

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EL RÉGIMEN COOPERATIVO DE
TRABAJO ASOCIADO: UN ESTUDIO DE CASO EN LA COOPERATIVA SALUD
Y GESTIÓN. POPAYÁN. 2008**



ROBERTO TOSE COQUE

UNIVERSIDAD DEL CAUCA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA CONTADURIA PÚBLICA

POPAYÁN.

2008

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EL RÉGIMEN COOPERATIVO DE
TRABAJO ASOCIADO: UN ESTUDIO DE CASO EN LA COOPERATIVA SALUD
Y GESTIÓN. POPAYÁN. 2008**

ROBERTO TOSE COQUE

Estudio de caso para optar al título de contador público

Asesor del Trabajo

GUIDO HERNEY CAMPO MARTINEZ

UNIVERSIDAD DEL CAUCA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA CONTADURIA PÚBLICA

POPAYÁN, 2008.

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I	8
1 EL PROBLEMA DE EMPRESA Y LA FUNDAMENTACION TEÓRICA	8
1.1 EL PROBLEMA DE ESTUDIO	8
1.1.1 Descripción del Problema	8
1.1.2 Justificación del Problema	11
1.1.3 Sistematización de la Pregunta	12
1.2 MARCO TEÓRICO	13
1.2.1 Bases del Cooperativismo	14
1.2.2 Cooperativa	17
1.2.3 Idea Económica	18
1.2.4 Economía Solidaria	19
1.2.5 Principios de la Economía Solidaria	19
1.2.6 Fines de la Economía Solidaria	20
1.3 OBJETIVOS DEL ESTUDIO	21
1.3.1 Objetivo General	21
1.3.2 Objetivos Específicos	21

1.4 MARCO CONCEPTUAL	22
1.5 METODOLOGÍA	31
1.5.1 Tipo de Estudio	31
1.5.2 Técnica de Recolección de información	32
1.5.3 Análisis de Resultados	32
CAPITULO II	33
2. DESCRIPCIÓN DE LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO	33
2.1 NATURALEZA Y RAZÓN SOCIAL	33
2.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS	34
2.3 REFERENTES HISTÓRICOS DE LA COOPERATIVA SALUD Y GESTIÓN	
2.3.1 Misión	38
2.3.2 Visión	39
2.3.3 Valores	39
2.3.3.1 Valores de la Empresa Cooperativa	40
2.3.3.2 Valores de los Asociado	40
2.4 ESTRUCTURA DE LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SYGE	
2.4.1 Organigrama	42
2.5 PORTAFOLIO DE SERVICIOS EN SALUD	43
CAPITULO III	45
3. COMPROMISOS DE LOS DIRECTIVOS A CERCA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	45

CAPITULO IV	50
4. ROLES DESEMPEÑADOS POR LOS GRUPOS DE APOYO A LA ADMINISTRACION PARA AFRONTAR EL RETO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	50
CAPITULO V	54
5. CONCEPTOS DE LOS ADMINISTRATIVOS A CERCA DE LAS ACCIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA EN LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SALUD Y GESTION	54
CAPITULO VI	60
6. PROPUESTAS DE LA COOPERATIVA EN EL MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	60
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES	64
BIBLIOGRAFIA	

INTRODUCCIÓN

La globalización del mundo económico ha provocado cambios significativos en las tradicionales formas, modos, metodologías y estrategias de gestión empresarial, exigiendo una creciente calidad y marcada eficiencia en la producción de bienes y servicios, como también en la protección y recuperación del medio ambiente en forma eficaz y duradera para definir una equidad que nos compromete a todos y cada uno por igual.

Para visualizar un desarrollo humano, social, económico y cultural resultan imprescindibles proyectos sustentables con responsabilidad social empresarial (RSE). Cada gestor emprendedor, micro, pequeño, mediano o grande que sea; cada gestor socioeconómico debería prestar especial atención y cuidado en las áreas de los derechos y de los deberes humanos, en las relaciones de trabajo, en el medio ambiente y en la relación comunitaria. Hacer todo lo posible, superando con generosidad y grandeza, espontánea y conscientemente todo lo legal y normativo.

A la inquietud de cómo la responsabilidad social empresarial se está gestando en las entrañas de las empresas del sector solidario especialmente en el sector cooperativo de trabajo asociado; se adelantó un estudio de caso como investigación en la Cooperativa de trabajo asociado Salud y Gestión de la Ciudad de Popayán.

Para llevar a cabo el estudio, se acudió a textos, libros, revistas, Internet, documentos módulos proporcionado en el seminario de Responsabilidad Social, incluso normas, leyes, documentos institucionales relacionados todos con el tema de Responsabilidad Social Empresarial.

Toda esta información se condensa en los siguientes capítulos:

El primer capítulo donde se realiza el problema de estudio, justificación, marco teórico, objetivos del estudio- generales y específicos, marco conceptual, marco metodológico. En el segundo capítulo se hace descripción de la Cooperativa de trabajo asociado Salud y Gestión, su naturaleza, antecedentes históricos, referentes filosóficos de la Cooperativa Salud y Gestión, estructura y portafolio de servicios. En el tercer capítulo, se referencia a los compromisos de los Directivos a cerca de la Responsabilidad Social Empresarial. El cuatro capítulo se hace referencia a los roles desempeñados por los grupos de apoyo (comités de educación, Crédito, Bienestar Social). El quinto capítulo determina el concepto de los asociados a cerca de la acciones de la responsabilidad Social Empresarial en la Cooperativa de trabajo asociado Salud y Gestión. En el capítulo séptimo el compromiso o propuestas de la cooperativa en el marco de la Responsabilidad social empresarial. Y finalmente las principales conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

1. EL PROBLEMA DE EMPRESA Y LA FUNDAMENTACION TEORICA

1.1 EL PROBLEMA DE ESTUDIO

1.1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Las Cooperativas de trabajo asociado tienen como característica, ser empresas asociativas, sin ánimo de lucro, con fines de interés social que vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes, a la ejecución y producción de bienes y servicios o la prestación de servicios en forma autogestionaria, lo que origina la participación en la orientación de sus actividades y participación en la toma de decisiones.

El trabajo asociado dentro del contexto de cooperativismo adquiere cada vez más importancia en el país, no solo por el planteamiento de esas perspectivas en el adecuado tratamiento de flexibilidad laboral en cuya forma de vinculación no conlleva a un detrimento de empleo. Sin embargo en los últimos años la cooperativa de trabajo asociado ha venido sufriendo una distorsión en su objetivo dejando como resultado un desmejoramiento que va tornándose crónico de las condiciones de vida, económicas, de seguridad social de los asociados trabajadores y de los mismos trabajadores de la Cooperativa de Trabajo Asociado.

Este modelo visto por muchos como excelente por la forma de generar riqueza y contribuir al desarrollo económico del país, se ha visto afectado por la manipulación del mismo por diferentes actores de la vida nacional, se lo ha mal

entendido, se lo ha mal implementado y de hecho han hecho posible su desprestigio.

En un estudio reciente realizado por la Universidad Javeriana; expone que “hay en Colombia un alto número de cooperativas de trabajo asociado, que actúan como suministradores de personal a distintas empresas privadas o públicas, y que aparte de no cumplir con lo que les obliga la ley, no cumplen con la doctrina cooperativa y no tienen autonomía, pues están sujetadas a lo que las empresas contratantes les obliguen”. Podría decirse que no son pocas sino muchas ahora que en Colombia las empresas que han preferido desvirtuar la relación laboral (por ahorrarse unos costos impositivos) mediante una maniobra de adquirir la mano de obra de sus empresas contratando a personas que figuren ante los demás y la institucionalidad como asociados de una cooperativa de trabajo asociado.

Estas empresas aprovechan las situaciones actuales y violan los derechos humanos aprovechando dos situaciones: 1) la necesidad de trabajo y empleo de esas personas y 2) el desconocimiento que esas personas tienen de la regulación de las Cooperativas de Trabajo Asociado, que generalmente están convencidas que dichos pagos le generan un salario y un derecho a prestaciones sociales, beneficios que al aceptar la vinculación con las Cooperativas de Trabajo Asociado se lo hace bajo una modalidad de ingresos denominada compensación.

En este orden de ideas existen en el ámbito cooperativo y en el mismo rango de Cooperativas de trabajo Asociado; entidades del sector solidario que fueron creadas con fundamento al cumplimiento normativo y de cumplimiento en su momento, sin ejercer una intermediación laboral y que adoptan medidas de carácter general desarrollando actividades que de acuerdo a la ley, las doctrinas y los principios generan un trabajo al asociado, respetan sus derechos especialmente los que tienen que ver con el mínimo vital y la seguridad social.

En esta perspectiva; la responsabilidad social, ¿que implicaciones tendría en los dos casos expresados teniendo en cuenta que su concepción es entre otros conceptos “la capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona (grupos de interés)¹”?

“De esta forma las empresas son socialmente responsables cuando las actividades que realiza se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de quienes se benefician de su actividad comercial o de servicio, así como también, al cuidado y preservación del entorno”²

Es notable observar entonces que las cooperativas de trabajo asociado que permean el objetivo social en un proceso comercial lucrativo, desconocen la promoción del desarrollo humano, violan los derechos humanos de asociados, y no estarían habilitadas para un buen ejercicio de gestión.

En este orden, la propuesta presentada es buscar en el régimen interno de la Cooperativa de trabajo Asociado Salud y Gestión, el compromiso, la participación y la gestión a través de prácticas y procedimientos de Responsabilidad Social al interior de la Cooperativa.

¹ Artículos CCRE, “responsabilidad social” Construyendo confianza. Pág.1

² Ibíd. Pág.1

1.1.2 JUSTIFICACIÓN

La pretensión con el presente trabajo es despertar y generar un interés en la didáctica propia de la Ética y la Responsabilidad Social Empresarial cuyo papel e importancia en este escenario es relevante dado que es otra forma de hacer empresa, de generar nuevas oportunidades en el mercado de servicio práctico eficiente, y reconocer toda una unión de esfuerzos individuales a través del esfuerzo colectivo, de sus aportes y esfuerzos personales de los asociados que con su trabajo producen un servicio en unas óptimas condiciones.

Mantener la unión, el trabajo y la producción actual, para estar siempre presente en el mercado frente al desafío que tienen otras cooperativas de trabajo asociado.

Es importante también, buscar un fortalecimiento en la gestión para la implementación de prácticas de responsabilidad social al interior que genere una fidelidad y aprecio a sus clientes del sector en que se presta el servicio, una imagen positiva y estimación de la sociedad, mejoramiento de la cultura organizacional, de la comunicación interna y externa, oportunidades para nuevos y buenos negocios de contratación corporativa y el incremento del valor de la empresa.

El estudio de caso planteado me permite contrastar lo que aprendí y adquirí en conocimientos sobre responsabilidad social empresarial en este proceso académico; con lo permitido hallar en la realidad de una Cooperativa de trabajo asociado catalogada como una de las de mejor organización en Popayán.

1.1.3 SISTEMATIZACIÓN DE LA PREGUNTA

- ¿Qué ha permitido que la Cooperativa de trabajo Asociado Salud y Gestión, desde su creación hasta la fecha se haya mantenido en el mercado prestando su servicio especial en salud?
- ¿La Cooperativa de trabajo Asociado Salud y Gestión ha aplicado y practicado la filosofía de la Responsabilidad Social en concordancia a la naturaleza y objetivos según sus normas?

1.2 MARCO TEÓRICO

“En la historia de la humanidad el hombre ha tenido que enfrentar una diversidad de situaciones problemáticas para satisfacer sus necesidades primarias, que gracias a su condición de ser racional y social por excelencia, fue superando en forma sorprendente, mediante la aplicación de técnicas rudimentarias, que mediante el ensayo y error ha mejorado en forma sistemática y progresiva en todos los aspectos de su desenvolvimiento, incluyendo lo referente a la necesidad de trabajar y producir, que con el proceso dinámico de cambio se fueron cristalizando en distintas formas y modalidades, a las que no fueron ajenas las diferentes formas de agrupación humana para organizar su trabajo, teniendo como meta la satisfacción de sus necesidades y el logro del bien común”³.

Es una reflexión que nos lleva a proponer que desde el origen del hombre, en forma inconsciente la idea de cooperación y sociedad se mantuvo como una forma de supervivencia, fue artífice desde esos primeros pasos de las innovaciones y modificaciones de los cuales hoy percibimos en el medio ambiente buscando siempre mejores condiciones de vida, desarrollo personal y comunitario, donde adquiere importancia el fenómeno socio cultural que esta representado en lo que llamamos Cooperativismo en toda su dimensión, trascendencia y sobre todo en sus formas y la forma eficaz de construir un referente democrático en los procesos económicos.

³ NIEVES, Ester Simonetti. Cooperativas de Trabajo. En línea: www.nievessimonetti@coopenetlujan.com.ar

1.2.1 BASES DEL COOPERATIVISMO

Es importante tener en cuenta algunos conceptos e historia breve del cooperativismo para efectos del trabajo especialmente en su objetivo. La mejor referencia esta en el escrito de la revista cartilla N° 2 nivel básico de cooperativismo de la Cooperativa de trabajadores del instituto de los seguros sociales “a través de la historia de la humanidad se encuentran innumerables ejemplos de asociación voluntaria de personas con el fin de desarrollar actividades conjuntas y comunes en beneficio de si mismos y de la comunidad en que viven.

Desde el origen de la humanidad a raíz del crecimiento de los grupos humanos compuestos por miembros de un mismo núcleo familiar, se comenzó a desarrollar el sentido de pertenencia y cooperación, entre los seres humanos y el sentido de ayuda mutua y solidaridad. Fue la formula ideal y salvadora encontrada para lograr la supervivencia en medio de un mundo integrado por dinosaurios, animales salvajes, fieras, caudalosos ríos e inhóspitas selvas llenas de peligros para el hombre”⁴.

El hombre en su afán de dominio de la tierra forzado ante al avance del desarrollo “logro establecer en diferentes partes del mundo la cooperación de los seres humanos entre si, como una forma manifiesta de actividad conjunta y compartida que permite resolver los problemas desde el principio de la existencia del genero humano mediante la creación de labores mínimas conjuntas como son la producción de alimentos, vestido, la vivienda, la educación y el desarrollo de la tecnología hasta llegar a la formulación y realización de grandes hechos sociales y Económicos (la maquinas a vapor y los telares manuales) que cambiaron la historia de la humanidad”⁵.

⁴ Cooperativa de trabajadores del Instituto de los Seguros Sociales. Nivel básico de Cooperativismo. Comité de Educación. Cartilla. N° 2. Pág. 19

⁵ Ibid. Pág. 20

El ser humano a lo largo de su existencia ha demostrado su carácter social y en compañía de otros seres ha dominado y modificado la naturaleza mediante el empleo y la organización en diversas formas sociales como la familia, tribus, hordas, asentamientos y naciones. En los primeros estado prehistóricos del hombre, la cultura de la cooperación se desarrollo en actividades relativas a la consecución de alimentos, a la caza, a la fabricación de elementos básicos como ollas de barro, arcos, cuerdas y flechas, en la producción de medios de subsistencia, elaboración de tejidos, en la alfarería, en el cultivo de plantas, para su alimentación, en la recogida y domesticación de animales para su servicio.

“En china se conoce que desde hace tres mil años antes de nuestra era se organizaron formas de trabajo agrícola colectivo similares a las organizaciones que existen actualmente. En civilizaciones antiguas como la Babilónica, Helénica e hitita se establecieron instituciones mutuarías de beneficio común. En Francia antes del siglo XII existieron las FRUTIERES, organizaciones colectivas que eran asociaciones rurales de tipo comunitario encargados del fomento y la organización agrícola y pecuniaria.

A raíz de la aparición de la maquina a vapor y los telares manuales y de lanzadera, la desocupación y el hambre , fue la situación constante que se presento en Inglaterra y en toda Europa generando una transformación social y económica denominada “Revolución Industrial”, en la cual mediante análisis y presiones comenzaron a generarse una serie de cambios como la disminución y reglamentación de las horas de trabajo de los obreros y la prohibición del trabajo a menores de edad y adaptarse igualmente importantes innovaciones tecnológicas que se aplicaron al trabajo productivo del obrero”⁶.

“A comienzos del siglo XVIII, los precursores del cooperativismo como ROBERT OWEN en Inglaterra, CHARLES FOURIER en Francia y otros discípulos suyos;

⁶ Ibíd. Pág. 22

contribuyeron notablemente con sus ideas y conceptos en la creación de cooperativas, en su enriquecimiento ideológico y en el desarrollo y aplicación de principios y normas aplicables a las incipientes cooperativas de trabajo como solución a las necesidades humanas.

El cooperativismo surge así como una reacción de la clase obrera frente a las precarias condiciones de vida y de trabajo originadas por la aparición de las máquinas. A mediados del siglo con la revolución Francesa son proclamados LOS DERECHOS DEL HOMBRE, y posteriormente en 1844 los Pioneros de Rochadale constituyen la primera cooperativa en Inglaterra que obtiene con posterioridad legalmente su personería jurídica. Posteriormente aparecen las publicaciones de los libros EL CAPITAL de Carlos Marx y unos años después la Encíclica “**RERUM NOVARUM**”⁷, del Papa León XIII, textos que contemplan importantes conceptos y planteamientos referentes al trabajo asalariado de los obreros.

Los pioneros de Rochadale: En toda la historia del cooperativismo ocupa lugar destacado el nombre de aquella legendaria cooperativa organizada en la ciudad de Rochadale en 1844 con el nombre de “Sociedad de los Probos Pioneros de Rochadale”, que abrió las puertas de su pequeño almacén de artículos alimenticios el 21 de Diciembre de ese año. Esta cooperativa considerada como la primera de las cooperativas de consumo, logro una importancia singular; de una parte haber existido hasta hoy y de otra haber dado origen al cooperativismo Británico. Pues bien, los Pioneros tuvieron desde el primer momento la idea de que los consumidores organizados en cooperativas de esta clase pudieran en una etapa siguiente asociarse también en cooperativas de trabajo”⁸

A partir de ese momento y con ese objetivo de solucionar los problemas de las necesidades básicas y las dificultades para el trabajo, se empezaron a crear

⁷ Encíclica documento pontificio del Papa León XIII en el año 1891, URIBE. Garzón Carlos. bases del Cooperativismo. Salud Coop. EPS. Bogota. Pág.421

⁸ *Ibid.* Pág. 23-24

cooperativas por Europa y personalidades con estos conocimiento emigraron hacia la América llegando por Canadá, luego a Estados Unidos, posterior a Suramérica y fue en Argentina donde se inicio la creación de cooperativas especialmente las agrícolas.

1.2.2 COOPERATIVA

Descritos algunos rasgos previos característicos de la cooperativa se define como “una asociación voluntaria en el que el pueblo se organiza democráticamente para llenar sus necesidades por medio del apoyo mutuo, y en la cual el motivo del trabajo y de la distribución es el servicio y no el beneficio”⁹. Otro concepto de Mauricio Colombain referenciado por Uribe Garzón Carlos en su libro Bases del Cooperativismo “una cooperativa es una asociación de persona en numero variable que se enfrentan con las mismas dificultades económicas, y que libremente unidas, sobre la base de la igualdad de sus derechos y obligaciones, se esfuerzan por resolver esas dificultades, principalmente administrando por su cuenta y riesgo, con miras al provecho material y moral común, y mediante la colaboración de todos, una empresa en la cual delegaron una o varias de las funciones económicas que responden a las necesidades comunes”.

1.2.3 IDEA ECONÓMICA

“La palabra Economía se remonta a la era grecorromana. De hecho en todos los tiempos los problemas económicos han llamado la atención de los pensadores Jenofonte, Platón, Aristóteles quienes fueron los primeros en hablar sobre el tema”...“El concepto de economía involucra los recursos exactos, las necesidades, los medios y los fines”¹⁰. “Economía, ciencia social que estudia los procesos de producción, distribución, comercialización y consumo de bienes y

⁹ GARZON, Carlos Uribe. Bases Del Cooperativismo. Salud Coop. EPS. Bogotá. Pág.25

¹⁰ Cooperativa de trabajadores del Instituto de los Seguros Sociales. Inducción a la Economía Solidaria. Comité de Educación. Cartilla. N° 1. Pág. 15

servicios. Los economistas estudian cómo alcanzan en este campo sus objetivos los individuos, los distintos colectivos, las empresas de negocios y los gobiernos. Otras ciencias ayudan a avanzar en este estudio; la psicología y la ética intentan explicar cómo se determinan los objetivos, la historia registra el cambio de objetivos en el tiempo y la sociología interpreta el comportamiento humano en un contexto social”.¹¹

El hombre plantea una visión económica del mundo, aparece la economía neoliberal que postula por ejemplo la libertad económica basada en el individualismo, la propiedad privada, el afán de lucro y la competencia aparecen como la fuerza fundamental de la organización.

Ante esta situación hay que buscar la solución del problema económico ya que las persona con menos recurso se siente menos favorecidas, se abre mas la brecha entre ricos y pobres y por lo tanto había que buscar una alternativa económica que le de prelación al hombre sobre el capital y nace dentro esta alternativa La economía solidaria “que busca también solucionar el problema económico de la escasez de recursos para satisfacer necesidades crecientes pero con distintos medios y buscando fines diferentes. Los medios son las empresas de la economía solidaria entre estas las Cooperativas y otras Organizaciones solidarias y los fines son los de servir antes al hombre que al capital.”¹²

1.2.4 ECONOMÍA SOLIDARIA

“Denominase Economía Solidaria al sistema socioeconómico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas identificadas por practicas autogestionarias solidarias, democráticas y humanistas,

¹¹ Economía. Microsoft. Encarta 2008 Student (DVD). Microsoft Corporation. 2007

¹² Cooperativa de trabajadores del instituto de los seguros Sociales – Comité de Educación. Inducción a la Economía Solidaria. cartilla 1. Pág. 16

sin animo de lucro para el desarrollo integral del humano como sujeto, actor y fin de la economía” Ley 454 de 1998.artículo 2º.

Para una amplitud conceptual podríamos decir que sistema es el conjunto de principios que correlacionados entre si forman una doctrina o la combinación de partes de ese sistema para obtener un buen resultado armónico.

1.2.5 PRINCIPIOS DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA (ley 454 de 1998. Art. 4º)

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

1.2.6 FINES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA (ley 454 de 1998 artículo 5º)

- Promover el desarrollo integral del ser humano
- 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.

- Contribuir el ejercicio y perfeccionamiento de la democracia participativa.
- Participar en el diseño y ejecución de planes, programas y proyectos de desarrollo económico y social.
- 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.

La economía solidaria busca armonizar lo social con lo económico buscando siempre el equilibrio y la equidad, es decir que la parte económica tenga correlación con la parte de beneficio social, involucra lo cultural y ambiental respetando lo esencial del ser humano y su conservación.

1.3 OBJETIVOS DEL ESTUDIO

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar como la Cooperativa SALUD Y GESTION ejecuta acciones para adoptar compromisos de desarrollo de la responsabilidad social con sus asociados.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Conocer la actitud de los directivos respecto a los compromisos de desarrollo de la responsabilidad social.
- ❖ Evaluar que papeles desempeñan los grupos de apoyo a la administración para afrontar el reto del desarrollo de la responsabilidad social.
- ❖ Identificar la opinión de los asociados respecto a las acciones de responsabilidad social de la Cooperativa Salud y Gestión.
- ❖ Determinar las propuestas de la Cooperativa Salud y Gestión con el compromiso de Responsabilidad Social Empresarial.

1.4 MARCO CONCEPTUAL

Medio Ambiente: En la economía solidaria es como la importancia que implica para el hombre, la conservación de la naturaleza, el desarrollo humano sostenible y desde luego el peligro y la incidencia en el mal uso del mismo. Implican la ecología y la naturaleza y todos los elementos que la componen, tierra, aire, agua, el clima, los minerales y los animales entre otros.

Desarrollo sostenible: “Término aplicado al desarrollo económico y social que permite hacer frente a las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades”¹³. Respecto a lo humano es como ampliar una gama de alternativas en las cuales las personas mediante una formación de capital social atienden de la mejor manera sus necesidades actuales de su generación sin comprometer las necesidades de generaciones futuras.

Desarrollo Integral: Se entiende como “desarrollo total de las personas tomando en cuenta su componente espiritual, intelectual y físico. Es necesario entonces volver a humanizar la sociedad dentro de cada disciplina, para lograr que el hombre actual alcance el desarrollo integral y la ascensión humana y espiritual a la que tiene derecho. El ser humano como sujeto, actor y fin de la economía, supone la supremacía del trabajo que realiza el hombre sobre el capital, con lo cual se reencuentra el origen de la economía y del desarrollo humano y se rescata el trabajo y su dignidad de la esclavitud ejercida por el capital. El trabajo asociado como base fundamental de la organización de la empresa, la producción y la economía, sustituye el trabajo asalariado, característico del capitalismo y causa

¹³ “Desarrollo sostenible.” Microsoft. Student 2008 (DVD).Microsoft Corporation. 2007

principal de las disparidades sociales, la injusta distribución de la riqueza, la pobreza y la exclusión social”¹⁴

Autogestión: “Sistema de organización de una empresa según el cual los trabajadores participan en todas las decisiones”¹⁵. Equivale decir que es el desarrollo empresarial donde los trabajadores son los propietarios y a la vez toman decisiones sobre el manejo de la entidad.

Gestión democrática: Puede definirse como el acto donde las organizaciones solidarias son controladas por sus miembros quienes participan activamente en las decisiones políticas, hombres y mujeres elegidos como representantes de sus miembros, son responsables ante ellos mismos.

Practica Humanística: Tiene que ver con al dignidad humana en la economía solidaria. Contiene el conjunto de valores y cualidades que posee cada persona y que nace de su propio ser racional muy por encima de los animales y cosas. De la dignidad humana se desprende los derechos fundamentales de las personas como:

- Derecho a la vida y al desarrollo de la misma en forma corporal, intelectual y moral.
- Derecho a la libertad
- Derecho al trabajo (medio indispensable para mantenimiento de la vida propia y familia)
- Derecho a la educación
- Derechos políticos (asociación)

¹⁴ Cooperativa de trabajadores del instituto de los seguros sociales –Comité educación- Inducción a la Economía Solidaria, cartilla N° 1, Pág.26

¹⁵ Microsoft. Encarta. 2008. Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

Cooperativa de trabajo Asociado. Varios conceptos de diferentes autores determinan la noción y funcionamiento de las cooperativas de trabajo asociado, su funcionalidad, características de los cuales por su trascendencia resalto: “de conformidad con el artículo 70º de la ley 79 de 1988, señala que las cooperativas de trabajo asociado son aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios”¹⁶ .

Según su noción y régimen de funcionamiento “Las cooperativas de trabajo asociado nacen de la voluntad libre y autónoma de un grupo de personas que decide unirse para trabajar mancomunadamente, bajo sus propias reglas contenidas en los respectivos estatutos o reglamentos internos. Dado que los socios son los mismos trabajadores estos pueden pactar las reglas que han de gobernar las relaciones laborales, al margen del código que regula esa materia. Todos los asociados tienen derecho a recibir una compensación por el trabajo aportado, además de participar en la distribución equitativa de los excedentes que obtenga la Cooperativa. Solo en casos excepcionales y en forma transitoria u ocasional se les permite contratar trabajadores no asociados, quienes se regirán por la legislación laboral vigente”¹⁷ .

Responsabilidad Social Empresarial. Es un tema que en la última década se ha convertido como una forma de negocio y esta más al interés de las empresas y de hecho hacen parte en las agendas corporativas. Aunque no hay una definición única aceptada a nivel internacional se presentan tres concepciones en la visión moderna de Responsabilidad Social Empresarial: “1. World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), Suiza: “La responsabilidad Social Empresarial es el compromiso que asume una empresa para contribuir al

¹⁶ Corte Constitucional, Sala cuarta de Revisión, Sentencia T-504 de 2008. MP. Rodrigo Escobar Gil

¹⁷ Corte Constitucional, Sentencia C-211 de 2000, MP. Carlos Gaviria Díaz.

desarrollo económico sostenible por medio de colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en pleno, con el objeto de mejorar la calidad de vida”. **2.** “Prince of Wales Business Leadership Forum (PWBLF), Inglaterra: “La responsabilidad Social Empresarial es el conjunto de practicas empresariales abiertas y transparentes basadas en valores éticos y en el respeto hacia los empleados, las comunidades y el ambiente”. **3** “Business for Social responsibility (BSR), Estados Unidos: “La responsabilidad Social Empresarial se define como la administración de un negocio de forma que cumpla o sobrepase las expectativas éticas, legales, comerciales y publicas que tiene la Sociedad frente a una empresa”.¹⁸

La Responsabilidad Social Empresarial toca varios temas incluidos en la gestión de la empresa que aspire a ser socialmente responsable y dentro del marco de estrategias:

1. Ética, Valores y principios de los negocios. Según la organización B.S.R.” el espectro de la ética empresarial se ha expandido no solo para incluir la manera como una empresa trata a sus empleados o cumple con la ley, sino también la naturaleza y la calidad de las relaciones del negocio con sus accionistas¹⁹ (en este caso con los asociados). Entre los valores éticos destacamos la honestidad, la integridad, el respeto, la transparencia.

2. Derechos Humanos, trabajo y empleo. La Organización Internacional del trabajo estable con base a esta dimensión, los cuatro principios fundamentales y del derecho al trabajo:

“a. El respeto por la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

¹⁸ CEPAL, Serie, Medio Ambiente y Desarrollo, N° 85 “Responsabilidad Social Corporativa en América Latina: Una visión Empresarial, Pág. 15 y 16.

¹⁹ *Ibíd.* Pág. 17

- b. La eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio;
- c. La abolición efectiva del trabajo infantil y
- d. La eliminación de cualquier discriminación con respecto al empleo.”²⁰

3. Gobernabilidad Corporativa. “se refiere al sistema de reglas y practicas que dirigen y controlan las empresas. La estructura de gobernabilidad define la distribución de derechos y responsabilidades entre los diferentes actores relacionados con la empresas- Junta Directiva, accionistas²¹, administradores”²²

4. Impactos sobre el medio ambiente. Se deja como nota por ser componente intrínseco la Responsabilidad social Empresarial; el manejo y uso del recurso natural. En este caso estaría en la responsabilidad de la Cooperativa en la participación activa en asuntos de salud publica, acceso agua potable, saneamiento, vivienda, alimentación etc. para sus empleados y para la comunidad.

5. Relaciones con Proveedores. La responsabilidad social busca el efecto o impacto de la empresa en el ciclo del producto (servicios) desde el proveedor hasta el consumidor final.

6. Inversión Social. Algunas empresas han descubierto que las donaciones o esa política paternalista no son equivalentes a lo que la sociedad espera en materia de responsabilidad social empresarial ni que esta actitud produzca un resultado positivo y sostenible.

²⁰ *Ibíd.*, Pág. 17

²¹ El subrayado para dejar nota que en este caso de estudio se refiere a los Asociados.

²² CEPAL, Serie, Medio Ambiente y Desarrollo. Op cit. Pág. 19

7. Transparencia y rendición de cuentas. “La responsabilidad Social Empresarial insta a las compañías a asegurarse de que todos los niveles de la jerarquía de la empresa –desde los empleados hasta la Junta Directiva- adopten los valores y principios establecidos y responsabilicen de su cumplimiento... parte de la responsabilidad de rendir cuentas consiste en proporcionar los medios adecuados para que la gran mayoría de los públicos interesados en al empresa puedan verificar, tanto interna como externamente, los resultados reportados.”²³

Grupos de Interés. “Los grupos de interés son individuos o conjuntos de personas que tienen alguna vinculación con la cooperativa. Estos se pueden dividir en internos y externos. Los grupos de interés internos son los Directivos, Administradores, Empleados y Asociados. Los grupos de interés externos son los individuos y grupos afectados por las actuaciones de las empresas cooperativas, como los proveedores, otros usuarios no asociados, gobierno local y nacional, entidades públicas y privadas, competidores, comunidades locales y el público en general.

Incluyendo el grupo de interés prioritario en la empresa cooperativa, que la constituyen los asociados, los demás grupos de interés esperan que la organización, de manera justificada, intente satisfacer sus demandas particulares. Los asociados conforman el capital social de la empresa y esperan recibir a cambio buenos y oportunos servicios. Los empleados suministran mano de obra y habilidades a cambio de su remuneración y satisfacción laboral; los proveedores buscan compradores dependientes, los gobiernos insisten en la regulación legislativa; los competidores desean ampliar su mercado, las comunidades locales quieren organizaciones con responsabilidad social, el publico en general busca

²³ Ibid. Pág. 19.

mejorar la calidad de vida a través De los productos y servicios que ofrecen las empresas”.²⁴

“La exposición de la misión en la organización cooperativa debe reflejar una prioridad en la satisfacción de las necesidades y demandas de los asociados. Como dueños y usuarios de la organización, los asociados desempeñan una función única y especial. Sin embargo, ellos delegan en sus consejos de administración y gerentes la tarea de dirigir y orientar la empresa y determinar su plan estratégico; gerentes y consejos se convierten en agentes de los asociados. Por esta razón, su prioridad debe estar en buscar estrategias que favorezcan los intereses de los asociados y se satisfagan sus demandas”²⁵

Ética Empresarial. Cualquier acto que se haga, cualquier acción que se adelante hace parte de la misma y repercute positiva o negativamente en otras empresa o individuos de acuerdo al recurso ético que se utilice. La cuestión ética es de gran relevancia para todos los individuos y se extiende al campo empresarial. “La concepción ética en la organización es el cimiento que da sentido y significado a todo el sistema organizacional, es la plataforma articulada de principios, misión y visión”²⁶.

Para entender la ética en su concepción podemos decir que, ética se la define como: “principios directivos que orientan a las personas en cuanto a la concepción de la vida, el hombre, los juicios, los hechos y la moral. Es conveniente diferenciar la ética de la moral, la ética es una disciplina filosófica, la cual tiene como objetivo de estudio la moral, esto no quiere decir que la ética crea moral, sino solamente reflexiona sobre ella. La moral se refiere a la conducta del hombre que obedece a unos criterios valorativos acerca del bien y el mal, mientras que la ética reflexiona

²⁴ MEDINA, Felipe. Planeación y Gestión Estratégica en Empresas Cooperativas. Edición Instituto de Estudios Rurales-Universidad Pontificia Javeriana. Bogotá, 2003, Pág. 88.

²⁵ *Ibíd.*, Pág.90

²⁶ Artículo CCRE, “¿Cómo gestionar la ética?, construyendo confianza. Pág.2

acerca de tales criterios, así como todo lo referente a lo moralidad. El termino moral procede del latín *mos*, que significa costumbre, habito, en el sentido de conjunto de normas o reglas adquiridas por medio de habito”²⁷

Ahora cuando nos referimos al termino de empresa, esta define como una unidad económica de producción de bienes y servicios y la clave de su desarrollo esta en las personas.

Desde el punto de vista filosófico, “la ética es la ciencia que estudia las actuaciones humanas en cuanto se relaciona con los fines que determinan su rectitud. En general toda ética pretende determinar una conducta ideal del hombre”²⁸

Muchas personas tienen un buen criterio de lo que es correcto y aquello que esta mal. Se sabe que esta mal mentir, robar, engañar, el emprender acciones que pongan en peligro a los demás, estos criterios se forman desde niño por una socialización formal e informal, la diferencia esta en que cuando el ser humano llega a una edad en la que tiene que tomar decisiones y sobre todo en las que tiene que ver en una empresa y no se aferra a esos principios rigurosos de bien actuar; las consecuencias son desastrosas.

La ética y la empresa. En una empresa u organización ser un administrador es una labor muy demandante, si destina recursos, los administradores incurren en ventajas y desventajas y el estudio de quien resulta beneficiado o no o perjudicado por una acción en particular se denomina ética “la cual estudia también quien goza de derechos de cualquier índole y quien goza de ellos. En un plano superficial, es relativamente fácil juzgar si una práctica empresarial es correcta e incorrecta en

²⁷ Artículo CCRE, “ética Empresarial” Pág.1

²⁸ *Ibíd.*

términos de ética. Lo complejo, en particular cuando las normas convencionales no son aplicadas, consiste en comprender los conceptos y la técnicas de la toma de decisiones éticas para poder establecer juicios de orden moral mas adecuados”²⁹

“la ética corporativa exige la formación de una conciencia cooperativa en todo asociado, en todo directivo y en todos los empleados de la organización cooperativa. Conciencia corporativa quiere decir conocimiento de su organización y de los principios y valores que la guían”³⁰

²⁹ Artículo CCRE, “ética Empresarial” Pág.2

³⁰ MEDINA, Felipe. Op. Cit. Pág. 92.

1.5 METODOLOGÍA

1.5.1 TIPO DE ESTUDIO: investigación cualitativa a través del estudio de casos

DEFINICIÓN DE ESTUDIO DE CASO:

Un estudio de caso es un método empleado para estudiar un individuo o una institución en un entorno o situación único y de una forma lo más intensa y detallada posible; Es una investigación que se le define como descriptiva, es decir, describe la situación prevaleciente en el momento de realizarse el estudio. La palabra único es crítica aquí porque el investigador está tan interesado en las decisiones existentes que rodean a la persona como en la persona misma. Es la calidad de unicidad lo que separa a esa persona (y al caso) de otras. (*Metodología de Investigación Científica USN. Método de Estudio de Caso* By Moisés Castillo Garcia Oct. 21, 2005, 21:34)

MUESTRA:

- **Universo:** se distribuyeron al azar las respectivas encuestas teniendo solo quienes eran asociados no dirigentes y el grupo de asociados dirigentes, en dicha distribución en la parte administrativa contestaron 4 asociados del género masculino y en el grupo de asociados dieron respuesta 9 del género femenino y 6 del género masculino.
- **Unidad de análisis:** Asociados administrativos y asociados comunes con conocimiento sobre el concepto de Responsabilidad Social Empresarial.
- **Numero de participantes:** 19

1.5.2 TÉCNICA DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN:

- **Encuesta** estructurada apoyada en teoría de datos encontrada en el Libro Verde de la Comisión de las Naciones Unidas y documento realizado sobre Cooperativas de Trabajo Asociado de CP. Nieves Ester Simonetti
- **Diario de campo:** para registrar información adicional motivada en charlas con el Gerente y los Empleados de la Cooperativa de Trabajo Asociado Salud y Gestión.

1.5.3 ANÁLISIS DE RESULTADOS

- Los datos obtenidos de las encuestas fueron tabuladas a través del programa Microsoft Excel.

CAPÍTULO II

2. DESCRIPCIÓN DE LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SALUD Y GESTION

Teniendo de presente algunos rasgos característicos y como una etapa previa a la descripción de la empresa podemos decir que es un poco difícil lograr un concepto o definición de cooperativa en forma general por cuanto esta se da según el punto de vista por cuanto “los juristas prestaran particular atención a los puntos de derecho, los economistas y administradores, a la parte empresarial y los sociólogos al contenido del factor asociación”³¹. Sin embargo J.P. Warbasse, describe lo siguiente.” Una sociedad cooperativa es una asociación voluntaria en la que el pueblo se organiza democráticamente para llenar sus necesidades por medio del apoyo mutuo, y en la cual el motivo del trabajo y de la distribución es el servicio y no el beneficio”³².

Con estos referentes podemos describir la Cooperativa Salud y Gestión, distinguida con la sigla SYGE así:

2.1 NATURALEZA Y RAZÓN SOCIAL.

Es una entidad constituida como Cooperativa de Trabajo Asociado, persona jurídica de derecho privado, empresa asociativa sin ánimo de lucro, de responsabilidad limitada, de número de asociados y patrimonio social ilimitado, sus asociados son personas naturales simultáneamente contribuyentes y gestores, contribuyendo con su aporte económico al desarrollo de actividades y al control y actividad gestionaria de la asociación. Con fines de interés social, regida por el derecho colombiano, los estatutos, los regímenes de trabajo

³¹ URIBE, Garzón, Carlos.: Bases del Cooperativismo – Salud Coop. Pág.25.

³² *Ibid.* Pág. 25.

asociado y compensaciones y en especial por los principios y valores del cooperativismo.

Para comprender su alcance social analizamos su contenido.

Empresa Asociativa. Unidad económica que busca beneficios sociales, representados en servicios que contribuyan al mejoramiento de las condiciones sociales y humanas del asociado, su entorno familiar y la comunidad en general.

Derecho Privado. Su funcionamiento se regula por las normas establecidas en las leyes, decretos, resoluciones, estatutos y otras disposiciones legales vigentes.

Sin Ánimo de Lucro. Se da en la medida que se cumpla el principio de irrepartibilidad de las reservas sociales y el remanente patrimonial en caso de liquidación y el destino de sus excedentes a la prestación de servicios de carácter social, al crecimiento de sus reservas y fondos sociales

Responsabilidad limitada. El asociado se hace responsable con la cooperativa hasta el monto de sus aportes sociales individuales pagados.

Numero de asociados y de patrimonio social variable e ilimitado. Se refiere a que la cooperativa no tiene límite para afiliar personas siempre y cuando cumplan con la forma de vínculo común establecido en los estatutos, igualmente su patrimonio representado en sus aportes sociales y las reservas no tienen límite.

2.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

CÓMO NACE: Cuando en Junio de 2003, se dieron a conocer las nuevas políticas de contratación que el Gobierno implementaría, Un grupo de Contratistas Civiles que llevaban laborando por mas de 8 años con el Instituto de los Seguros sociales,

se reunieron para analizar la clase de contratación que tendrían por las nuevas disposiciones, iniciaron el proceso de organización de una Cooperativa de Trabajo Asociado, ello los llevó a efectuar reuniones de socialización de la idea e identificar el posible nombre con que los distinguiría en el campo, se solicitó a la Cooperativa de trabajadores del Instituto de los Seguros Sociales (COOPTRAISS) asesoría al respecto y fue donde nació la idea y el apoyo por parte del Presidente del Consejo de Administración Doctor Álvaro Ramírez Embùs, que de acuerdo a los análisis de conveniencia lo ideal era establecer una figura jurídica apropiada y que en ese caso es la de Precooperativa de Trabajo Asociado.

Las ventajas y beneficios de la Precoperativa promovida por Cooptraiss sería:

- Existencia de una entidad promotora del prestigio de Cooptraiss.
- Existencia de una administración democrática por parte de los asociados con el apoyo y participación de Cooptraiss en el Comité de administración como órgano administrador de la Precoperativa.
- Se garantiza la transparencia en la administración de los recursos económicos.
- Control en el registro de las operaciones financieras y de nomina.
- Se evita que hagan parte en el desarrollo de las actividades de la precooperativa personas naturales y/o jurídicas ajenas a los asociados trabajadores.
- Regulación del mercado laboral en torno a las actividades asistenciales y administrativas que demanda las entidades contratantes, evitando de esta manera la intervención de organizaciones no solidarias (empresas temporales).
- La precooperativa estará en capacidad de ofertar diferentes servicios administrativos y asistenciales a varias EPS bajo una sola organización.
- Ventajas de carácter tributario al tratar la remuneración como compensación y no como honorarios, asimilando la compensación a la tabla de salarios, evitando la retención en la fuente.

Era una gran oportunidad, pero no tenían las bases de la filosofía solidaria y carecían del conocimiento de reglamentación, procesos y procedimientos para dicha conformación. Como prueba para ver el desempeño de los asociados, las políticas del ente cooperativo y su forma de contratación, se pensó como PRE-cooperativa y para ello la Cooperativa de trabajadores del Instituto del Seguro Social, ofreció y dictó charlas de actualización en economía solidaria y fue así como en fecha Noviembre 5 de 2003, en reunión de los interesados en el CAA Popayán del Seguro Social votaron la aprobación de la creación con el nombre inicial de "PRE-cooperativa SALUD Y GESTION – SYGE.

Con este modelo empresarial solidario se evita que hagan parte en el proceso de contratación de servicios personales entidades ajenas cuyo propósito es intermediar los ingresos de los asociados.

El Direccionamiento de Salud y Gestión se fundamenta en procesos democráticos y administrativos de autogestión regulada por sus propios Estatutos, Regímenes de Trabajo Asociado, de Compensaciones y de Seguridad Social; lo cual permite un trato equitativo retribuyendo el trabajo asociado de acuerdo al cargo, responsabilidad, perfil profesional y cantidad de tiempo dedicado.

Las reservas del Patrimonio con las que cuenta actualmente Salud y Gestión es de \$ 3.055.855, su capital social- aportes es de \$ 160.309.379, a Diciembre de 2007 y que figuran depositadas en cuenta bancaria; le garantiza la sostenibilidad y crecimiento empresarial, se resalta el sentido responsabilidad social que tiene la Cooperativa con el aporte de los asociados.

La SIGLA: "SYGE" Nace del deseo de 30 asociados fundadores de conservar los cargos contratados por el Seguro Social en la Empresa Social del Estado Antonio Nariño.

El tiempo de duración estipulado y convenido para todo el proceso de nacimiento, desenvolvimiento, crecimiento, permanencia y sentido competitivo fue de cinco años (5), tiempo en el cual se distingue el papel básico de administración y gestión y que hoy esta llevando a la entidad solidaria en cuestión, a dar el paso importante de convertirse en Cooperativa bajo otros parámetros actualizados a la legislación cooperativa sin modificar el componente social basados en los objetivos, el componente económico, administrativo, asociados y empleados.

En fecha Noviembre 20 la Cámara de Comercio emite el Certificado con No. De operación 01C021120058 bajo el No. 00010099 del Libro I y certifica su duración hasta el 18 de Noviembre de 2008 y con identificación tributaria 817.006.910-9 Resolución No. 043 del Ministerio de Protección social- Dirección territorial del Cauca Y sometida a la inspección, vigilancia y control de Superintendencia de la Economía Solidaria

En el año 2003, la Precooperativa inicia con 30 socios fundadores, posteriormente se asociaron 86 para un total de asociados en ese año de 116 asociados y con un capital de \$ 922.000. Correspondiente a aportes.

En el año 2008 debido al proceso de reestructuración del Seguros Social, se incremento la vinculación contando en la actualidad con 340 asociados y con un aporte de capital de \$ 430.000.000. Junio 30 de 2008.

En Mayo de 2008, la Cooperativa SYGE con el fin de dar cumplimiento al Decreto 4588 presentó ante el Ministerio los ajustes exigidos en los Estatutos y los regímenes, los cuales actualmente se encuentran en proceso de aprobación.

2.3 REFERENTES FILOSÓFICOS DE LA COOPERATIVA SALUD Y GESTIÓN.

La formación de los valores de las personas se da fundamentalmente en los primeros años de vida con una adecuada educación, formación y orientación en los hogares y colegios en el sentido de comportamiento social y humano.

El valor humano se fundamenta en el valor biológico, económico, teórico, estético, social, político, religioso y valor moral. Todos estos valores constituyen el elemento doctrinario de la cooperación que fundamenta y sustenta la actividad humana fundamental en las organizaciones en especial de las cooperativas que para crecer, generar excedentes, prestación de servicios y permanencia en el mercado deben ser muy claros, es decir haber definido su direccionamiento cuya estrategia la integran los principios cooperativos, la misión y visión organizacional.

A parte de la regulación, la Cooperativa de Trabajo Asociado Salud y Gestión rige sus principios con base a los planteados por la Alianza Cooperativa internacional (ACI) establecidos en su XXXI Congreso, realizado en Manchester, Inglaterra en septiembre de 1995.

2.3.1 Misión³³

“Somos una organización de economía solidaria conformada para prestar servicios medico asistenciales y administrativos en el área de la salud, con claridad y eficiencia, que propende por el mejoramiento continuo de los servicios y que tiene como objetivo central la atención integral del usuario.”

La misión es la razón de ser de la Cooperativa que plantea en sus planes estratégicos. Es el “deber ser” que con sus planteamientos desea llegar en su

³³ La misión es la establecida por la Cooperativa y se encuentra documentada en la organización

horizonte de tiempo. Formula los propósitos de la organización cooperativa distinguiéndose de otras empresas en cuanto al cubrimiento que se hace de las operaciones, de sus servicios y del talento humano que soporta dichos propósitos. Debe difundirse y conocerse por todas las personas vinculadas a la organización cooperativa, debe inducir comportamientos y crear compromisos.

2.3.2 Visión³⁴

“Nos vemos en unos años como una empresa líder en el Sur occidente Colombiano, en la prestación de servicios de salud y afines, apoyados en la ética solidaria y la práctica de nuestros valores”

La visión de la cooperativa de trabajo asociado salud y gestión, es el conjunto de ideas generales que proveen el marco referencial de lo que es y quiere ser en el futuro. Para ello se requiere de líderes para su definición y cumplimiento y al igual que la misión esta debe ser conocida por las personas vinculadas a la cooperativa.

La visión se hace tangible cuando se materializa en proyectos y metas en forma específica de los cuales los resultados son medibles a través de un sistema de indicadores de gestión.

2.3.3 Valores³⁵

Dichos valores y principios están contenidos en el artículo 7.en forma general de los estatutos de la Cooperativa de trabajo asociados Salud y Gestión sin embargo para mayor comprensión y de acuerdo a la clasificación de la Alianza Cooperativa internacional (ACI) estos se ordenan así:

³⁴ La visión es la establecida por la Cooperativa y se encuentra documentada en la organización

³⁵ Los valores son los establecidos por la Cooperativa se encuentra documentada en la Organización. con base a los determinados por la Alianza Cooperativa Internacional ACI

2.3.3.1 Valores de la Empresa Cooperativa.

Autoayuda- representa la colaboración y ayuda entre la empresa y los asociados bajo una estricta prudencia, del conocimiento de lo que el asociado es capaz, se requiere del respeto y compromiso mutuo.

Democracia- principio de gestión democrática, denota la amplia y decidida participación de los asociados no solo en el uso de los servicios sino en la prestación del mismo como también en el control y gestión de la Cooperativa.

Igualdad- se refiere al manejo democrático donde el interesado se adhiere voluntariamente pero no se permite conceder privilegios ni diferencias y los asociados, directivos, administradores no tiene favores ni prebendas que no puedan estar al alcance de todos.

Equidad- basado en el principio de participación económica, todos los asociados deben disfrutar equitativamente de los excedentes y tienen beneficios en proporción a las operaciones de la cooperativa.

Solidaridad- tiene que ver con la cooperación e interés por la comunidad. La cooperativa debe participar en la solución de los problemas de los necesitados.

2.3.3.2 Valores de los Asociados.

Honestidad- implica honradez, honestidad y decoro en su actitud personal

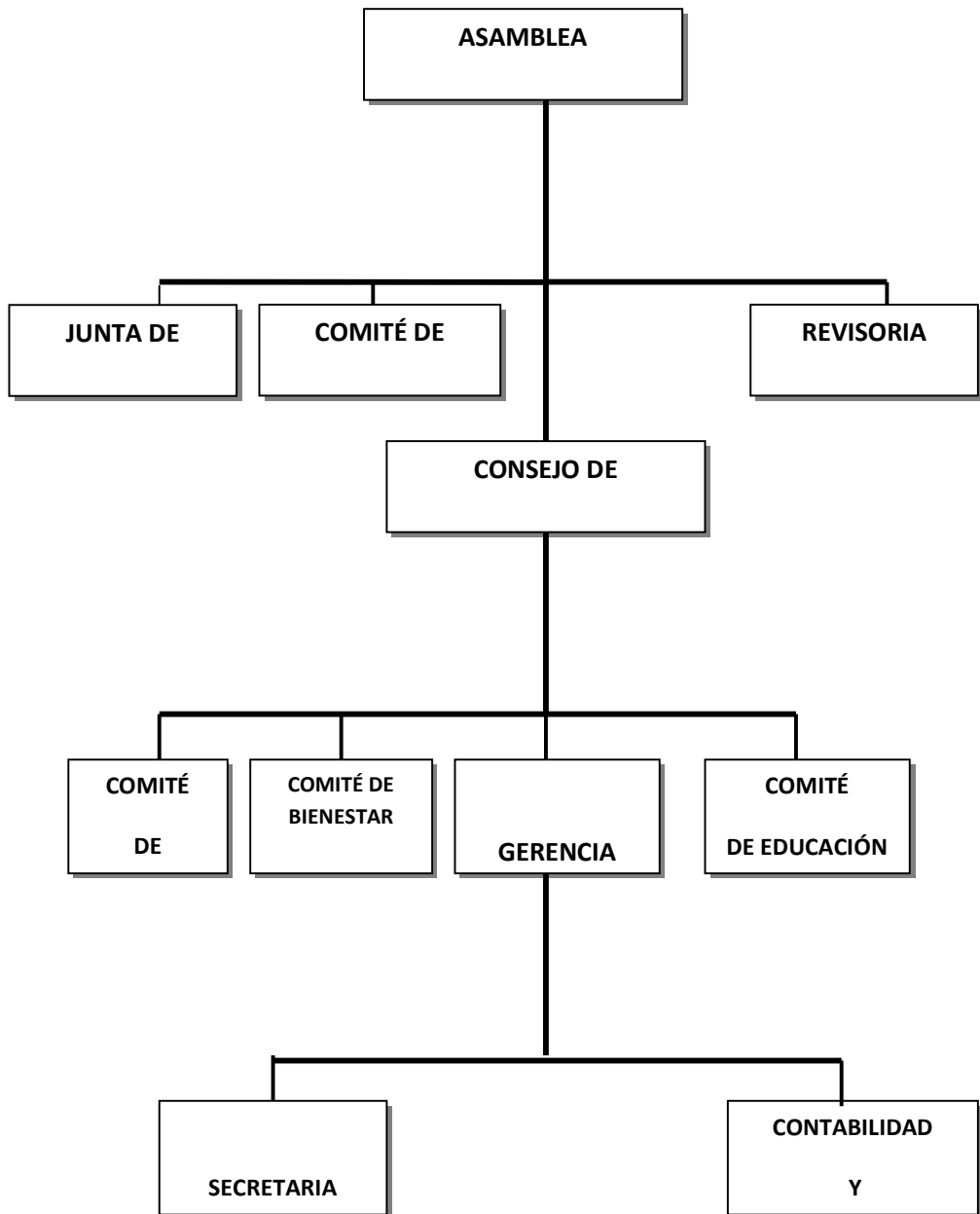
Transparencia- actitud que asume el asociado directivo en su actuación, como en el interés de los asociados que representa.

Responsabilidad Social- el cumplimiento y participación de la función social tanto a nivel de asociado que representa a una comunidad que lo conoce, como a la Cooperativa que diseña y organiza actividades para sus asociados y para la comunidad.

2.4 ESTRUCTURA DE LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SALUD Y GESTIÓN.

Como toda organización, la Cooperativa de Trabajo Asociado Salud y Gestión cuenta con una estructura básica que permite establecer jerárquicamente su composición, se puede delimitar sus funciones para establecer cuales son sus derechos y cuales sus responsabilidades para aplicar y llevar a cabo el desarrollo de sus objetivos para alcanzar sus metas establecidas y tomar con ello decisiones. La estructura orgánica delimita la coordinación y el desarrollo de actividades de sus miembros así como las líneas de autoridad y responsabilidad, las funciones y las relaciones entre si de las diferentes grupos orgánicos.

ORGANIGRAMA



2.5 PORTAFOLIO DE SERVICIOS EN SALUD

- **MEDICINA GENERAL**

- **MEDICINA DEL DOLOR**

- **MEDICINA ESPECIALIZADA**
 - Cirugía General
 - Medicina Interna
 - Gineco – Obstetricia
 - Pediatría
 - Ortopedia y traumatología
 - Otorrinolaringología
 - Oftalmología
 - Dermatología

- **OTROS SERVICIOS PROFESIONALES**
 - Fisioterapia
 - Terapia Respiratoria
 - Fonoaudiología
 - Psicología
 - Odontología
 - Enfermería
 - Trabajo Social
 - Bacteriología
 - Optometría
 - Salud Ocupacional

- **AREA ADMINISTRATIVA**

- Facturación
- Contabilidad
- Costos
- Tesorería
- Sistemas
- Auditoria Medica.

CAPÍTULO III

3. COMPROMISOS DE LOS DIRECTIVOS ACERCA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.

Es menester señalar que en teoría, la Dirección y la administración de la Cooperativa le corresponde a dos grupos como son los nombrados por la asamblea general de asociados que cumplirán y llevaran a cabo los deseos de una comunidad que confía en ellos y el otro grupo, el nombrado por los elegidos como son el Gerente considerado como el técnico e idóneo para dirigir la Cooperativa y los grupos de apoyo como son los Comités cuyo personal asignado se escoge por su liderazgo en los aspectos que corresponde,

Estos dos grupos en unión constituyen como el equipo que conducirá los destinos de la Cooperativa en una plataforma de confianza y conocimiento técnico respectivamente. El resultado se dará dependiendo de la confianza, respeto mutuo, sin trapazar las respectivas responsabilidades que le corresponde a cada uno, deben poner especial atención en la honradez, transparencia y responsabilidad que se refleje en la formulación de políticas, aplicación de los objetivos estatuarios y reglamentarios, en la veracidad y precisión en sus informaciones a sus asociados.

Bajo estos parámetros el trabajo expuesto pretende encontrar esos compromisos basados en una política estatutaria y el compromiso de los responsables en la administración y ejecución de las mismas.

Los estatutos de la cooperativa de Trabajo Asociado Salud y Gestión en su artículo 4º capítulo II señala: “La Cooperativa en desarrollo del acuerdo Cooperativo, tiene como objeto social generar y mantener trabajo sustentable para sus asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno, vinculando voluntariamente el esfuerzo personal y los aportes económicos de sus asociados, para la ejecución de labores materiales o intelectuales relacionadas con la prestación de servicios de salud, lo que constituiría su actividad socioeconómica o instrumental, asignándoles de acuerdo a sus aptitudes, capacidades y requerimientos del cargo, una labor, que les permita mantenerse ocupados, obtener justas y equitativas compensaciones para la satisfacción de sus necesidades personales y familiares, elevando su nivel de vida; así como prestarles servicios complementarios del trabajo asociado, sobre una base de la ayuda mutua como expresión de la solidaridad.

Igualmente es objetivo de la Cooperativa contribuir a dignificar y valorar el trabajo humano; a la producción de la riqueza social y a una equitativa distribución del ingreso, así como al desarrollo empresarial autogestionario en beneficio de la comunidad en general”.

De acuerdo a los estatutos. Se requiere que para ser asociado y para ser miembro del Consejo de Administración y otros órganos de apoyo a la administración demuestre inducción y educación cooperativa lo que hace pensar que llegan con un mínimo de conocimientos en la filosofía solidaria y en especial en la Cooperativa donde supone que para liderar y representar a una comunidad (Asociados), el conocimiento de dirección y gestión lo certifica.

Hago referencia igual a un principio Cooperativo como es “**el interés por la comunidad**”. Las Cooperativas trabajan por un desarrollo sostenible de sus

comunidades a través de políticas aprobadas por los asociados”³⁶ principio incluido en la “Declaración sobre la identidad Cooperativa” XIII Jornada de opinión Cooperativa, entre el 1 y 2 de mayo de 1998, Bogota.

Hay compromiso del personal Directivo o miembro de comités y compromiso según el diccionario es “*obligación contraída, palabra dada*”. Al sentirse dueño, le da un sentido de responsabilidad, y aflora sus conceptos y con seguridad reflexiona sobre la Responsabilidad Social;” **trabajar con honestidad, ser ético, tener sentido de pertenencia, ser justo, humilde y ante todo velar por el bienestar del asociado**”. (Encuesta Grupo Administrativo.1)

Considera al igual que la Cooperativa; el Directivo debe estar predispuesto a cumplir una misión, están ahí por que se sienten capaces de desempeñar cualquier labor “**Trabajo enfocado a la comunidad a través de procesos de eficiencia y eficacia**”. (Encuesta Grupo Administrativo.2) o “**Trabajar en pro de una comunidad o grupo de personas, enfocarlo en actividades de bienestar social**”. (Encuesta Grupo Administrativo.3)

La Cooperativa tiene los objetivos sociales planteados, corresponde a los Directores y Directivos, incluso de sus asociados en general diseñar unas estrategias de beneficio común respecto a las acciones de la responsabilidad social, de alguna manera conciente o inconciente un Directivo expreso; “**la responsabilidad Social es el que hacer de la empresa frente a su entorno mejorando la calidad de vida**”. (Encuesta Grupo Administrativo.4). Es decir es una tarea a que hay que emprender, no por filantropía sino por que, la Cooperativa tiene una capacidad de respuesta frente a los efectos o implicaciones de las acciones sobre diferentes grupo con los que se relaciona (stakeholders o Grupos de Interés).

³⁶ URIBE, Garzón, Carlos-Bases del Cooperativismo – Salud Coop. Pág.371

La cooperativa de Trabajo Asociado Salud y Gestión obtiene un punto importante que es reconocido por los beneficiarios, sus asociados, en referencia a la estabilidad contractual o sea el acuerdo por prestación de sus servicios y su vinculación con la Cooperativa por cuanto esta figura es importante en el compromiso y responsabilidad ética de la Cooperativa de que el personal que se afilia y se lo acepta es porque tiene asegurado un cargo a desempeñar de acuerdo a sus capacidades y necesidades con una asignación por compensación justa y equitativa en la Empresa de Salud con quien se pacta la prestación de dichos servicios. Artículo 10-Calidad de Asociado-“...Pueden aspirar a ser asociados de la Cooperativa las persona naturales que cumplan con las condiciones y requisitos que señalan el presente estatuto y el régimen de trabajo asociado. Su ingreso estará condicionado a la existencia de un puesto de trabajo vacante o por crearse, que le permita laborar personalmente de acuerdo con sus aptitudes, capacidades y disponibilidad, y que ellas coincidan con los requerimientos del cargo”.

El libro sobre el tema de salud y seguridad en el sitio de trabajo expresa:” además, la tendencia de las empresas y organizaciones a incluir criterios de salud y seguridad en el trabajo en su régimen de contratación ha permitido adoptar regimenes generales de contratación basados en requisitos uniformes que deben ser respetados por los programas de formación y de gestión de la salud y la seguridad de los contratista, los cuales permiten a terceros realizar la certificación o dar la aprobación inicial del contratista y vigilar la mejora continua del programa”³⁷

En este sentido la Cooperativa a sido muy cautelosa y todo el equipo administrativo, comités de apoyo; en el sentido de contratar con el gestor principal la prestación del servicio de salud especial y general bajo unos parámetros de cuidado y prevención en la infraestructura y seguridad industrial para sus

³⁷ Comisión de las Ameritas-Libro Verde- Pág.10. Bruselas.2001

trabajadores asociados que puedan desempeñarse en lo ético y social posible y para los usuarios que son en ultimas el objetivo de salud y beneficiarios de dicho servicio.

Este valor es reconocido por sus asociados trabajadores quienes sienten satisfacción por ese compromiso de los Directivos en la atención de su seguridad industrial. Hoy se esta estudiando y diseñando la forma de poder implementar bien el programa de salud ocupacional COPASO.

CAPÍTULO IV

4. ROLES DESEMPEÑADOS POR LOS GRUPOS DE APOYO A LA ADMINISTRACIÓN PARA AFRONTAR EL RETO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.

Ante los retos que debe enfrentar la Cooperativa de Trabajo Asociado Salud y Gestión hacia el futuro, es necesario contar con unos planes participativos y estratégicos que aseguren la permanencia y éxito en el futuro.

Sin embargo ante tantos factores externos que a veces restringen el desarrollo; en el sector solidario las empresas empiezan a organizarse y prepararse para sobrevivir y poder responder a los cambios de ese ambiente que lo rodea. Hay turbulencia: problemas sociales y ambientales, cambio y avance en la tecnología, globalización de los mercados y el consenso difícil de los grupos de interés externo afectan los sectores empresariales y en especial al sector solidario y particularmente al sector cooperativo, sus asociados, Directivos, la comunidad entre otros.

Es necesario entonces que ese sector, los asociados, directivos y administradores, entiendan y enfrenten esos cambios. Para sobrevivir requiere de un porcentaje de aprendizaje, de ajustes y cambios individuales, como organizacionales.

Entonces viene la gestión que debe permitir actuar y decidir más rápido; el conocimiento y capacidad conlleva a medir los objetivos alcanzados y determinar las estrategias a seguir.

Dentro de este contexto sobresale la educación, que tan capacitados están los directivos, grupos de apoyo, Gerente, asociados. Podría hablarse de la labor educacional, del manejo de los principios cooperativos pero estos son solo una orientación general.

La misión formularla en propósitos de la cooperativa, respondiendo a preguntas como:

¿Cual es el negocio?

¿A quien sirve la Cooperativa?

¿Cuáles son sus objetivos?

¿Cuál es su responsabilidad social?

Los grupos de apoyos a la administración tienen un gran reto social, sin embargo solo se limitan a cumplir un papel **“siempre nos reunimos permanentemente, para mirar lo que esta ocurriendo, direccionar al Gerente, impartir reglamentos y normas que nos conlleven a un mejor bienestar para todos, participamos en congresos para mirar otras cooperativas y podernos comparar”** (Encuesta Grupo Administrativo .1).

Se tiene el conocimiento de lo que implica la responsabilidad social pero no hay una empatía a hacer algo por la Cooperativa, por sus asociados, no hay compromiso individual y de hecho no habría colectivo” **todo, son mas que todo; roles gerenciales”**. (Encuesta Grupo Administrativo 3).

La imagen corporativa, la imagen de la Cooperativa se esta dando en la manutención y aplicación de un proceso organizativo en la consecución de

contratos ideales y la proveeduría de un empleo corporativo de acuerdo a sus asociados; justo, por la estabilidad, su remuneración y el pago oportuno de su compensación.”**Tratamos de brindar un mejoramiento en su imagen y respaldo a sus directivos**” (Encuesta Grupo Administrativo 4).

Los comités no tienen unos roles definidos, es cierto que es una cooperativa muy joven, en un ciclo de vida pasó por la etapa embrionaria donde todos sus esfuerzos fueron dirigidos a la conformación ideal, legal, con permanencia, con objetividad en sus servicios y fue perfeccionándose hasta llegar a esa etapa de crecimiento donde se fortalecen los lazos e integración de sus asociados, se van destacando los líderes y posibles administradores y dirigentes de la cooperativa.

Ya se vislumbra con más intensidad los grupos de interés internos que lo integran los Directivos, Administradores, Empleados y Asociados y los externos como los proveedores, los usuarios del servicio no asociados, el Gobierno local, el Gobierno Nacional, otras entidades a fines a sus objetivos públicas y privadas, la comunidad local en general.

Teniendo en cuenta el grupo de interés interno importante como los Asociados, los demás esperan de la Cooperativa que en forma priorizada y justa intente satisfacer sus necesidades, sus demandas particulares. Ellos, los asociados son el capital social de la empresa y esperan recibir oportunos servicios y la sociedad en general, la comunidad espera o quieren organismos con responsabilidad social.

En esta etapa de crecimiento los grupos de apoyo a la administración, como los comités de educación juegan un papel importante, se debe educar para la justicia, de orientar la actividad educacional en la formación de dirigentes asociados que propugnen por el respeto de todos los derechos humanos, enfrentar la pobreza incluso las causas pero para superarla es decir buscar una vida digna del hombre.

Los comités de crédito no solo de procurarle al asociado un ingreso adicional para suplir alguna necesidad sino de buscar otras alternativas de trabajo o empresa micro familiar que coadyuven a un ingreso permanente y pueda satisfacer esa deficiencia social en su entorno familiar.

El comité de bienestar social y de cultura en procurar mantener en sus asociados, una actitud positiva y una **“mente sana en cuerpo sano”** lo que conlleva que su responsabilidad en el trabajo sea eficiente, efectiva, activa y contagiosa para su entorno.

Para todo este propósito, el cumplimiento, efectividad, correspondencia integral entre asociado y Cooperativa y viceversa, respeto, violación de los derechos de los asociados y de la cooperativa misma, la responsabilidad social de la cooperativa ante los grupos de interés externos; esta la Junta de Vigilancia “Velar por el correcto funcionamiento y eficiente administración de la Cooperativa, referido al control social”.artículo 60, Capítulo VII de los estatuto de la Cooperativa Salud y Gestión.

CAPITULO V

5. CONCEPTOS DE LOS ASOCIADOS A CERCA DE LOS ACCIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SALUD Y GESTION.

“Si tuviéramos la ocasión de volver a comenzar de nuevo nuestro movimiento, y nos diesen a elegir entre dos posibilidades: volver a empezar sin capital, pero con socios y personal instruidos, o bien, al contrario, con grandes capitales y socios no informados, nuestra experiencia nos aconsejaría optar por la primera formula”³⁸

Carlos Uribe Garzón, hace referencia a la afirmación del celebre dirigente del Cooperativismo Sueco y porque en dicho país las Cooperativas presentan una alta capacidad económica. Y luego conceptúa:”Demuestra que una preocupación cardinal de los interesados en el desarrollo cooperativo ha de ser la educación en todas sus formas, no limitada a la etapa de la iniciación de las cooperativas, sino constante a través de toda su vida.

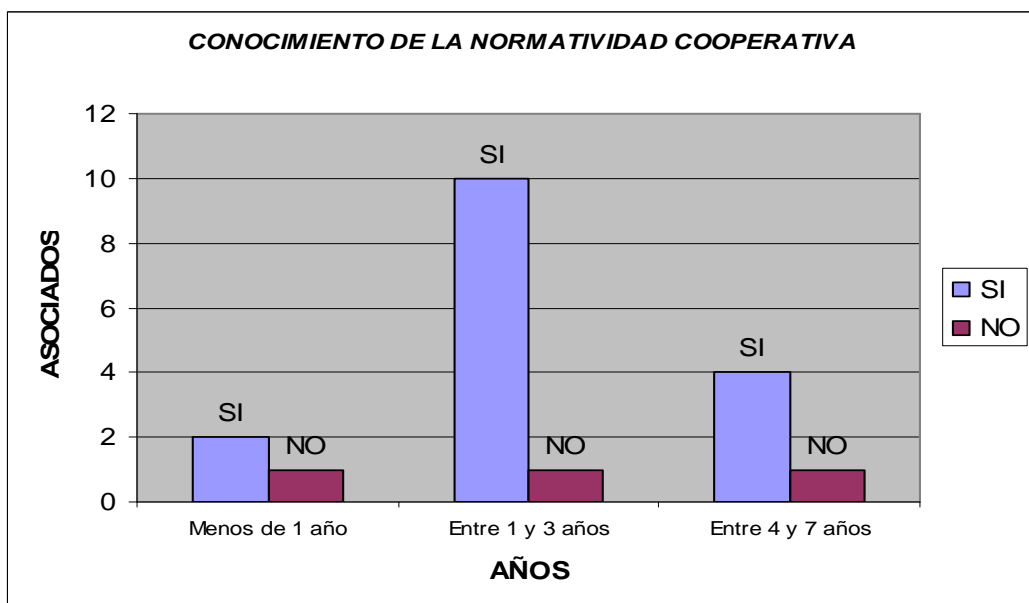
Se observa frecuentemente que cuando una cooperativa ha obtenido un alto grado de eficacia en los servicios de los asociados, se piensa que ya no es necesaria la educación de estos y las preocupaciones de los directores se orientan, de manera casi exclusiva, a los problemas empresariales de la expansión sin caer en la cuenta de que la solución de buena parte de esos

³⁸ ELLDIN, H. informe presentado a la Conferencia Internacional de Educación Corporativa, celebrada con ocasión del 16º.Congreso de la Alianza Cooperativa Internacional. Zurich, 1964. citado por URIBE, G.C. bases del Cooperativismo –SaludCoop. Pág.304.

problemas se puede encontrar precisamente fortaleciendo los vínculos de la asociación, por procedimientos educativos.

La fidelidad de los asociados en momentos difíciles no se puede lograr si no se ha formado en ellos una verdadera conciencia de cooperadores, y la falta de fidelidad puede ocasionar una crisis económica en la entidad”.

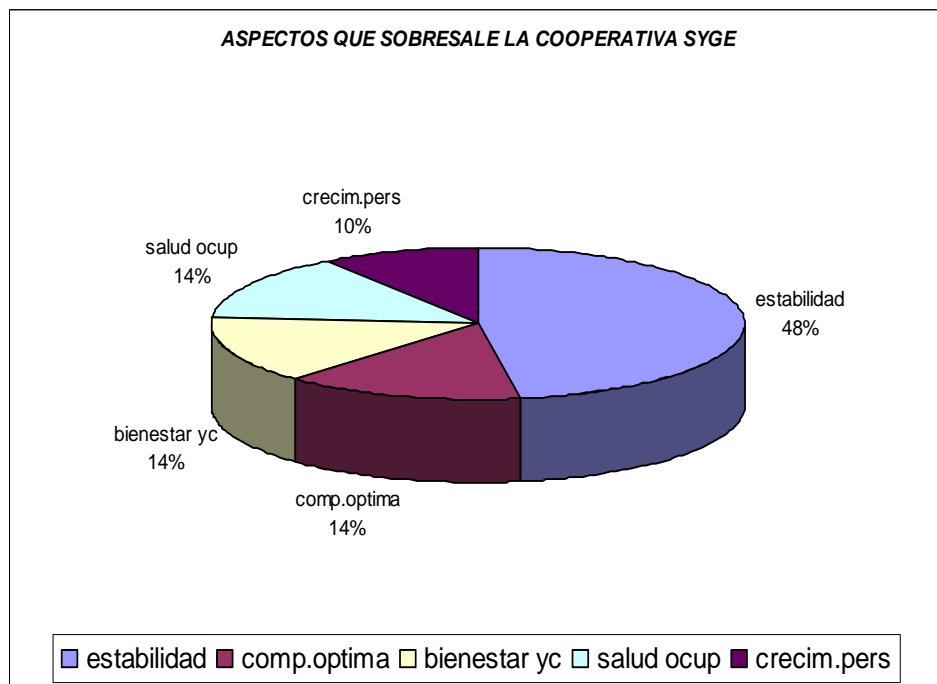
Ante la necesidad o la falta de incentivos supuestamente, los asociados de la cooperativa de trabajo asociado Salud y Gestión dejan entrever dudas entre el compromiso social de sus dirigentes y ellos como asociados aportantes y gestores de acuerdo al diseño afiliación que tienen.



Grafica 1

El asociado en un 80% considera que conoce la normatividad Cooperativa, los estatutos y el régimen de trabajo al que esta vinculado a través de charlas en la Cooperativa y esta en el rango de 1 a 3 años de vinculación a la Cooperativa.

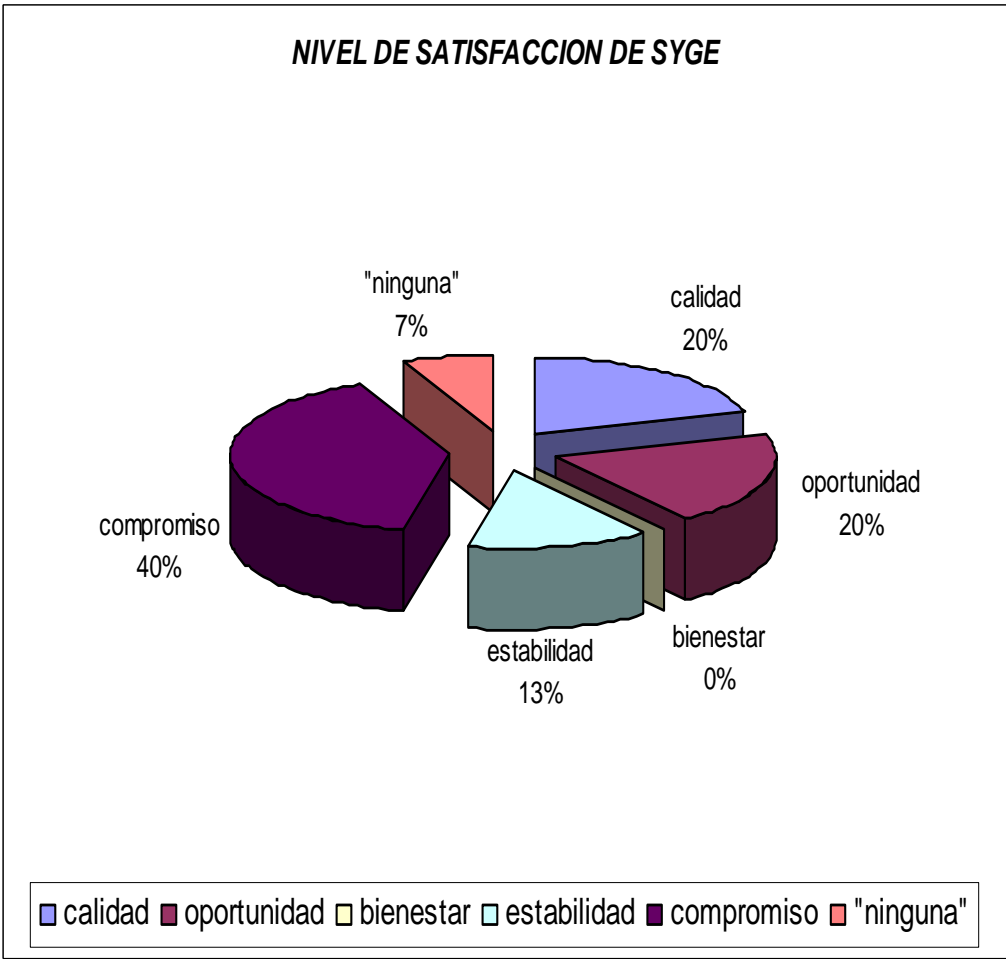
COMO REQUISITO PARA INGRESAR A LA COOPERATIVA SE DEBE CERTIFICAR EDUCACION COOPERATIVA, Y EL CUADRO grafica 1 (según la encuesta) NOS MUESTRA QUE ALGUNOS NO LA HAN HECHO A SU INGRESO O LO HAN OLVIDADO. SE ESTA DESATENDIENDO ESTA RESPONSABILIDAD SOCIAL



Grafica 2

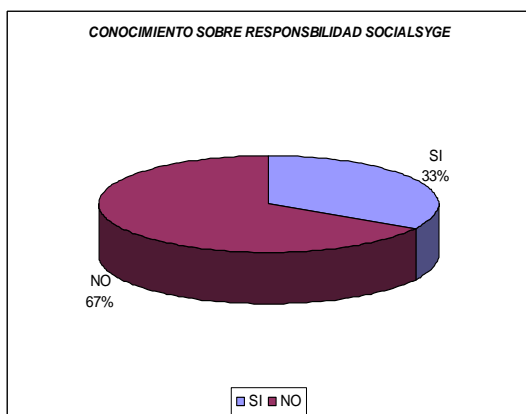
La imagen que tiene de la cooperativa como lo mas sobresaliente es en el concepto de estabilidad contractual en un 48% (Grafica 2) y esto se debe a que lo señalado en los estatutos respecto a la vinculación y aceptación como asociado adquiere como un sello de seguridad su empleo o cargo a desempeñar de acuerdo al perfil solicitado.

Esta dualidad social de asociación y empleo seguro lo lleva a calificar a la Cooperativa como una empresa que cumple sus compromisos morales y de responsabilidad de sus objetivos en un 40% (grafica 3) estando muy de cerca la ponderación a otros conceptos como calidad, oportunidad, bienestar que denotan la generalidad de satisfacción.

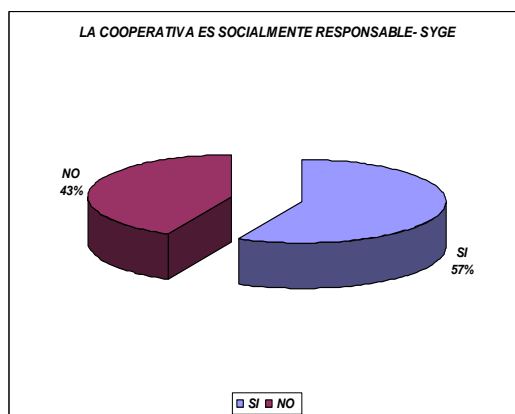


Grafica 3

Con un promedio del 67% de los asociados encuestados dicen no conocer ni saber que es Responsabilidad Social muy a pesar de que a su ingreso como asociado en los estatutos encuentra deberes y obligaciones compartidas que tienen que ver con el papel social a si mismos, a su empresa y hacia la comunidad que es en ultimas la usuaria del servicio. (Grafica 4)



Grafica 4



Grafica 5

Pero si sienten satisfacción por el cumplimiento de algunas alternativas sociales de la Cooperativa como la compensación de sus servicios, la oportunidad de trabajo que tiene, considerando que la Cooperativa de Trabajo Asociado Salud y Gestión es socialmente responsable. (Grafica 5)

EL NIVEL DE SATISFACCION GENERAL ES MUY VARIADO LO QUE PRESUME QUE LA COOPERATIVA SE DIVERSIFICA EN RESPONSABILIDAD SOCIAL

Otros aspectos relevantes como bienestar (recreación) y cultura, salud ocupacional, oportunidades de crecimiento personal, capacitación adecuada y continua, prevención y control de enfermedades, educación y formación cooperativa con fines de liderazgo, reconocimiento de meritos y celebración de fechas especiales como por ejemplo los cumpleaños de todos y cada uno de los asociados han hecho que esta frecuencia sea regular como promedio.

CAPITULO VI

6. PROPUESTAS DE LA COOPERATIVA EN EL MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.

La finalidad primordial es la educación cooperativa, es conciente de la importancia, trascendencia e incluso la dificultad del tema porque si se hace en reuniones esporádicas o improvisadas el impacto puede tener una eficacia muy relativa, de ahí que lo conveniente seria en organismos de educación general o institutos especializados. Es el interés tanto de los Directivos, como comités de apoyo administrativo y los propios funcionarios.

El cooperativismo llevado a unas altas metas, genera condiciones sociales y condiciones de vida nuevas para el hombre, de ahí se desprende que el objetivo de la Cooperativa es formar hombres (asociados) nuevos, con fundamento solidario.

Replantear el requisito de vinculación con el de conocimientos de economía solidaria, que pueden ser certificados pero, ¿quien acredita, que la persona esta apta para asociarse? La cooperativa propende porque el asociado que hacia el futuro sea un dirigente, que tenga una actitud o espíritu solidario. El ejecutivo formado debe tomar muchas decisiones que afectan no solo la administración empresarial cooperativa sino que toca aspectos sociales.

Es tratar de cambiar una mentalidad pasiva a una mas activa, es descubrir y aprovechar la pluriculturalidad de los asociados para beneficio de la comunidad solidaria, las diversas ocupaciones, los horarios, los niveles de ingreso incluso las edades hacen múltiple y compleja la cultura cooperativa, de ahí la formación

integral y de acuerdo a su aptitud, desenvolverse en una actividad social de beneficio tanto de la Cooperativa como a si mismo, se requiere este tipo de personas que requieren de la solidaridad y la ayuda mutua. No es nada fácil pero tampoco imposible porque hay personas con compromiso así como también se pueden encontrar personas neo analfabetos que al decir del maestro Pedro Salinas; “son las personas que sabiendo leer no leen”.

El campo de compromisos que adquiere la Cooperativa y que de hecho están escritos en los principios cooperativos, en los estatutos, en la misión y en el quehacer de todos y cada uno de los asociados; es grande y esta llamada y destinada a cumplir objetivos sociales para beneficio tanto del grupo de interés internos como el externo.

Diseñar estrategias para cubrir las deficiencias en la atención sociocultural de los asociados y su entorno familiar, generar actos de confianza y satisfacción por sus meritos y aporte al crecimiento general de la Cooperativa, al fin y al cabo estos son factores que coadyuvan en el mejoramiento del servicio y atención en el sitio de trabajo.

Buscar una cultura organizacional que conlleve al conocimiento de normas, principios y valores compartidos por todos y cada uno de los miembros de la Cooperativa, hay que recordar que la cultura organizacional es producto del liderazgo proporcionado por los fundadores, los lideres, los directivos y gerentes de la Cooperativa, con el paso del tiempo este estilo se transmitirá a nuevos directivos, administradores y a medida que vaya creciendo la Cooperativa, esa cultura se hará mas fuerte y los miembros asociados se harán mas semejantes, se mejorara el ambiente interno y la Cooperativa será muy importante.

CONCLUSIONES

- La Cooperativa de trabajo Asociado SALUD Y GESTION es una empresa de economía solidaria que tiene en desarrollo un acuerdo cooperativo cuya finalidad social es generar y mantener un trabajo sustentable para sus asociados.
- La cooperativa de trabajo Asociado Salud y Gestión desde el momento de su creación dio importancia a la perspectiva de ofrecer un adecuado tratamiento de la flexibilidad laboral de trabajo asociado (compensación) sin detrimento de las condiciones de empleo, dando autonomía y autodeterminación de sus asociados.
- La cooperativa garantiza el pago justo y oportuno a sus asociados y trabajadores de las compensaciones pactadas.
- La cooperativa asegura la afiliación y el pago al sistema de seguridad social de sus asociados y trabajadores que incluye salud, pensión y riesgos profesionales.
- Manejo empresarial en contratación entre las empresas contratantes y la Cooperativa, desarrollando la cooperativa como un proyecto de vida, dándole la calidad de dueño y trabajador de su propia empresa, mostrando resultados eficientes y efectivos, asegurando con la calidad del servicio prestado nuevas contrataciones.

- El personal vinculado con la Cooperativa refleja empoderamiento, orgullo y confía plenamente en ella, según la encuesta; La Cooperativa es signo de estabilidad contractual, y compromiso.
- El Consejo de Administración y la Gerencia cuidan la imagen corporativa, vinculando y aceptando como trabajador y asociado a personal de altas calidades profesionales, técnico, y administrativo con actitud ética, como compromiso social de buena atención a la comunidad usuaria del servicio de salud.
- La cooperativa presta a sus asociados como servicios complementarios el crédito de consumo financiados con los fondos propios de sus aportes a un interés bajo.
- Los miembros de los grupos de apoyo a la administración están cumpliendo con la función que les representa en el cargo, pero no amplían alternativas nuevas, como fomento a la educación cooperativa, de bienestar social individual y familiar, de Seguridad industrial.
- Se encuentra una limitante económica presupuestal para llevar a cabo actividades dentro de la responsabilidad social y contenidas en los objetivos de los estatutos determinadas en la encuesta de los asociados como:
 - capacitación permanente y adecuada.
 - actividades de bienestar laboral, recreación y cultura
 - prevención y control de enfermedades profesionales
 - celebración de fechas especiales
 - reconocimiento de méritos.

RECOMENDACIONES

- Socializar entre sus directivos y los asociados en general el concepto de responsabilidad social con respecto a educación cooperativa, ya que dadas las condiciones y el campo que se desenvuelve la Cooperativa, hay dudas en el conocimiento normativo y este es de primordial necesidad.
- Verificar si se está cumpliendo la aplicación de los estatutos en referencia de que el asociado nuevo debe conocer o tener base de economía y cooperativismo certificado (de acuerdo a la encuesta hay asociados nuevos y asociados con un tiempo que oscila entre mas de un año y 4 aproximadamente que no conocen los estatutos ni la normatividad cooperativa). En éste orden de ideas, diseñar e implementar un programa de actualización para cubrir es deficiencia normativa.
- Dar el paso, ser conciente del medio y el hábitat que se desenvuelve, debe percibir con sensibilidad cómo es el comportamiento de la comunidad y la misión, sus valores, sus ideales de la cooperativa, efectuar un diagnostico y ver hacia donde puede armar un plan de trabajo. Es primordial partir de un código de ética, mirando primero hacia dentro y luego pensar en la comunicación con la comunidad.
- Proyectarse en otro campo de trabajo, como la prestación de servicios extramurales – Atención domiciliaria a pacientes afiliados a las diferentes EPS, la cual representaría otros ingresos adicionales para beneficio de los asociados.

- Proyectar la inversión a través de sus aportes sociales para la adquisición de equipos de gran tecnología que permitan ofrecer actividades médico científicas en las diferentes Instituciones, generando con esto un costo beneficio para la Cooperativa y sus asociados. Ese ahorro quieto en el banco le genera unos costos superiores al ingreso por la variedad de impuestos de 4*100, redefuente, IVA generado en la corrección monetaria.

BIBLIOGRAFÍA

Artículo CCRE, “¿Cómo gestionar la ética?, construyendo confianza.

CEPAL, Serie, Medio Ambiente y Desarrollo, N° 85 “Responsabilidad Social Corporativa en América Latina: Una visión Empresarial.

Comisión de las Américas-Libro Verde- Pág.10. Bruselas.2001

Cooperativa de trabajadores del Instituto de los Seguros Sociales. Inducción a la Economía Solidaria. Comité de Educación. Cartilla. N° 1.

Cooperativa de trabajadores del Instituto de los Seguros Sociales. Nivel básico de Cooperativismo. Comité de Educación. Cartilla. N° 2.

Corte Constitucional, Sala cuarta de Revisión, Sentencia T-504 de 2008. MP. Rodrigo Escobar Gil

Corte Constitucional, Sentencia C-211 de 2000, MP. Carlos Gaviria Díaz.

“Desarrollo sostenible.” Microsoft. Student 2008 (DVD).Microsoft Corporation. 2007

Economía. Microsoft. Encarta 2008 Student (DVD). Microsoft Corporation. 2007

ELLDIN, H. informe presentado a la Conferencia Internacional de Educación Corporativa, celebrada con ocasión del 16º.Congreso de la Alianza Cooperativa

Internacional. Zurich, 1964. Citado por URIBE, G.C. bases del Cooperativismo – SaludCoop. Pág.304.

Encíclica documento pontificio del Papa León XIII en el año 1891, URIBE. Garzón Carlos. Bases del Cooperativismo. Salud Coop. EPS. Bogota.

MEDINA, Nieto, Felipe: Planeacion y Gestión Estratégica en Empresas Cooperativas. Edición Instituto de Estudios Rurales-Universidad Pontificia Javeriana. Bogotá, 2003.

Microsoft. Encarta. 2008. Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

NIEVES, Ester Simonetti. Cooperativas de Trabajo. En línea:
www.nie vessimonetti@coopenetlujan.com.ar

URIBE, Garzón, Carlos-Bases del Cooperativismo – Salud Coop. Pág.371