



PLAN ESTRATÉGICO

2024 – 2026

***Cooperativa de Trabajadores de los trabajadores de Bavaria Dirección y Ventas Ltda.
Badivencoop Ltda.***

Personería Jurídica Res. No. 1118 19 de abril de 1989

Vigilada por la Supersolidaria

Inscrita en FOGACOOP

Asociada a FECOLFIN

Aliada de la RED COOPCENTRAL

TABLA DE CONTENIDO

1. RESEÑA HISTORICA
2. DIAGNÓSTICO – ENTORNO Y SITUACIÓN ACTUAL
3. MARCO LEGAL
4. ESTRUCTURA ORGÁNICA Y ADMINISTRATIVA DE BADIVENCOOP
5. PERFIL Y CARACTERIZACIÓN DE LOS ASOCIADOS
6. LOS COLABORADORES
7. FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL
8. VALORESCOOPERATIVOS
9. PRINCIPIOS COOPERATIVOS
10. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO BADIVENCOOP
11. OBJETIVO CORPORATIVO GENERAL
12. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
13. POLÍTICA DE CALIDAD
14. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO
15. ASOCIADOS Y MERCADO

1. RESEÑA HISTÓRICA

A finales del año 1988, un grupo de 43 trabajadores de la Empresa Bavaria S.A., motivados por los altos costos del mercado que hacían difíciles la consecución de todos los elementos de consumo básicos para su manutención y de su familia, sumado a los también altos costos financieros de la época para acceder a la banca con el fin de adquirir vivienda y otros artículos necesarios para el hogar, se unieron para crear una Empresa Asociativa que con la unión de recursos propios pudieran suplir estas necesidades.

Después de varias discusiones y reuniones en diferentes sitios de la ciudad, se creó la Cooperativa de los Trabajadores de Bavaria, con la Asamblea de Constitución el 8 de abril del año 1989, para ello se contó con la asesoría del señor Guillermo Isidro Garcia, funcionario del Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas "DANCOOP". En esta Asamblea se crearon los estatutos de la Empresa Cooperativa y se nombró por elección popular, el representante legal o gerente, el Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia y el Revisor Fiscal, siendo su primer Gerente el señor Jorge Enrique Acuña Acevedo, primer presidente del Consejo de Administración el señor Carlos Javier Cadavid Morales, primer Revisor Fiscal el señor Fernando Rusinque Osorio.

La razón social aprobada para esta empresa fue: BAVARIA DIRECCION Y VENTAS COOPERATIVA LTDA "BADIVENCOOP LTDA", el cual fue cambiado posteriormente en reforma estatutaria por el de "COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCION Y VENTAS" BADIVENCOOP LTDA.". El capital suscrito fue de \$6. 000.00 pesos por asociado para un total de \$258. 000.00, pagaderos en cuotas de \$2. 000.00 en tres (3) meses, más una cuota de afiliación de \$1. 000.00.

Con este capital suscrito y pagado, los funcionarios elegidos en cabeza de Carlos Javier Cadavid Morales y Jorge Enrique Acuña Acevedo, iniciaron los trámites ante el ente gubernamental de la época, para la consecución de la personería jurídica la cual se obtuvo el 25 de mayo de 1989 con la Resolución No 1118 expedida por el Departamento Nacional de Cooperativas "DANCOOP".

Obtenida la autorización de Ley, en la fecha indicada se puede decir que empezó a funcionar la Cooperativa como ente jurídico y empezó la labor casi apostólica de sus primeros directivos encabezados por don Jorge Enrique Acuña Acevedo y Carlos Javier Cadavid Morales, quienes sacrificando tiempo de su actividad laboral y de su familia, fueron levantando el desarrollo de toda la reglamentación que se requería para poner a funcionar cada una de las líneas de servicio para sus asociados y el objeto social para el cual fue creada la sociedad.

En los primeros meses de actividad de la Cooperativa se puede decir que la situación económica fue casi subsidiada por los fundadores, pues prácticamente de su propio pecunio

se sufragaban los gastos iniciales normales de toda empresa en nacimiento, testimonio de esta situación, es la ayuda de asociados como JOSE GILBERTO TORRES SALGADO y HECTOR MENDOZA LOPEZ, cuyo aporte fue ceder temporalmente un espacio físico de su residencia para utilización de la Cooperativa, con el fin de atender a los asociados y poder guardar los documentos soportes y papelería que reposaban en los maletines personales del Gerente y Presidente del Consejo de Administración.

Así las cosas, se puede decir que la primera oficina o espacio físico que tuvo la Cooperativa fueron los maletines personales de los citados señores, esta situación duró aproximadamente 6 meses, cuando el asociado JOSE GILBERTO TORRES SALGADO, prestó el garaje de su casa ubicada en el barrio la Alhambra, de octubre de 1989 a marzo de 1990. Posteriormente, la Cooperativa se trasladó al apartamento del también asociado HECTOR MENDOZA LOPEZ, ubicado en el edificio residencial San Francisco en la avenida Caracas con calle 50, en este lugar la Empresa operó entre marzo y noviembre de 1990 y debido a la presión de los apartamentos vecinos que no veían con buenos ojos que en un edificio residencial funcionara una oficina, se vio obligada la Cooperativa a conseguir una sede propia, para que no estuviera como un judío errante y fue así como con un gran esfuerzo económico se compró un local en el centro comercial de la Estación en la carrera 15 con calle 95, este local fue adquirido al director de contabilidad de Bavaria de la época señor JOSE FERNANDO OMAÑA HERNANDEZ, en noviembre de 1990 y allí funcionó la cooperativa hasta el mes de junio de 1995, adicionando que en este lapso de tiempo se adquirió igualmente otro local en el mismo centro comercial.

Finalmente, la Cooperativa ante su crecimiento financiero y gran cantidad de asociados que fueron ingresando, estos locales fueron insuficientes, por lo que se adquirió en el barrio el Recuerdo la propiedad que hoy en día se tiene en la carrera 37 N 25 A 70, en este lugar ha venido operando la Cooperativa desde agosto de 1995.

Al hacer un análisis sobre la línea de vida de BADIVENCOOP LTDA desde su inicio, resumimos que inicio en 1.989 con 43 asociados iniciales en el año de 1989 y al cierre de septiembre 2023 hay un poco más de 2.664 asociados, conservando las políticas estatutarias de mantener la empresa cooperativa como semicerrada y que inicia con la aceptación de trabajadores de las nóminas de las Empresas Bavaria, pensionados, retirados y familiares

2. DIAGNÓSTICO – ENTORNO Y SITUACIÓN ACTUAL

ANÁLISIS SITUACIONAL EXTERNO

Contextualización del Cooperativismo en Colombia

El cooperativismo en Colombia tiene una larga historia y ha desempeñado un papel importante en el desarrollo económico y social del país. Las cooperativas son organizaciones autónomas de personas que se unen voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales a través de una empresa de propiedad

conjunta y democráticamente controlada. A continuación, te proporciono algunas características y aspectos relevantes del cooperativismo en Colombia:

Leyes y regulaciones: En Colombia, el cooperativismo está regulado por la Ley 79 de 1988, que establece el marco legal para la creación y operación de cooperativas en el país. Además, existen normativas específicas para diferentes tipos de cooperativas, como las agrícolas, de ahorro y crédito, de trabajo asociado, entre otras.

Tipos de cooperativas: En Colombia, hay una variedad de cooperativas que operan en diversos sectores, como el agrícola, financiero, consumo, vivienda, transporte, educación, entre otros. Algunos ejemplos son las cooperativas de ahorro y crédito, las cooperativas de trabajo asociado y las cooperativas agrícolas.

Participación activa: El cooperativismo en Colombia se destaca por la participación activa de sus miembros. Las decisiones importantes se toman de manera democrática, con cada miembro teniendo un voto, independientemente de su participación financiera.

Desarrollo rural: Las cooperativas agrícolas han sido fundamentales para el desarrollo rural en Colombia. Han permitido a los pequeños agricultores unirse para mejorar su capacidad de negociación, acceder a recursos y tecnología, y comercializar sus productos de manera más efectiva.

Inclusión financiera: Las cooperativas de ahorro y crédito han desempeñado un papel importante en la promoción de la inclusión financiera en Colombia. Han brindado servicios financieros a comunidades que de otra manera podrían tener dificultades para acceder a servicios bancarios tradicionales.

Apoyo gubernamental: El gobierno colombiano ha reconocido la importancia del cooperativismo y ha implementado políticas de apoyo para fomentar su crecimiento y desarrollo. Esto incluye incentivos fiscales y programas de financiamiento específicos para las cooperativas.

Desafíos: A pesar de los éxitos, el cooperativismo en Colombia también enfrenta desafíos, como la competencia con empresas privadas, la necesidad de fortalecer la educación cooperativa y la adaptación a los cambios en el entorno económico y tecnológico.

En resumen, el cooperativismo en Colombia ha sido una fuerza positiva en el desarrollo económico y social del país, proporcionando a sus miembros una forma democrática de satisfacer sus necesidades y mejorar sus condiciones de vida.

ANÁLISIS SITUACIONAL INTERNO

Objeto y portafolio de la Cooperativa

BADIVENCOOP La Cooperativa cumplirá su objeto social por medio de la puesta en marcha y ejecución de las siguientes secciones:

Descripción detallada de los productos y / o servicios.

La Cooperativa actualmente desarrolla su objeto social a través de los siguientes servicios:

SECCION DE AHORROS

Recibir, mantener y utilizar ahorros en depósitos de sus Asociados, en las modalidades como son a la vista, C.D.A.T (Certificado de Depósitos de Ahorro a Término), contractual, permanente y demás permitidos por la Ley, de acuerdo con las reglamentaciones aprobadas por el Consejo de Administración.

Servicios Financieros

Servicio de crédito	Servicio de ahorro
<p>Actualmente se tienen establecidas las siguientes líneas de crédito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ahorros: con promedio, sin promedio y programado • Aportes sociales: de uno a diez veces • Solidario • Convenios • Educativo. • Compra de Cartera • Reestructurado 	<p>Se cuenta con los siguientes productos decaptaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Badivencoop Diario • CDAT • Ahorro contractual • Ahorro contractual aporte

Servicios de solidaridad

Se ofrecen auxilios de solidaridad a los asociados cuando se trate de calamidad en alguno de los integrantes de su núcleo familiar, en casos de enfermedad, fallecimiento desastres físicos, accidentes, por nacimiento y adopción de un hijo, por compra de gafas, por hijos con condición de discapacidad.

Convenios

La Cooperativa extiende beneficios a sus asociados a través de la realización de convenios con entidades debidamente constituidas, que le permiten mejorar la prestación de servicios sin asumir riesgos innecesarios o que no podrían prestarse directamente por la Cooperativa. Actualmente se cuenta con los siguientes servicios:

Actividad	Empresas	Servicios Convenidos
Seguro	<ul style="list-style-type: none"> • Equidad seguros • Mapfre • Axa Colpatria 	Seguros: auto plus y familia segura
Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Medianitas • Colsanitas • Famisanar • Coomeva • Colmedica • Emi • Emermédica • Axa Colpatria 	Ofrecemos servicios de medicina prepagada con diferentes entidades las cuales brindan atención especializada en múltiples campos de la salud para usted y su familia, planes de medicina domiciliaria y odontológica
Hogar	<ul style="list-style-type: none"> • Falabella • Alkosto Hiperahorro 	Puedes adquirir todos los productos de Alkosto y ktronix. Por medio de un bono financiado por Badivencoop Ltda., los envíos a ciudades donde no hay Alkosto, ktronix es totalmente gratuito por ser asociado, Por medio del convenio Falabella - Badivencoop, se realiza un descuento especial para los asociados, solo debes contactarnos para disfrutar de toda la tienda.

Tabla 2

Convenios Vigentes en BADIVENCOOP O.C. Fuente propia

3. MARCO LEGAL

Las siguientes son las normas que enmarcan jurídicamente la gestión y desarrollo de actividad económica de nuestra Cooperativa:

LEY 79 DE 1988 (diciembre 23): por el cual se actualiza la legislación cooperativa.

DECRETO 0663 DE 1993 (abril 2): por medio del cual se actualiza el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero y se modifica su titulación y numeración.

DECRETO 1840 DE 1997 (julio 21): por el cual se dictan normas prudenciales para las cooperativas especializadas de ahorro y crédito y las cooperativas Multiactivas o integrales con sección de ahorro y crédito.

LEY 454 DE 1998 (agosto 4): por la cual se determina el marco conceptual que regula la economía solidaria, se transforma el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Administrativo 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.

DANSOCIAL Y MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Directiva 031 de 2000,

Resolución 0194 del 30 de mayo de 2001, sobre los fundamentos, criterios, parámetros y requisitos de los procesos de inducción y educación en la economía solidaria y la expedición de los certificados de acreditación sobre educación en teoría y práctica de la misma.

LEY 795 DE 2003 (enero 14): *Por la cual se ajustan algunas normas del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero y se dictan otras disposiciones. Por la cual se crean procedimientos*

especiales para la conversión o escisión de las cooperativas Multiactivas con sección de ahorro y crédito o especializadas en financieras.

MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO. DECRETO NÚMERO 690 DE 2003.

(marzo 19): *Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 24 de la Ley 795 de 2003.*

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. DECRETO No. 2880 DE 2004: *Por el cual se reglamenta el artículo 8º de la Ley 863 de 2003.*

LEY 1527 DE 2012 (abril 27): *Por la cual se ajustan algunas normas del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero y se dictan otras disposiciones.*

Ley 2032 de 2020 (Julio 27). *Por medio de la cual se regula para el sector financiero colombiano, en el cual se enmarca la actividad de las cooperativas de ahorro y crédito, las multiactivas e integrales con sección de ahorro y crédito, el pago anticipado de crédito.*

MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO:

DECRETO NÚMERO 1881 DE 2012. (septiembre 11): *Por el cual se reglamenta el artículo 14 de la Ley 1527 de 2012.*

DECRETO NÚMERO 037 DE 2015 (enero 14). *Por medio del cual se actualizan las normas prudenciales para las cooperativas de ahorro y crédito y las multiactivas e integrales con sección de ahorro y crédito.*

DECRETO NÚMERO 1348 DE 2016. *Por medio del cual se regulan los cupos individuales de crédito de las operaciones de redescuento de Finagro con las cooperativas de ahorro y crédito y las cooperativas multiactivas e integrales con sección de ahorro y crédito, sometidas al control de la Superintendencia de la Economía Solidaria.*

DECRETO 962 DE 2018 (JUNIO 5). Por medio del cual se dictan normas de buen gobierno aplicables a las organizaciones de la Economía Solidaria que prestan servicios de ahorro y crédito.

DECRETO 704 DE 2019 (abril 24). Por medio del cual se regula la gestión y administración del riesgo de liquidez de las cooperativas de ahorro y crédito y de las cooperativas multiactivas e integrales con sección de ahorro y crédito, los fondos de empleados y las asociaciones mutuales.

SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA. Efectuó una revisión y modificó el contenido de las Circulares Básicas Contables y Financiera No 004 de 2008 y Jurídica No. 007 de 2008, las que fueron derogadas en marzo de 2015, con el propósito de armonizarlas con las nuevas disposiciones que el Gobierno Nacional ha expedido para el sector de la Economía Solidaria, con el ánimo de garantizar la confiabilidad y salvaguardar el interés colectivo.

Normas vigentes:

Circular Básica Contable y Financiera No 004 de 2008, modificada por las siguientes Circulares Externas, que la modifican así:

Circular Externa No. 001 de 2009, Modifica la Circular Básica Contable y Financiera 004 2008

Circular Externa No. 004 de 2009, Modifica la Circular Básica Contable y Financiera 004 de 2008

Circular Externa No. 007 de 2009, Modifica la Circular Básica Contable y Financiera 004 de 2008

Circular Externa No. 004 de 2010, Modifica la Circular Básica Contable y Financiera 004 de 2008

Circular Externa No. 007 de 2010, Expedición y ajustes de formatos para el reporte del formulario oficial de rendición de cuentas

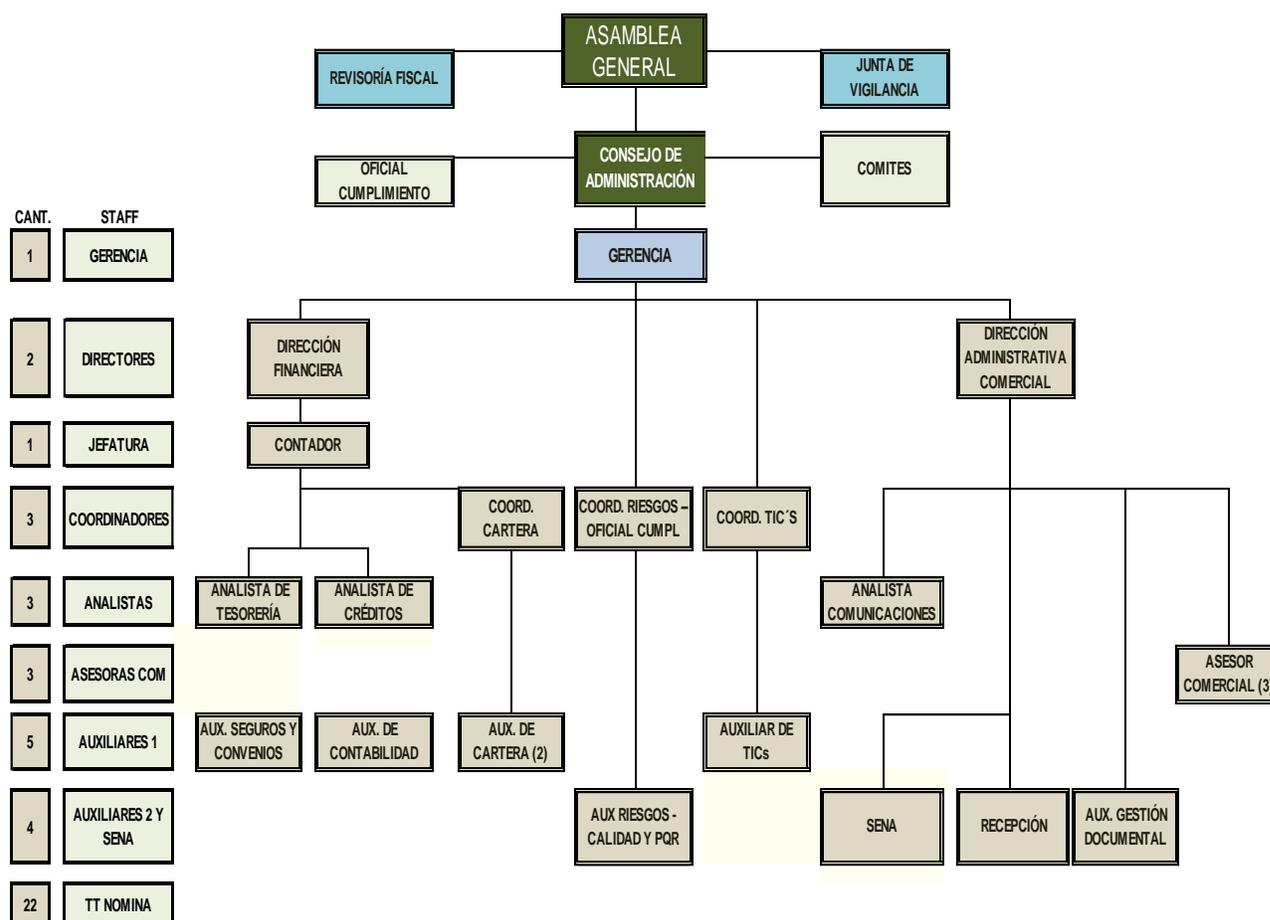
Circular Externa No. 005 de 2011, Modificación Capítulos XII Y XIV Referente a presentación de informes de auditoría y control Interno

Circular básica contable 2015. Control sobre las empresas cooperativas con sección

de ahorro y crédito, sistema, políticas, procedimientos, mecanismos, instrumentos y órganos de control para el SIPLAFT

4. ESTRUCTURA ORGÁNICA Y ADMINISTRATIVA

Gráfico 1. Organigrama Badivencoop



PERFIL Y CARACTERIZACIÓN DE LOS ASOCIADOS

Según el estatuto vigente de Badivencoop, pueden ser asociados las personas naturales legalmente capaces y los mayores de 16 años de edad que cumplan con al menos uno

de los requisitos y con todas las condiciones señaladas a continuación:

1. *Estar vinculado mediante contrato de trabajo con Bavaria S. A., sus filiales o subsidiarias y/o asociadas de ABInBev en Colombia.*
2. *Ser trabajador de la Cooperativa BADIVENCOOP Ltda.*
3. *Haber sido trabajador de Bavaria S. A., sus filiales o subsidiarias y/o asociadas de ABInBev en Colombia.*
4. *Ser ex-asociado de la Cooperativa BADIVENCOOP.*
5. *Tener parentesco por consanguinidad hasta el segundo grado (padre y madre, hijos e hijas, hermanos y hermanas, abuelos y abuelas, nietos); por primer grado de afinidad (cónyuge o compañero (a) permanente, suegros y suegras, yernos y nueras) y sobrinos del asociado que cumplan con uno de los primeros tres requisitos anteriores.*
6. *Haber sido cónyuge o compañero (a) permanente de un asociado fallecido*

Al cierre del mes de septiembre del 2023, nuestra base social cuenta con 2664 asociados

Activos de los cuales están clasificados así:

NOMINA		
Nomina	N° de Asociados por nomia	% de participacion
Badivencoop	8	0.3%
Bavaria	639	24.0%
Cervecería del valle	189	7.1%
Debito automático mensú día 05	1	0.0%
Impresora del sur s. a	4	0.2%
Industrias graficas latinoamer	50	1.9%
Invernac mensual los 15	13	0.5%
Koops comercial s.a. s	74	2.8%
Pensionados Bavaria	3	0.1%
Transportes t.e.v.	10	0.4%
Valorem s. a	7	0.3%
Ventanilla	1666	62.5%
	2664	100.0%

Rango de edad		
Rango de edad	N° de Asociados por Rango	% de participacion
	Edad	
> 18 <= 30	287	10.8%
> 30 <= 40	566	21.2%
> 40 <= 50	600	22.5%
> 50 <= 60	549	20.6%
> 60 <= 70	462	17.3%
> 70	201	7.5%
	2665	100.0%

Genero		
Genero	N° de Asociados por Genero	% de participacion
Femenino	971	36.4%
Masculino	1694	63.6%
	2665	100.0%

5. LOS COLABORADORES

Entre los grupos de interés de Badivencoop se encuentran quienes tienen la responsabilidad de la ejecución de las actividades y operaciones cotidianas para prestar los servicios y garantizar el logro de los objetivos de la Cooperativa. Su desempeño laboral, además de la formación hacia el logro del perfil requerido para cada uno de los cargos de la estructura organizacional, requiere una complementación acerca de las características específicas de la Cooperativa como asociación y como empresa, con todos los elementos teóricos, doctrinarios y técnicos. Por esta razón, Badivencoop apoya la capacitación permanente de sus trabajadores para que crezcan como profesionales y mejoren la eficiencia laboral.

Badivencoop cuenta con un total de 22 colaboradores con contrato laboral

EDAD	PERSONAS	% PERSONAL
ENTRE 21 Y 30	3	14%
ENTRE 31 Y 40	9	41%
ENTRE 41 Y 50	5	23%
ENTRE 51 Y 60	3	14%
MAYORES 61	1	5%
MENORES 20	1	5%
	22	100%

SEXO	PERSONAS	% PERSONAL
Femenino	12	55%
Masculino	10	45%
	22	100%

En cuanto a su nivel educativo, (el 31.4%) acreditan formación técnica o tecnológica; (el 40%) educación superior de pregrado y (32.4%) educación superior con posgrado.

6. FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL

La Filosofía Organizacional de BADIVENCOOP, permite definir con claridad el propósito estratégico de la organización y se materializa a través del actuar de nuestra cooperativa hacia el alcance de sus objetivos empresariales solidarios. Todos ellos actualizados y articulados con la Declaración de Identidad Cooperativa adoptada por la ACI donde se hace una revisión permanente de la formulación de los Principios y Valores Cooperativos.

7. VALORES COOPERATIVOS

VALORES COOPERATIVOS	
Valores Personales	Valores Éticos
De ayuda mutua	Honestidad
Responsabilidad	Transparencia
Democracia	Responsabilidad Social
Igualdad	Atencion a los Demás
Equidad	
Solidaridad	

8. PRINCIPIOS COOPERATIVOS

1	· Adhesión abierta y voluntaria
2	· Gestión Democrática por parte de los asociados
3	· Participación económica de los Asociados
4	· Autonomía e Independencia
5	· Educación, Formación e información.
6	· Cooperación entre cooperativas .
7	· Interés por la comunidad

9. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO BADIVENCOOP

MISIÓN

Somos una empresa cooperativa que fomenta el desarrollo humano e integral de sus asociados a través de la captación, de recursos y el ofrecimiento de servicios.

VISIÓN

Seremos una cooperativa de servicios financieros y beneficios sociales que, por su calidad, crecimiento, solidez y responsabilidad social sea reconocida por nuestros grupos de interés.

10. OBJETIVO CORPORATIVO GENERAL

Atender las necesidades económicas, sociales, culturales y ambientales de su base social, su comunidad de entorno y la sociedad en general.

11. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1	<i>Posibilitar la permanencia del asociado en la cooperativa</i>
2	<i>Promover la Cultura del ahorro entre los asociados y el entorno familiar.</i>
3	<i>Satisfacer las necesidades de los asociados mediante los servicios del crédito en la búsqueda de solucionar necesidades e incremento patrimonial</i>
4	<i>Apoyar a los asociados con los servicios Educativos, Bienestar social, económico y cultural</i>
5	<i>Intermediar servicios que beneficien al asociado y la familia</i>
6	<i>Promover la sostenibilidad del modelo cooperativo</i>
7	<i>Asegurar los medios y recursos necesarios que garanticen la gestión y alta productividad.</i>
8	<i>Implementar proyectos para la generación de ingresos y el incremento del patrimonio de la cooperativa</i>
9	<i>Fortalecer el Sistema de Administración de Riesgos en Badivencoop desde la protección de sus activos, sus recursos físicos y humanos.</i>
10	<i>Generar valor y confianza con el asociados, la Cooperativa y el entorno solidario.</i>

12. POLÍTICA DE CALIDAD

- *En Badivencoop, buscamos satisfacer las necesidades de los Asociados por medio de la Captación, Colocación y adecuada Administración de los Recursos.*
- *Promovemos la prestación de nuestros Productos y Servicios, con el cumplimiento de requisitos pactados y aseguramos el recaudo la recuperación de Cartera para garantizar la sostenibilidad y solidez de la Cooperativa.*
- *Buscamos capacitar continuamente a nuestro Recurso Humano para ofrecer un excelente servicio y aplicar la mejora continua del Sistema Gestión de Calidad de la Cooperativa.*
- *Actualizamos constantemente nuestra prestación de servicios con tecnología de punta para hacer más rápido y eficiente los procesos con nuestros usuarios*

13. OBJETIVOS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

- *Generar rentabilidad mediante el crecimiento de la base social y uso de servicios.*
- *Suministrar alternativas de ahorro, préstamos o créditos a los asociados en diferentes modalidades*
- *Satisfacer las necesidades de los asociados mediante servicios de bienestar social, económico y cultural.*
- *Contar con el talento humano competente, recursos financieros y tecnológicos para cumplir con nuestra oferta de valor.*

14. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO

Con la información suministrada en relación con los propósitos planteados en el Plan Estratégico 2019-2023 y la realidad organizacional, se plantea un análisis de las oportunidades que tiene Badivencoop para cumplir con su Visión al 2024 explotando sus fortalezas, convirtiendo sus debilidades en más fortalezas que creen barreras de entrada frente a potenciales amenazas.

Para obtener el resultado final que se muestra en el presente documento, se aplicó la metodología experimentada en los pilares del Plan Estratégico 2019-2023, se hicieron los talleres especializados que abarcaron más de 10 reuniones directivas, segmentando el plan con análisis y elaboración de Dofa por cada eje estratégico, mostrando los resultados que se presentan hacia adelante como planes estratégicos

15. ASOCIADOS Y MERCADO

Badivencoop es una Cooperativa que se fundó con los trabajadores de la Empresa Bavaria y de acuerdo con los estatutos su potencial de crecimiento va de acuerdo con el tamaño de la nómina de esta empresa, más los familiares y retirados, motivo por el cual el crecimiento ha estado limitado a las políticas actuales que se consignan en los estatutos.

El mercadeo actual de la Cooperativa es muy competido porque se encuentra que en la misma Empresa Bavaria al amparo de la ley de libranzas hay competidores muy fuertes como los bancos, otras cooperativas y cajas de compensación, definiendo que la mayor fortaleza de la nomina de Bavaria se está convirtiendo ahora en una debilidad debido a los cambios de política y rotación del personal.

La oportunidad ahora se presenta en conocer mejor al asociado y su familia motivo por el cual se hace necesario una reingeniería a nivel comercial para acercar al potencial de afiliados con presencia y despliegue del portafolio de productos y servicios innovadores con base en los diferentes grupos etarios, que los satisfagan; lograr que la cooperativa sea siempre su primera opción en la búsqueda de la mejora de su calidad de vida y la de su familia.

Sumando a lo anterior, debemos agregarle la calidad en el servicio basada en la oportunidad, la calidez, la facilidad de acceso con uso de tecnología de punta, atacando de esta forma las barreras del mercado bancario con tasas competitivas y servicios sociales que ofrece la cooperativa como los seguros de vida, exequial, vida deudores que marcan la diferencia de nuestra cooperativa en el sector.

SOLIDEZ FINANCIERA

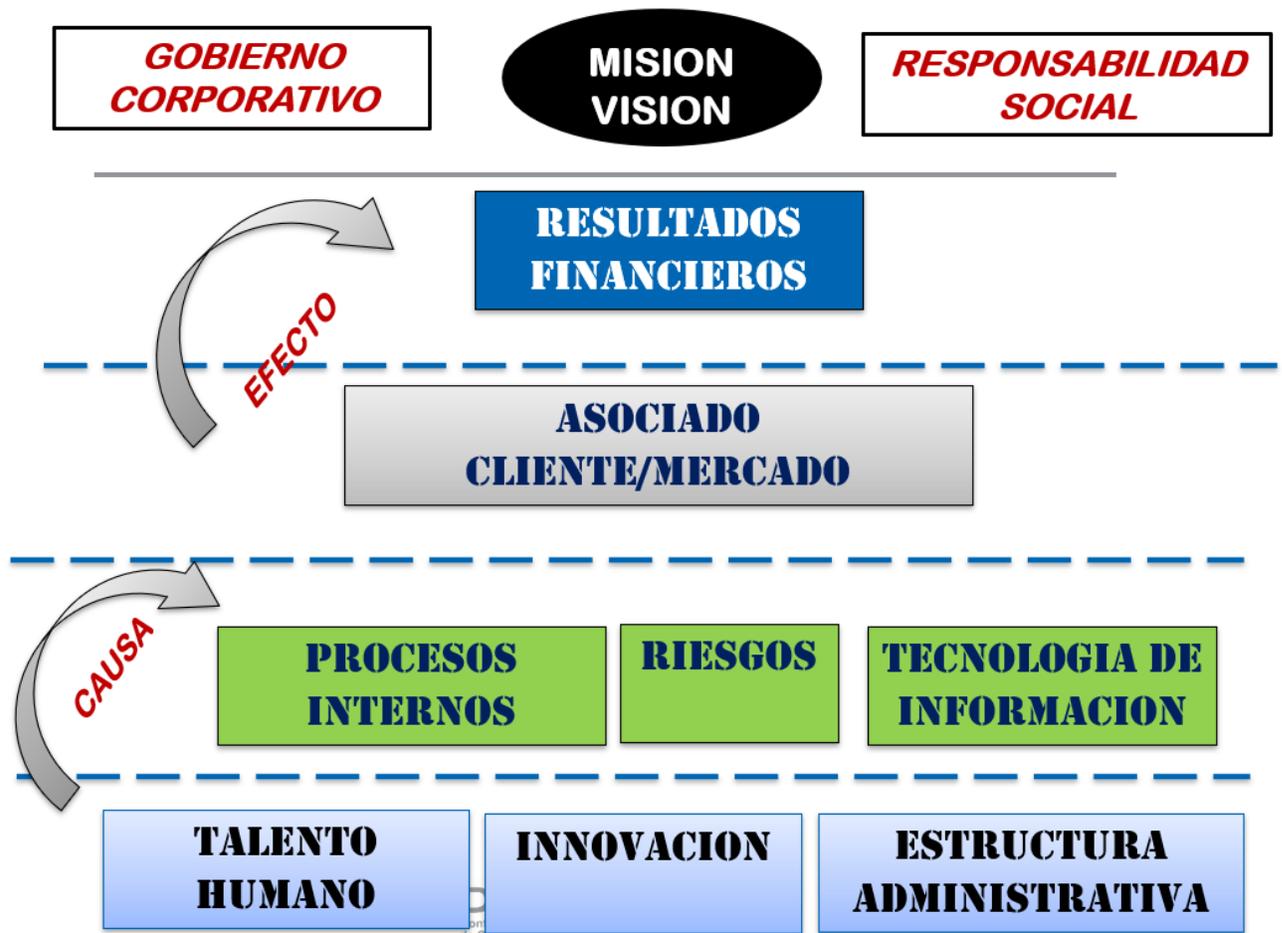
Badivencoop es una empresa cooperativa sólida financieramente, gracias al uso de los productos de crédito y ahorro de sus asociados. Esta solidez puede estar en riesgo por la disminución de la base social por retiros, exclusiones, fallecimientos o pocas vinculaciones de nuevos asociados. Es importante contemplar acciones como incrementar el uso de los servicios de los actuales asociados colocando el mayor número de productos y aplicando el valor de la equidad en la retribución de beneficios a esos asociados. Una potencial debilidad es la oferta de pocos productos y servicios y no innovar permanentemente.

NORMATIVIDAD Y TECNOLOGÍA

Badivencoop debe contar con sistemas de información que garanticen la seguridad informática, el manejo y confidencialidad de la información de sus usuarios, softwares financieros y contables conforme a los requerimientos para el sector cooperativo con servicio de ahorro y crédito.

FORMULACIÓN ESTRATÉGICA 2024 - 2026

ESTRUCTURA ESTRATÉGICA



INDICADORES Y RESULTADOS ESPERADOS

RESUMEN PLAN ESTRATEGICO BADIVENCOOP			
2024 - 2026 Plenaria desarrollada en septiembre 2 - 3 / 2023 : PAIPA BOYACA			
EJES DE DESARROLLO	ESTRATEGIAS	VALOR	PROYECTADO
1. PERSPECTIVA FINANCIERA	1.1 Incrementar la Rentabilidad Financiera y Social de la Cooperativa .	\$ 65.500.000	\$ 31.500.000
	1.2 Fortalecer Capital de trabajo y las captaciones		\$ 21.000.000
	1.3 Fortalecer el Sistema de monitoreo financiero		\$ 3.000.000
	1.4 Fortalecimiento del SARL		\$ 4.500.000
	1.5. Implementar sistema de especializacion financiera por cambio de la Cooperativa		\$ 1.000.000
	1.6. Fortalecimiento del patrimonio		\$ 4.500.000
2. PERSPECTIVA ASOCIADO Y MERCADO	2.1. Incrementar la base social	\$ 4.360.872.500	\$ 70.000.000
	2.2. Fidelizacion de Asociados		\$ 3.919.152.500
	2.3 Cultura atención al asociado		\$ 15.000.000
	2.4 Programas sociales		\$ 344.720.000
	2.5 Portafolio servicios		\$ 12.000.000
3. PERSPECTIVA PROCESOS INTERNOS	3.1 Proceso de calidad	\$ 620.526.500	\$ 24.200.000
	3.2 Plan de comunicaciones		\$ 132.360.000
	3.3 Sistema indicadores de Gestión		\$ 4.100.000
	3.3 Infraestructura fisica		\$ 231.000.000
	3.4 Gestión Documental		\$ 22.000.000
3.5 Plan Riesgos	\$ 206.866.500		
4. PERSPECTIVA TALENTO HUMANO Y TICS	4.1 Estandarizacion Proceso Gestion Humano	\$ 221.837.250	\$ 27.837.250
	4.2 Proyecto y Gestion TICs		\$ 194.000.000
		\$ 5.268.736.250	\$ 5.268.736.250

Eje de desarrollo Financiero

A través de este EJE, se identifican los estados, situaciones y consecuencias económicas de la organización lo mismo que las acciones que se están ejecutando y que son susceptibles de mejorar o adecuar de acuerdo con la situación interna y el entorno de la organización.

Se le denomina eje, porque en su giro arrastra, envuelve e incide en las acciones y resultados de rentabilidad, flujos de dinero, servicio, soporte y patrimonio de la organización, con su incidencia directa en los servicios y demás valores agregados al proceso.



NOMBRE PLAN DE ACCIÓN:	EJE ESTRATEGICO FINANCIERO
------------------------	----------------------------

	OBJETIVO	OBJETIVOS	2024	2025	2026	TOTAL POR OBJETIVO
EJE FINANCIERO	OBJETIVO 1. Incrementar la Rentabilidad de la Cooperativa.	<i>I.1 Desarrollar el portafolio de colocaciones y de inversiones, buscando el incremento de ingresos</i>	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 31.500.000
		<i>I.2 Crear estrategias de negocio</i>	\$ 2.000.000	\$ 3.000.000	\$ 4.000.000	
		<i>I.3. Desarrollar políticas de racionalización del gasto y del costo.</i>	\$ 1.000.000	\$ 1.500.000	\$ 2.000.000	
		<i>I.4 Realizar alianzas y convenios estratégicos.</i>	\$ 5.000.000	\$ 6.000.000	\$ 7.000.000	
			\$ 8.000.000	\$ 10.500.000	\$ 13.000.000	
	OBJETIVO 2. Fortalecer el Capital de trabajo y las captaciones	<i>II.1 Incrementar las captaciones respecto a los aportes.</i>	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000	\$ 21.000.000
		<i>II.2 Aumentar los ingresos con nuevos asociados.</i>	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000	
		<i>II.3 Controlar la concentración de las captaciones.</i>	\$ -	\$ -	\$ -	
			\$ 7.000.000	\$ 7.000.000	\$ 7.000.000	
	OBJETIVO 3. Fortalecer el sistema de monitoreo financiero	<i>III.1 Desarrollar un sistema de control financiero fortalecer, reforzar</i>	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000	\$ 3.000.000
	OBJETIVO 4. Fortalecimiento del SARL	<i>IV.1 Fortalecimiento SARL</i>	\$ 1.000.000	\$ 1.500.000	\$ 2.000.000	\$ 4.500.000
		<i>fortalecer, reforzar, desarrollar e implemetar nuevas tecnicas</i>				
OBJETIVO 5. Implementar la Especializacion Financiera	<i>V.1 Implementacion de requisitos especializacion financiera</i>	\$ 1.000.000	\$ -	\$ -	\$ 1.000.000	
OBJETIVO 6. Fortalecimiento patrimonio	<i>VI. Aumentar el capital institucional -</i>	\$ 1.000.000	\$ 1.500.000	\$ 2.000.000	\$ 4.500.000	
		\$ 19.000.000	\$ 21.500.000	\$ 25.000.000	\$ 65.500.000	

Eje de Asociados y Mercadeo

- En esta EJE, los directivos identifican los segmentos de clientes y el mercado, en el que la organización se desenvuelve.
- También incluye las estrategias, formulaciones y planes que se deben implantar para lograr las mediciones de indicadores que incluyan los niveles de satisfacción, la retención, la fidelización y la rentabilidad del cliente, lo mismo que la cuota de mercado en los segmentos seleccionados.
- Se debe medir también las mediciones de valor que la Empresa le aporta a los clientes, desglosados en los factores críticos para que los clientes cambien, o sigan siendo fieles a la organización.
- Por último con el análisis de este EJE, los directivos deben articular estrategias de clientes basada en el mercado con el fin de proponer rendimientos financieros de categoría superior.



PERSPECTIVA ASOCIADO Y MERCADO					CRONOGRAMA			
OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	PLANES DE ACCIÓN	RESPONSABLES	2024	2025	2026	TOTAL	
2.1 Incrementar la base social.	1. Estudiar oferta nominas otras empresas por coyuntura Bavaria	Presentación del proyecto	Consejo de administracion					
		Modificar estatutos: Para poder aceptar otras nominas	Consejo de Administración Asamblea - Asesora Jurídica					
		De acuerdo con resultados implementar ampliación base de asociados	Consejo de administracion Gerencia					
	2. Revisión topes y alcance de familiares	Analizar el numero de familiares	Consejo Administración					
		Analizar la responsabilidad de los titulares con los familiares	Gerencia					
		Impulso de los jovenes y relevo generacional	Gerencia					
	3. Revisión estrategias Comerciales.	Renovar estrategia de mercadeo para aumentar afiliaciones : Meta entre 200 y 300 por año.	Gerencia					
		Comunicar y difundir las promociones comerciales	Gerencia / Comunicaciones					
		Programa de visitas a plantas (Prop Cali)	Area Comercial / Gerencia	\$ 12.000.000	\$ 28.000.000	\$ 30.000.000	\$ 70.000.000	
		Fortalecer campañas y publicidad	Area Comercial / Gerencia					
			\$ 12.000.000	\$ 28.000.000	\$ 30.000.000	\$ 70.000.000		
2.2 Fidelización asociados	1. Revisión programa fidelización y retención asociados	Control permanente movimiento base asociados (fortalecer el ingreso de pensionados) colpensiones en menos de 30 días respuestas de colpensiones	Gerencia				\$ -	
		Planes de incentivos: Obsequio al asociado poliza exequial p asociado y grupo familiar	Consejo de administracion Gerencia	\$ 405.000.000	\$ 425.250.000	\$ 446.512.500	\$ 1.276.762.500	
		Obsequio al asociado de los Seguros Exequial, vida y vida deudores.	Consejo Administración	\$ 486.000.000	\$ 510.300.000	\$ 535.815.000	\$ 1.532.115.000	
		Planes de reconocimientos antigüedad: Tasas diferenciales (reportes negativos)	Consejo Administración				\$ -	
		Programa de auxilios a través del fondo de solidaridad	Consejo Administración	\$ 70.000.000	\$ 73.500.000	\$ 77.175.000	\$ 220.675.000	
		Celebración fechas especiales: para 2024 : 35 años.	Consejo Administración		\$ 100.000.000		\$ 100.000.000	
		Entrega regalo fin de año bono para el hogar de acuerdo con estudio comité financiero	Consejo Administración	\$ 240.000.000	\$ 252.000.000	\$ 264.600.000	\$ 756.600.000	
		Planes de reconocimiento : Refiera y gane	Consejo Administración	\$ 6.000.000	\$ 12.000.000	\$ 15.000.000	\$ 33.000.000	
			\$ 1.207.000.000	\$ 1.373.050.000	\$ 1.339.102.500	\$ 3.919.152.500		
2.3 . Cultura Atencion al Asociado	3.1 Medir la satisfacción del asociado	Ejecutar encuesta nacional	Consejo admon / Gerencia	\$ 4.000.000	\$ 5.000.000	\$ 6.000.000	\$ 15.000.000	
		Efectuar mediciones	Sistemas / Gerencia	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	
	3.2 PQR	Sobre resultados elaborar plan de acción	Area Comercial / Administración / Gerencia	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	
		Recibir, analizar y solucionar PQR	coordinador de sistemas 1 v 2 Gerencia	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	
			\$ 4.000.000	\$ 5.000.000	\$ 6.000.000	\$ 15.000.000		
2.4 Programa social	4.1 Revisión programa Social Empresarial	Revisión Pesem 2019 - 2022	Consejo de administracion	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	
		Continuar programa Becas Icetex	Comité educacion / Consejo de administracion	\$ 45.000.000	\$ 160.000.000	\$ 100.000.000	\$ 305.000.000	
		Cursos de Educacion no formal : Convenios con las Universidades	Comité educacion / Consejo de administracion	\$ 12.000.000	\$ 13.200.000	\$ 14.520.000	\$ 39.720.000	
		PLAN EDUCATIVO	Comité Educacion y Gerencia	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	
					\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
			\$ 57.000.000	\$ 173.200.000	\$ 114.520.000	\$ 344.720.000		
2.5 Portafolio de servicios	5.1. Mejoramiento Servicios	Envío mensual extractos y cuentas cobro via electronicaComunicación permanente portafolio de Captaciones.	Gerencia / Sistemas	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	
		Comunicación permanente sobre las lineas de Crédito.	Gerencia / Comunicaciones	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	
		Promoción, distribución y entrega Tarjeta AFINIDAD.	Consejo Administración / Comité financiero/	\$ 5.000.000	\$ 7.000.000	\$ -	\$ -	
		Continuar con los planes de Marketing digital	Gerencia / Sistemas / Consejo Administración	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	
	5.2. Incrementar los servicios de turismo y cultura	Plan de excursiones y convenios viajes	Gerencia / Area Comercial	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	
		Incrementar convenios de proveedores.	Gerencia / Comercial	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	
			\$ -	\$ -	\$ -	\$ -		
			\$ 5.000.000	\$ 7.000.000	\$ -	\$ -		
			\$ 1.285.000.000	\$ 1.586.250.000	\$ 1.489.622.500	\$ 4.360.872.500		

Eje de desarrollo Procesos Internos

En este EJE, los directivos identifican los procesos críticos internos en los que la organización debe trabajar, en la búsqueda de la excelencia de la unidad de negocio:

Entregar propuestas de valor que atraigan y retengan a los clientes de los segmentos de mercado seleccionados.

Satisfacer las expectativas de rendimientos financieros de los asociados.

Las medidas de los procesos internos, deben desglosar las etapas que tienen mayor impacto en la satisfacción del cliente y en la consecución de los objetivos financieros de una organización.

Los sistemas tradicionales de medición se deben centrar en la realidad de la entrega de servicios de hoy a los clientes de hoy, controlando y mejorando las operaciones existentes, resumiendo que la creación de valor empieza con la recepción de la solicitud de los asociados y termina con la entrega del servicio



PERSPECTIVAS DE PROCESOS INTERNOS						CRONOGRAMA			
OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	PLANES DE ACCIÓN	RESPONSABLE	meta	2024	2025	2026	costo total	
3.1 PROCESO CALIDAD : Pasar de Iso 9000 2008 a 9001 2015	Implementar ISO 9001 2015	Ajustar procesos Estrategicos, Misionales y de Apoyo de la cooperativa.	Area Calidad / Gerencia	ene-24				\$ -	
	Formacion Auditores Internos.	Capacitación en Auditoria Interna lideres de Proceso.	Area Calidad / Certificadora	feb-24		\$ 8.000.000	\$ 4.000.000	\$ 12.000.000	
	Programa Riesgos SARO	Implementación de controles por proceso para mitigar riesgos.	Area Calidad / Certificadora	nov-23				\$ -	
	Evaluacion indicadores de calidad	Medición de eficiencia en procesos Medicion de tiempos y movimientos (GH)	Gerencia / Calidad	abr-24				\$ -	
	Realizar Auditorias Internas	Verificación, control y mejora de las actividades realizadas en cada proceso.	Gerencia / Calidad/ Auditor externo	abr-24		\$ 1.600.000		\$ 1.600.000	
	Realizar Auditoria final certificadora	Verificación y control de los procesos con altos estandares de calidad.	Area Calidad / Certificadora Bureau Veritas	jun-24				\$ -	
						\$ 6.600.000	\$ 4.000.000	\$ 10.600.000	
					\$ -	\$ 16.200.000	\$ 8.000.000	\$ 24.200.000	
3.2 plan de comunicación	Revisar y ajustar el programa de Comunicaciones	Revisión programas comunicacion y planes publicitarios que conduzcan a transmitir los resultados de los eventos y operaciones con el fin de fidelizar y hacer crecer la organizacion utilizando los diferentes medios	Comité Comunicaciones / Gerencia	en proceso				\$ -	
	Fortalecer la imagen corporativa : Comunicar permanentemente	Medir los efectos de las comunicaciones regulares, mensajes publicitarios, la Revista, utilizando diferentes estrategias y encuestas que permitan medir la efectividad de los mensajes	Comité Comunicaciones / Gerencia	en proceso	\$ 12.000.000	\$ 13.200.000	\$ 14.520.000	\$ 39.720.000	
	Pagina WEB: Mantenimiento permanente	Atencion permanente de esta Herramienta que se constituye en el vehiculo de comunicacion primordial con los asociados. Actualmente se esta construyendo la nueva pagina web ajustandose a las necesidades del mercado actual para una interaccion mas amigable del usuario.	Analista de comunicaciones, informatica y Gerencia	dic-23	\$ 8.000.000	\$ 900.000	\$ 990.000	\$ 9.890.000	
	Marketing Digital : Innovacion y creatividad en las comunicaciones	Revisión de estrategias de la comunicación y REDES mejorando su nivel de alcance a las nuevas tecnologias (reels para las plataformas como facebook, instagram, Tik Tok y WhatsApp.	Comité Comunicaciones / Gerencia	en proceso				\$ -	
	Material publicitario y POP trabajo de marca	Diseño del material P.O.P. que faciliten el éxito de las visitas en plantas y campañas publicitarias en la busqueda de mejorar la eficiencia publicitaria	Comité Comunicaciones / Gerencia	en proceso	\$ 25.000.000	\$ 27.500.000	\$ 30.250.000	\$ 82.750.000	
	Innovacion y creatividad en las comunicaciones, fortalecer el programa de REDES	Revisión permanente de las herramientas como release, videos de uso de tendencias de las redes sociales que promueven la imagen digital de los medios digitales.	Comité Comunicaciones / Gerencia	en proceso				\$ -	
					\$ 45.000.000	\$ 41.600.000	\$ 45.760.000	\$ 132.360.000	
3.3. Sistema de indicadores de gestión.	Todos los procesos deben ser medidos	Implementar medicion de Eficacia, eficiente y eficiencia KPIs	Comités y Gerencia	en proceso				\$ -	
	Tablero de comando	Actualizar Tablero de Comando	Gerencia	en proceso				\$ -	
	Medición y control de las PQRs	Medicion PQRs estandar de calidad	Gerencia	oct-23	\$ 2.000.000	\$ 1.000.000	\$ 1.100.000	\$ 4.100.000	
				\$ 2.000.000	\$ 1.000.000	\$ 1.100.000	\$ 4.100.000		
3.4 INFRAESTRUCTURA FISICA	Cubierta 4to piso	Cubrir la azotea para habilitar espacio y evitar inundaciones de piso	Gerencia	ene-24	\$ 15.000.000	\$ 7.000.000		\$ 22.000.000	
	Adecuación oficina vidrio primer piso	Optimizar espacio entre Tesoreria y archivo	Gerencia	dic-23	\$ 7.000.000			\$ 7.000.000	
	Adecuación segundo piso	Adecuación oficina Gerencia y Dirección financiera y contable	Gerencia	dic-23	\$ 7.000.000	\$ 7.000.000		\$ 14.000.000	
	Segunda sala reuniones	Adecuación en el 3er piso una sala gemela de reuniones	Gerencia	dic-23	\$ 4.000.000	\$ 4.000.000		\$ 8.000.000	
	Instalacion ascensor	Adelantar obra civil - Ascensor personas caoacidad 6 personas	Gerencia	ene-24		\$ 180.000.000		\$ 180.000.000	
				\$ 33.000.000	\$ 198.000.000	\$ -	\$ 231.000.000		
3.4 GESTION DOCUMENTAL	Fortalecimiento proceso Gestión documental	El área de Gestión debe ser el pivote de la organización y como tal requiere tecnologia	Gerencia / Area Gestión	en proceso				\$ -	
	Capacitación Area Gestión Documental y áreas operativas de la Cooperativa	Las personas del área se deben capacitar	Gerencia / Camara Comercio	nov-23	\$ 4.000.000			\$ 4.000.000	
	Descompresión archivo	Conciliación y disminución tamaño archivo	Gerencia / Revisoría Fiscal / Area Gestión documental	dic-23	\$ 4.000.000	\$ 14.000.000		\$ 18.000.000	
	Capacitación y seguimiento a la operatividad de software Sevenet	Revisión de la Big Data Badivencoop	Consultor Sevenet / Area gestion documental	dic-23				\$ -	
	Indicadores de Gestion	Revision Indicadores de control y Gestión	Gerencia y Calidad	en proceso				\$ -	
				\$ 8.000.000	\$ 14.000.000	\$ -	\$ 22.000.000		

3.5 PROCESO PLAN DE RIESGOS	3.5.1. Monitoreo Riesgos	Revision Mapa de Riesgos	El área de Riesgos cuenta con un profesional de competencias exigidas	Gerencia	cumplida	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	
		Ejecucion seguimiento al Plan SIAR	Consultoria y Auditoria de evaluacion	Contratar Auditoria de seguimiento	nov-23	\$ 6.000.000	\$ 6.300.000	\$ 6.615.000	\$ 18.915.000	
	3.5.2. Acelerar implementación programa de administración de riesgos y sus controles.	Desarrollo Y cumplimiento del SIAR	El profesional de riesgos sugiere que se cambie el software de gestion de riesgos y de cumplimiento con la norma (STARSOL)	Se evaluarà nueva aplicación frente a la actual Coplix		dic-23	\$ 16.200.000	\$ 17.010.000	\$ 17.860.500	\$ 51.070.500
		Plan de Capacitaciones	Se programa un plan de capacitaciones Anuales para funcionarios y Administrativos correspondiente al SIAR	Profesional Riesgos		en proceso				\$ -
		Gastos Comité de Riesgos y Liquidez	Se provisiona gastos por Reuniones mensuales de cumplimiento del SIAR	Coordinacion Riesgos y Gerencia / Consejo		en proceso	\$ 8.400.000	\$ 8.820.000	\$ 9.261.000	\$ 26.481.000
	3.5.3. Revisión y fortalecimiento Control Interno.	Revisiones permanentes Comité de Riesgos, seguimientos y alcance y responsabilidades del área.	Acompañamiento Comité Riesgos	Consejo de Administración Gerencia		en proceso				\$ -
		Licitacion Auditoria externa	Contratacion Auditoria externa procesos corporativos	Gerencia		nov-23	\$ 12.000.000	\$ 48.000.000	\$ 50.400.000	\$ 110.400.000
							\$ 42.600.000	\$ 80.130.000	\$ 84.136.500	\$ 206.866.500
	TOTAL PRESUPUESTADO						\$ 130.600.000	\$ 350.930.000	\$ 138.996.500	\$ 620.526.500

Eje de desarrollo de Talento Humano y Tics

- Para llenar estos vacíos, las organizaciones deben trabajar, invertir en la selección de sus empleados, capacitándolos y potenciándolos, acompañados de recursos y sistemas tecnológicos necesarios gestionar y coordinar su ejecución siguiendo procedimientos y rutinas establecidas para tales fines.
- Las medidas basadas en los empleados, incluyen una mezcla de indicadores de resultados genéricos que miden la satisfacción y retención del Recurso humano apoyando el entrenamiento, capacitación, motivación y desarrollo de competencias con inductores específicos.
- El objetivo final de este eje, busca montar un cuadro de mando integral que resuma los avances de la visión, midiendo los resultados de indicadores y estrategias correspondientes.
- Sobre las Tics, corresponde a la ejecución del sistema de informática, Internet y las telecomunicaciones son las TIC más extendidas, aunque su crecimiento y evolución están haciendo que cada vez surjan cada vez más modelos.



PERSPECTIVAS DE TALENTO HUMANO						CRONOGRAMA				
OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	PLANES DE ACCIÓN	RESPONSABLES			2024	2025	2026	costo total	
2. Estandarizar PROCESO GESTION HUMANA	Revisión planes Gestión Humana	Ejecución planes G H	Gerencia / Gestion Humana						\$ -	
	Revisión de políticas de selección de personal	Revisar las políticas de selección y vinculación con periodos de prueba y contratos fijos que demuestren el vivo interes y capacidad	Gerencia / Gestion Humana						\$ -	
	ESCALA SALARIAL : Estudio en búsqueda de la equidad, permanencia y mercado laboral : Sector cooperativo similar a Badivencoop	1. Pliego de Condiciones 2. Análisis Propuestas 3. Adjudicación Contrato 4. Ejecución del contrato 5. Aprobación consejo y aplicación	Consejo de Administración Gerente Directores Trabajadores Consultor	Puntos 1 a 4, Oibre de 2022 Puntos 5 a 8, Marzo 2023	Puntos 1 a 4, Enero 2023 Puntos 5 a 7: Mayo 2023		\$ 15.000.000	\$ 10.000.000		\$ 25.000.000
	CLIMA LABORAL : ANALISIS Y EVALUACION	1. Diseño Encuesta 2. Aplicación Encuesta 3. Tabulación y análisis 4. Análisis y plan de acción 5. Seguimiento y evaluacion	Consejo de Administración Gerente Coordinadora de Gestión Humana Trabajadores	Puntos 1 a 4, Oibre de 2022 Puntos 5 a 7: Enero 2023	Puntos 1 a 4, Nibre de 2022 Puntos 5 a 7, Marzo 2023					\$ -
	CARGAS DE TRABAJO : Revisar estudio inicial teniendo en cuenta el tiempo y rotación del personal.	1. Revisión del trabajo inicial . 2. Efectuar nuevas mediciones os en caso de ser necesario 3. Asociación de las cargas de trabajo con las metas. 4. Evaluación resultados 5. Seguimiento como plan de mejora.	Consejo de Administración Gerente Directores Trabajadores	sep-22	dic-22					\$ -
	METAS DEL PERSONAL : Definición a partir de funciones, responsabilidades y cargas de trabajo.	1. Cuantificación cargas laborales 2. Contrastracion manuales de funciones 3. Fijación metas de cada puesto trabajo 4. Evaluación del desempeño 5. Planes de calificación o Ronificación	Consejo de Administración Gerente Directores Trabajadores	Puntos 1 a 5: iniciar noviembre 2022	Puntos 1 a 5: terminados en febrero de 2023 Punto 6: Enero de 2024					\$ -
	Cumplimiento de obligaciones legales Sistema seguridad y salud en el trabajo	Cumplir con las nuevas políticas gubernamentales	Dirección Administrativa / Gerencia							\$ -
	Planes de capacitación del personal - inclusion Pesem	Evaluar y capacitar al personal en la búsqueda de fortalecer competencias (capacitación permanente en el sector solidario) mínimo 1 cooptativismo	Gerencia / Gestion Humana							\$ -
	Política de promoción y desarrollo del personal	Implantar plan de crecimiento	Gerencia / Gestion Humana							\$ -
	Bateria encuesta de riesgos Psicosocial conforme a la normatividad legal	Ejecutar la encuesta y plan de acción y medición	Gerencia / Gestion Humana				\$ 900.000	\$ 945.000	\$ 992.250	\$ 2.837.250
Definición de metas y evaluación desempeño	Ejecutar las mediciones a nivel de área y cargo	Gerencia y Area Talento Humano							\$ -	
						\$ 15.900.000	\$ 10.945.000	\$ 992.250	\$ 27.837.250	

ITEM	PERSPECTIVAS DE TIC			CRONOGRAMA			
	ESTRATEGIAS	PLANES DE ACCIÓN	RESPONSABLES	2024	2025	2026	costo total
1	Realizar Diagnóstico Tecnológico integral	* Contratar un consultor para el diagnóstico * Análisis de los resultados * Viabilidad de implementación * Elaboración de presupuesto * Ejecutar el proyecto	Coordinador de tecnología Gerencia	\$ 5.000.000			\$ 5.000.000
4	Actualizar los elementos en forma estandarizada Hw y Sw de la cooperativa (incluyendo PCs, Tablets, Celulares, etc.), que sean amigables para empleados y asociados de cualquier edad	* Actualizar inventarios * Comprar Hw y Sw con versiones vigentes	Coordinador de Tecnología	\$ 20.000.000	\$ 20.000.000	\$ 20.000.000	\$ 60.000.000
5	Mejoramiento del sistema de comunicaciones	* Reemplazar Planta telefonica, Migración a PBX virtuales	Coordinador de Tecnología	\$ 4.000.000	\$ 4.000.000	\$ 4.000.000	\$ 12.000.000
6	Fortalecer la seguridad física y lógica de la cooperativa	* Levantamiento de necesidades * Analisis de los recursos * Elaboración de presupuesto * Ejecutar el proyecto * Ampliar los elementos de seguridad que permita minimizar los riesgos	Coordinador de RH Coordinador de tecnología	\$ 3.000.000	\$ 3.000.000	\$ 3.000.000	\$ 9.000.000
7	Implementar la documentación digital de manuales generales, de procesos y de funciones de la organización	* Uso de software Sevenet * Capacitación permanente sistemas de gestión Documental	Area de calidad Auxiliar de gestión documental Coordinador de tecnología				\$ -
8	Implementar el plan de contingencia y respaldos de programas fuentes	* Implementación de controles periódicos * Contratar con proveedores pruebas de diagnóstico y pruebas de vulnerabilidad * Implementar planta eléctrica Sede principal	Coordinador de tecnología		\$ 50.000.000		\$ 50.000.000
9	Actualizar la WEB con base a las tendencias actuales e implantar un chat en línea	* Terminar con empalme correspondiente la migración de la actual WEB a la aprobada. * Insentivar el uso de las Redes sociales y plataformas tecnológicas	Coordinador de tecnología Gerencia (Area de comunicaciones)	\$ 8.000.000	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	\$ 20.000.000
10	Colocar servicios complementarios en la web	* Levantamiento de necesidades * Analisis de los recursos * Elaboración de presupuesto * Ejecutar el proyecto * Mantener un plan de actualización de las plataformas APP, Pagina WEB, ChatBoot	Coordinador de tecnología Gerencia (Area de comunicaciones)				\$ -
11	Uso de Redes Sociales por empleados y asociados	* Elaborar plan de capacitación * Elaborar plan de comunicación acertiva * Ejecutar planes * Evaluación de resultados	Coordinador de RH Gerencia (Area de comunicaciones)				\$ -
12	Capacitar empleados y asociados en nuevas herramientas de Tecnología	* Plan de capacitación a diferentes niveles y según necesidades * evaluación de resultados	Coordinador de RH Coordinador de tecnología				\$ -
13	Actualización de Bases de Datos o Base de conocimiento de la cooperativa (incluyendo uso de LINUX)	* Inventarios de Bases de Datos existentes y necesarias * Determinación de responsables de su administración * Creación o adquisición de Sw de actualización de las Bases de Datos	Gerencia Area de Calidad Coordinador de tecnología				\$ -
14	Automatizar procesos operativos de la cooperativa que actualmente son repetitivos, tales como: Informes gerenciales, informes de cartera, conciliaciones, manejo de actas.	* Levantamiento de necesidades * Analisis de recursos (revisar integración con módulos de LINUX) * Manejo de actas * Evaluación de soluciones en el mercado * Elaboración de presupuesto * Ejecutar el proyecto	Gerencia Area de Calidad Coordinador de tecnología Recursos Humanos	\$ 5.000.000	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	\$ 17.000.000
				\$ 52.000.000	\$ 96.000.000	\$ 46.000.000	\$ 194.000.000

PLAN DE ACCIÓN

Para el logro de los objetivos estratégicos y garantizar el cumplimiento de la Visión Badivencoop 2024, se diseña la propuesta de plan de acción, que incluye el desglose de actividades, metas, responsable, indicadores, periodicidad de ejecución, periodicidad de medición y asignación de recursos financieros.

DIFUSIÓN ESTRATÉGICA

Con el propósito de garantizar la participación activa de todos los actores en la ejecución e implementación del Plan Estratégico se hace relevante la socialización con todos los grupos de interés y niveles de la organización mediante estrategias que permitan el conocimiento y posterior interiorización del Plan Estratégico para lo cual se propone:

- Presentación del Plan Estratégico ante los integrantes de los Órganos de Administración, Control y Comités de Apoyo.
- Presentación del Plan Estratégico a los asociados en la Asamblea. Se incorporan los puntos relevantes en el informe de gestión como proyectos 2024
- Socialización del Plan a todos los colaboradores
- Publicación del Plan Estratégico como herramienta de gestión de los Órganos de Administración y Control, Comités Asesores, Gerencia y Colaboradores en la Página WEB.
- Seguimiento y difusión de avances del Plan en reuniones de Consejo y comités, con periodicidad mensual o trimestral, según la pertinencia del tema
- Publicación Anual del Balance Social y Económico de la Cooperativa

En la elaboración de este plan, participaron los órganos Directivos, Administrativos, Junta de Vigilancia, trabajadores, siguiendo la metodología Kaplan Norton, conformando equipos de trabajo por ejes de desarrollo.

Este plan se ejecutó en 10 talleres y una reunión plenaria realizada el 2 y 3 de septiembre del 2023, en Paipa Colsubsidio.

Atentamente

CONSEJO DE ADMINISTRACION

Luz Marina Leon
Presidente

GERENCIA

Jorge Enrique Acuña
Gerente