USME CONTRATISTAS | 14 | 0,9% |
| AP. SEGUROS | 12 | 0,8% |
| SUBRED SALUD CENTRO ORIENTE PL | 12 | 0,8% |
| DEMCOOP | 11 | 0,7% |
| MENOS DE 10 ASOCIADOS | 64 | 4,2% |
| TOTAL | 1542 | 100,0% |

Fuente: DEMCOOP, base de datos a 31 de julio de 2018

Según refleja el cuadro No. 1 la mayor participación la representan los asociados por ventanilla con un 40.3%, seguida de Contraloría de Bogotá con un 17.8%, AGM Salud Bogotá –Cooperativa de Trabajo Asociado- con un 17.6% y AGM Girardot con un 13.1%, pagadurías con menos de 10 asociados participa con un 4.2%, AGM Barranca 1.9%, de otro lado, entre los pensionados de Seguro

Social 1.0%, Novarum 1.0%, Usme Contratista 0.9%, AP Seguros 0.8%, Subred Salud Centro Oriente PL 0.8% y Demcoop 0.7%.

GRAFICO 1
ASOCIADOS POR PAGADURIA



Fuente: DEMCOOP, base de datos a 31 de julio de 2018

Por rangos de edad se tiene la siguiente categorización:

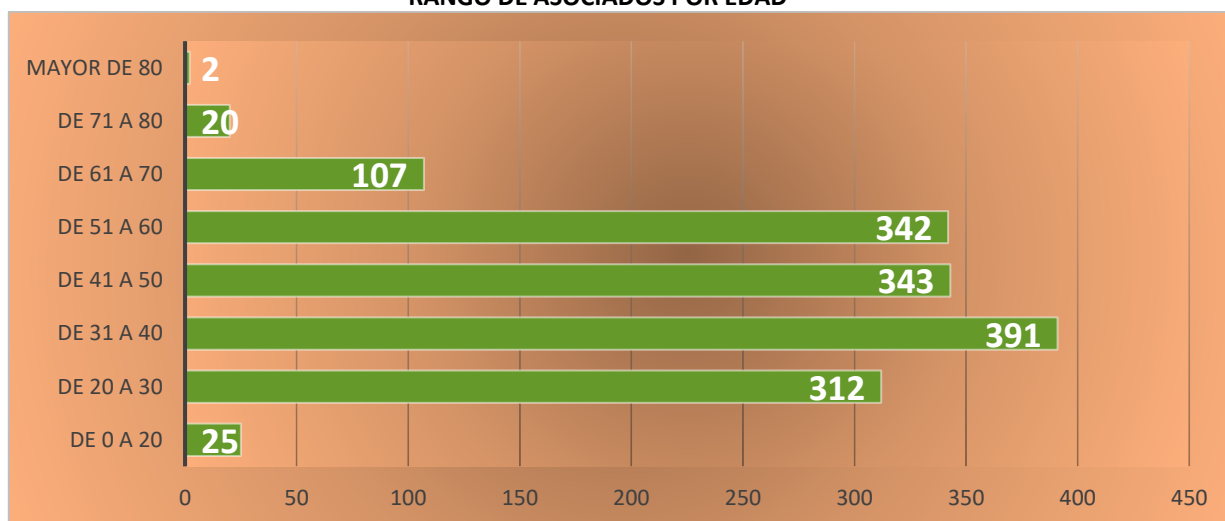
CUADRO 2

| RANGO DE ASOCIADOS POR EDAD | | |
|-----------------------------|--------------|------|
| RANGO | No ASOCIADOS | % |
| DE 0 A 20 | 25 | 2% |
| DE 20 A 30 | 312 | 20% |
| DE 31 A 40 | 391 | 25% |
| DE 41 A 50 | 343 | 22% |
| DE 51 A 60 | 342 | 22% |
| DE 61 A 70 | 107 | 7% |
| DE 71 A 80 | 20 | 1% |
| MAYOR DE 80 | 2 | 0% |
| TOTAL ASOCIADOS | 1542 | 100% |
| PROMEDIO EDAD | 42 | |

Fuente: DEMCOOP, base de datos a 31 de julio de 2018

Como lo refleja el cuadro y gráfica 2 la base societaria dentro del el rango de edad de los asociados es amplio ya que contamos con asociados con edades inferiores a los 20 años y mayores de 80. Sin embargo, la mayor participación se encuentra entre los 20 a 70 años, 1.495 (96.95%). De otro lado, al correlacionar las respuestas obtenidas en la encuesta aplicada, de los 219 asociados que respondieron arroja que el 100% se encuentra en el rango de edad de 20 a 65 años

GRAFICA 2
RANGO DE ASOCIADOS POR EDAD



Fuente: DEMCOOP, base de datos a 31 de julio de 201

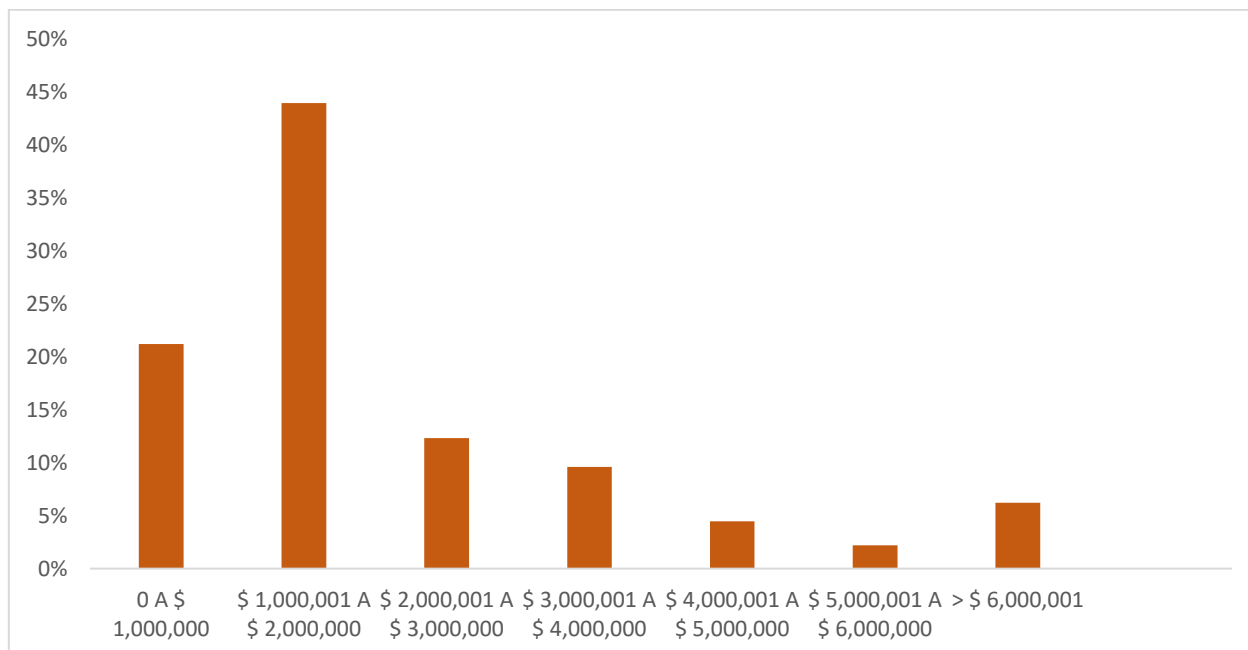
Los asociados se clasifican por nivel de ingreso así:

CUADRO 3

| NIVEL DE INGRESOS | | |
|-----------------------------|------------------|------|
| RANGO | No ASOCIADOS | % |
| 0 A \$ 1,000,000 | 327 | 21% |
| \$ 1,000,001 A \$ 2,000,000 | 678 | 44% |
| \$ 2,000,001 A \$ 3,000,000 | 190 | 12% |
| \$ 3,000,001 A \$ 4,000,000 | 148 | 10% |
| \$ 4,000,001 A \$ 5,000,000 | 69 | 4% |
| \$ 5,000,001 A \$ 6,000,000 | 34 | 2% |
| > \$ 6,000,001 | 96 | 6% |
| TOTAL | 1542 | 100% |
| PROMEDIO SALARIO | 2.393.485 | |

Fuente: DEMCOOP, base de datos a 31 de julio de 2018

Se denota que nuestra base societaria 1.016 (66%) cuenta con ingresos entre \$1 millón a \$ 4 millones, seguido de quienes se ubican en el rango de hasta \$1 millón (21%), quienes perciben ingresos entre \$4 y más de \$6 millones (12%).

GRAFICA 3**NIVEL DE INGRESOS**

Fuente: DEMCOOP, base de datos a 31 de julio de 2018

Los niveles de educación de la base societaria:

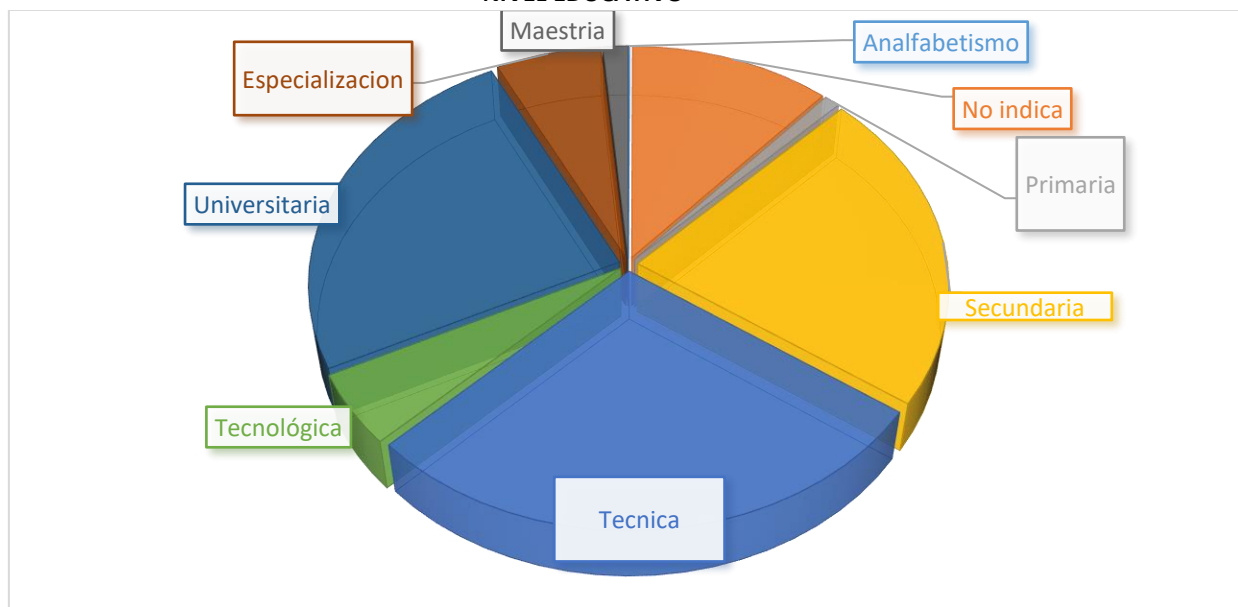
CUADRO 4

| NIVEL EDUCATIVO | | |
|------------------------|--------------|-------------|
| NIVEL ESTUDIO | No ASOCIADOS | % |
| Analfabetismo | 1 | 0,1% |
| No indica | 177 | 11% |
| Primaria | 14 | 1% |
| Secundaria | 342 | 22% |
| Tecnica | 435 | 28% |
| Tecnológica | 76 | 5% |
| Universitaria | 382 | 25% |
| Especializacion | 93 | 6% |
| Maestria | 22 | 1% |
| TOTAL ASOCIADOS | 1542 | 100% |

Fuente: DEMCOOP, base de datos a 31 de julio de 2018

El nivel educativo se agrupa en mayor proporción los niveles: secundaria, técnica, tecnológica y universitaria el 80%. Con especialización, maestría 7% en primaria contamos con 14 asociados que presenta el 1%, en tanto que el 0.1% registra analfabetismo. como se complementa y se aprecia en la gráfica 5. No indica su nivel educativo el 11% -tema que llama la atención-,

**GRAFICA 4
NIVEL EDUCATIVO**



Fuente: DEMCOOP, base de datos a 31 de julio de 2018

Nivel de educación cooperativa con que cuentan los asociados, es la siguiente:

CUADRO No. 5

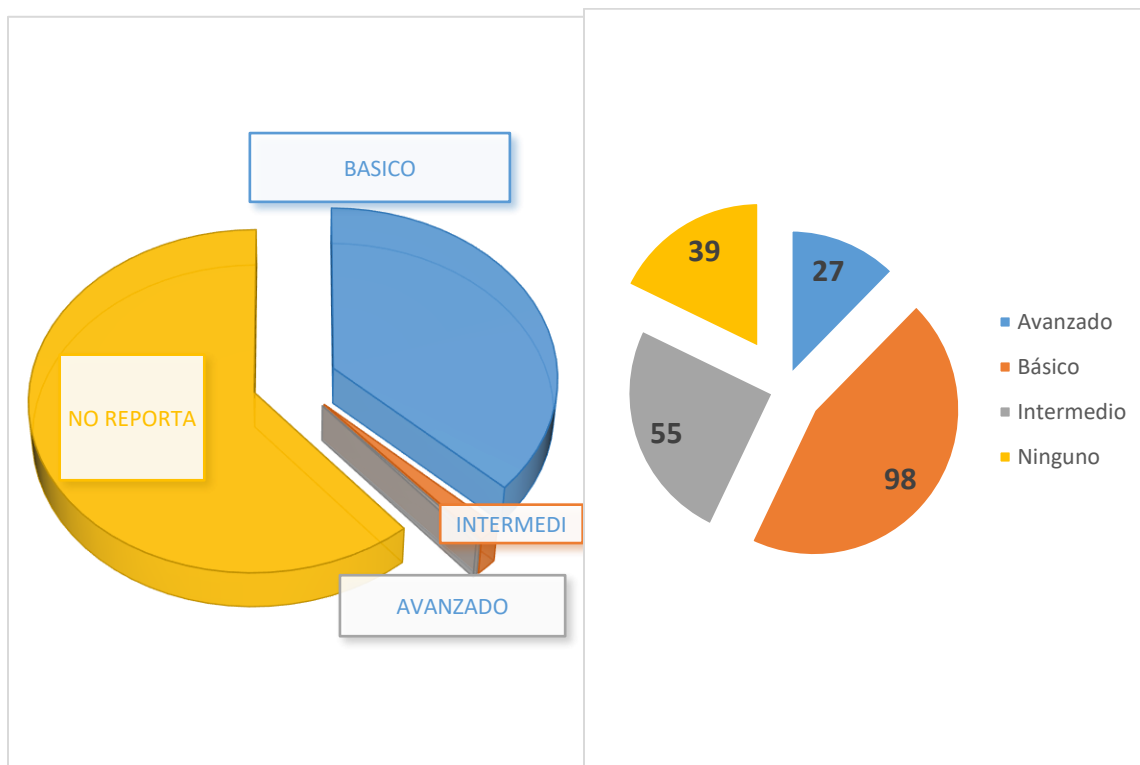
| NIVEL EDUCATIVO COOPERATIVISMO | | |
|------------------------------------|--------------|-------------|
| NIVEL CURSO | No ASOCIADOS | % |
| CURSO BÁSICO DE COOPERATIVISMO | 570 | 37% |
| CURSO INTERMEDIO DE COOPERATIVISMO | 24 | 2% |
| CURSO AVANZADO DE COOPERATIVISMO | 5 | 0% |
| NO REPORTA | 943 | 61% |
| TOTAL ASOCIADOS | 1542 | 100% |

Fuente: DEMCOOP, base de datos a 31 de julio de 2018

Es de apreciar que 943 asociados (61%) no reporta en la base de datos ningún nivel educativo en cooperativismo, 570 (37%) cuentan con el curso básico, 24 (2%) con el intermedio y apenas 5 presentan nivel avanzado. En la encuesta se obtiene información de 219 asociados que representan el 14% del total de asociados, encontrando diferencias notorias en el nivel Avanzado, que registra 27 asociados capacitados frente a cinco (5) en la base de datos, como se puede apreciar en gráfica 5.

GRAFICA 5

NIVEL EDUCATIVO COOPERATIVISMO



Fuente: DEMCOOP, base de datos a 31 de julio de 2018 y tabulación encuesta 2018

La base societaria según género se muestra, así:

CUADRO 6

| RANGO DE ASOCIADOS POR GENERO | | |
|--------------------------------------|---------------------|-------------|
| RANGO | No ASOCIADOS | % |
| MUJERES | 981 | 64% |
| HOMBRES | 561 | 36% |
| TOTAL | 1542 | 100% |

Fuente: DEMCOOP, base de datos a 31 de julio de 2018

GRAFICA 6

ASOCIADOS POR GENERO



Fuente: DEMCOOP, base de datos a 31 de julio de 2018

La base societaria según estado civil, por género se establece:

CUADRO 7

ESTADO CIVIL POR GENERO

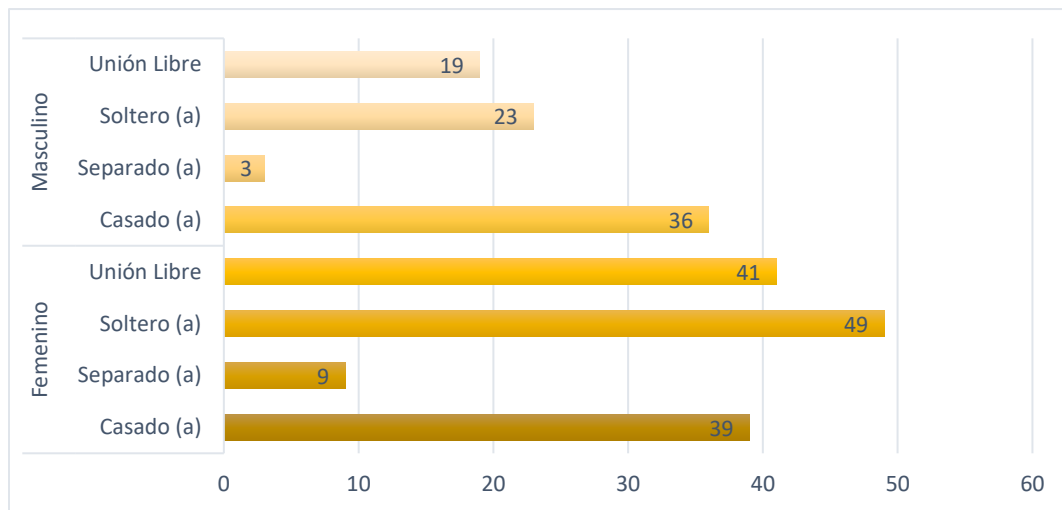
| Etiquetas de fila | Estado Civil | % |
|--------------------------|---------------------|-----------|
| Femenino | 138 | 63 |
| Casada | 39 | 27 |
| Separada | 9 | 7 |
| Soltera | 49 | 36 |
| Unión Libre | 41 | 30 |
| Masculino | 81 | 37 |
| Casado | 36 | 44 |

| | | |
|----------------------|------------|------------|
| Separado | 3 | 4 |
| Soltero | 23 | 28 |
| Unión Libre | 19 | 24 |
| Total general | 219 | 100 |

Fuente: DEMCOOP Tabulación encuesta 201

GRAFICA 6

ESTADO CIVIL POR GENERO



Fuente: DEMCOOP Tabulación encuesta 2018

El cuadro 7 y la gráfica 6 refleja que para el género femenino 138 participantes, es superior el estado civil soltera, seguida de casada, unión libre y separada representando un 63%. En tanto que para el masculino 81 (37%), la mayor participación la tienen los casados, le sigue, unión libre, soltero y separado.

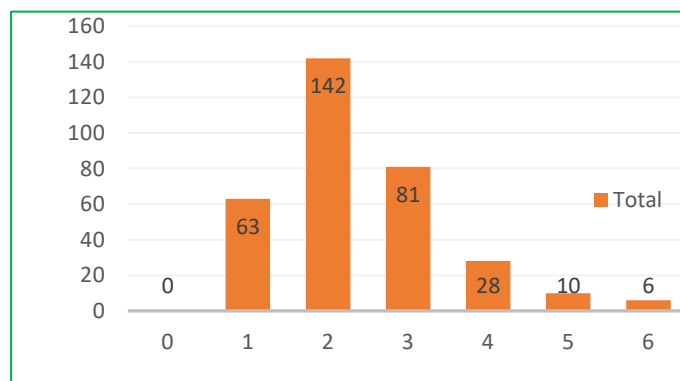
El número de hijos por asociado, se refleja a continuación:

CUADRO 8

NUMERO DE HIJOS

| No. DE HIJOS | ASOCIADOS |
|--------------|-----------|
| 1 | 63 |
| 2 | 142 |
| 3 | 81 |
| 4 | 28 |
| 5 | 10 |
| 6 | 6 |

GRAFICA 7



Fuente: DEMCOOP Tabulación encuesta 2018

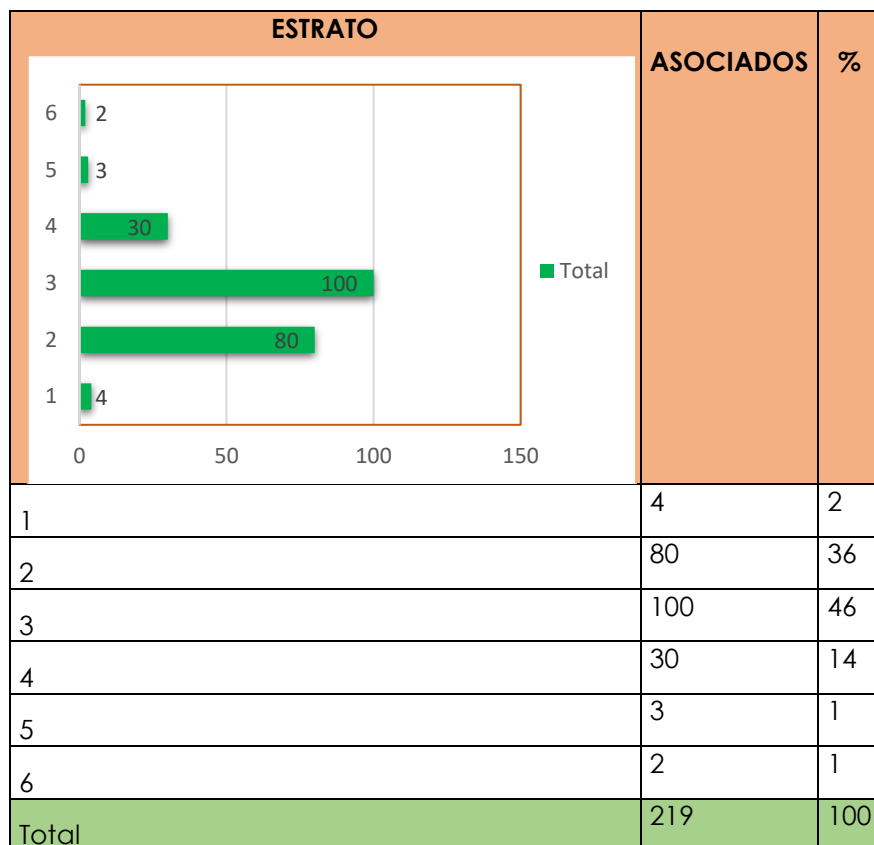
Como se aprecia en el cuadro 8 y gráfica 7 la mayor proporción de hijos de los asociados se encuentra entre 1 y 3 hijos, seguido de los que tiene 4, 5 y 6 hijos.

Estrato socioeconómico de la base societaria:

CUADRO 9

GRAFICA 8

ESTRATO SOCIOECONOMICO



Fuente: DEMCOOP Tabulación encuesta 2018

Se observa en el cuadro 9 y gráfica 8 que la mayor parte de nuestra base societaria se encuentra concentrada en los estratos 2, 3 y 4.

1.4Caracterización de integrantes de órganos de Administración y Vigilancia y colaboradores de DEMCOOP

Con este PESEM 2018-2020, se pretende detallar en alguna medida, el perfil de: Delegados, instancia donde salen elegidos los integrantes del Consejo de Administración,

Junta de Vigilancia, cubija igualmente a los colaboradores, todos claves en el desarrollo autogestionario y administrativo de DEMCOOP.

1.4.1. Caracterización de integrantes de órganos de Administración y Vigilancia

CUADRO 10
INTEGRANTES ORGANOS DE ADMINISTRACION Y VIGILANCIA

| INSTANCIA | NUMERO |
|--|--------|
| Delegados | 54 |
| Consejo de Administración –Principales y Suplentes | 10 |
| Junta de Vigilancia –Principales y Suplentes | 6 |

Fuente: DEMCOOP Base de datos

La composición integrantes órganos de administración y vigilancia por género:

CUADRO 11
DELEGADOS POR GÉNERO

| GENERO | NUMERO | % |
|--------------|-----------|---------------|
| Hombres | 28 | 52% |
| Mujeres | 26 | 48% |
| Total | 54 | 100.00 |

Fuente: Base de datos DEMCOOP

GRAFICA 11
DELEGADOS POR GENERO



52%

48%

De los cuadros números 9, 10 y gráfica 6, se observa que la participación como delegados de hombres y mujeres es distribuida de manera equilibrada. Sin embargo, en la composición del Consejo de Administración de los diez integrantes, 5 principales y 5 suplentes, sólo hay presencia de 2 mujeres. La Junta de Vigilancia con total de 6 integrantes; 4 son mujeres y 2 hombres.

Rangos de edad de los integrantes de los órganos de administración y vigilancia:

CUADRO 12
RANGOS EDAD INTEGRANTES ORGANOS DE ADMINISTRACION Y VIGILANCIA

| RANGOS | NUMERO | % |
|--------|--------|-----|
| 20-30 | 2 | 4% |
| 31-40 | 12 | 22% |
| 41-50 | 13 | 24% |
| 51-60 | 16 | 30% |

| | | |
|--------------|-----------|------------|
| 61-70 | 10 | 18% |
| Mayor de 71 | 1 | 2% |
| Total | 54 | 100 |

Fuente: DEMCOOP Base de datos

Un alto porcentaje de los integrantes de órganos de administración y vigilancia se concentra en los tres grupos etarios con rangos de edad entre los 41 a 70 años, tendencia correlacionada con el rango de edad de los asociados.

El nivel educativo de los integrantes de órganos de administración y vigilancia:

CUADRO 13
NIVEL EDUCATIVO INTEGRANTES ORGANOS DE ADMINISTRACION Y VIGILANCIA

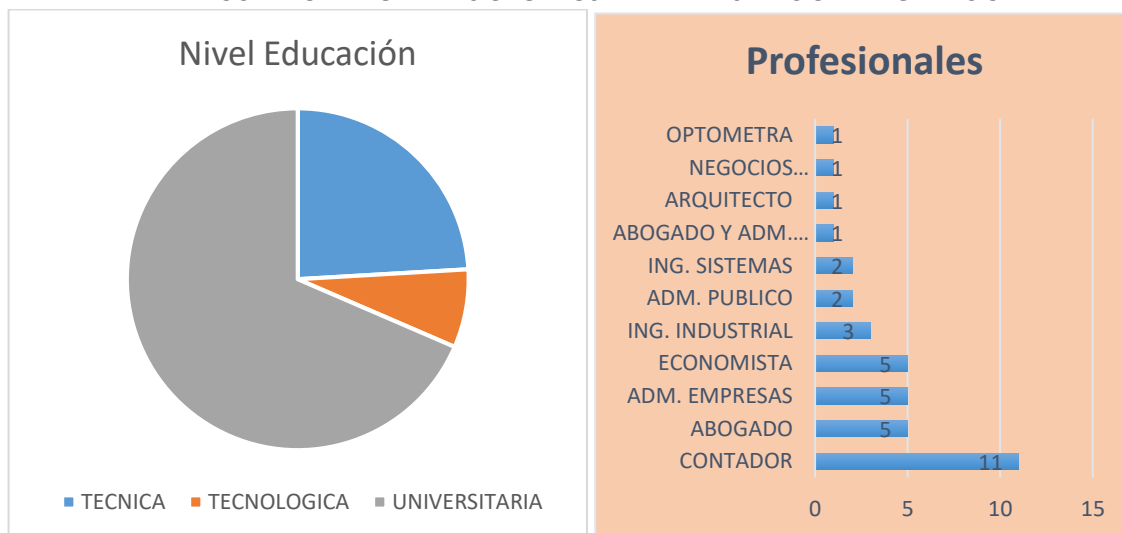
| NIVEL EDUCATIVO | NUMERO | % |
|-----------------|-----------|------------|
| Técnico | 13 | 24% |
| Tecnólogo | 4 | 7% |
| Universitario | 37 | 69% |
| Total | 54 | 100 |

Fuente: DEMCOOP documentos de postulación a Delegados 2017-2020

Resulta importante resaltar dentro de los delegados, la presencia de los niveles técnico 13 (24%), tecnólogo 4 (7%) y universitario 37 (69%), entre éstos últimos se encuentran 13 que han cursado especialización y 1 maestría. Dentro del análisis se evidencia la presencia multidisciplinaria, sin embargo, se resaltan: contaduría, derecho, administración de empresas, economía, ingeniería industrial, administración pública, ingeniería sistemas, arquitectura, negocios internacionales y optometría, como bien lo refleja el cuadro 12 y la gráfica 10.

GRAFICA 12

NIVEL EDUCATIVO INTEGRANTES ORGANOS DE ADMINISTRACION Y VIGILANCION



Fuente: DEMCOOP documentos de postulación a Delegados 2017-2020

Formación y capacitación cooperativa de los integrantes de los órganos de administración y vigilancia, el mayor nivel se encuentra en el básico 19 (35%), medio 18 (33%) y avanzado 17 (32%) como se refleja seguidamente:

CUADRO 14
FORMACION Y CAPACITACION COOPERATIVA INTEGRANTES ORGANOS
DE ADMINISTRACION Y VIGILANCIA

| NIVEL | NUMERO | % |
|----------------|-----------|------------|
| Curso Básico | 19 | 35% |
| Curso Medio | 18 | 33% |
| Curso Avanzado | 17 | 32% |
| Total | 54 | 100 |

Fuente: DEMCOOP documentos de postulación a Delegados 2017-2020

Adicionalmente, se reportaron capacitaciones y actualizaciones, así:

CUADRO 15
ACTUALIZACION INTEGRANTES ORGANOS ADMINISTRACION Y VIGILANCIA

| ACTUALIZACION | NUMERO | % |
|---------------|-----------|------------|
| Delegados | 20 | 37% |
| Diplomados | 6 | 11% |
| Varios | 8 | 15% |
| No reporta | 20 | 37% |
| Total | 54 | 100 |

Fuente: DEMCOOP documentos de postulación a Delegados 2017-2020

El cuadro 13 y 14 muestran una baja tendencia por parte de los integrantes de los órganos de administración y vigilancia, en particular los delegados, a la capacitación cooperativa en los niveles que son obligatorios: curso básico, medio y avanzado; así como a realizar actualizaciones en temas que afectan el devenir y funcionamiento del sector solidario y de la autogestión de la empresa cooperativa, en temas tales como: Normas Internacionales de Información Financiera -NIIF, control y gestión de riesgo de liquidez al interior de las entidades solidarias, nueva reforma tributaria y sus implicaciones para el sector solidario, programas de gestión en economía solidaria, balance social, planeación estratégica.

De otro lado, se resalta que evaluados los documentos de postulación 20 aspirantes no reportan ninguna información a pesar de ser obligatoria y al curso de Delegados que era obligatorio según la convocatoria, solamente asistieron 20 (37%) dejando de asistir 34 (63%) mostrando falta de compromiso con la capacitación para la vida democrática y autogestionaria de la empresa DEMCOOP.

El tiempo de desempeño al frente de DEMCOOP, de los integrantes de los órganos de administración y vigilancia, se encuentra:

CUADRO 16
TIEMPO DESEMPEÑO AL FRENTE DEMCOOP
INTEGRANTES ORGANOS ADMINISTRACION Y VIGILANCIA

| TIEMPO DESEMPEÑO | NUMERO | % |
|------------------|--------|---|
|------------------|--------|---|

| | | |
|----------------|-----------|------------|
| 2 a 5 años | 18 | 33% |
| 6 a 10 años | 19 | 35% |
| 11 a 15 años | 10 | 19% |
| 16 a 20 años | 6 | 11% |
| Más de 20 años | 1 | 2% |
| Total | 54 | 100 |

Fuente: DEMCOOP Actas de Asambleas, Consejo de Administración y Junta de Vigilancia

Del total de 54 delegados, 18 (33%) su tiempo de desempeño se encuentra entre 2 a 5 años, un porcentaje acumulado 65% no solamente se han desempeñado como delegados sino como integrantes del gobierno institucional -Consejo de Administración y Junta de Vigilancia- entre 6 a 20 años, 1 (2%) ha sido delegado, integrante del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia por más de 20 años.

1.4.2. Caracterización de los Colaboradores

La composición por género de los colaboradores de DEMCOOP:

CUADRO 17
COMPOSICION POR GENERO COLABORADORES

| GENERO | NUMERO | % |
|--------------|-----------|---------------|
| Hombres | 5 | 46% |
| Mujeres | 6 | 54% |
| Total | 11 | 100.00 |

Fuente: DEMCOOP Base de datos

En su composición nos muestra que de los 11 colaboradores al servicio de DEMCOOP tiene una participación mayoritaria en el colectivo laboral de las mujeres con 6 (54%) que representa un poco más de la mitad. En tanto que, 5 hombres representan el 46%. Resaltando que, con el desempeño en cada uno del rol asignado, hacen posible el cumplimiento del objeto social de la empresa solidaria y autogestionaria.

Rangos de edad de los colaboradores de la cooperativa

CUADRO 18
RANGOS DE EDAD DE LOS COLABORADORES

| RANGO | COLABORADOR | % |
|--------------|-------------|------------|
| De 20 a 30 | 4 | 36.36% |
| De 31 a 40 | 5 | 45.45% |
| De 41 a 50 | 0 | 0 |
| De 51 a 60 | 2 | 18.18% |
| Total | 11 | 100 |

Fuente: DEMCOOP Base de datos

El rango de mayor tendencia entre los colaboradores se encuentra entre los 20 a 40 años, representando una sumatoria de 9 (82%), el rango de 51 a 60 años representa 2 (18%) colaboradores.

Tiempo de desempeño en el sector solidario:

CUADRO 18
TIEMPO DE DESEMPEÑO EN EL SECTOR SOLIDARIO

| DESEMPEÑO | NUMERO | % |
|----------------|-----------|------------|
| Meses | 1 | 9% |
| 1 a 5 años | 6 | 55% |
| 6 a 10 años | 2 | 18% |
| Más de 11 años | 2 | 18% |
| Total | 11 | 100 |

Fuente: DEMCOOP base de datos

El talento humano se ha desempeñado y formado en DEMCOOP el 73% han prestado sus servicios entre 1 y 10 años, mostrando permanencia, estabilidad y un buen servicio, aunado a los rangos de edad de 20 a 40 años lo que conlleva renovación y formación del talento humano para la mejora continua y el crecimiento organizacional.

Nivel educativo de los colaboradores de la planta:

CUADRO 19

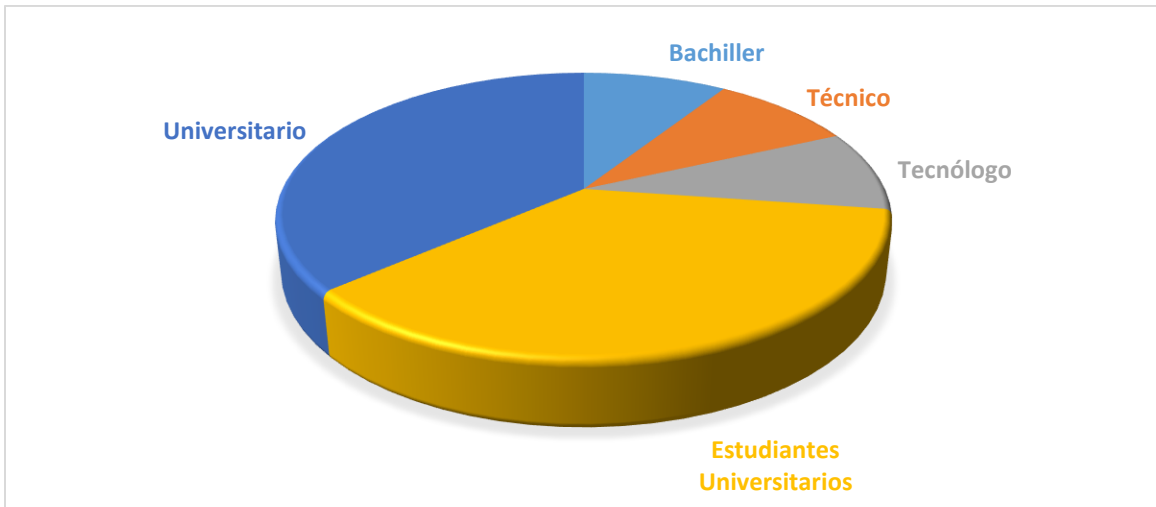
NIVEL EDUCATIVO COLABORADORES

| NIVEL EDUCATIVO | NUMERO | %% |
|----------------------------|-----------|------------|
| Bachiller | 1 | 9% |
| Técnico | 1 | 9% |
| Tecnólogo | 1 | 9% |
| Estudiantes Universitarios | 4 | 36% |
| Universitario | 4 | 36% |
| Total | 11 | 100 |

Fuente: DEMCOOP base de datos

Acorde al cuadro 19 y gráfica 8, los datos reportan un colectivo laboral cualificado, la sumatoria de técnico, tecnólogo, estudiantes universitarios en semestres avanzados y nivel universitario corresponde a 10 (91%), implicando formación y capacitación permanente que contribuya a la calidad y proyección de vida para los colaboradores, a su vez que al buen servicio para los asociados.

GRAFICA 13
NIVEL EDUCATIVO COLABORADORES



Fuente: DEMCOOP base de datos

Formación y actualización:

CUADRO 20

ACTUALIZACION COLABORADORES

| NIVEL | NUMERO | % |
|--------------|-----------|------------|
| Diplomados | 2 | 18% |
| Varios | 7 | 64% |
| No reporta | 2 | 18% |
| Total | 11 | 100 |

Fuente: DEMCOOP base de datos

Los colaboradores han mostrado su compromiso permanente con DEMCOOP ya que igualmente son asociados, en tal sentido en la base de datos se registra su participación en la formación y capacitación cooperativa como son el nivel básico 9; medio 4; avanzado 3; delegados 4.

Igualmente, han tomado formación en Políticas NIIF, Gerencia del servicio y atención al asociado, Conferencia Especializada en nueva Reforma Tributaria, Seminario Taller cómo controlar y gestionar el Riesgo de liquides al interior de las entidades solidarias, curso Sicoopwed, Congreso Nacional de Riesgo Financiero para el Sector Solidario, Información Tributaria en medios electrónicos para la DIAN, Diplomados de Estudio en Administración Integral de Riesgo en Organizaciones Solidarias.

El talento humano al servicio de DEMCOOP presenta cualidades importantes para la empresa autogestionaria como son: respeto, trabajo en equipo, brindar orientación al asociado, humanismo, cumplimiento. Estas condiciones las reportan los encuestados, en la tabulación de las debilidades y fortalezas, que calificaron el actuar de nuestros colaboradores, sin los cuales no sería posible

permanecer y crecer en ambiente tan competitivo y como se mostró al inicio ir ascendiendo en el posicionamiento económico y social de DEMCOOP.

Debe tenerse en cuenta que la encuesta fue tramitada por 219 asociados, apenas un 14.20% de toda nuestra base societaria, lo que permite inferir que el análisis quede incompleto ya que deja de cubrir un 85.8%. No obstante, se aportan elementos significativos para ser tenidos en cuenta en este PESEM y Plan Estratégico.

**CUADRO 21
DEBILIDADES Y FORTALEZAS PERCIBIDAS POR LOS ASOCIADOS**

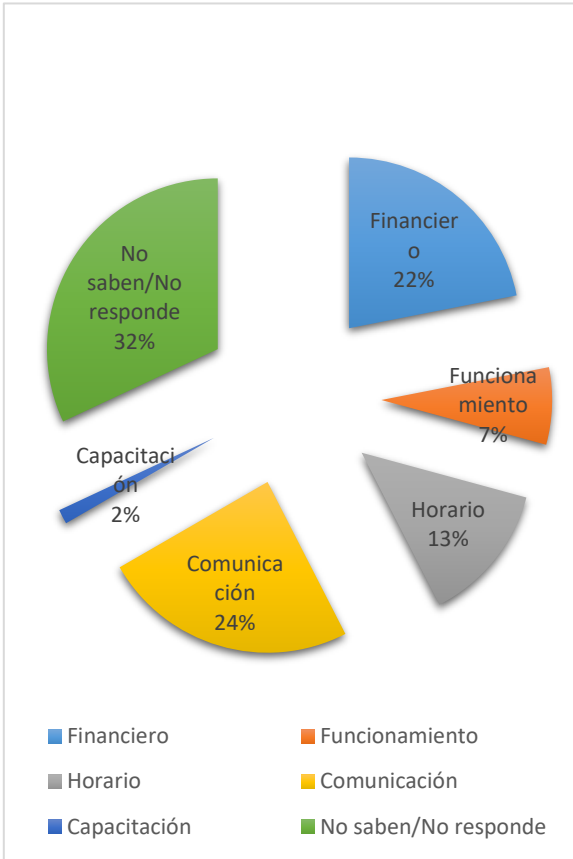
| Debilidades | | Fortalezas | |
|----------------------|------------|------------------------|------------|
| Costo al Asociado | 48 | Financiero | 81 |
| Funcionamiento | 16 | Funcionamiento | 62 |
| Horario | 29 | Solidez | 32 |
| Comunicación | 53 | Capacitaciones | 14 |
| Capacitaciones | 3 | Emprendedora | 4 |
| No saben/No responde | 70 | No saben/ No responden | 26 |
| Total | 219 | Total | 219 |

Fuente: DEMCOOP Tabulación encuesta 2018

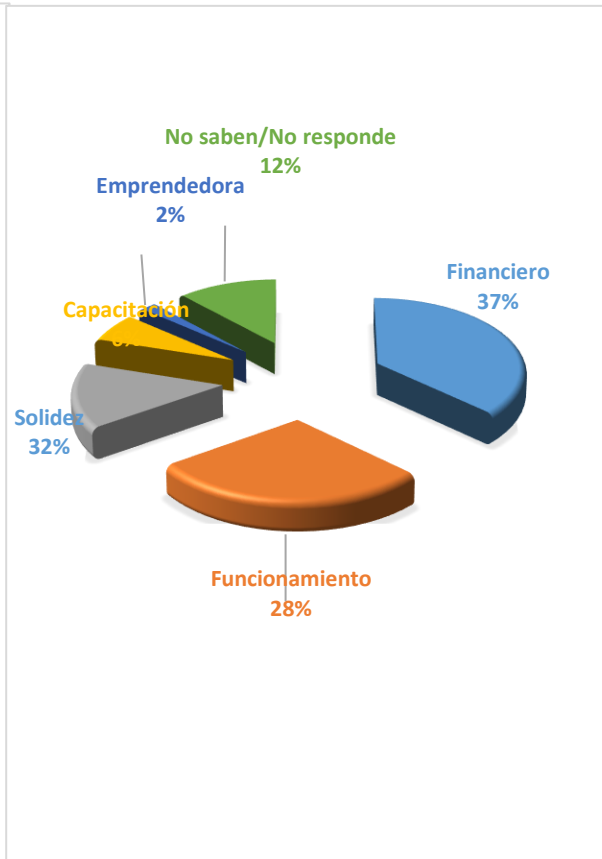
GRAFICA 14

DEBILIDADES Y FORTALEZAS PERCIBIDAS POR LOS ASOCIADOS

DEBILIDADES



FORTALEZAS



Fuente: DEMCOOP Tabulación encuesta 2018

1.5. Identificación y calificación de variables internas y externas – Herramienta DOFA

| DEBILIDADES | CALIFIC. | OPORTUNIDADES | CALIFIC. |
|--|-----------------|---|-----------------|
| 1, Falta de divulgación del portafolio de los servicios | A | 1, Establecer convenios con instituciones educativas a nivel universidades, especializaciones, carreras técnicas que beneficien a los asociados y su núcleo familiar. | M |
| 2, Falta comunicación permanente y oportuna con los asociados de las actividades de la cooperativa | A | 2. Establecer convenio o alianzas con las instituciones educativas del sector solidario | A |
| 3, Falta de medición en los logros de los programas de formación y capacitación. | A | 3. La exigencia de la ley para la formación y capacitación permanente en educación en la Economía Solidaria | A |
| 4, Falta renovación en las estrategias metodológicas de capacitación | A | 4. Vinculación de los familiares de los asociados a la base societaria | A |
| 5. Falta de asistencia de los asociados a los cursos que ofrece la cooperativa | A | 5. Posicionamiento de la organización en relación con otras entidades del sector | A |
| 6, Desaprovechamiento de los integrantes de órganos de Administración y Vigilancia para capacitarse y formarse para la gestión cooperativa | A | 6. Las actividades lúdicas y deportivas deben aprovecharse de mejor manera para la formación y capacitación | |
| 7, Asociados (as) con perfiles diversos y cualificados para emprender procesos de formación y capacitación cooperativa | A | 7. Aprovechamiento de la legislación cooperativa para diversificar el objeto social de la cooperativa | |
| 8. Falta de interés de los asociados en capacitarse en temas de la economía solidaria y el emprendimiento | A | 8. La expedición de normas por parte del gobierno que afectan al sector de la economía solidaria | |

| FORTALEZAS | CALIFIC. | AMENAZAS | CALIFIC. |
|--|-----------------|---|-----------------|
| 1, Solidez financiera, credibilidad y buen nombre a nivel empresarial | A | 1, Falta de estabilidad laboral en lo público y privado, no hay contrato laboral solo OPS | A |
| 2, Medios técnicos, excelente software y recursos apropiados para la divulgación la gestión social | A | 2.La inasistencia de la base social a los eventos de capacitación de la Cooperativa | A |
| 3. Permanente capacitación a empleados y administrativos de la cooperativa | A | 3, La política gubernamental no favorece la seguridad y el desarrollo del sector solidario | A |
| 4, Predominio del espíritu de solidaridad y trabajo en equipo | A | 4, Falta de integración y unidad del sector en la defensa de sus intereses | A |
| 5, Base social con niveles de educación elevados y perfiles diversos. | A | 5.La expedición de normas por parte del gobierno que afectan al sector de la economía solidaria, como la reforma tributaria | A |
| 6. Calidad y compromiso del consejo de administración y de los colaboradores. | A | 6. Las políticas gubernamentales que persiguen o deslegitimizan la acción cooperativa | M |
| 7.Existencia de Convenios Institucionales para brindar amplio portafolio de servicios | A | 7. La competencia del sector financiero y las cajas de compensación | A |

CRUCE DE VARIABLES Y FORMULACION DE OBJETIVOS ESTRATEGICOS

MATRIZ DOFA

| FO | FA | OBJ ESTRATEGIO FO | OBJ ESTRATEGICO FA |
|---|---|--|--|
| F1, Solidez financiera, credibilidad y buen nombre a nivel empresarial O1 Establecer convenios con instituciones educativas a nivel universitario y especializaciones, carreras técnicas que beneficien a los asociados y su núcleo familiar. | F1 Solidez financiera, credibilidad y buen nombre a nivel empresarial F9.Disposición de recursos e infraestructura propia para procesos de capacitación | Impulsar el crédito para educación a más bajos intereses dentro del portafolio para la cualificación profesional de los asociados y sus familias a través del establecimiento de convenios con instituciones de educación superior reconocidas | Fortalecer la educación y cualificación de los asociados y su núcleo familiar, para generar empresa con trabajo estable que contribuya a fortalecer el sector solidario y el crecimiento económico y desarrollo social |
| F2, , Medios técnicos, excelente software y recursos apropiados para la divulgación la gestión social. O2, Falta divulgación y comunicación permanente y oportuna con los asociados de las actividades de la cooperativa | 2, Medios técnicos, excelente software y recursos apropiados para la divulgación la gestión social | Generar proyectos educativos de impacto social para impartir educación empresarial y solidaria | Aprovechar la capacidad y formación para impartir educación y lograr representación en el sector solidario |
| F3, Permanente capacitación a empleados y administrativos de la cooperativa . O3. La exigencia de la ley para la formación y capacitación permanente en educación en la Economía Solidaria | 3. Permanente capacitación a empleados y administrativos de la cooperativa | Aumentar el número de asociados(as) con entidades públicas y privadas teniendo en cuenta la solidez financiera, credibilidad y buen nombre de DEMCOOP | Continuar en el fortalecimiento y la integración y unidad del sector solidario, teniendo en cuenta la solidez financiera, credibilidad y posicionamiento de DEMCOOP |
| F4, Predominio del espíritu de solidaridad y trabajo en equipo. O 2.Establecer convenio o alianzas con las instituciones educativas del sector solidario | 4, Predominio del espíritu de solidaridad y trabajo en equipo | Promover e impulsar el modelo cooperativo entre los asociados, su núcleo familiar y sociedad en general | Trabajar por fortalecer el posicionamiento y autonomía del sector, poniendo a disposición los medios y recursos con los que se cuenta para divulgar la doctrina cooperativa |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>F5.. Base social con niveles de educación elevados y perfiles diversos. O3 La exigencia de la ley para la formación y capacitación permanente en educación en la Economía Solidaria</p> | <p>5, Base social con niveles de educación elevados y perfiles diversos</p> | <p>Continuar educando a directivos, administrativos y empleados, con los programas de capacitación y formación que brindan entidades del sector solidario, para garantizar un buen desempeño en la gestión social y económica de DEMCOOP</p> | <p>Comprometer a los directivos, administrativos y empleados de la cooperativa capacitados para que apliquen conocimiento adquiridos en el análisis, ajustes y control de desviaciones que afecten a DEMCOOP y al modelo cooperativo</p> |
| <p>F6, Calidad y compromiso del consejo de administración y de los colaboradores. O7. La competencia del sector financiero y las cajas de compensación</p> | <p>6. Calidad y compromiso del consejo de administración y de los colaboradores</p> | <p>Potenciar la gestión y administración con experiencias significativas de pares empresariales cooperativos preservando la doctrina</p> | <p>Defender la autenticidad de la doctrina cooperativa recuperando la autonomía y reconocimiento del sector solidario</p> |
| <p>F Existencia de Convenios Institucionales para brindar amplio portafolio de servicios.</p> | <p>7.Existencia de Convenios Institucionales para brindar amplio portafolio de servicios</p> | <p>Desarrollar programas educativos orientados a la formación para el trabajo, contando con la diversidad de perfiles cualificados de los asociados (as)</p> | <p>Ofrecer a los asociados(as) cualificados en la formación para el trabajo, oportunidades de empleabilidad y trabajo digno, de asociatividad y emprendimiento empresarial</p> |

SEGUNDA PARTE: MARCO ESTRATEGICO DEMCOOP

MISIÓN INSTITUCIONAL DEMCOOP 2018-2020

Somos un Equipo Humano Autogestionario y Solidario comprometido con el Mejoramiento de la Calidad de Vida de nuestros asociados y su grupo familiar

VISIÓN CORPORATIVA DEMCOOP

DEMCOOP será reconocida para el año 2020 como una cooperativa de aporte y crédito del orden distrital, territorial y nacional, con sentido humano y responsabilidad social que apoya al asociado y su grupo familiar en proyectos empresariales.

POLITICA DEMCOOP

Prestar un Servicio Ágil, Oportuno y Competitivo que genere Valor Agregado al Asociado y su Grupo Familiar, recíproco con la Responsabilidad y el Sentido de Pertenencia de nuestra Base Social.

OBJETIVO GENERAL

Prestar servicios, otorgamiento de créditos, fomento de actividades empresariales de los asociados para el desarrollo y bienestar integral de sus asociados y núcleo familiar.

POLÍTICAS

- Transparencia de gestión y ejecución.
- Austeridad y equidad en el gasto.
- Atención oportuna y eficiente.
- Participación activa y democrática.
- Observación y práctica de la doctrina cooperativa.
- Ampliación de la base social

ESTRATEGIA GENERAL

Mediante un modelo pedagógico participativo local, territorial y nacional formar sujetos solidarios, comprometidos en la construcción de otras realidades posibles, en las que se encuentren y reconozcan la diversidad de los seres, saberes y prácticas que constituyen la comunidad **DEMCOOP**.

VALORES CORPORATIVOS

- ✓ **VALORES HUMANISTAS**

Autoayuda: DEMCOOP por medio de la cooperación garantizar la ayuda necesaria a los asociados.

Democracia: permanente Control democrático de la administración y en consecuencia se programa la vigencia de este PESEM.

Igualdad: el Derecho igualitario de elegir y ser elegidos (un asociado un voto), de ser oídos en sus expectativas, de ser involucrados en las decisiones, etc.

Equidad: Justicia, igualdad y proporcionalidad en la prestación de los servicios.

Solidaridad: la solidaridad, la mutualidad, que hace posible la cooperación, la preocupación por los demás, el deseo de ayudar y servir a otros.

✓ VALORES ÉTICOS

“Los valores éticos consiste en respetar los derechos ajenos originados en la condición humana.”

Honestidad: Es sinceridad en las palabras y de los actos; correspondencia entre las intenciones, las acciones y las apariencias. Es honradez.

Transparencia: El Asociado/da tiene la oportunidad de conocer los estatutos, los reglamentos y los estados financieros de manera que le permitan tener una idea de su solidez y de sus reglas de juego

Responsabilidad Social: DEMCOOP vela por la solidez de la entidad tanto de parte de los directivos y administradores como de sus asociados.

Vocación Social: Pensar en los demás, sentir con los demás, preocuparse por los demás y cuidar de ellos.

PRINCIPIOS CORPORATIVOS

- **Interés por la Educación Solidaria:** Compromiso permanente encaminado a posibilitar la comprensión de la organización cooperativa.
- **Austeridad:** Actitud prudente, equilibrada, responsable en el aprovechamiento de los recursos patrimoniales colectivos.
- **Consolidación de una Identidad Institucional:** Permanente empeño en definir relaciones autónomas con otras organizaciones.
- **Respeto al medio ambiente:** establecer la importancia del medio ambiente, su relación con el ser humano y prácticas sustentables.

4. FORMULACIÓN DEL PESEM

La estructuración del PESEM se realiza dentro del marco de principios como:

- Percibir de manera integral al asociado, como ser humano, agente social participativo y productivo, para su plena realización individual y grupal.
- Desarrollar y fortalecer el modelo solidario mediante la educación de los asociados, su núcleo familiar y la comunidad en general.
- Desarrollar sentido de pertenencia de los asociados hacia DEMCOOP y el sector de la economía solidaria impulsando la autogestión y el autocontrol.
- Motivar a los asociados en la gestión de su cooperativa participando en el diseño y ejecución de planes y proyectos de desarrollo.
- Estimular la generación de conocimientos humanísticos y sociales, la cultura cooperativa y solidaria.
- Promover dentro de sus actividades socioeconómicas, una cultura ecológica que contribuya al desarrollo sostenible.

4.3. Justificación

DEMCOOP con este proyecto educativo socioempresarial solidario, orientara la ejecución de actividades educativas, en los ámbitos de investigación, promoción, formación, capacitación y asistencia técnica, como soporte del plan de desarrollo. Pero el fin último, es permitir la realización de los fines propuestos, entre ellos están el de mejorar la calidad de vida de la base social y generar procesos de transformación de la realidad que nos rodea.

Seguir Formando: para la solidaridad significa, transformar el discurso en acciones concretas, estableciendo como norma de vida, de manera permanente y progresiva, alcanzar los fines de la economía solidaria, para potenciar así el crecimiento integral del ser humano.

4.4. Objetivos

OBJETIVO GENERAL

Lograr que DEMCOOP sea reconocida como líder del desarrollo local, territorial y en todo el país, a través de procesos de formación, capacitación, investigación, promoción, asistencia técnica y empresarial, involucrando a los asociados, su núcleo familiar, directivos, colaboradores y comunidad en general, en correspondencia con lo establecido en el Plan Estratégico.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Propiciar un mayor compromiso y sentido de pertenencia de los asociados.
- b. Fomentar la cultura solidaria entre los asociados, su núcleo familiar y la comunidad.
- c. Contar con una estructura organizacional flexible que facilite la implementación de nuevas unidades de negocio para el sostenimiento y crecimiento socio-económico.

- d. Desarrollar estrategias pedagógicas que permitan incrementar la participación y la cobertura de los programas de los asociados y su núcleo familiar.
- e. Generar un proceso de investigación, amplio y suficiente, para reconocer la realidad de los grupos poblacionales donde tiene presencia DEMCOOP a fin de contribuir a la construcción de una sociedad más equitativa y solidaria.

6 COMPONENTES DEL PESEM

6.1 AMBITO DE CAPACITACIÓN

Continuar en la consolidación de una cultura y administración empresarial integrales oportunas, -habilidades y destrezas-, en los asociados, administradores y personal al servicio de la cooperativa.

6.1.2 OBJETIVO GENERAL

Actualizar en forma permanente a: directivos, trabajadores y asociados en lo referente a las habilidades necesarias para el buen desempeño, así como en el conocimiento de las nuevas disposiciones relacionadas con el sector solidario.

6.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollo de habilidades técnicas a: asociados, directivos, administradores y personal para una efectiva administración y manejo empresarial.
- Promover acceso a programas de educación formal, no formal e informal que contenga diferentes eventos cuyos contenidos y temas cubran las necesidades de desarrollo tanto cooperativo como personal entre asociados y núcleo familiar.
- Desarrollar habilidades y destrezas necesarias en los asociados, directivos y personal al servicio de DEMCOOP a través de: talleres, seminarios administrativo-cooperativos, buscando estimular la participación y buen desempeño de los diversos actores de la organización cooperativa.
- Capacitación de calidad para los directivos y personal al servicio de la cooperativa.
- Establecer nuevas estrategias y alianzas estratégicas.

6.1.3 ACCIONES A DESARROLLAR

- Q. Rediseñar la estrategia de capacitación, tendiente a lograr un impacto significativo que genere un cambio de actitud frente a la cooperativa.

- b. Estructurar niveles y programas de formación para generar estímulos a los asociados a través de promover procesos educativos formales como diplomados y especializaciones en economía solidaria.
- c. Impulsar mayor asociación de jóvenes, creando una escuela de liderazgo juvenil “Semillero de Jóvenes”, fortaleciendo proyectos que permitan la difusión y el accionar de la cooperativa.
- d. Capacitar a las diversas estructuras de la organización sobre temas actuales y de coyuntura que sean pertinentes por la labor que se desarrolla Ej., NIIF, tasas de interés, normatividad.

CAPACITACION A DIRIGENTES, ADMINISTRADORES Y PERSONAL AL SERVICIO DE DEMCOOP

- Capacitar al grupo de directivos, a la administración y aspirantes al equipo directivo en: regulación y reglamentación del sector cooperativo, en herramientas y técnicas que faciliten el proceso administrativo, para el logro del objeto social y la Misión-Visión de DEMCOOP.
- Capacitar a los administradores y personal al servicio de la cooperativa, en áreas como formulación de proyectos, creación de estrategias de mercadeo, control interno, administración, indicadores, presupuesto, para estimular su compromiso institucional.
- Capacitar a directivos, administradores y personal al servicio de DEMCOOP en herramientas ofimáticas.

Responsable: Comité Educación, Gerencia

Fecha Inicio: Octubre de 2017

Periodicidad: Permanente

Estrategia: adelantar convenios con Instituciones Públicas y Privadas

CAPACITACION FORMAL: Asociados, Núcleo Familiar, Personal al servicio DEMCOOP y Comunidad en General

Responsable: Comité Educación, Gerencia

Fecha Inicio: Enero de 2018

Periodicidad: Permanente

Estrategia: Adelantar convenios y alianzas con la Secretaria de Educación del D.C. y con otras instituciones públicas y privadas.

CAPACITACION NO FORMAL PARA ASOCIADOS, NUCLEO FAMILIAR, PERSONAL AL SERVICIO DEMCOOP Y COMUNIDAD EN GENERAL

- Arte y oficios
- Formación cultural y deportiva

Estrategias:

- Promoción e impulso a la realización de días cultural y deportivo para todos los asociados DEMCOOP.
- **Responsable:** Comité Educación, Comité Bienestar, Consejo de Administración, Gerencia y Gestor Comercial
- **Fecha Inicio:** Enero 2018
- **Periodicidad:** Permanente

B. AMBITO DE INVESTIGACIÓN

Soluciones que atiendan necesidades de la acción social y procesos económicos de DEMCOOP, con el empleo de herramientas y procedimientos teóricos y prácticos.

6.2.1. OBJETIVO GENERAL

Aprovechar los conocimientos y tecnologías para la proyección de DEMCOOP.

6.2.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

- Actualización de información socioeconómica asociados en la base de datos, con el fin de desarrollar servicios acordes a sus necesidades.

6.2.3 ACCIONES A DESARROLLAR

- a) **Pertenencia:** Establecer el perfil y la caracterización del asociado, identificando también su ámbito de desempeño.
- b) **Formación:** Estudio del perfil de directivos, administradores y empleados de la cooperativa.
- c) Identificar el entorno del desempeño del directivo.
- d) Identificar experiencias exitosas de otras organizaciones solidarias.
- e) **Comunicación:** Impulsar comité de comunicaciones.
- f) Promover mecanismos para socializar las actividades, avances y logros de cada comité.
- g)

Estrategia:

Realizar recolección de información de los asociados y su núcleo familiar y del entorno socioeconómico y sus necesidades para la toma de decisiones.

Responsable: Consejo de Administración, Gerente y Gestor Comercial

Fecha Inicio: Diciembre de 2017

Periodicidad: Permanente

6.3 AMBITO DE FORMACIÓN

Robustecer y afianzar el sentido de pertenencia de los asociados, desde su identidad y contexto sociocultural, buscando prácticas asociativas empresariales acordes con el Sistema de Economía Solidaria en Colombia.

6.3.1 OBJETIVO GENERAL

Generar en: asociados, núcleo familiar, dirigentes y personal al servicio de **DEMCOOP** aptitudes-actitudes cooperativas que contribuyan en la promoción de la cultura empresarial autogestionaria.

6.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mejorar niveles de identidad y pertenencia, a través del conocimiento de derechos y deberes establecidos en: estatuto, reglamentos y temáticas que faciliten su desarrollo, conexas a los principios y valores que rigen al cooperativismo.

6.3.3 META GENERAL EN FORMACIÓN

Formar en el sentido de pertenencia y cultura socio-empresarial cooperativa, con una cobertura del 35% para el 2018, el 35% para 2019 y el 30% para 2020.

6.3.4 ACCIONES A DESARROLLAR

- a. Implementar capacitación en diferentes instancias de la organización como delegados, directivo, comités, asociados y servidores de la cooperativa para consolidar un programa de formación.
- b. Desarrollar procesos de inducción y cursos de capacitación sobre economía solidaria que genere una buena motivación a los asociados, núcleo familiar y población.
- c. La capacitación como requisito para la aceptación de los asociados a la cooperativa.
- d. Capacitar a los delegados que hacen presencia en las entidades en los tres niveles de formación que tiene la cooperativa.
- e. Institucionalizar un sistema de incentivos para los asociados en la medida que cumplan cada nivel de formación.
- f. Comunicación efectiva, para trazar estrategias y seguimiento permanente a las tareas y acciones acordadas entre los diferentes comités, impulsando trabajo en equipo para el logro de la Misión-Visión y objetivos propuestos.
- g. Desarrollar una red de comunicación con varias estrategias con reuniones periódicas para intercambio información.

Estrategias:

Realizar charla con asociados y público dando a conocer: La historia de DEMCOOP, sus servicios y beneficios.

Impulsar realización de talleres, seminarios, cursos en temáticas como: Trabajo en equipo, liderazgo y comunicación asertiva.

Periodicidad: Trimestral

Periodicidad: Permanente

Responsable: Comités de apoyo al Consejo de Administración, Consejo de Administración, Gerencia y Gestor Comercial

Fecha Inicio: 2018

6.4. AMBITO DE PROMOCIÓN

Divulgar el pensamiento del modelo cooperativo y solidario, desde la doctrina y fines que le caracterizan, así como de difundir las potencialidades socio-empresariales de las organizaciones solidarias.

6.4.1 OBJETIVO GENERAL

Publicitar por diferentes medios publicitarios propios y contratados: filosofía, principios y fines del cooperativismo, sus bondades socio-empresariales

6.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Campañas de promoción permanente para ganar mayor fidelidad y difusión de servicios.

6.4.3 META GENERAL EN PROMOCIÓN

Incremento de base societaria cualificada, incremento de servicios mediante campañas.

6.4.4 ACCIONES DE PROMOCION

- a. Publicar: revistas, boletines, periódicos institucionales, con temáticas que divulguen de los servicios de DEMCOOP y bondades del modelo cooperativo.
- b. Asignar mayor presupuesto para promocionar la cooperativa.
- c. Disminución de trámites y atención ágil y oportuna al asociado.

ESTRATEGIAS

- ▶ Fortalecer al equipo directivo y administrativo en mercadeo social.
- ▶ Divulgación y socialización del estatuto, reglamentos, plan estratégico, PESEM, utilizando carteleras, página Web, video institucional y portafolio de servicios.

- ▶ Diseño y elaboración de material publicitario divulgando la imagen institucional como pendones, stand, carnés de los asociados.
- ▶ Participar en eventos empresariales e interinstitucionales como ferias empresariales, artesanales, culturales, fomentando lo cultural y deportivo.
- ▶ Apoyo solidario en eventos catastróficos, naturales, de necesidades sociales.
- ▶ Utilización masiva de tarjeta débito y crédito que estimule la rotación y utilización de líneas y servicios de la cooperativa.
- ▶ Realización de foros, encuentros, conversatorios para promover el pensamiento solidario, filosófico y económico en el ámbito social y local.

Periodicidad: Permanente

Responsable: Comités de apoyo al Consejo de Administración, Consejo de Administración, Gerencia y Gestor/a Comercial

Fecha Inicio: Septiembre de 2017

6.5 AMBITO ASISTENCIA TECNICA

Fortificar mecanismos de acceso a recursos de financiación, tecnológicos, circulación de bienes y servicios, destinados al cumplimiento de la actividad económica y los servicios contenidos en el objeto social de la cooperativa.

6.5.1 OBJETIVO GENERAL

Reforzar prácticas empresariales, técnicas y administrativas para el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios.

6.5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Facilitar cambios organizacionales a través de nuevos desarrollos técnicos y tecnológicos.
- Obtener avances y cambios importantes para lograr la adecuada cultura organizacional cooperativa.

6.5.3 ACCIONES DE ASISTENCIA TECNICA

- a Desde la plataforma técnica desarrollar la caracterización de la base social.
- b Implementar un sistema de constancias para la formación de la base social.
- c Optimizar la plataforma tecnológica con que cuenta la cooperativa.
- d Claves de acceso para uso efectivo de la plataforma por parte de los asociado.
- e Mensualmente emitir un boletín informativo vía electrónica.
- f Contar con programa de mantenimiento preventivo de la plataforma tecnológica.
- g Efectuar evaluación semestral (Data Center) con encuesta a los asociados

ESTRATEGIA

Aprovechar herramientas tecnológicas, además de la iniciativa de los funcionarios, directivos, y asociados.

Periodicidad: Permanente

Responsable: Consejo de Administración, Gerencia y colaboradores al servicio de la cooperativa y asociados de acuerdo a sus niveles de acceso

Fecha Inicio: Septiembre de 2017

6.6. RECURSOS

RECURSOS FINANCIEROS

Se asignan los recursos asignados a educación que señalan las normas y puede utilizar además, las sumas estimadas dentro del presupuesto de ingresos y gastos generales que estimen convenientes para el efecto.

RECURSOS TECNOLÓGICOS

Hardware, software y comunicaciones se ponen al servicio de los procesos educativos, como herramienta para la adecuada ejecución del PESEM. Se propone que algunos programas se adelanten virtualmente, aprovechando las tecnologías de comunicaciones y los procesos de formación virtual que existen actualmente y que faciliten el acceso a los asociados.

6.7. EQUIPO HUMANO

DEMCOOP cuenta con personas altamente comprometidas en los procesos de formación y educación y en el cumplimiento de los planes y proyectos establecidos. El comité de educación será el abanderado en el liderato del proyecto Socio-empresarial PESEM, y estarán coordinando y liderando cada ámbito del proyecto de la siguiente manera:

| ÁMBITO | RESPONSABLES |
|-----------------------|--------------|
| 1. FORMACIÓN | |
| 2. CAPACITACIÓN | |
| 3. ASISTENCIA TÉCNICA | |
| 4. INVESTIGACIÓN | |
| 5. PROMOCIÓN | |

RECURSOS FISICOS, DIDACTICOS Y LOGISTICOS

Este PESEM requiere para su ejecución espacios físicos, didácticos y logísticos, para albergar a los participantes, para el desarrollo de las actividades programadas de educación, capacitación y formación. En tal sentido DEMCOOP cuenta con instalaciones propias, e instalaciones y material didáctico producido por las instituciones públicas o privadas con las cuales se adelanten los contratos, facilitando al asociado el acceso.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El diseño del PESEM se define a partir de las políticas, estrategias y presupuestos determinados en el PLAN ESTRATEGICO DEMCOOP, las normas y directrices del gobierno nacional y se fundamenta metodológicamente en concepciones educativas favoreciendo la participación de los asociados.

La evaluación social se ocupa de monitorear el impacto en general, e identificar los efectos positivos o negativos durante la ejecución de un plan o proyecto.

El control, valora el impacto de las acciones propuestas, permite la revisión y comparación de resultados planeados, frente a los obtenidos, maximizando el uso de los recursos asignados.

El control cierra el ciclo del proceso y permite retroalimentar para corregir desviaciones y para nuevos procesos de planeación.

El proceso de evaluación y seguimiento del PESEM de DEMCOOP, se realizará teniendo en cuenta los siguientes indicadores:

Calidad: Indicador que permiten asegurar que los servicios y los productos alcancen los estándares previamente establecidos.

Eficiencia: Indicador, mide productividad y/o el impacto de los costos sobre la producción de los servicios.

Eficacia: Indicador, mide las fuerzas externas de la empresa cooperativa, de las cuales depende en gran medida su funcionamiento: aceptación de productos, posicionamiento, fidelidad de los asociados.

Sociales: Muestra evidencias de los resultados esperados en relación con los objetivos trazados, atendiendo las políticas institucionales.

Es conveniente contar con un sistema analítico de indicadores sociales compuestos por indicadores de insumo, de acceso y de resultado.

Indicadores de insumo incluyen medio o recursos para la satisfacción de necesidades.

Indicadores de acceso identifican a los determinantes de la capacidad y deseos de la población de hacer uso de los servicios disponibles.

Indicadores de resultado permiten una aproximación al nivel de bienestar alcanzado en determinado momento por la población.

Los indicadores son expresiones de lo que se quiere o pretende evaluar, analizar e interpretar los cambios cualitativos positivos o negativos, y los cuantitativos, mayores o menores que se presentan en el comportamiento de las variables en un determinado momento o entre periodos de tiempo, por parte del Consejo de Administración, Comité de Educación y la Gerencia para tomar correctivos, el control institucional lo realiza la Junta de Vigilancia, de acuerdo con los estatutos, reglamentos y normatividad vigente.