

INFORME REPRESENTANTE LEGAL

Señores
TRABAJADORES ASOCIADOS
ECOELSA C.T.A

Este es el informe anual del ejercicio socioeconómico correspondiente al año 2023, las cifras son expresadas en pesos colombianos.

<u>CUENTAS</u>	<u>30-dic-23</u>	<u>30-dic-22</u>	<u>VARIACION ABSOLUTA</u>
ACTIVOS	10,582,687,718	9,619,208,123	1,154,893,038
PASIVO	2,053,617,457	2,006,492,709	381,075,685
PATRIMONIO	8,529,070,261	7,612,715,414	773,817,352



1. GENERACION DE INGRESOS

La Cooperativa desarrolla sus procesos productivos buscando la obtención de una buena rentabilidad que permita una buena reinversión social.

a. VENTAS

El comportamiento de las ventas, durante los últimos 10 años se refleja en la siguiente gráfica:



En los ingresos del año 2023, con respecto a los del año 2022, vemos un aumento del 13% Provenientes de varios clientes, con las marcas: CI Lingerie SAS y Maria E.

El siguiente cuadro nos muestra cuales son los clientes con que la Cooperativa contaba a diciembre de 2023 y 2022.

VALOR MINUTO

CLIENTES	VR MINUTO AÑO 2023	VR MINUTO AÑO 2022
CI LINGERIE	\$ 539	\$ 469
SESGAR- MARIA E	\$ 534	\$ 460
PROINTIMO		\$ 469

La Cooperativa con una eficiencia real operativa del 79%, obtuvo los siguientes resultados en ventas con respecto al año 2023:

- Crecimiento en facturación en confección del 13% equivalente a \$11.960.543.070



CONCEPTO	VALOR	%
VENTAS CI LINGERIE SAS	\$ 10,505,738,194	90.0%
VENTAS CREACIONES SEGAR SA	\$ 725,923,229	6.2%
VENTAS MATERIAL DE EMPAQUE	\$ 447,001,078	3.8%
TOTAL VENTAS	\$ 11,678,662,501	100.0%

CONCEPTO	2023	2022
VENTAS C.I G&LINGERIE SAS/ SOCIEDAD D	10,936,007,728.70	9,382,036,102.40
VENTAS CREACIONES SEGAR S.A	742,654,772.00	1,070,103,812.90
VENTAS LINGERIE LE SENSUEL S.A.S	0.00	0.00
VENTAS PROINTIMO S.A.S	0.00	29,997,800.00
VENTAS COOPERATIVA COMUNITARIA EL SAN	0.00	113,100.00
	11,678,664,524	10,482,252,837

La producción realizada por la Cooperativa en minutos y unidades es:

C& LINGERIE SAS (LEONISA)

	MINUTOS	%	UNIDADES	%
BRASIER	12,410,793	64%	733,795	55%
PANTY	2,340,044	12%	286,318	21%
FAJA	3,336,089	17%	155,656	12%
BOXER	1,422,709	7%	157,379	12%
	19,509,635	100%	1,333,148	100%

C& CREACIONES SEGAR SAS (MARIA E.)

	MINUTOS	%	UNIDADES	%
BRASIER	1,375,651	7%	35,159	3%

TOTAL UNIDADES Y MINUTOS

20,885,286

1,368,307

En **minutos** la Cooperativa a nuestro cliente Leonisa, le hizo **19.196.310.358** en el año 2023, así:

Brasier representa el **65%** de las ventas, **pantalón** representa el **12%**, **Fajas** representa el **17%** y **Bóxer** representa el **6%** de ventas. Como podemos observar desde el punto de vista productivo ha sido más rentable para la Cooperativa trabajar **brasier**, aunque tenga mayor grado de dificultad, puede asegurar mejor optimización de los recursos y mayor estabilidad laboral, teniendo en cuenta que BRASIER es el corazón de Leonisa.

	MINUTOS	%	UNIDADES	%
BRASIER	12,410,793	65%	733,795	56%
PANTY	2,340,044	12%	286,318	22%
FAJA	3,336,089	17%	155,656	12%
BOXER	1,109,384	6%	123,727	10%
	19,196,310	100%	1,299,496	100%



Se analiza el crecimiento de la cooperativa en cuanto a ventas, eficiencia y productividad.

La eficiencia de la planta acumulado del año es la eficiencia real es 79.6% y el UCI del 76.3.5% una de las más alta de los últimos 3 años.

El 12 de marzo del 2020, se implementa la eficiencia individual, y esto hace que el UCI de la planta pase del promedio de 66.4% Al 78.1%, aumentando el 11.7%. Como lo muestra la siguiente gráfica:

PANT	BRAS	PLANTA	UCI	AÑO	años	aumento	PROMEDIO
79.1%	81.6%	79.6%	76.3%	2023	13	-4.6%	78.1%
79.1%	92.9%	84.7%	80.9%	2022	12	3.8%	
80.0%	84.1%	81.6%	77.1%	2021	11	11%	
68.3%	75.4%	72.5%	67.8%	2020	10	66.4%	66.4%
74.8%	69.8%	71.1%	64.6%	2019	9		
70.6%	70.3%	70.6%	63.8%	2018	8		
73.6%	73.2%	73.2%	65.7%	2017	7		
72.7%	74.5%	74.7%	66.9%	2016	6		
73.4%	72.5%	73.0%	66.2%	2015	5		
72.7%	73.6%	73.2%	64.0%	2014	4		
72.3%	84.3%	79.1%	69.5%	2013	3		
77.2%	77.0%	77.0%	70.8%	2012	2		
72.3%	68.7%	70.2%	64.8%	2011	1		
							11.7%

La eficiencia real y el UCI, del año 2023 una vez implementada la eficiencia individual es más bajo debido a:

- 2 módulos de Brasier nuevos.
- **Por cambio de portafolio** de los productos, de nuestro principal cliente C&glingerie SAS (Leonisa).
- **Disminución de 1 hora semas:** Aplicación de la Ley 2101 de 2021, a partir del 15 de julio de 2023, la duración de la jornada laboral se modificará para ajustarse a los lineamientos establecidos en dicha norma, se pasó de trabajar 48 horas a 47 horas semanales. Esto no representa una reducción en el salario, ni modifica las garantías que ofrece la Cooperativa a los Trabajadores; por el contrario, se traduce en mayor tiempo para el disfrute de actividades extra laborales en familia

Quedo el siguiente horario:

PARA PERSONAL DE PLANTA:

TURNO 1:

- Lunes a viernes: desde las 5:20 a.m. hasta las 1:40 p.m.
- Sábado: desde las 5:20 a.m. hasta las 12:40 pm

TURNO 2:

- Lunes a viernes: desde las 1:55 p.m. hasta las 10:15 p.m.
- Sábado: desde las 1:00 p.m. hasta las 9:15 p.m.

PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO:

TURNO 3:

Para el personal Administrativo que labora en turno 1, de lunes a viernes, para el primer año de vigencia de la Ley 2101, la reducción de la jornada laboral, se hará en la última hora de los días viernes; comenzará a las 06:55:00 a.m. y terminará a las 03:45 p.m.

Para turnos especiales que no estén especificados en los anteriores, se reduciría una hora en el último día de trabajo de la semana.

Para los años siguientes (2024, 2025 y 2026), hasta llegar a una jornada laboral máxima semanal de 42 horas, la Cooperativa, informará oportunamente los términos de la hora diaria de la terminación de la jornada laboral.

Se pone en consideración de los presentes y se aprueba por unanimidad.

B. IMPACTO DE ECOOELSA EN EL MUNICIPIO

La Cooperativa es factor dinamizador de la economía del municipio.

Para el año 2023, la Cooperativa pago de ICA \$16.155.598 \$ y de Predial \$18.524.508.

2. GENERACION DE TRABAJO

El desempleo se ha convertido en uno de los problemas más graves y complejos que enfrenta el país, especialmente el oriente antioqueño. La gravedad radica en la magnitud y la persistencia de un fenómeno con devastadoras consecuencias sociales.

ECOOELSA CTA acorde a su función productiva aporta a la comunidad de El Santuario, las posibilidades de obtener un empleo dentro de la misma localidad y con todos los beneficios que implican poder ser un Trabajador asociados de la Cooperativa, además de ser una parte representativa de los ingresos del Municipio.

a. INGRESOS

Durante el año 2023 además de mantener trabajo para todo el personal,

Este año, se aumentó el personal en 20 personas, comparando a diciembre de 2023 con 2022. Quedando en total 225 empleos directos y 40 indirectos, de éstos ingresos en su mayoría son mujeres cabeza de familia.

Durante todo el año 2023, se generaron en total 55 empleos. Parte de estos fueron para reemplazar personas pensionadas, otras que se retiraron por diferentes motivos y las otras para ampliar la capacidad a nuestro cliente C&I LINGERIE SAS (Leonisa).

AÑO	MES	TOTAL	SOCIOS			TRABAJADORES		APRENDIZ SENA	DIREC MAQ	TOTAL	
			DIRECTO	ADMON	INDIRECTO	DIRECTO	INDIRECTO			SOC	TRAB
AÑO 2022	DICIEMBRE	245	165	3	38	37	0	2	202	206	37
AÑO 2023	DICIEMBRE	265	166	3	38	54	2	2	220	207	56
	Aumento	20									

b. VARIACION EN EL NÚMERO DE TRABAJADORES ASOCIADOS

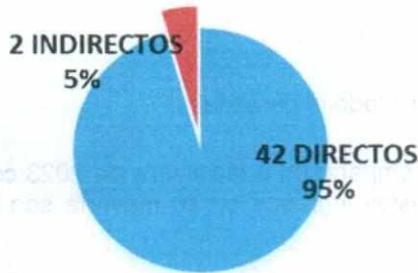
La variación en el número de Trabajadores Asociados en los últimos 10 años se representa en la siguiente gráfica:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ASOCIADOS	294	282	260	254	237	239	206	201	200	205	205
INGRESOS	0	6	0	10	8	19	4	63	30	30	21
RETIROS	9	18	22	16	25	20	34	48	31	25	20
TRABAJADORES	1	0	19	6	7	2	11	49	47	39	56

COMPARATIVO PERSONAL ECOELSA CTA



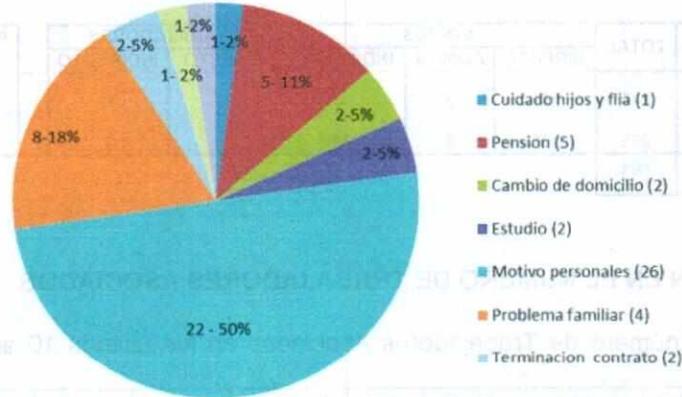
RETIROS T.ASOCIADOS 2023



2023

CARGO ASOCIADAS	CANT	%
Directos	42	95%
Indirectos	2	5%
	44	

CAUSA DE RETIRO ENTRE ASOCIADOS Y TRABAJADORES ASOCIADOS - AÑO 2023



CAPITAL DEVUELTO POR RETIROS

CONCEPTO	2023	2022
APORTES	\$ 141,377,467	\$ 131,090,111
COMPENSACIÓN ANUAL DIFERIDA	\$ 18,453,979	\$ 46,424,596
INTERESES A LA COMPENSACIÓN ANUAL DIFERIDA	\$ 1,426,661	\$ 7,410,408
TOTAL	\$ 161,258,107	\$ 184,925,115

3. DEMOCRACIA, AUTONOMÍA, AUTOGESTIÓN Y AUTOGOBIERNO

La Cooperativa ha sido participativa, los trabajadores asociados han formado parte de la empresa, participan en la gestión, en la búsqueda de los mismos objetivos y son fuertes las relaciones entre el capital y el trabajo.

Una de las consecuencias de la organización cooperativa es que el poder está en la base social. No es la jerarquía quien concede la facultad del poder sino que temporalmente la ejerce por delegación.

Es así como la *Asamblea General* es el órgano máximo de dirección de la Cooperativa y sus decisiones han sido obligatorias para todos los trabajadores asociados. La asamblea está constituida por la totalidad de los Trabajadores Asociados.

Durante el año 2023, se celebró la Asamblea General Ordinaria el 19 de Febrero de 2023.

Los órganos de administración y control que deben existir en la Cooperativa son:

a. **El Consejo de Administración**, ha sido reconocido por todos los Trabajadores asociados como el órgano permanente de administración, subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General, de los Estatutos y de las Leyes. Después de la Asamblea General de Asociados ha sido el organismo con más autoridad administrativa dentro de la estructura organizacional de la Cooperativa.

Durante su período sus integrantes realizaron un total de 26 reuniones (11 ordinarias y 15 extraordinarias), las cuales están debidamente registradas en el libro de Actas.

b. **La Junta de Vigilancia**, cumplió con el control social de la Cooperativa y ha dependido de la Asamblea General de asociados. Fue la encargada de velar porque los actos de los organismos de control estuvieran acordes con los Estatutos, Regímenes, reglamentos, principios y valores cooperativos.

Durante su período sus integrantes realizaron un total de 13 reuniones (11 ordinarias y 2 extraordinarias), las cuales están debidamente registradas en los libros de Actas.

c. **El Comité de Apelaciones** Ha sido el órgano encargado de resolver todas las apelaciones interpuestas contra las resoluciones de exclusión o de retiro dictadas por el Consejo de Administración; es de anotar que durante el período no fue necesaria su intervención.

** Existen en la Cooperativa los Comités de: Bienestar Social (social, deportes y artes, solidaridad), Higiene y seguridad industrial y Educación los cuales están conformados cada uno de ellos con un representante del Consejo de Administración y la participación de los trabajadores asociados, estos se encargan de realizar distintas actividades que ayuden al crecimiento integral de los asociados, de acuerdo con la programación y el presupuesto elaborado desde el inicio de su periodo.

Otros órganos de control

Oficial de cumplimiento: Es el que depende directamente de la gerencia, ha realizado los informes correspondientes al Consejo de Administración y asamblea General de Asociados.

Revisor fiscal: Es el que depende directamente de la Asamblea, ha realizado los informes correspondientes al Consejo de Administración y asamblea General de Asociados.

En el año 2023 el 20% de los asociados participaron en la integración de los comités y de los órganos de administración y control, el 100% de los Trabajadores asociados fueron beneficiados con las diferentes actividades que se realizaron.

ADECUACIONES PARA DEL TRABAJO HUMANO

La palabra "trabajo" debería sugerirnos a todos no sólo un medio para ganar la vida sino una colaboración social. Por el trabajo el hombre da lo mejor que tiene: su actividad personal. "Trabajar en condiciones humanas es bello y produce alegría". Con esta perspectiva es que la Cooperativa desde sus inicios ha propiciado que el trabajo asociado se realice en forma digna y en un adecuado ambiente de salud ocupacional.

a. Adecuación Física

Las condiciones o ambiente de trabajo son básicas para el buen desempeño de las labores productivas y personales, por lo que buscando garantizar la seguridad, aprovechamiento de los recursos y condiciones para el personal; en el año 2023 se realizaron las adecuaciones físicas que se describen a continuación:

– **Mantenimiento de las instalaciones locativas en la parte exterior por \$48.630.540**, con el fin de mantenerlas en óptimas condiciones para el beneficio de todos. Hace un tiempo considerable no se le hacía mantenimiento y requería de reparaciones. Así:

- Lavada con hidrolavadora + hidrófugado con resistencia 10 Años IMPRASIL.
- Pintura con broncofachada.
- Remiendos.
- Cambio de chapas.
- Lavada de Andenes.

- Mantenimiento de antideslizante en escaleras, cristalizada de piso de oficinas por \$3.500.000
- Mantenimiento planta eléctrica \$2.600.999
- Mantenimiento del techo. Con esto queda la bodega principal con todo el techo en el mismo material por \$16.4163.489

Actualmente nos encontramos en la fase de análisis de factibilidad de Cuatro proyectos de gran impacto para la Cooperativa, como son:

- Generación de energía a través de **paneles solares**, que nos trae grandes beneficios como son mayor autonomía energética, disminución de impactos ambientales, disminución de costos económicos por consumo de energía, entre otros.
 - Reforzar el techo**, permite la instalación de paneles solares.
 - Adecuación y ajuste al **sistema de iluminación** actual dentro de las instalaciones del área de producción, permitiendo la disminución de peligros eléctricos, disminución en el consumo de energía y optimización de la iluminación.
 - Adecuación y actualización del área de la **subestación eléctrica**, realizando el traslado de la planta eléctrica para otro espacio dentro de la Cooperativa, y haciendo los trabajos eléctricos y de obra civil necesarios para mejorar la seguridad.
- Se presenta DISEÑO CAMBIO DE ALUMBRADO PLANTA de PROMONTAJES por \$8.092.00.
 - Se presenta DISEÑO REUBICACIÓN Y TRASLADO REDES ELÉCTRICIAS PLANTA EMERGENCIA de PROMONTAJES por \$4.760.00
 - Se presenta DISEÑO SISTEMA DE PROTECCIÓN EXTERNA CONTRA RAYOS por INGETESA por \$3.677.100
 - Revisión y diseño del reforzamiento de la cubierta, para instalación de paneles solares. \$ 8.330.000

4. COMPENSACION, SALARIO, PRESTACIONES SOCIALES Y SEGURIDAD SOCIAL

La política de la Cooperativa está totalmente orientada hacia los Trabajadores Asociados, primando el beneficio económico y nunca tratando de volver al personal como unos trabajadores única y exclusivamente capital de trabajo propendiendo porque con la ejecución del mismo se genere riqueza que permitan establecer y garantizar justas, equitativas y adecuadas compensaciones para el Trabajador Asociado.

La cooperativa, paga a los trabajadores Asociados la compensación básica, por encima del Salario Mínimo establecido por el gobierno. A diciembre 31 de 2023 asciende a los siguientes valores:

2023	BASICO MENSUAL x PERSONA	AUX TRANSPORTE	BASICO MENSUAL x PERSONA
SALARIO MINIMO GOBIERNO	\$ 1,160,000	\$ 140,606	\$ 13,920,000
COMPENSACIÓN MINIMA COOPERATIVA	\$ 1,195,000	\$ 140,606	\$ 14,340,000
MAYOR VR PAGADO	\$ 35,000	\$ 0	\$ 420,000

La Cooperativa entrego y causo para cada uno de sus Trabajadores Asociados y Trabajadores las prestaciones sociales y el salario o compensación básica; a diciembre 31 de 2023 los siguientes valores:

CONCEPTO	BASICO AÑO 2023	VALOR PAGADO AÑO 2023	MAYOR VALOR PAGADO
Compensacion y salario	3,177,797,334	3,273,131,254	95,333,920
Salario	617,713,937	617,713,937	0
Incapacidades	18,576,641	18,576,641	0
Recargo Nocturno	124,063,850	124,063,850	0
Tiempo suplementario y horas extras		7,779,553	7,779,553
Prima por Incentivo		339,872,397	339,872,397
Incentivo Adicional		1,147,053,100	1,147,053,100
Ayuda para Tpte	351,163,396	351,163,396	0
Beneficio Economico - AGUINALDO	0	553,938,243	553,938,243
Bonos Canasta	0	540,100,000	540,100,000
Dotación	86,332,347	86,332,347	0
Compensacion Semestral	304,296,948	431,637,930	127,340,982
Prima	51,455,571	68,806,923	17,351,352
Descanso anual compensado	137,027,239	244,773,077	107,745,838
Vacaciones	25,696,900	39,378,318	13,681,418
Comp. Anual diferida	304,296,948	448,380,032	144,083,084
Cesantias	51,455,571	69,950,561	18,494,990
Interes Compensacion Anual	36,515,634	52,931,214	16,415,581
Interes a las cesantias	5,478,597	5,478,597	0
Seguridad social integral	676,644,524	1,045,683,462	369,038,938
TOTAL	5,968,515,435	9,466,744,832	3,498,229,397

CUADRO DE TRABAJADOR ASOCIADO CON MAYO Y MENOR VALOR RECIBIDO POR COMPENSACION EN EL AÑO

El Siguiete cuadro representa en dos operarias de Confección con el mismo salario: La que mayor compensación y beneficios recibió y la que menor compensación y beneficio recibió durante este año 2023. Así:

CONCEPTO	MAYOR INGRESO DE ASOCIADA	CONCEPTO	MENOR INGRESO DE ASOCIADA	DIFERENCIA
Compensaciones	13,662,408	Compensaciones	13,184,465	477,942
Recargo Nocturno	471,417	Recargo Nocturno	443,387	28,030
Incapacidad	195,667	Incapacidad	354,983	-159,316
Ayuda para Tpte	1,599,394	Ayuda para Tpte	1,543,151	56,243
Comp. Semestral	1,999,388	Comp. Semestral	1,552,762	446,626
Comp. Descanso Anual	807,470	Comp. Descanso anual	839,892	-32,422
Intereses C. Anual	229,862	Intereses C. Anual	163,588	66,274
	18,965,606		18,082,228	883,377
Prima de incentivos	3,221,772	Prima de incentivos	390,135	2,831,637
Incentivo por productividad	5,433,333	Incentivo por productividad	2,495,000	2,938,333
Aguinaldo	2,500,000	Aguinaldo	2,500,000	0
Bono canasta	2,500,000	Bono canasta	2,500,000	0
Dia familia	119,500	Dia familia	119,500	0
Comp. Votaciones	39,833			39,833
	13,814,438		8,004,635	5,809,803
Total Compensacion	32,780,044	Total Compensacion	26,086,863	6,693,180
				MAYOR VR
Meses	12	Meses	12	
PROMEDIO MENSUAL	2,731,670	PROMEDIO MENSUAL	2,173,905.28	
BASICO MENSUAL- ASOCIADO	1,195,000	BASICO MENSUAL- ASOCIADO	1,195,000	
MAYOR VR PAGADO PROMEDIO MENSUALMENTE	1,536,670	MAYOR VR PAGADO PROMEDIO MENSUALMENTE	978,905.28	

Para el año 2023, Teniendo en cuenta el alto rendimiento del personal, se benefició los colaboradores con compensaciones sociales directamente con su productividad. Y entrego se:

BENEFICIO	VALOR	%		
Incentivo individual	339,872,397	13%	1,486,925,497	58%
Incentivo Adicional por productividad	1,147,053,100	44%		
Beneficio economico (Aguinaldo)	553,938,243	21%		
Aguinaldo (incluye gto de comisión y transporte)	540,100,000	21%		
Total incentivo y Aguinaldo	2,580,963,740	100%		

5. COMPENSACION ANUAL DIFERIDA CONSIGNADA A PROTECCION

En Febrero de 2023, se realiza el traslado de las Cesantías y compensación anual diferida al Fondo de Pensiones y Cesantías Protección. Que fue autorizado según acta de la Asamblea Extraordinaria de Asociados Nro. 57 del 6 de Diciembre de 2018. Así mismo, en cumplimiento con las disposiciones de la asamblea, al cierre diciembre del año 2023 la Cooperativa realizo las provisiones sobre las compensaciones mencionadas y a la fecha de la asamblea ya se realizó el pago o consignación.

6. CERTIFICADOS DE APORTACIÓN

Están constituidos por los aportes que realiza cada uno de los Trabajadores Asociados en el momento de su ingreso a la cooperativa, más el 2% de sus compensaciones ordinarias durante su permanencia como Trabajador asociado.

Durante el año 2023 crecieron un 18% en relación al 2022, esto se debe al aporte adicional del 2% de la compensación mensual de cada asociado para el incremento de sus aportes.

CERTIFICADOS DE APORTACIÓN

AÑO	VALOR
2022	\$ 1,394,246,251
2023	\$ 1,640,584,651
CRECIMIENTO	18%

La variación en los aportes es de \$ 246.338.400. La principal causa de la variación el ingreso y retiro de Trabajadores Asociados.

7. FONDOS SOCIALES

FONDO DE SOLIDARIDAD

El principal objetivo del fondo de solidaridad fue ayudar económicamente a los Trabajadores Asociados y a sus familiares, en circunstancias especiales como calamidades domésticas o situaciones de particular dificultad.

Igualmente se vinculó activamente con la comunidad afectada por calamidades domésticas.

Este fondo está constituido por el 10% del remanente del año anterior.

Para el año 2023 se entregaron donaciones por valor de \$2.674.871 para 6 colaboradores, de las cuales el correspondieron al concepto de calamidad para los asociados y sus familias. Donación a foremsa \$ 1.000.000, Hermanas de la visitación \$ 2.000.0000 y 2.000.000 Hermanas concepcionistas.

8. COMITES



a. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL

En cabeza del comité de Bienestar Social se realizaron las siguientes actividades:

Celebración de fechas especiales como:

Celebración Cumpleaños de cada uno de los Trabajadores Asociados y Trabajadores.

Día del Padre y de la Madre, con una participación del 95% de estos.

Día de la mujer y del hombre, con una participación del 100% de estos.

Día del trabajo.

Día de amor y amistad.
Celebración día del niño
Día del cooperativismo
Celebración de Novenas de Navidad, con una participación del 100%.
Fiesta de Fin de Año con una participación del 95% de los asociados.

Mutual el socorro: La Cooperativa realiza convenio con la Mutual el socorro, que es la entidad que presta el servicio exequias en el municipio, le permite a los Trabajadores asociados afiliarse con sus grupos familiares y les facilita el pago de este servicio realizando la deducción por nómina.
Actualmente se encuentran afiliados 207 asociados de la cooperativa equivalente al 100% de los Asociados.

B. COMITÉ DE EDUCACIÓN

La Cooperativa a través del Comité de Educación, ha fomentado el desarrollo armónico de los trabajadores Asociados y trabajadores a través de charlas y/o seminarios orientados al fortalecimiento del SER de la Familia y del Trabajo en equipo.

Los temas seleccionados han sido los solicitados por el personal con el fin de satisfacer las necesidades manifestados por ellos, ya que dentro del sistema de compromiso y participación de la Cooperativa, es la persona quien tiene la responsabilidad de buscar su propio desarrollo, de acuerdo con las aspiraciones propias y las necesidades de la organización.

Consideramos que la inversión y o recursos que se han destinado para la contratación de charlas y seminarios dirigidos al personal, pasó a conformar el patrimonio con el que se han beneficiado los trabajadores asociados, la Cooperativa y la Sociedad.

Formación del personal como Entrenadoras

Con el apoyo de Leonisa se dio inicio a la formación de manera eficiente de este grupo no solo en **Formación de personas como Entrenadoras**, sino en la construcción y reforma, actividad que se ha convertido en una herramienta estratégica clave para dar respuesta a las necesidades del proceso y potencializar flexibilidad y adaptación a los cambios que se han venido presentando.

Se Terminó la formación de 2 personas, en un periodo de 12 meses y el fortalecimiento de conocimiento de las demás Colaboradoras (Año 2022-2023)

Se realizó la formación de 3 personas nuevas, en un periodo de 12 meses. y el fortalecimiento de conocimiento de las demás Colaboradoras (Año 2023)

C. COPASO

En cabeza del comité de Higiene y seguridad, se realizaron las siguientes actividades: Dotación de botiquín, vallas informativas, Mantenimiento de extintores, Fumigación de Plagas.

Campaña de Optometría, campañas de salud oral.
Inspección locativa y capacitación cuerpo bomberos.
Trabajo a la encuesta riesgo psicosocial.
Vacuna antigripal.
Exámenes de ingreso, egreso y medico ocupacional
Plantación de arboles

D. OTROS BENEFICIOS DE TRABAJADORES ASOCIADOS Y TRABAJADORES

CAJA DE COMPENSACIÓN COMFENALCO Y ECOELSA CTA

Es importante el plan de bienestar que ha realizado con la caja de compensación COMFENALCO en el año 2023, se ha otorgado a los Trabajadores Asociados y sus familias lo siguiente:



Los trabajadores y Trabajadores asociados participaron en otras actividades. Así:

Bingo creativo	Diplomado en Gestión del talento humano	Diplomado Excel	Taller de gestión del presupuesto familiar y personal
Taller de fotografía digital	Taller de Artes Plásticas y visuales	Bibliocirco Rionegro	Cine para la familia

Programa de formación para equipos de trabajo, basado en las técnicas de facilitación con el modelo ABC "Aventura Basada en Consejería" y la Metodología Experiencial.

Programa de formación para equipos de trabajo, basado en las técnicas de facilitación con el modelo ABC "Aventura Basada en Consejería" y la Metodología Experiencial.

60 Asistentes al taller

Espacios de **crecimiento personal** e intelectual. Los trabajadores y Trabajadores asociados participaron en:

Curso poder femenino	Diplomado en programación Neurolingüística	Taller desarrollo personal	Habilidades para el éxito	Diplomado belleza Amcham	Programa bilingüismo
----------------------	--	----------------------------	---------------------------	--------------------------	----------------------

- Estrategias integrales y experiencias creativas que contribuyen al desarrollo humano, la generación de competencias, habilidades y destrezas, generando conexión y pertenencia con el entorno.



- Las áreas de vida que contribuyan al bienestar**

Celebración día del niño con inflable

show musical día del niño

Acompañamiento novenas navideñas

curso Robótica

Capacitación trabajo en alturas

Charla magistral manejo de finanzas personales

- préstamo de material bibliográfico y lectura en voz alta, 2.080 trabajadores y trabajadores asociados, atendidos.
- Charla hábitos de vida saludable y actitud positiva
- Clase de rumba aeróbica
- mensaje cargado de espíritu navideño

E. ALIANZAS PARA EL PATROCINIO

En el proceso de Capacitación se ha contado también con la vinculación de la empresa privada en nuestro caso es CI LINGERIE SAS (LEONISA), quien durante estos 19 años que llevamos ejecutando el proceso de CAPACITACION ha apoyado constante y desinteresadamente a la población de El Santuario que se beneficia con los cupos y oportunidades de capacitación que se les brinda, a través de un patrocinio o apoyo económico, más conocido como las cuotas de aprendizaje del SENA. Para esta población que en su mayoría ha sido gente de escasos recursos, madres cabeza de familia, mujeres solteras con responsabilidad económica y familiar. En virtud de lo anterior es Leonisa también agente del fortalecimiento del tejido Social en el Municipio de El Santuario, ya que durante este tiempo ha participado en la formación de aproximadamente 1.100 personas, que si bien no están todas laborando en ECOOELSA están preparadas para conseguir trabajo en otras empresas del sector.

F. CARTERA POR PRÉSTAMOS

Durante el año 2023, LA CARTERA DE CREDITO, quedo con un saldo de \$3.323.231, y en el 2022 \$ 51.104.566, se recuperó de cartera por \$47.781.335 de:

CONCEPTO	VALOR 2023	VALOR 2022
CREDITOS VIVIENDA -CON HIPOTECA	\$ 3.323.231	\$ 51.104.566
TOTAL	\$ 3.323.231	\$ 51.104.566

Los préstamos de vivienda son bajo hipoteca de primer grado. Estos créditos a Febrero de 2024, quedan cancelado con el abono de la compensación anual/cesantías

G. OTROS CUENTAS POR COBRAR

Los demás préstamos que hay en la Cooperativa, tienen un abono mensual, sin ninguna novedad. Son créditos con bajo valor, que según el nivel de endeudamiento su recuperación debe ser a Enero de 2023.

CONCEPTO	VALOR 2023	VALOR 2022	RECUPERACION
SEGURIDAD SOCIAL	50,786	572,059	521,273

H. PRESTAMOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA

Algunos de los asociados solicitaron préstamos para solucionar casos fortuitos presentados durante el año. En total se aprobaron 50 préstamos de calamidad domestica por \$6,815,000, Prestamos para gafas 26 personas por \$11,639,000a cero intereses, para un total de 76 trabajadores y Trabajadores Asociados fueron beneficiados con estos.

9. PRODUCCION

La Cooperativa cuenta con la infraestructura física adecuada (edificio, maquinaria), mano de obra productiva y técnica especializada en confección de ropa interior, lo que le ha permitido tener diversidad de productos garantizando la estabilidad y sostenimiento, con esto se han generado beneficios para todos sus asociados ya que los ingresos son reinvertidos en el crecimiento de la empresa y en el mejoramiento de la calidad de vida de todos los que en ella han laborado

a. Medios de producción

- La Cooperativa es propietaria de los medios de producción, infraestructura física y maquinaria con tecnología de punta (439 máquinas).
- Métodos
- Software de producción lo cual ha permitido medir la productividad de los trabajadores asociados en forma modular e individual.
- Soporte operativo de información: Fichas técnicas, muestras físicas, manual de asertividad, correo electrónico. etc.

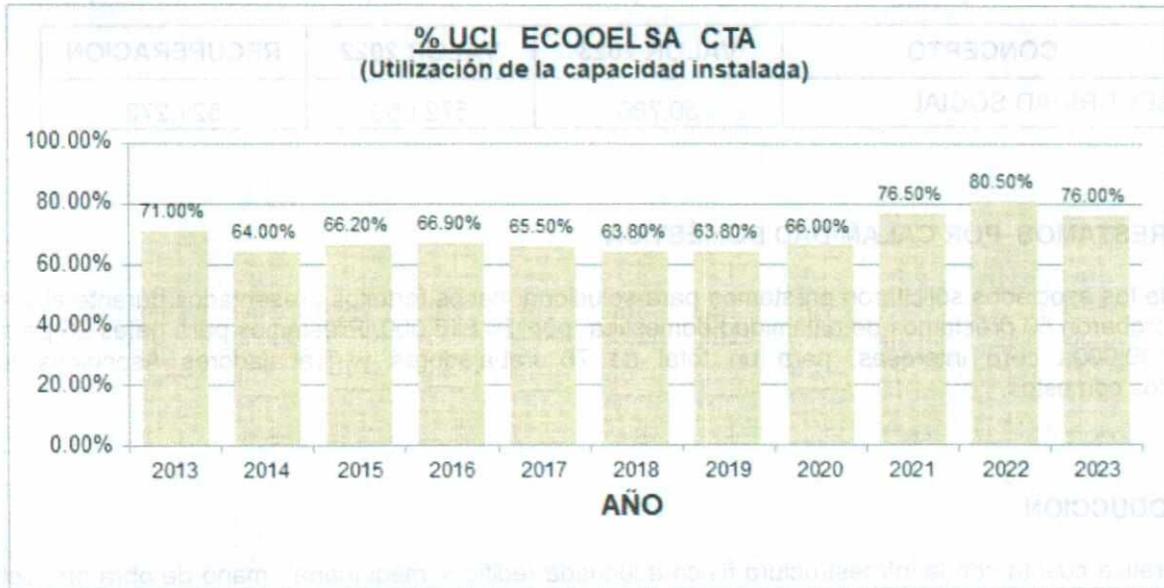
b. Portafolio de producción

La competitividad y fortaleza de una organización depende de la flexibilidad con que se adapte a los cambios del entorno para garantizar su permanencia en el mercado y el buscar estrategias que permitan siempre tener la capacidad ocupada, por este motivo ECOOELSA CTA durante el año 2023 amplio su portafolio de producción con 47 referencias con respecto al año anterior

CONCEPTO	UNIDADES
BRASIER	10
PANTY	16
FAJA	5
BOXER	16
TOTAL VENTAS	47

Para garantizar los resultados del proceso, es necesario analizar los factores que intervienen directamente en este, como es el caso de la Eficiencia de los módulos y la eficiencia individual, ineficiencia, ausentismo, reprocesos y la generación de segundas por confección; ya que son indicadores que tienen impacto en la productividad y rentabilidad de la Cooperativa:

C. UTILIZACIÓN DE LA CAPACIDAD INSTALADA (UCI)



En el año 2023 UCI fue el 76% y en el año 2022 el UCI alcanza un 80.5% disminuyendo un 7.5%, esto debido a:

- cambio de portafolio de nuestro cliente Leonisa.
- El nivel de ausentismo e incapacidades no mejora
- Se tiene trabajo constante durante el año,
- la EFICIENCIA INDIVIDUAL ha hecho que se mejore la disciplina, eficiencia, calidad, trabajo en equipo.

D. EFICIENCIA DE LOS MODULOS



CAUSA	2023			2022		
	DIAS	EVENTOS	%	DIAS	EVENTOS	%
ENFERMEDAD GENERAL	1551	244	45.2%	1473	289	42.7%
LICENCIA MATERNIDAD/ PATERNIDAD	812	8	23.7%	644	6	18.7%
PERMISOS Y/O LICENCIAS NR	841	338	24.5%	963	661	27.9%
ACCIDENTE DE TRABAJO	226	4	6.6%	368	2	10.7%
TOTAL DIAS	3430	594	100%	3448	958	100%

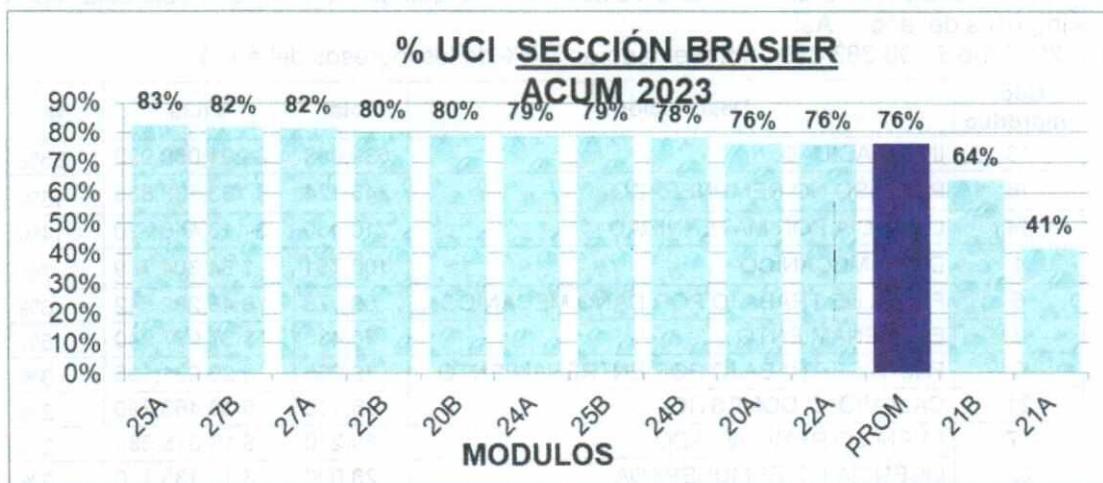
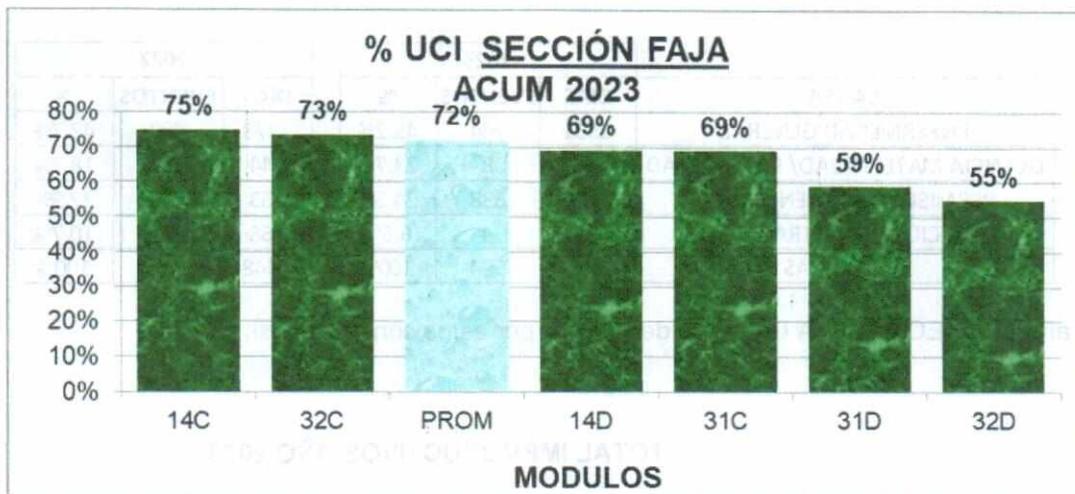
Durante el año 2023. ECOOELSA CTA dejó de facturar por estos conceptos así:

TOTAL IMPRODUCTIVOS AÑO 2023

Los tiempos improductivos dejado de facturar por ausentismo, improductivos, reprocesos, segundas por confección y demás ascienden a un valor de **\$ 831.281.374** Lo que quiere decir que esto está representado en 7.1% de los ingresos del año. Así:

(Y en el año 2022 fue \$ 793.383.899, representado en 7.5% de los ingresos del año.)

Cód. Improduc	Descripción	Total	\$ 539	%
13	INCAPACIDAD	539,998	\$ 291,058,922	35%
16	PERMISO NO REMUNERADO	248,124	\$ 133,738,836	16%
14	LICENCIA POR MATERNIDAD	210,480	\$ 113,448,720	14%
1	DAÑO MECANICO	100,751	\$ 54,304,789	7%
5	FALTA DE TRABAJO POR DAÑO MECANICO	89,578	\$ 48,282,542	6%
2	ENTRENAMIENTO	70,460	\$ 37,977,940	5%
6	FALTA DE TRABAJO POR ENTRENAMIENTO	49,965	\$ 26,931,135	3%
21	CALAMIDAD DOMESTICA	36,110	\$ 19,463,290	2%
17	PERMISO REMUNERADO	30,270	\$ 16,315,530	2%
22	LICENCIA NO REMUNERADA	28,080	\$ 15,135,120	2%
8	CALIDAD	23,085	\$ 12,442,815	1%
24A	ENTRENAMIENTO EN MONTAJE	22,315	\$ 12,027,785	1%
1B	ENTRENAMIENTO EN ALISTAMIENTO	21,850	\$ 11,777,150	1%
1A	ALISTAMIENTO DE MÓDULO	20,625	\$ 11,116,875	1%
3	REPROCESANDO	9,220	\$ 4,969,580	1%
18	SUSPENSIÓN	9,060	\$ 4,883,340	1%
19	FALTA INJUSTIFICADA	6,180	\$ 3,331,020	0%
15	LACTANCIA	5,640	\$ 3,039,960	0%
1C	AJUSTES MENORES EN ALISTAMIENTO	4,540	\$ 2,447,060	0%
24	ACONDICIONAMIENTO EN MONTAJE	4,030	\$ 2,172,170	0%
24B	FALTA DE TRABAJO POR MONTAJE	3,640	\$ 1,961,960	0%
26	26 ESPERA ATENCION TECNICA	2,330	\$ 1,255,870	0%
12	CAPACITACION	1,785	\$ 962,115	0%
23	AJUSTES TECNICOS MENORES POR AUXILIAR	1,215	\$ 654,885	0%
7	FALTA DE TRABAJO POR ROMPIMIENTO DE LA CADENA	1,075	\$ 579,425	0%
20	IMPREVISTO	990	\$ 533,610	0%
9	TRABAJO NO MEDIDO	480	\$ 258,720	0%
11	REUNIONES	305	\$ 164,395	0%
10	DEMORAS	85	\$ 45,815	0%
			\$ 831,281,374	100%

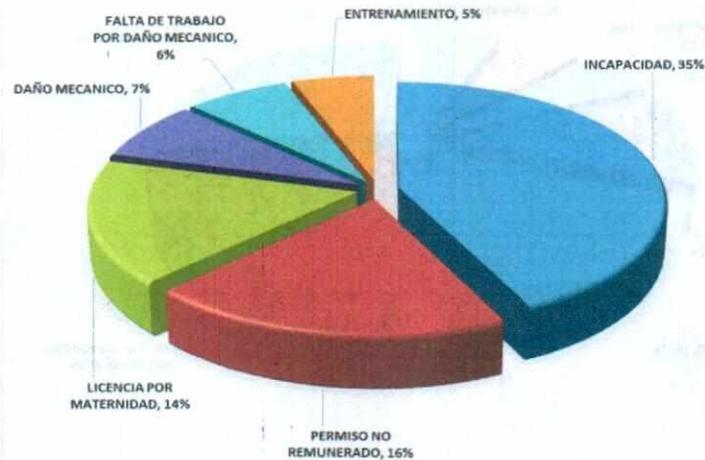


Los ausentismos también afectan altamente el UCI, la eficiencia real del año 2022 fue del 84.7% y en el 2021 fue del 81.6%, un aumento del 3.1% es decir el nivel de ausentismo fue del 7%.

Entre las causas del ausentismo tenemos:

Representación gráfica hasta el 5% de los improductivos del año

TOTAL IMPRODUCTIVOS AÑO 2023

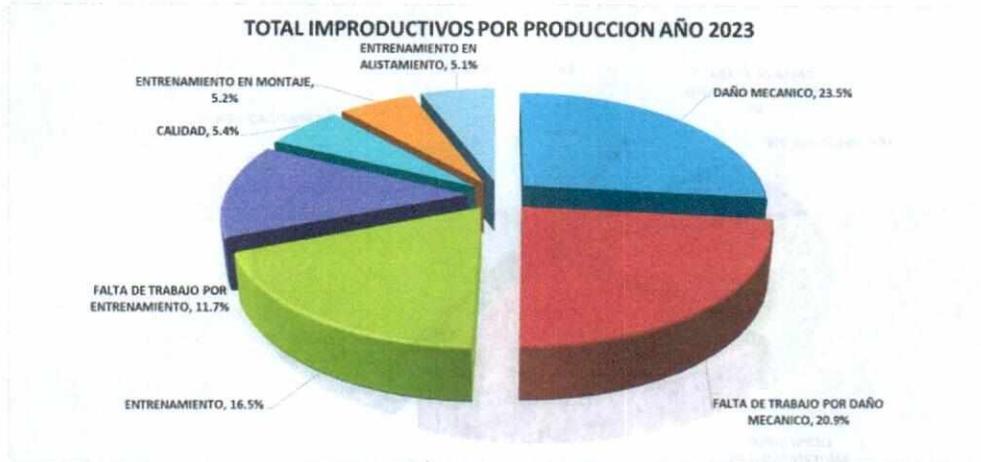


Al mirar los improductivos por tiempos por producción y por personal tenemos:

TOTAL IMPRODUCTIVOS POR PRODUCCION AÑO 2023

Cod Improduc	Descripción	Total	\$ 539	%
1	DAÑO MECANICO	100751	\$ 54,304,789	23.5%
5	FALTA DE TRABAJO POR DAÑO MECANICO	89578	\$ 48,282,542	20.9%
2	ENTRENAMIENTO	70460	\$ 37,977,940	16.5%
6	FALTA DE TRABAJO POR ENTRENAMIENTO	49965	\$ 26,931,135	11.7%
8	CALIDAD	23085	\$ 12,442,815	5.4%
24A	ENTRENAMIENTO EN MONTAJE	22315	\$ 12,027,785	5.2%
1B	ENTRENAMIENTO EN ALISTAMIENTO	21850	\$ 11,777,150	5.1%
1A	ALISTAMIENTO DE MÓDULO	20625	\$ 11,116,875	4.8%
3	REPROCESANDO	9220	\$ 4,969,580	2.2%
1C	AJUSTES MENORES EN ALISTAMIENTO	4540	\$ 2,447,060	1.1%
24	ACONDICIONAMIENTO EN MONTAJE	4030	\$ 2,172,170	0.9%
24B	FALTA DE TRABAJO POR MONTAJE	3640	\$ 1,961,960	0.8%
26	26 ESPERA ATENCION TECNICA	2330	\$ 1,255,870	0.5%
12	CAPACITACION	1785	\$ 962,115	0.4%
23	AJUSTES TECNICOS MENORES POR AUXILIAR	1215	\$ 654,885	0.3%
7	FALTA DE TRABAJO POR ROMPIMIENTO DE LA CADENA	1075	\$ 579,425	0.3%
20	IMPREVISTO	990	\$ 533,610	0.2%
9	TRABAJO NO MEDIDO	480	\$ 258,720	0.1%
11	REUNIONES	305	\$ 164,395	0.1%
10	DEMORAS	85	\$ 45,815	0.0%
	Total general	428.324	\$ 230,866,636	100%

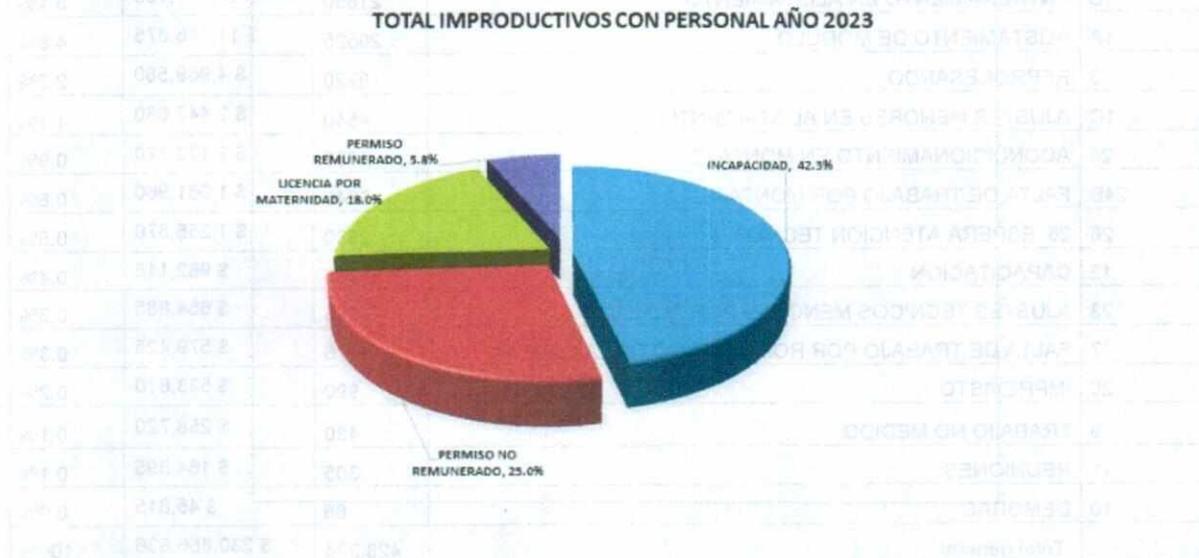
La siguiente grafica representa los improductivos hasta un 5% (Daño mecánico a Entrenamiento en alisamiento).



TOTAL IMPRODUCTIVOS CON EL PERSONAL AÑO 2023

Descripcion	Total	\$ 539	%
INCAPACIDAD	533,825	\$ 287,731,675	42.3%
PERMISO NO REMUNERADO	315,551	\$ 170,081,989	25.0%
LICENCIA POR MATERNIDAD	227,200	\$ 122,460,800	18.0%
PERMISO REMUNERADO	73,030	\$ 39,363,170	5.8%
LICENCIA NO REMUNERADA	42,240	\$ 22,767,360	3.3%
CALAMIDAD DOMESTICA	41,370	\$ 22,298,430	3.3%
LACTANCIA	11,815	\$ 6,368,285	0.9%
SUSPENSIÓN	10,800	\$ 5,821,200	0.9%
FALTA INJUSTIFICADA	4,800	\$ 2,587,200	0.4%
17 PERMISO NO REMUNERADO	615	\$ 331,485	0.0%
		\$ 591,524,374	100%

La siguiente grafica representa los improductivos hasta un 5% (Incapacidad a permiso remunerado).



La ineficiencia: ha sido un factor determinante en la improductividad de ECOOELSA ya que durante el año 2022. (El 7% del personal estuvo por debajo del 50% de eficiencia real y el 20% del personal estuvo entre el 51% al 70% de eficiencia real)
Limitando los resultados esperados.

EFICIENCIA 2023	PERSONAS
MENOR QUE EL 50% (12 al 6%)	12
ENTRE EL 51% Y EL 70% (31 al 15%)	31
ENTRE EL 71% Y EL 80% (57 al 28%)	57
MAS DEL 81% (101 al 50%)	101

*Las 12 personas por debajo del 50%, equivale a 12.384 minutos dejados de facturar, si lo llevamos a \$ sería **\$6.674.976 por ineficiencia.**

Si el personal que está por debajo del 50% sube siquiera 20 puntos esto representa para la planta mayor eficiencia



C. COSTO Y PORCENTAJE DE REPOCESOS Y NOVELTY

COSTO Y PORCENTAJE DE REPOCESOS Y NOVELTY

CONCEPTO	% PRODUCTO NO CONFORME		COSTO		% COSTO vs FACTURACIÓN		%VARIACIÓN 2022 vs 2023	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	%PCTO NC	% COSTO
Reproceso	1.00%	1%	\$ 73.853.748	\$ 65.738.122	0.72%	0.59%	-0.20%	-0.131%
Novelty Confección	0.002%	0.001%	\$ 47.276	\$ 47.986	0.000%	0.00019%	0.00%	0.000%
TOTAL	1.00%	0.801%	\$ 73.901,024	\$ 65,786,108	0.72%	0.59%	-0.20%	-0.131%

10. PLAN ESTRATEGICO

La Cooperativa cuenta con un **PLAN ESTRATEGICO** para los año 2020 a 2025.

Como avances del plan estratégicos, tenemos:

OBJETIVOS ESTRATEGICOS - INTEGRALES

- **ECONOMICOS:** Se Promovió el desarrollo productivo permitiendo Generar los recursos económicos para invertir y sostener la cooperativa.
- **SOCIALES:** Se Promovió el desarrollo social y humano, la gestión y gobierno cooperativo en beneficio de los asociados y la comunidad.
- **SEGURIDAD:** Se Promovió las prácticas de seguridad y salud en el trabajo, que permitan mejorar las condiciones laborales.
- **AMBIENTALES:** Se Promovió las prácticas ambientales comprometidas con el uso eficiente y responsable de los recursos naturales

Se cumplió con los requisitos de cantidad y calidad establecidos por los clientes, para el año 2023, ya que se tuvo mayores ventas y cantidades entregadas, con respecto al año anterior.

Se realizó la Planeación de la producción para mejorar flujo de proceso

Se promovió la motivación al personal.

Se amplió el portafolio, aumentando la capacidad del proceso.

Se está Confeccionando a clientes, como C.I G&lingerie sas (Leonisa) y Sesgar SAS (MariaE), aumentado en el año 2023, las cantidades y valores confeccionados.

Se Amplió el portafolio de productos para fortalecer el sistema de producción en:
Un módulo más de fajas para Sesgar, Modulo de Brasier para Leonisa.

En 2023, se montó un nuevo módulo de producción en BRASIER, dando muy buenos resultados.

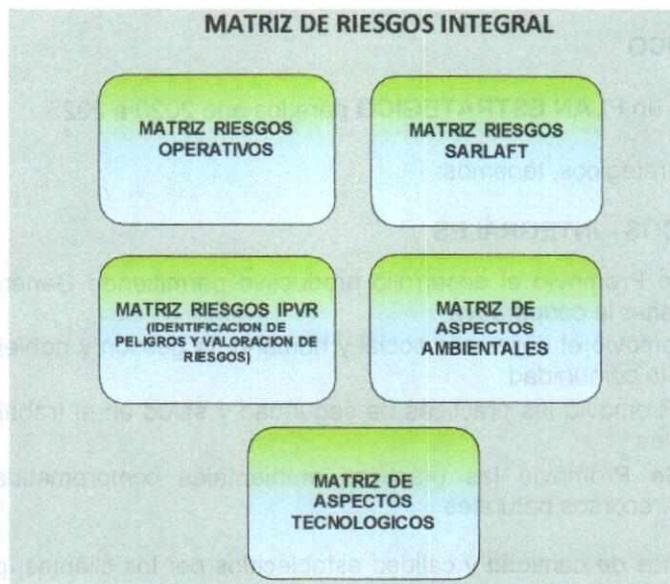
Se adquirió y mejoro la maquinaria y equipos con tecnología de punta.

De la **MATRIZ DE OBJETIVOS Y METAS ECOOELSA**: Para lograr su cumplimiento, mensualmente se realizó seguimiento a los indicadores y se realizaron reuniones con el grupo de trabajo establecido como son: Auxiliares, entrenadoras, supervisoras, operarias, personal administrativo, personal técnico y demás mandos medios.

11. GESTION DE RIESGOS

La Cooperativa cuenta con su Sistema Integral de Administración de Riesgos. La Superintendencia de la Economía Solidaria – Supersolidaria, quien es nuestro ente de Vigilancia y control; en materia de riesgos busca que las entidades Vigiladas gestionen con mayor eficacia los riesgos a los que se exponen en el desarrollo normal de sus operaciones, donde considera prudente el establecimiento de parámetros mínimos de actuación, de forma tal, que de manera preventiva y articulada, las cooperativas logren gestionar sus riesgos y minimizar su impacto sobre los resultados.

ECOOELSA C.T.A. De acuerdo a su estructura y operación implementa su Sistema Integral de Administración de Riesgos – SIAR en el que se contempla las etapas que cada sistema de riesgos debe contar como son la identificación, medición, control y monitoreo, así mismo, establece cada uno de los elementos requeridos como las políticas, procedimientos, documentación, estructura organizacional, responsabilidades.



Sistema de Administración de Riesgo de Crédito – SARC:

El riesgo de crédito se define como la probabilidad de que la entidad incurra en pérdidas y se disminuya el valor de sus activos, como consecuencia de que los deudores o contraparte fallen en el cumplimiento oportuno de sus obligaciones.

Se tiene establecido el reglamento de crédito en donde se describen las políticas, metodologías y las normas para el otorgamiento relacionado con las operaciones de crédito y la evaluación de la cartera de crédito.

En los estados financieros la cartera de crédito constituye un activo muy bajo de la Cooperativa, ya que los créditos que se otorgan son excepcionales y de bajo monto de acuerdo con la reglamentación aprobada por el Consejo de Administración. Estas operaciones tienen una evaluación permanente con el fin de evitar pérdidas.

Sistema de Administración de Riesgo de Liquidez – SARL:

Riesgo de liquidez es la posibilidad de pérdida derivada de no poder cumplir plenamente y de manera oportuna, las obligaciones contractuales y/o las obligaciones inesperadas a cargo de la Cooperativa, al afectarse el curso de las operaciones diarias y/o su condición financiera.

ECOOELSA realiza mensualmente la medición de liquidez, la cual permite proyectar en diferentes horizontes de tiempo el comportamiento de la situación financiera de la Cooperativa; dando como resultado un buen estado de liquidez.

Se cuenta con Políticas y estrategias para proteger el patrimonio de los riesgos inherentes a la actividad y para efectos de lograr una eficiente administración del riesgo de liquidez, a través del procedimiento de administración y control de las inversiones y operaciones financieras; también se cuenta con una serie de indicadores que ayudan de forma oportuna a evitar o mitigar que se materialice este riesgo.

Sistema de Administración de Riesgo Operativo – SARO:

El riesgo operativo es la probabilidad de que ocurra un acontecimiento que pueda generar pérdidas, entorpecer el normal desarrollo de las operaciones y afectar el logro de los objetivos por fallas o inadecuaciones en el recurso humano, los procesos, la tecnología, la infraestructura o por la ocurrencia de acontecimientos externos.

En ECOOELSA se maneja la Administración de Riesgo Operativo conformado por políticas, procedimientos, estructura organizacional, plan de capacitación y divulgación, mediante los cuales se realiza la identificación de riesgos que puedan afectar la ejecución de los procesos, la medición de acuerdo a la probabilidad e impacto, el control a través de la definición de acciones para minimizar la materialización de riesgos y el monitoreo para determinar las mejoras y/o tratamientos a seguir.

Sistema de Administración del riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo – SARLAFT

El SARLAFT es la posibilidad de pérdida o daño que puede sufrir una entidad, por su propensión a ser utilizada directamente o a través de sus operaciones como instrumento para el lavado de activos y/o canalización de recursos hacia la realización de actividades terroristas, o cuando se pretenda el ocultamiento de activos provenientes de dichas actividades.

ECOOELSA, ha adoptado e implementado un SARLAFT, sujeta al cumplimiento de la Circular Básica Jurídica de la Supersolidaria, que contempla igualmente lo establecido en las circulares externas expedidas por la supersolidaria y se acoge a las recomendaciones y buenas prácticas emanadas por los organismos internacionales.

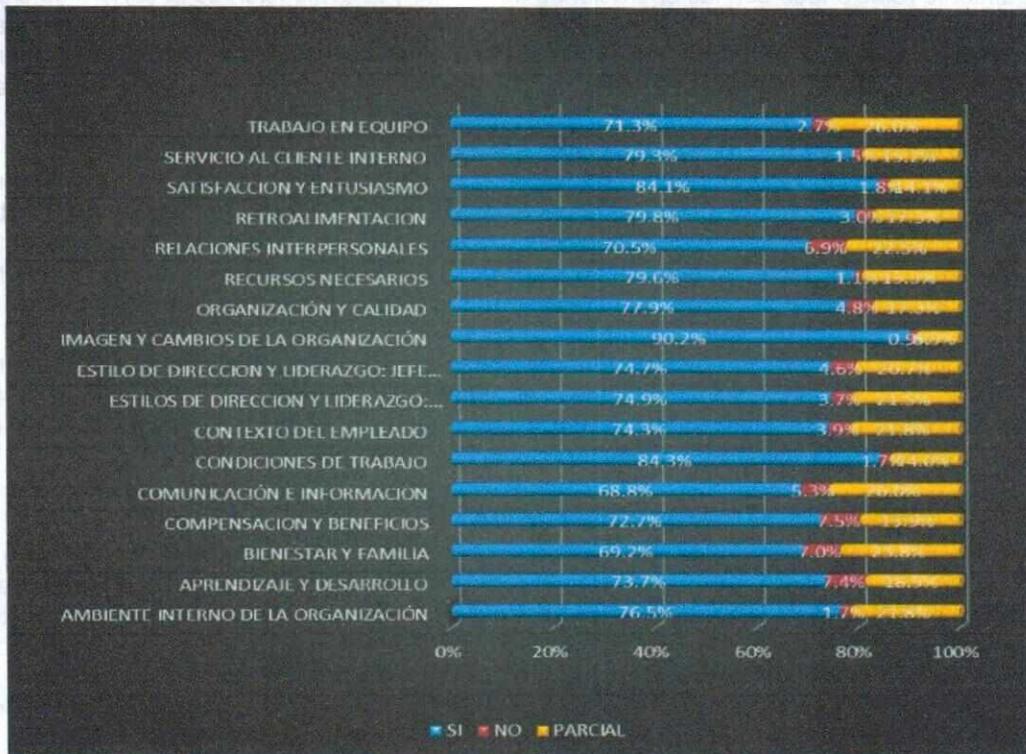
ECOOELSA CTA cuenta con la implementación del sistema la administración del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo, ha desarrollado políticas, procedimientos y controles, que procuran la debida diligencia, para prevenir el uso de la Cooperativa en propósitos ilícitos, dichas acciones incluyen entre otros aspectos, el conocimiento del cliente y de sus operaciones con la entidad, monitoreo de transacciones que permiten establecer señales de alerta, con el fin de prevenir la materialización de los riesgos, además se cumple con el programa de capacitación al personal y elaboración de reportes externos a las autoridades competentes.

12. ANALISIS DE CLIMA LABORAL

AL realizar EL ANALISIS DEL CLIMA LABORAL, encontramos que se debe trabajar sobre competencia de liderazgo, comunicación, empatía y orden.

La siguiente grafica me muestra la percepción que tiene el personal, sobre los 17 factores que evalúan el clima laboral.

Aprobación.
Desaprobación
Parcialidad



Mejorar: Verde

Análisis Factorial

FACTOR	SI	NO	PARCIAL
AMBIENTE INTERNO DE LA ORGANIZACIÓN	76.5%	1.7%	21.8%
APRENDIZAJE Y DESARROLLO	73.7%	7.4%	18.9%
BIENESTAR Y FAMILIA	69.2%	7.0%	23.8%
COMPENSACION Y BENEFICIOS	72.7%	7.5%	19.9%
COMUNICACIÓN E INFORMACION	68.8%	5.3%	26.0%
CONDICIONES DE TRABAJO	84.3%	1.7%	14.0%
CONTEXTO DEL EMPLEADO	74.3%	3.9%	21.8%
ESTILOS DE DIRECCION Y LIDERAZGO: DIRECCION GENERAL	74.9%	3.7%	21.5%
ESTILO DE DIRECCIÓN Y LIDERAZGO: JEFE INMEDIATO	74.7%	4.6%	20.7%
IMAGEN Y CAMBIOS DE LA ORGANIZACIÓN	90.2%	0.9%	8.9%
ORGANIZACIÓN Y CALIDAD	77.9%	4.8%	17.3%
RECURSOS NECESARIOS	79.6%	1.1%	19.3%
RELACIONES INTERPERSONALES	66.9%	10.6%	22.5%
RETROALIMENTACION	79.8%	3.0%	17.3%
SATISFACCION Y ENTUSIASMO	84.1%	1.8%	14.1%
SERVICIO AL CLIENTE INTERNO	79.3%	1.5%	19.2%
TRABAJO EN EQUIPO	71.3%	2.7%	26.0%

Factor no tan positivos	Total	Resultado	Intervalo
RELACIONES INTERPERSONALES	66.9%	Medio-Alto	Oportunidad
COMUNICACIÓN E INFORMACION	68.8%	Medio-Alto	Oportunidad
BIENESTAR Y FAMILIA	69.2%	Medio-Alto	Oportunidad

REACTIVOS POR DEBAJO DE 60%	REACTIVO	SI	NO	PARCIAL	BAJO	OPORTUNIDAD
El personal está dispuesto a asumir el trabajo extra y apoyar cuando sea necesario.	4	54.7%	3.3%	42.0%	100.0%	30%
La organización me ofrece formación u otras formas de desarrollo para crecer profesionalmente	16	56.8%	11.8%	29.7%	100.0%	30%
Para ser ascendido, importan más los méritos personales, que las amistades y contactos con personas influyentes	19	42.9%	20.6%	36.6%	100.0%	30%
Tengo oportunidades para cambiarme a otros cargos que sean más interesantes para mí al interior de la organización	22	46.4%	23.4%	30.1%	100.0%	30%
En Ecoelsa los mecanismos de promoción o ascenso seleccionan a las personas más adecuadas y con mayor mérito	23	49.2%	17.2%	33.6%	100.0%	30%
Con el trabajo que realizo actualmente puedo decir que estoy cumpliendo mi proyecto personal y profesional	33	56.8%	30.0%	33.2%	100.0%	30%
Considero a la empresa como un lugar en el cual puedo expresarme libremente y cumplir con mi proyecto personal	34	47.9%	36.3%	35.8%	100.0%	30%
Cuando tengo problemas familiares o de salud cuento con el apoyo de la organización para solucionarlos	35	56.4%	11.4%	32.2%	100.0%	30%
En Ecoelsa se realizan actividades de Motivación y Reconocimiento	41	59.6%	14.6%	25.8%	100.0%	30%
Puedo opinar libremente y sin temor a ser censurado	43	48.2%	9.9%	35.9%	100.0%	30%
Tenemos suficientes espacios para compartir opiniones e información sobre nuestro trabajo	50	57.0%	9.4%	33.6%	100.0%	30%
Existen normas y procedimientos claros para realizar el trabajo en las distintas áreas	57	50.6%	14.9%	25.3%	100.0%	30%
Me siento seguro con las acciones que hace la empresa frente a los riesgos que tengo en mi trabajo.	60	59.6%	29.8%	10.6%	100.0%	30%
La empresa se preocupa por mi seguridad y brindarme condiciones seguras en todo momento.	62	55.3%	17.0%	27.7%	100.0%	30%
La dirección de la empresa fomenta los espacios para compartir opiniones y escuchar sugerencias.	80	52.9%	9.0%	38.1%	100.0%	30%
Para tomar decisiones en Ecoelsa no siempre es necesaria la presencia de mi jefe o algún superior.	105	50.6%	34.6%	34.7%	100.0%	30%
En el tiempo que llevo trabajando en la empresa, he logrado cambios en mi puesto de trabajo que han mejorado mis resultados.	121	44.64%	37.77%	17.60%	100.0%	30%
Las cargas de trabajo en la organización están bien distribuidas	122	51.48%	8.86%	39.66%	100.0%	30%
En la empresa evitamos los chismes y los malos comentarios sobre compañeros de trabajo	149	27.7%	28.6%	43.7%	100.0%	30%
Reconozco que el servicio prestarlo a los clientes internos es el óptimo frente a lo que puedo ofrecer	174	54.7%	3.3%	42.0%	100.0%	30%

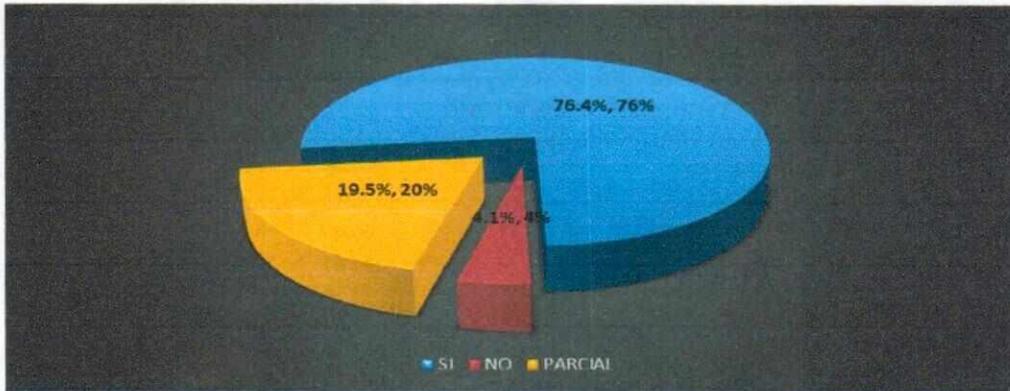


Resumen Totalizado

Parcial: Las personas no tienen claro o no saben si aprueban o desaprueban el reactivo (la pregunta que induce a contestar sobre x factor)

Azul: Aprobación

Rojo: Desaprobación



13. MESA DE LA POLITICA PUBLICA

ECOOELSA CTA, el año 2023, por medio de la representante legal, hizo parte de la mesa de la política pública de confección.

Donde se tuvieron diferentes reuniones, visitas a empresas, cursos, visitas a colegios, entre otros.

Reunión con estudiantes de la industrial para Curso de máquina de confección industria con el SENA.

Visita a El Santuario el Dr Sebastian diez de INEXMODA, donde conoció diferentes empresas industriales.

Se celebró el día del creador de moda



14. SITUACION ECONOMICA, SOCIAL Y ECONOMICA A NIVEL MUNDIAL

Actualmente estamos viviendo una situación de incertidumbre a nivel global, derivada de diferentes factores. El dólar ha llegado a su nivel más alto en 20 años y como consecuencia de ello, se ha producido el incremento en el precio de muchos productos importados, incluidos algunos medicamentos, insumos médicos, prótesis, entre otros.

- Según las Naciones Unidas (news.un.org): Para el cierre de 2024, con una expansión de 2,4%, **la economía mundial podría sumar los cinco años con el menor crecimiento del Producto Interno Bruto de las últimas tres décadas**, anunció este martes el Banco Mundial en su informe de Perspectivas Económicas.

El estudio señala que el crecimiento de 2023 fue de 2,6% y alerta de que, si bien el riesgo de una recesión mundial ha disminuido en gran parte debido a la fortaleza de la economía de Estados Unidos, **las crecientes tensiones geopolíticas podrían crear nuevos peligros a corto plazo para la economía global**.

También describe un **panorama a mediano plazo sombrío para muchas economías en desarrollo** dada la desaceleración de la mayoría de las principales economías, la lentitud del comercio mundial y las condiciones financieras más restrictivas de las últimas décadas.

Otros factores que ejercerán presión en la economía serán el comercio, cuyo crecimiento se estima para 2024 en la mitad del promedio en la década previa a la pandemia, y el **elevado costo de la deuda para las economías en desarrollo**.

- El Banco Mundial apunta que tras un desempeño decepcionante en 2023, los países de renta baja crecerán un 5,5 %, menos de lo esperado y que a fines de 2024, **cerca del 25% de los países en desarrollo y alrededor del 40% de los países de bajos ingresos serán más pobres** que antes de la pandemia de COVID-19.

Para las **economías avanzadas**, la institución prevé para este año una desaceleración del crecimiento que pasaría del 1,5 % de 2023 al 1,2 % este año.

El economista jefe del Banco Mundial, Indermit Gill, explicó que la debilidad del crecimiento a corto plazo hará que muchos países desarrollo, especialmente los más pobres, lleguen a **"niveles paralizantes de deuda y un acceso precario a los alimentos para casi una de cada tres personas"**.

"Eso obstaculizará los avances en muchas prioridades mundiales" recalcó Gill. "Pero **todavía existen oportunidades para cambiar el rumbo**", matizó, llamando a los gobiernos a actuar ahora para acelerar la inversión y fortalecer los marcos de política fiscal.

América Latina, la región con menor crecimiento en 2024

En su análisis por regiones, el Banco Mundial coloca a **Asia meridional como la zona con el mayor crecimiento** en 2024, con un 5,6%, seguida por Asia oriental y el Pacífico, con 4,5%.

- **América Latina y el Caribe, ocupa el último escalón** de las previsiones de crecimiento regional para este año con un 2,3% y un 2,5% en 2025.

Tras un avance de apenas un 2,2% en 2023, **la región empezaría una recuperación lenta y gradual**, proyecta el informe, y detalla que aunque los efectos persistentes de la política monetaria restrictiva continuarán influyendo en el crecimiento a corto plazo, se espera que su impacto se atenúe.

A medida que la inflación disminuya, los bancos centrales bajarán las tasas de interés, lo que **reducirá los obstáculos al aumento de la inversión**, abunda

- Portafolio: Los retos y desafíos que tendrá la economía colombiana en el 2024

El 2023 ha sido un año particular para la economía colombiana, puesto que se dieron factores positivos, como el **fortalecimiento del peso respecto al dólar estadounidense**, la **caída de la inflación** y el **desempleo**; como negativos, como una **productividad** que ha ido cayendo a paso lento, pero continuo; unas **tasas de interés** que, pese a que haya bajado para el mes de diciembre, expertos consideran que sigue siendo alta; y un **desbalance comercial** importante.

Inflación

Según Chacón, la inflación es una preocupación global que presenta desafíos específicos para Colombia. Factores como el **fenómeno de El Niño** podrían intensificarla, al generar alzas en los precios de alimentos y en el costo de la gasolina, contribuyendo así al persistente problema económico del país y afectando el **poder adquisitivo** y el **bienestar**.

Empleo

Según el experto, la generación de empleo de calidad es esencial para combatir la creciente informalidad. Con **tasas del 85 % en zonas rurales y más del 55 % en áreas urbanas**, es importante impulsar políticas públicas que se enfoquen en crear oportunidades laborales para grupos vulnerables, especialmente **jóvenes y mujeres**.

Inversión extranjera

La clave, de acuerdo a Ortega, reside en construir confianza entre los inversionistas. Las reformas promovidas por el Gobierno en el Congreso deben reflejar un proceso de concertación que considere de manera eficaz los diversos puntos de vista, decisiones y perspectivas, tanto de sectores opositores, como del sector empresarial. El experto afirma que **esta aproximación fomentaría la confianza necesaria para atraer inversión extranjera, desencadenando un círculo virtuoso de crecimiento y empleo**.

Exportaciones

La búsqueda de nuevos mercados, especialmente en economías emergentes como **China, India, Brasil, Rusia, Medio Oriente y África**, es crucial, dice el experto. Además, agrega que la consolidación de acuerdos comerciales y una política de industrialización son pilares para impulsar las exportaciones y agregar valor a los productos.

- El espectador: Las tendencias de moda y los retos para la industria textil colombiana en 2024

La industria textil tendrá importantes retos tras los efectos de la desaceleración económica que dejó 2023 y las marcas locales ofrecerán nuevos estilos para promover sus ventas.

El 2023 fue difícil para el comercio y, por ende, para el sector textil y de la moda local. Por eso las esperanzas estuvieron puestas en el último trimestre del año, que representan entre el 45 y 60 % de las ventas anuales de los empresarios del sector, porque los hogares colombianos compran la ropa para las festividades de fin de año. A pesar de los desafíos, el Observatorio de Moda de Inexmoda, Raddar y Sectorial proyecta un cierre positivo, con un gasto de los hogares en moda de \$32 billones para 2023.

Así las cosas, las industrias textil y de la moda colombiana comienzan 2024 con el reto de resolver el exceso de inventarios y mantenerse en medio de la desaceleración en el consumo causada por la inflación y las altas tasas de interés, secuelas que dejó 2023.

Por ejemplo, enero es un mes de descuentos, salida de inventarios y nuevas colecciones, en las que las marcas locales aplican las apuestas que mostraron reconocidos diseñadores en las más recientes pasarelas de Nueva York, Londres, Milán y París para estar a la vanguardia y vender.

Además, la industria deberá tener en cuenta que el consumidor colombiano va cambiando. Atrás quedó el comprador de la pandemia que tuvo que frenar su cotidianidad y cambiar sus atuendos formales por pijamas y sudaderas.

- **CONFECOOP:** Las cooperativas son una alternativa económica basada en la colaboración y la solidaridad. Sus miembros tienen voz y voto en las decisiones; y buscan mejorar el bienestar económico, social y cultural de sus comunidades a través del trabajo en equipo.

Las **cooperativas** han demostrado ser una alternativa confiable y exitosa en la **economía local**, permitiendo a los miembros de una comunidad trabajar juntos para alcanzar objetivos comunes y obtener beneficios económicos y sociales. A través de la cooperación y la solidaridad, estas organizaciones empresariales **promueven la autogestión y el compromiso social**, lo que beneficia tanto a los miembros de la cooperativa como a la comunidad en general. En este artículo, nos centramos en el papel de **las cooperativas en la economía local** y en cómo pueden favorecer el desarrollo empresarial y local de una comunidad.

Qué son las cooperativas?

Las cooperativas son organizaciones empresariales que **se basan en la cooperación mutua y en la propiedad y gestión colectiva**. Este modelo de empresa tiene como finalidad satisfacer las necesidades y aspiraciones de **sus miembros**, quienes **son también los propietarios y los que toman las decisiones**.

Por tanto, las cooperativas hacen posible la autogestión empresarial, la cual es un factor clave para el desarrollo local y para construir una economía más justa y solidaria. En las cooperativas los beneficios económicos se reparten entre los socios, que son además los que participan en la gestión y administración de la empresa.

Entre sus prácticas comerciales incluyen contratos fijos discontinuos para mantener empleos estables y garantizados a lo largo del año, en lugar de empleos temporales que no ofrecen garantías a los trabajadores. Además, **el anticipo de proveedores es otra estrategia común** ya que permite a las cooperativas mantener una relación de confianza y respeto mutuo con los proveedores, y beneficiarse de los descuentos por pago temprano, lo que mejora aún más sus beneficios y su estabilidad financiera.

Por tanto, las cooperativas hacen posible la **autogestión empresarial**, la cual es un factor clave para el desarrollo local y para construir una economía más justa y solidaria. En las cooperativas **los beneficios económicos se reparten entre los socios**, que son además los que participan en la gestión y administración de la empresa.

Entre sus prácticas comerciales incluyen contratos fijos discontinuos para mantener empleos estables y garantizados a lo largo del año, en lugar de empleos temporales que no ofrecen garantías a los trabajadores. Además, **el anticipo de proveedores es otra estrategia común** ya que permite a las cooperativas mantener una relación de confianza y respeto mutuo con los proveedores, y beneficiarse de los descuentos por pago temprano, lo que mejora aún más sus beneficios y su estabilidad financiera.

Es necesario destacar también la importancia de las cooperativas como **agentes para la creación de empleo**. Si, por ejemplo, se decide vender artesanía on-line, se puede considerar la opción de establecer una cooperativa entre artistas y artesanos locales.

El papel de las cooperativas en el desarrollo económico local

Las cooperativas son **una herramienta importante para el desarrollo económico local**: fomentan la creación de empleo, mejoran la calidad de vida de los trabajadores y promueven la sostenibilidad económica y medioambiental. De hecho, las características intrínsecas de las cooperativas, como la propiedad colectiva, la gestión democrática, la distribución equitativa de beneficios y el compromiso social, las hacen **una alternativa empresarial exitosa en la promoción del desarrollo económico y local**.

Como hemos mencionado, las cooperativas tienen un **impacto positivo en la economía local** al generar empleo y mantener el empleo en la comunidad, ya que los miembros de la cooperativa son dueños y trabajadores a la vez. Además, las cooperativas pueden ser una alternativa atractiva para la inversión y el financiamiento, ya que **se centran en la comunidad y se orientan a la satisfacción de necesidades locales**.

Por tanto, las cooperativas hacen posible la **autogestión empresarial**, la cual es un factor clave para el desarrollo local y para construir una economía más justa y solidaria. En las cooperativas **los beneficios económicos se reparten entre los socios**, que son además los que participan en la gestión y administración de la empresa.

Entre sus prácticas comerciales incluyen **contratos fijos discontinuos para mantener empleos estables y garantizados a lo largo del año**, en lugar de empleos temporales que no ofrecen garantías a los trabajadores. Además, **el anticipo de proveedores es otra estrategia común** ya que permite a las cooperativas mantener una relación de confianza y respeto mutuo con los proveedores, y beneficiarse de los descuentos por pago temprano, lo que mejora aún más sus beneficios y su estabilidad financiera.

Es necesario destacar también la importancia de las cooperativas como **agentes para la creación de empleo**. Si, por ejemplo, se decide **vender artesanía on-line**, se puede considerar la opción de establecer una cooperativa entre artistas y artesanos locales.

El papel de las cooperativas en el desarrollo económico local

Las cooperativas son **una herramienta importante para el desarrollo económico local**: fomentan la creación de empleo, mejoran la calidad de vida de los trabajadores y promueven la sostenibilidad económica y medioambiental. De hecho, las características intrínsecas de las cooperativas, como la propiedad colectiva, la gestión democrática, la distribución equitativa de beneficios y el compromiso social, las hacen **una alternativa empresarial exitosa en la promoción del desarrollo económico y local**.

Como hemos mencionado, las cooperativas tienen un **impacto positivo en la economía local** al generar empleo y mantener el empleo en la comunidad, ya que los miembros de la cooperativa son dueños y trabajadores a la vez. Además, las cooperativas pueden ser una alternativa atractiva para la inversión y el financiamiento, ya que **se centran en la comunidad y se orientan a la satisfacción de necesidades locales**.

Por tanto, las cooperativas hacen posible la **autogestión empresarial**, la cual es un factor clave para el desarrollo local y para construir una economía más justa y solidaria. En las cooperativas **los beneficios económicos se reparten entre los socios**, que son además los que participan en la gestión y administración de la empresa.

Entre sus prácticas comerciales incluyen **contratos fijos discontinuos para mantener empleos estables y garantizados a lo largo del año**, en lugar de empleos temporales que no ofrecen garantías a los trabajadores. Además, **el anticipo de proveedores es otra estrategia común** ya que permite a las cooperativas mantener una relación de confianza y respeto mutuo con los proveedores, y beneficiarse de los descuentos por pago temprano, lo que mejora aún más sus beneficios y su estabilidad financiera.

Es necesario destacar también la importancia de las cooperativas como **agentes para la creación de empleo**. Si, por ejemplo, se decide **vender artesanía on-line**, se puede considerar la opción de establecer una cooperativa entre artistas y artesanos locales.

El papel de las cooperativas en el desarrollo económico local

Las cooperativas son **una herramienta importante para el desarrollo económico local**: fomentan la creación de empleo, mejoran la calidad de vida de los trabajadores y promueven la sostenibilidad económica y medioambiental. De hecho, las características intrínsecas de las cooperativas, como la propiedad colectiva, la gestión democrática, la distribución equitativa de beneficios y el compromiso social, las hacen **una alternativa empresarial exitosa en la promoción del desarrollo económico y local**.

Como hemos mencionado, las cooperativas tienen un **impacto positivo en la economía local** al generar empleo y mantener el empleo en la comunidad, ya que los miembros de la cooperativa son dueños y trabajadores a la vez. Además, las cooperativas pueden ser una alternativa atractiva para la inversión y el financiamiento, ya que **se centran en la comunidad y se orientan a la satisfacción de necesidades locales**.

A su vez, las cooperativas también pueden **fomentar la sostenibilidad económica y medioambiental** a través de la adopción de prácticas empresariales responsables y la promoción de la economía circular y la integración social.

Fomento del emprendimiento y la participación activa

El fomento del emprendimiento y la participación activa en la economía local es **fundamental para el desarrollo socioeconómico de las comunidades**, ya que favorece el arraigo de las personas a sus lugares de origen y contribuye a la diversificación de la economía local. Además, la participación activa de los miembros en la gestión de la cooperativa **promueve la formación de ciudadanos comprometidos** en el desarrollo de sus comunidades.

Generación de empleo y riqueza en la comunidad

Como se ha señalado, la generación de empleo y riqueza en la comunidad es uno de los principales beneficios que aporta el cooperativismo. **Las cooperativas promueven la creación de empleo estable y de calidad**, contribuyendo a la disminución del desempleo y la precariedad laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo, OIT, las cooperativas **son capaces de crear más empleos que las empresas tradicionales**. Además, dichos empleos suelen tener una **mayor estabilidad y un salario más justo** y equitativo.

Otro de los beneficios importantes es que las cooperativas **fomentan el emprendimiento y la autogestión**, lo que a su vez contribuye al desarrollo socioeconómico de la comunidad. **Al promover la participación activa en la empresa, los trabajadores se convierten en dueños y gestores** de esta, permitiéndoles el acceso a recursos y herramientas que les permiten mejorar su calidad de vida.

Barreras y obstáculos que enfrentan las cooperativas

Las cooperativas se han constituido como una alternativa económica y social exitosa en diversas regiones del mundo. No obstante, su capacidad para desarrollarse y consolidarse se ve afectada por distintas barreras y obstáculos.

Uno de los principales obstáculos que enfrentan las cooperativas es la **falta de acceso a recursos financieros**. Las cooperativas, especialmente las pequeñas y medianas, pueden tener dificultades para acceder a financiamiento que les permitan crecer y expandirse.

Otro obstáculo se relaciona con la **falta de formación en gestión y administración**. Las cooperativas necesitan contar con profesionales capacitados para llevar adelante la gestión y administración empresarial. La carencia de capacitación en este ámbito limita su capacidad de toma de decisiones, lo que puede generar deficiencias en su desempeño y en su capacidad de crecimiento.

El marco legal y regulatorio también representa una barrera. Algunos países presentan regulaciones y políticas que obstaculizan el desarrollo de las cooperativas, especialmente en lo referido a la fiscalidad y a **las limitaciones a su capacidad de expansión e incorporación de nuevos miembros**.

Por último, **es importante destacar la falta de visibilidad y reconocimiento por parte de la sociedad**. Muchas veces, las cooperativas son desconocidas o no son consideradas como una opción empresarial viable, lo que dificulta su consolidación y desarrollo.

Estrategias para superar los desafíos y fortalecer el papel de las cooperativas

Existen diversas estrategias que pueden ayudar a las cooperativas a superar los desafíos y a fortalecer su papel en la comunidad. **Algunas de ellas incluyen:**

1. **Promover la educación y la formación para el cooperativismo**, tanto a nivel interno como externo, para mejorar su visibilidad y reconocimiento social.

2. **Fomentar el acceso a financiación y recursos para las cooperativas** a través de políticas públicas y alianzas con instituciones financieras.
3. **Establecer redes y alianzas entre cooperativas** a nivel nacional e internacional para intercambiar experiencias y conocimientos.
4. **Desarrollar estrategias de marketing y branding** para las cooperativas.
5. **Fomentar la innovación y la tecnología en las cooperativas** para mejorar su eficiencia y competitividad.

15. UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y PARAFISCALES - UGPP

Durante el año 2019, del proceso con la UGPP, recibimos:

El día 08 de Octubre de 2019, llega nuevamente de la UGPP, liquidación oficial cobrando, \$471'553.628 y una sanción de 164'850.884, para un total de \$636'404.512. Desconociendo los anteriores argumentos presentados.

Vemos con preocupación la dificultad que actualmente tiene la cooperativa, con este proceso, ya que se volvería una obligación impagable, y se afectaría la liquidez de la empresa.

Se autorizó según acta 903 del Consejo de Administración del 06 de septiembre de 2019 para que se busque y contratara los profesionales que sean necesarios.

Se contrata la firma de abogados Palacio Consultores S.A.S, firma que va rendir a la asamblea un informe completo al respecto.

En octubre 10 de 2019, llega Resolución de Liquidación Oficial No. RDO-2019-03265 del 02/10/2019 mediante la cual la administración tributaria "profiere liquidación oficial por mora en el pago de los aportes e inexactitud en las autoliquidaciones y pagos al Sistema de la Protección Social en los períodos de enero a diciembre de 2013 y se sanciona por inexactitud" por valor \$437,431,074.00 y una sanción por inexactitud de 262,293,603.00, para el 5 de Diciembre se presentó recurso de reconsideración.

En enero 20 llega el AUTO ADC-2020-00031 DE 09/01/2020 por medio del cual se admite el Recurso de reconsideración interpuesto contra la Resolución de Liquidación Oficial No. RDO-2019-03265 del 02/10/2019 mediante la cual la administración tributaria "profiere liquidación oficial por mora en el pago de los aportes e inexactitud en las autoliquidaciones y pagos al Sistema de la Protección Social en los períodos de enero a diciembre de 2013 y se sanciona por inexactitud" por valor \$437,431,074.00 y una sanción por inexactitud de 262,293,603.00, se envió Recurso de reconsideración interpuesto el 5 de Diciembre de 2019.

En el año 2020 por emergencia sanitaria se suspendieron términos para lo cual actualmente está el proceso.

Durante el año 2021, del proceso con la UGPP, recibimos:

En el 2021 llego la Resolución RDC-2021-01633 del 30 de julio de 2021 que modifica la Resolución de Liquidación Oficial No. RDO-2020-03265 del 02/10/2019 la cual contiene por mora en el pago de los aportes e inexactitud en las autoliquidaciones y pagos al sistema de Protección Social en los períodos de enero a diciembre de 2013 por la suma de \$ 436.858.474 y por sanción \$261.894.944, en total \$698.753.418, argumentando que debemos pagar por las compensaciones sociales: compensación anual diferida, intereses a la compensación anual, compensación semestral, ayuda para el transporte y beneficio económico (Aguinaldo).

Debido a que existen irregularidades en el trámite de notificación adelantado por la UGPP de la Resolución RDC-2021-01633, se presentó una solicitud de silencio administrativo positivo y posteriormente una acción de cumplimiento, con los cuales se buscó demostrar que la UGPP no notificó en debida forma la Resolución RDC-2021-01633, y en consecuencia no resolvió está dentro del término que señala la ley. La consecuencia de esto era que debe accederse a lo solicitado por la cooperativa en el recurso de reconsideración. La demanda de la acción de cumplimiento fue resuelta en primera y segunda instancia en la que se indicó que no era procedente

el silencio positivo en el procedimiento que adelanta la UGPP. Frente a la cual se presentó una acción de tutela en contra providencias judiciales que cursa actualmente en el Consejo de Estado.

Actualmente existe un proceso ejecutivo en curso, pues la UGPP considera que el acto administrativo está debidamente notificado y que cuenta con un título con base en el cual realizar el cobro, en virtud del cual la UGPP efectuó un embargo y posteriormente levantó el mismo. Pese a ello, a la fecha se está a la espera de que notifiquen el mandamiento de pago para presentar los recursos de ley.

La razón por la cual, la UGPP levantó el embargo, es porque, actualmente cursa en el Tribunal Administrativo de Antioquia una demanda de nulidad y restablecimiento del derecho en contra de la Resolución RDC-2021-01633 bajo el radicado 05001 23 33 000 2022 00487 00, en el que se invoca la violación al debido proceso por su indebida notificación, en el proceso actualmente la UGPP contestó la demanda, y se está a la espera de que den traslado de las excepciones para posteriormente pronunciarnos frente a ellas y que el Despacho fije fecha para la audiencia inicial.

16. PAGO DE LO NO DEBIDO (Solicitud de devolución)

La Cooperativa en año 2021 hizo solicitud de pago de lo no debido por concepto de los Aportes Parafiscales pagados por la cooperativa entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2017, 2018, 2019 y enero del 2020 ante las diferentes EPS, Sena y ICBF peticionando la devolución de lo pagado. Esta solicitud la elaboro la firma Palacio Consultores SAS para que la cooperativa presentara dicha solicitud fundamentandose en la naturaleza cooperativa y el artículo 65 de la Ley 1819 de 2016 que adicionó el artículo 114-1 al ET, que dispuso que las Cooperativas del país que se encuentren ubicadas en el régimen tributario especial establecido en el art. 19-4 del Estatuto Tributario, donde se incluyen obviamente las cooperativas de trabajo asociado, tienen derecho a exonerarse del pago de aportes parafiscales (SENA, ICBF y régimen contributivo de salud) respecto de trabajadores que devenguen compensaciones mensuales que no excedan de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada beneficiario

Frente a las EPS que dieron respuesta (CAFESALUD EPS S.A., EPS SURAMERICANA S.A., SALUD TOTAL, SAVIA SALUD EPS, MEDIMAS EPS, EPS SANITAS, Y LA NACIÓN - MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, LA ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD -ADRES-) se promovió una demanda a través del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho que cursa bajo el radicado 05001233300020210152300 en el Tribunal Administrativo de Antioquia, la cual fue admitida por parte de esta corporación judicial el día 9 de diciembre de 2021. A la fecha han presentado contestación de la demanda diferente EPS, de las cuales se está pendiente que el despacho judicial corra traslado de las mismas.

Frente a las EPS que faltaban por dar respuesta se reiteró la solicitud frente a Nueva EPS porque no había dado respuesta de fondo, frente a la cual dieron traslado al Adres para su validación el 5 de octubre de 2022, y frente Coomeva el 29 de agosto d 2022 se volvió a escribir a esta EPS reiterando la solicitud para que brinde respuesta, pero no ha dado respuesta aún.

El SENA finalmente expidió un acto administrativo en el que negó la devolución alegando que el beneficio tributario no es aplicable a las Cooperativas de Trabajo Asociado, el cual se encuentra demandado en un proceso que cursa bajo el radicado 2022-00319, en el cual el Sena contestó la demanda, se corrió traslado de las excepciones y ya se efectuó pronunciamiento frente a las excepciones. Se está a la espera de que fijen fecha para la audiencia inicial.

El ICBF con relación a la solicitud de devolución elevada expidió un acto administrativo en el que negó la devolución alegando que el beneficio tributario no es aplicable a las Cooperativas de Trabajo Asociado, el cual fue notificado el 30 de septiembre de 2022, frente al que se presentó un recurso de reposición el 14 de octubre de 2022.

como otros costos indirectos. Adicionalmente, esto con este plan se busca el mantenimiento y aumento de capacidad productiva frente a los clientes de la Cooperativa, considerando que, desde nuestro principal cliente Leonisa, venimos recibiendo constantes sugerencias de renovación tecnológica, para que podamos seguir maquilando y sus prendas con calidad que en gran parte son de exportación.

La meta propuesta para el año 2022, no se logró debida a los problemas de importación de las empresas dedicadas a esto, para cubrir el requerimiento de la maquinaria.

La maquinaria que se proyecta para comprar en el 2023, no se realiza en su totalidad, por el estudio de maquinaria que se realiza, para determinar según el portafolio. Cual es necesario adquirir.

La maquinaria adquirida para este año fue:

DESCRIPCIÓN	CANT	VALOR
Máquinas	10	\$ 219,452,660.00
Equipo: Dosificador electrónico (Complemento maquinaria)	9	\$ 32,856,930.00
TOTAL	19	\$ 252,309,590.00

18. FONDO DE REVALORIZACIÓN DE APORTES

En el año 2022, la asamblea general aprobó la Revalorización de Aportes, de acuerdo con la aplicación de excedentes del año 2021 y la circular básica contable.

El valor fue del 5.62% en cabeza de cada uno de los Trabajadores asociados, con cargo al fondo de revalorización de aportes de que trata el numeral 1, del artículo 54, de la Ley 79 de 1988 y sus decretos reglamentarios.

Para el año 2023, se va proponer en la asamblea general la Revalorización de Aportes del 13.12% en cabeza de cada uno de los Trabajadores asociados, de acuerdo con la aplicación de excedentes del año 2022 y la circular básica contable

La circular básica contable y financiera establece:

5. REVALORIZACIÓN DE APORTES

Revalorización de aportes sociales es una forma de reconocer la pérdida del poder adquisitivo constante de los aportes, toda vez que éstos se consideran un capital de riesgo y no generan rendimiento alguno.

Así las cosas, las cooperativas y los fondos de empleados podrán mantener el poder adquisitivo constante de los aportes sociales individuales de sus asociados, incrementándolos anualmente, hasta un tope máximo igual al índice de precios al consumidor (IPC) certificado por el DANE, para el año inmediatamente anterior. Este incremento se aplicará a ejercicios económicos posteriores (artículo 1, Decreto 3081 de 1990).

Esta revalorización se efectuará, con cargo al fondo patrimonial que para tal efecto haya constituido la organización solidaria y previa autorización de la asamblea.

En caso de retiro de asociados antes de diciembre de cada año, aplicará la revalorización de aportes teniendo en cuenta lo que apruebe la asamblea al cierre del ejercicio. La revalorización se hará, con base en la fecha de solicitud de retiro y el cálculo del monto promedio día-año aportado por el asociado.

Este fondo a demás es de Gran importancia para la Cooperativa, ahora que hay tanto personal Asociado que está en su recta final laborar por su PENSION.

Al realizar el análisis de los Aportes de acuerdo con el Capítulo VIII de los Estatutos y los estados Financieros, la cooperativa está viendo disminuida los aportes Sociales debido al Retiro de Asociados, haciéndose más marcada la Pensión para muchos asociados, como ya se vio en el año 2021 al 2024. A continuación se presenta el panorama de los pensionados de 7 años.

AÑO	PENSION
2020	7
2021	13
2022	9
2023	8
2024	11
2025	6
2026	6
	60

19. INFORME DE CUMPLIMIENTO

La Cooperativa es dueña de los medios de producción (edificio, maquinaria, equipos de cómputo y comunicación, muebles y enseres) los cuales recibieron el mantenimiento preventivo y correctivo necesario para su óptimo funcionamiento y desempeño.

Todas las aplicaciones y programas con los cuales procesamos la información de la Cooperativa están debidamente amparados mediante las licencias o contratos respectivos.

La Cooperativa cumple con las obligaciones fiscales que le corresponde, efectuando los pagos y enviando los informes requeridos en forma oportuna.

En cumplimiento de lo ordenado por el Parágrafo 2 del Artículo 7 de la Ley 1231 de 2008, adicionado por medio del Artículo 87 de la Ley 1676 de 2013, se deja constancia que durante el ejercicio que comprende el presente informe no se entorpeció la libre circulación de las facturas emitidas por los vendedores o proveedores de la Cooperativa.

Mensualmente se envía la información a los clientes sobre los pagos de seguridad social que hace la cooperativa, según el decreto reglamentario.

De conformidad con la ley 1819 de 2016 y la circular externa Nro. 26 del 17 julio de 2018 y EL artículo 19-4 del Estatuto tributario, "ECOELSA CTA", por ser de naturaleza Cooperativa, se encuentra en el grupo de contribuyentes del Régimen Tributario Especial y, por lo tanto, su excedente neto se somete a la tarifa de impuesto de Renta del 20% en año gravable 2022 pagado en el año 2023 fue de \$ 201.293.000.00, el impuesto fue tomado en su totalidad del Fondo de Educación y Solidaridad de que trata el artículo 54 de la Ley 79 de 1988.

Nomina Electrónica: Según resolución Resolución 000013 de 2021, demás normas y resoluciones que lo reglamenta y con la Resolución número 000063 del 30 de julio de 2021, se implementó la NOMINA ELECTRÓNICA.

Facturación Electrónica: Según la Resolución 000042 de mayo 5 de 2020, ECOELSA CTA implementó el 01 de Julio de 2020, en la actualidad se cumple con todos los requisitos con la normatividad vigente frente a Facturación electrónica.

En el año 2020, se realizó el Plan Estratégico para los años 2020 a 2025, y fue actualizado en el año 2023, por requerimiento de renovación tecnología en maquinaria y equipos de cómputo.

El estado de cumplimiento de las normas sobre propiedad intelectual y derechos de autor por parte de la sociedad (numeral 4, artículo 47, Ley 222 de 1995).

Los estados financieros que hoy se presentan han sido preparados de acuerdo con las Normas de Contabilidad y de Información Financiera aceptadas en Colombia (NCIF), establecidas en la Ley 1314 de 2009, reglamentadas por el Decreto Único Reglamentario 2420 de 2015, modificado por el Decreto 2496 de 2015 y demás disposiciones de la Circular básica contable de la superintendencia de la economía solidaria y la Ley 79 de 1988.

En la Asamblea General Ordinaria del año 2018 (10-03-18) se autorizó el cambio de NIIF plena a NIIF PYMES dado el tamaño y naturaleza de la Cooperativa. Actualmente se continúa con la NIIF PYMES.

Mediante Circular Externa No. 38 del 26 de mayo de 2022, la Superintendencia de la Economía Solidaria dicta disposiciones sobre Modificaciones al Título V de la Circular Básica Jurídica: Instrucciones para la administración del riesgo de lavado de activos y de la financiación del terrorismo de la Circular Básica Jurídica, para lo cual la Cooperativa actualizó el manual y las políticas del SARLAFT,

Todos los Trabajadores Asociados de la Cooperativa están afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. (Salud, pensión, riesgos laborales y contribuciones especiales: Caja de compensación, ICBF, SENA).

De acuerdo con los estándares mínimos de la resolución 0312 del 2019, la Cooperativa está en el 98% de la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo "SST".

La Cooperativa está dando cumplimiento a la ley 1581 de 2012 sobre protección de datos. Se continúa con la inclusión para los Trabajadores y Trabajadores Asociados en el contrato de trabajo y Convenio de Asociación la cláusula sobre la Protección de Datos, y para los nuevos clientes se les solicita esta autorización.

Dando cumplimiento a la ley 1010 del 2006 la cooperativa tiene conformado el comité de convivencia laboral el cual funciona de acuerdo con la normatividad vigente.

Cómo una medida preventiva y para mejorar la seguridad de las instalaciones de la Cooperativa y todos los que trabajamos en ella, se continúa con el servicio de monitoreo de seguridad en tiempo real a través de la empresa alarmar.

El comité COPASST está integrado y reglamentado de acuerdo con la normatividad vigente.

Se cuenta con la Sala amiga de lactancia materna de acuerdo con lo reglamentado en la ley 1823/2017 y la resolución 2423/2018.

De acuerdo con el decreto 1072 del 2015, Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Se continúa con el plan de mantenimiento preventivo de las instalaciones locativa. Para el año 2023 se realiza mantenimiento preventivo y correctivo de la fachada de la Cooperativa incluyendo pintura e impermeabilización de los muros, se hace el cambio de cubierta del techo en el último módulo de trabajo, mantenimiento del techo y limpieza de canoas, mantenimiento de la subestación eléctrica, mantenimiento, limpieza y brillada de oficinas, instalación de antideslizantes de las escalas, entre otros.

De acuerdo con la ley 1575 y la norma de seguridad humana en su artículo 42, se recibió la certificación del cuerpo de bomberos de las instalaciones de la cooperativa como seguras para la protección de medidas contra incendios.

Según el artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control, el empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control; por tal motivo la Cooperativa ha continuado realizando las evaluaciones médicas de ingreso, control y retiro, además se llevaron a cabo campañas para la prevención como programa de salud visual, jornadas de salud con el hospital San Juan de Dios, jornada de vacunación, entre otros.

De acuerdo a los resultados de la evaluación y medición de los factores de RIESGO PSICOSOCIAL, la Cooperativa implementó el programa ¡dialoguemos, por un buen vivir!, el cual se ha establecido con el fin de brindar un espacio de orientación y asesoría psicológica individual presencial, desde una orientación fundamentalmente práctica, que permita encontrar soluciones a través de la potencialización de los recursos propios y afrontar las dificultades que generan alteraciones en lo individual, familiar y/o social.

La administración de la Cooperativa debe ser muy responsable con las decisiones que se tomen con la entrega de beneficios a los asociados dado que en estos momentos tenemos una demanda contra la UGPP, Cualquier decisión contraria a la defensa puede estar en nuestra contra.

20. HECHOS POSTERIORES

Ocurridos después del periodo sobre el que informa:

PROCESO CON LA UGPP

En febrero 12 del año 2024 se recibe del ICBF COBRO PERSUASIVO, esto debido a RESOLUCIÓN No.1915 de 27 de octubre de 2023 donde se da respuesta a solicitud de devolución de pago de lo no debido, reitera que no hay lugar a reconocer intereses corrientes, moratorios e indexación dentro del proceso devolución que se adelanta ante la administración. ordenar el pago de la obligación a favor del INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR – REGIONAL Antioquia identificada con NIT. 899.999.239-2, a la empresa COOPERATIVA EL SANTUARIO COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO. identificada con NIT 890.985.389, representada legalmente por la señora ELIZABETH MEJIA VILLEGAS identificada con la C.C. 43.788.807, por un valor total a capital CIENTO MILLONES CIENTO VEINTICINCO MIL CIENTO VEINTE PESOS. M/CTE (\$100.125.120), según liquidación de fecha 16 de agosto del 2022, por concepto de aportes parafiscales del 3% dejados de pagar durante el periodo de septiembre del 2020 a diciembre 2021, según consta en el acta de verificación de la mora en el pago de los aportes del 3% a favor del ICBF y en la liquidación M202205080112 del 16 de agosto del 2022, así como los intereses registrados hasta el 23 de octubre por valor de CUARENTA Y OCHO MILLONES OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS DIECISÉIS PESOS MTCE(\$48.869.216).

La Cooperativa tiene con la UGPP un proceso administrativo de cobro Se presentó en el Tribunal Administrativo de Antioquia una demanda de nulidad y restablecimiento del derecho en contra de la Resolución RDC-2021-01633 bajo el radicado 05001 23 33 000 2022 00487 00, en el que se invoca la violación al debido proceso por su indebida notificación, en el proceso actualmente la UGPP contesto la demanda, La UGPP levanto el embargo en enero de 2023, proceso en el que se acepta revocatoria de la cual reduce el monto adeudado de \$699.724.677 a \$121,996,735, el 02 de noviembre de 2023 el tribunal Administrativo de Antioquia profirió auto en el cual indico que no aprobado la oferta de revocatoria directa porque se encontraba pendiente resolver las excepciones previas, se presentó recurso de reposición pidiendo que aceptara la misma. Estamos esperando que se resuelva el recurso.

Todos los resultados presentados están soportados en el Estado de la Situación Financiera y en el Estado de Resultados Integral - bajo NIIF al cierre del año 2023 y 2022, y están debidamente auditados por nuestros revisores fiscales.

Los resultados positivos de la Cooperativa son reinvertidos en sus trabajadores Asociados, ayudándoles al mejoramiento de la calidad de vida propia y de sus familias.

Todas las estrategias y directrices fueron de acuerdo y en apoyo de Asesores, para la entrega de los beneficios a los Trabajadores Asociados a raíz del problema con la UGPP.

Dichas estrategias fueron sugeridas por nuestro consultor - Asesor Dr.Luis Gilberto Giraldo Serna, los Asesores Palacio y Consultores, la contadora en las determinaciones tomadas durante este año.

Para el logro de los objetivos propuestos, la Revisoría Fiscal fue un profesional comprometido en el desarrollo de la Auditoría y asesoría de acuerdo a los requerimientos y necesidades de la Cooperativa. Trabajo en equipo con la contadora

La Cooperativa tiene con la UGPP un proceso administrativo de cobro con medidas cautelares preventivas, el cual es explicado en la nota 13 de provisiones.

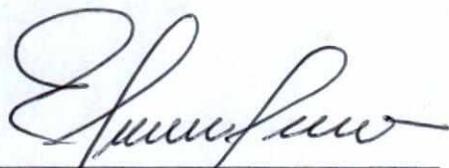
El 16 de enero de 2023 recibimos llamada de UGPP en la cual nos informa el desembargo y la disponibilidad de los recursos para la cooperativa, 17 de enero el representante legal se presenta al Banco Agrario para el pago de dicho depósito judicial, haciéndose efectivo.

A la fecha de la asamblea nos encontramos a la espera de recibir la notificación oficial por parte de la UGPP sobre el desembargo generado y el estado del proceso que se encuentra en curso, sobre el cual la Cooperativa,

bajo la representación de la Firma Palacio Consultores SAS ha presentado los respectivos recursos que enmarca la ley.

No podríamos dejar sin mencionar nuevamente a LEONISA, empresa que ha venido generando oportunidades de empleo a la comunidad de El Santuario, ha estado apoyando la cooperativa no solo en el tema de formación, sino en el sostenimiento de la producción para toda la capacidad instalada; esto ha permitido que la Cooperativa obtenga los ingresos que hoy se reflejan en este informe.

El Santuario, Febrero de 2024



ELIZABETH MEJIA VILLEGAS
Representante Legal