	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	10-04-2012	A
Dependencia	Aprobado		Pág.	
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADEMICO		1(108)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	JESSICA ALEJANDRA OVALLE PICON CELEIDY YARLIN PEREZ QUINTERO		
FACULTAD	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS		
PLAN DE ESTUDIOS	PLAN DE ESTUDIOS ADMINISTRACION DE EMPRESAS		
DIRECTOR	ELKIN OMAR HERNÁNDEZ MORA		
TÍTULO DE LA TESIS	ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DEL FONDO DE EMPLEADOS DEL COLEGIO CRISTIANO LUZ Y VIDA “CHAVOS Y CHAVITAS” DEL MUNICIPIO DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER		
RESUMEN (70 palabras aproximadamente)			
<p>EN EL DESARROLLO DE ESTE PROYECTO SE APLICA LOS CONOCIMIENTOS OBTENIDOS EN CADA ÁREA DE LA ADMINISTRACIÓN, TODAS ESTAS APLICADAS EN PRO DE DETERMINAR LA FACTIBILIDAD DE UN FONDO DE EMPLEADOS DEL COLEGIO CRISTIANO LUZ Y VIDA “CHAVOS Y CHAVITAS” DEL MUNICIPIO DE OCAÑA NORTE DE SANTANDER, PASANDO POR EL ESTUDIO DE MERCADOS, ESTUDIO TÉCNICO, ADMINISTRATIVO, LEGAL, FINANCIERO, ECONÓMICO Y AMBIENTAL.</p>			
CARACTERÍSTICAS			
PÁGINAS:108	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM: 1



**ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DEL FONDO DE
EMPLEADOS DEL COLEGIO CRISTIANO LUZ Y VIDA “CHAVOS Y
CHAVITAS” DEL MUNICIPIO DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER**

**JESSICA ALEJANDRA OVALLE PICÓN
CELEIDY YARLYN PÉREZ QUINTERO**

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
OCAÑA
2015**

**ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DEL FONDO DE
EMPLEADOS DEL COLEGIO CRISTIANO LUZ Y VIDA “CHAVOS Y
CHAVITAS” DEL MUNICIPIO DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER**

**JESSICA ALEJANDRA OVALLE PICÓN
CELEIDY YARLYN PÉREZ QUINTERO**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Administrador de
Empresas**

**Director
ELKIN OMAR HERNÁNDEZ MORA
Administrador de Empresas**

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
OCAÑA
2015**

DEDICATORIA

Principalmente dedico este logro alcanzado:

A DIOS en primer lugar por acompañarme en todo instante de mi vida y por guiarme por el mejor camino, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por permitirme alcanzar los objetivos propuestos a lo largo de esta etapa.

A mi Madre Mabel Stella Quintero Pardo, por su amor, comprensión y principalmente su esfuerzo para lograr que yo saliera adelante en cada paso que daba, por enseñarme a valorar cada momento, por haber dado lo mejor de ella, por su lucha y verriquera constante, incluso al convertirse en madre y padre a la vez por eso es mi más grande guerrera, gracias a ella a la gran mujer que es soy como soy como persona, Te Amo Madre.

A mi hermana Johanna Stella Pérez Quintero, por ser guía para mi camino, por su comprensión, paciencia y amor, por ser una de las personas más importantes en mi vida la cual siempre ha estado ahí para apoyarme y ayudarme, por orientarme y enseñarme por lo que vida a pasar bueno malo en el trascurso de mi carrera gracias a ella también estoy recibiendo este gran triunfo.

A mi padre y abuela que aunque no se encuentren en este mundo, sé que desde el cielo me han dado la fuerza para salir adelante y que fueron, son y serán de gran motivación siempre para hacer las cosas bien aunque no estén de presencia están en mi corazón para cumplir con mis más grandes sueños y demostrarles que el esfuerzo y sus consejos no fueron en vano a ellos les dedico este triunfo.

A mi amiga y compañera Jessica Alejandra Ovalle Picón, agradecerle por los buenos momentos compartidos y por el apoyo a lo largo de toda la carrera, por haber sido de gran apoyo y compañía a lo largo de este proceso y por demostrarme que con verriquera se logra todo lo que se quiere en la vida.

A mi novio Yeison Orlando Sánchez Mejía, le agradezco por su apoyo y voz de aliento en toda la carrera, por haber estado presente en todo el tiempo de este proceso, porque más que un novio es mi amigo del cual puedo confiar, por su amor, comprensión, por acompañarme y motivarme en esos momentos que más lo necesite y principalmente por creer en mí y saber lo que quería para mi vida.

A la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña y a cada uno de los profesores por contribuir en mi formación académica, profesional y ética, por cada uno de los conocimientos adquiridos, por hacerme una persona íntegra con capacidad de aportar positivamente a la sociedad.

A mi director de trabajo de tesis Elkin Omar Hernández Mora, por su excelente orientación, su tiempo dedicado y por guiar y querer en todo momento que este proyecto fuera un éxito.

DEDICATORIA

Hoy es un gran día para mí, he cumplido mi sueño de ser una profesional la felicidad me invade es tan maravilloso haber alcanzado un escalón más para mi vida, pero debo agradecer primeramente a mi creador quien siempre ha estado conmigo a pesar de las adversidades, él me sostiene y me da las fuerzas necesarias cada día a para afrontar las pruebas de la vida las cuales no han sido fáciles, su fortaleza y su valentía para seguir soñando. Solo mi Dios sabe y conoce mi verdadero corazón, él me ha demostrado que los sueños si se cumplen solo agárrate de su mano maravillosa es el único que entiende porque pasan las cosas en nuestra vida.

A mi padre Hernando Ovalle Quintana, quien fue el motivador para comenzar este logro, eres lo mejor que me ha pasado, haberte tenido como mi padre me demostró que el amor si existe, que a pesar que estas en el cielo con mi Dios, siempre te tengo presente todos los días de mi vida, este triunfo va dedicado a ti por ser mi gran apoyo estoy segura que tu presencia está conmigo y sé que desde muy lejos me acompañaras de la mano a recibir este gran victoria.

A mi madre Gladys María Picón Contreras te agradezco por mi vida, porque me has cuidado, sé que hemos pasados por muchas dificultades, pero me has enseñado a ser una guerrera y seguir tus pasos.

A mi abuela por el apoyo incondicional que nos ha brindado en los momentos mas difíciles de nuestra vida, cuando perdimos a nuestro padre fuiste nuestro refugio para salir adelante, gracias por tus buenos consejos que nos brindas para ser personas de bien.

A mis hermanos Jeison y Daniel, son unos guerreros, verdaderos hijos de Dios, cada día más me sorprenden de cómo se pueden lograr los sueños, aunque no ha sido fácil hemos salido adelante y hemos demostrado que podemos marcar la diferencia, siempre los llevare en mi corazón los amo mucho.

A mi hermano Fernando Andrés, que ha sido mi ayuda en todo momento me has enseñado tu valentía, fuerza y coraje para tantas circunstancias que hemos vivido, pero has estado conmigo para decirme lo difícil que es la vida, pero también para decirme que si podemos, que hemos nacido para cosas grandes, para demostrarle al mundo que nosotros somos diferentes.

A mi hija Salome, eres mi pedacito de cielo, ahora estas en mi vida acompañándome en todo momento, hemos vivido muchos momentos a pesar de habernos conocido hace poco pero mi Dios me ha bendecido por tu llegada sé que tienes un gran propósito en esta vida, te amare siempre.

ADVERTENCIA

La universidad Francisco de Paula Santander no es responsable de los conceptos emitidos en este trabajo de grado.

Acuerdo 025 de octubre de 1970, Artículo 159.

AGRADECIMIENTOS

Los autores dan los agradecimientos a:

Al administrador Elkin Omar Hernández Mora, director del trabajo de grado.

A todos los docentes que de una u otra manera participaron en el logro de esta investigación.

A la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

CONTENIDO

	Pág.
<u>INTRODUCCIÓN</u>	19
<u>1. ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DEL FONDO DE EMPLEADOS DEL COLEGIO CRISTIANO LUZ Y VIDA “CHAVOS Y CHAVITAS” DEL MUNICIPIO DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER</u>	20
<u>1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</u>	20
<u>1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</u>	21
<u>1.3 OBJETIVOS</u>	21
1.3.1 General.	21
1.3.2 Específicos	21
<u>1.4 JUSTIFICACIÓN</u>	22
<u>1.5 DELIMITACIÓN</u>	22
1.5.1 Conceptual.	22
1.5.2 Operativa.	22
1.5.3 Temporal.	22
1.5.4 Geográfica.	22
<u>2. MARCO REFERENCIAL</u>	23
<u>2.1 MARCO HISTÓRICO</u>	23
2.1.1 Marco Histórico de los fondos de empleados a nivel Internacional.	23
2.1.2 Marco Históricos de los fondos de empleados a nivel Nacional.	23
2.1.3 Marco Histórico de los fondos de empleados a nivel Departamental.	23
2.1.4 Marco Histórico de los fondos de empleados a nivel Local.	24
<u>2.2 MARCO TEÓRICO</u>	25
2.2.1 Teoría De Maslow	27
2.2.2 Teoría De Sistemas	27
2.2.3 Teoría De Valor	28
2.2.4. Teoría Del Consumidor	28
<u>2.3 MARCO CONCEPTUAL</u>	29
2.3.1. Fondo de empleados	30
2.3.2 Estudio de mercados	30
2.3.3 Estudio técnico	30
2.3.4 Estudio administrativo	30
2.3.5. Estudio legal	31
2.3.6 Estudio económico	31
2.3.7 Estudio financiero	31
2.3.8 Estudio social	32
2.3.9 Estudio ambiental	32
<u>2.4 MARCO LEGAL</u>	32
2.4.1 Ley 79 DE 1988	32
2.4.2 Ley 454 de 1998	32
2.4.3 Decreto 1481 de 1989	33
2.4.4 Decreto 427 de 1996	33

<u>3. DISEÑO METODOLÓGICO</u>	35
<u>3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN</u>	35
<u>3.2 POBLACIÓN</u>	35
<u>3.3 MUESTRA</u>	35
<u>3.4 TÉCNICAS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN</u>	35
<u>3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN</u>	35
<u>4. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS</u>	36
<u>4.1 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN</u>	36
<u>4.2 DIAGNOSTICO SITUACIONAL</u>	43
<u>4.3 ESTUDIO DE MERCADO</u>	44
4.3.1 Descripción del servicio.	45
4.3.2 Características del servicio.	45
4.3.3 Determinación de la demanda. Análisis de la Demanda.	46
4.3.4 Determinación de la oferta.	47
4.3.5 Determinación del precio.	47
4.3.6 Canales de distribución	47
4.3.7 Estrategias de comercialización	48
<u>4.4 ESTUDIO TECNICO</u>	48
4.4.1 Localización.	48
4.4.2 Tamaño del proyecto	49
4.4.2.1 Capacidad diseñada	49
4.4.2.2 Capacidad instalada	50
4.4.3 Procesos de producción.	50
4.4.4 Necesidades y requerimientos.	50
4.4.5 Necesidades del recurso humano	52
<u>4.5 ESTUDIO ADMINISTRATIVO Y LEGAL</u>	53
4.5.1 Misión	53
4.5.2 Visión	53
4.5.3 Objetivos	53
4.5.4 Estrategias Administrativas	54
4.5.5 Valores	54
4.5.6 Políticas	55
4.5.7 Estructura Organizacional	56
4.5.8 Manual de Funciones	56
4.5.9 Manual de procedimiento	61
4.5.10 Reglamento interno de trabajo	67
4.5.11 Estatuto del Fondo de empleados “FECCO”	76
<u>4.6 ESTUDIO FINANCIERO</u>	92
4.6.1 Balance inicial	92
4.6.2 Depreciación y diferido	93
4.6.3 Gastos de generales	95
4.6.4 Ingresos	95
4.6.5 Estado de resultado	96
4.6.6 Flujos de caja	96
4.6.7 Margen de contribución	97
4.6.8 Punto de Equilibrio	97

<u>4.7 ESTUDIO ECONOMICO</u>	98
4.7.1 Valor Presente Neto (VPN)	98
4.7.2 Tasa Interna de Retorno (TIR)	98
<u>4.8 ESTUDIO SOCIO AMBIENTAL</u>	100
4.8.1 Impacto social	100
4.8.2 Impacto ambiental	100
<u>5. CONCLUSIONES</u>	101
<u>6. RECOMENDACIONES</u>	102
<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	103
<u>REFERENCIAS ELECTRÓNICAS</u>	104
<u>ANEXOS</u>	105

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Determinación de la demanda.	
Cuadro 2. Proyección de la demanda.	46
Cuadro 3. Determinación del precio para el sostenimiento del FECCO.	46
Cuadro 4. Medios de comunicación.	47
Cuadro 5. Proyección de la demanda	48
Cuadro 6. Proceso de ejecución del crédito.	49
Cuadro 7. Proceso de ejecución del ahorro.	50
Cuadro 8. Proceso de ejecución de la protección social y otros.	51
Cuadro 9. Equipos de computación y comunicación.	51
Cuadro 10. Muebles y enseres de oficina	52
Cuadro 11. Útiles de oficina.	52
Cuadro 12. Gastos del personal.	52
Cuadro 13. Símbolos para la utilización del manual de procedimientos.	53
Cuadro 14. Proceso de la dirección administrativa.	62
Cuadro 15. Proceso de convocatoria para reunión de la Junta Directiva.	62
Cuadro 16. Proceso de celebración para la reunión de la Junta Directiva.	63
Cuadro 17. Proceso de dirección administración.	63
Cuadro 18. Proceso de verificación del revisor fiscal.	64
Cuadro 19. Determinación de la demanda.	64
Cuadro 20. Proceso de comprobación de ingresos y egresos.	65
Cuadro 21. Proceso de actividades de bienestar social.	65
Cuadro 22. Proceso de orientación de créditos.	66
Cuadro 23. Balance inicial	66
Cuadro 24. Depreciación del equipo de oficina	93
Cuadro 25. Depreciación equipo de comunicación y computación	94
Cuadro 26. Fondo de depreciación	94
Cuadro 27. Diferidos	94
Cuadro 28. Gasto de personal	94
Cuadro 29. Estados de resultados.	96
Cuadro 30. Flujo de caja.	96

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Conocimiento sobre los fondos de empleados.	36
Tabla 2. Funciones de los fondos de empleados.	37
Tabla 3. Aceptación para la creación de un fondo de empleados.	37
Tabla 4. Disposición para pertenecer a un fondo de empleados.	38
Tabla 5. Valor que está dispuesto a cancelar como cuota de admisión y sostenimiento al fondo.	39
Tabla 6. Porcentaje mínimo del salario legal vigente está dispuesto a cancelar.	40
Tabla 7. Tipos de crédito que se desea encontrar en el fondo.	40
Tabla 8. Beneficios al recibir del fondo de empleados.	41
Tabla 9. Instalaciones del Colegio para el funcionamiento del fondo de empleados.	42
Tabla 10. Descuentos en nómina el valor para el ahorro y/o crédito?	42

LISTA DE GRAFICAS

	Pág.
Grafica 1. Conocimiento sobre los fondos de empleados.	36
Grafica 2. Funciones de los fondos de empleados.	37
Grafica 3. Aceptación para la creación de un fondo de empleados.	38
Grafica 4. Disposición para pertenecer a un fondo de empleados.	38
Grafica 5. Valor que está dispuesto a cancelar como cuota de admisión y sostenimiento al fondo.	39
Grafica 6. Porcentaje mínimo del salario legal vigente está dispuesto a cancelar.	40
Grafica 7. Tipos de crédito que se desea encontrar en el fondo.	41
Grafica 8. Beneficios al recibir del fondo de empleados.	41
Grafica 9. Instalaciones del Colegio para el funcionamiento del fondo de empleados.	42
Grafica 10. Descuentos en nómina el valor para el ahorro y/o crédito?	43

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Logo del fondo de empleados del Colegio Cristiano Luz y Vida “chavos y chavistas” de Ocaña, Norte de Santander	45
Figura 2. Canales de distribución.	47

LISTA DE ANEXOS

Pág.

ANEXO 1. Encuesta dirigida a los empleados del colegio Cristiano Luz y Vida “chavos y chavistas” de Ocaña Norte de Santander 106

RESUMEN

El surgimiento de este proyecto se debió a la necesidad de crear un medio de ahorro y crédito, por el cual los empleados del Colegio Cristiano Luz y Vida Chavos y Chavitas de Ocaña Norte de Santander, obtuvieran unos beneficios que en este momento no tienen. Para lograr subsanar esta necesidad en particular, diseñamos una propuesta para la creación de un Fondo de Empleados, que consiste en la agrupación de empleados, los cuales se convierten en asociados con voz y voto, velando todos por un mismo bienestar.

Por medio de unos aportes obligatorios y otros voluntarios, se lograra crear un fondo el cual tendrá como objetivo captar sus aportes, y luego colocarlos a través de diferentes líneas de crédito entre sus asociados con bajas tasas de interés para el beneficio de los empleados como tal y de los miembros de sus familias.

Además las utilidades obtenidas por los intereses de estos préstamos serán distribuidas en mejorar los aspectos económico, social, laboral, y mental de sus asociados y su grupo familiar; adicionalmente se espera que la utilidad generada aparte de cubrir los aspectos anteriormente mencionados, pueda ser colocada en inversiones temporales, las cuales obtendrán una rentabilidad que puede ser utilizada dentro del mismo fondo como excedente o prestar un mejor servicio a nuestros asociados.

Para la implementación de este proyecto se debe tener en cuenta que es una empresa legalmente constituida dentro de la Economía Solidaria; que se debe ceñir a unos estatutos y reglamentos, además de las leyes que rigen a este tipo de entidades.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de grado se estudia la idea, la percepción, la viabilidad financiera y los instrumentos legales para la creación de un Fondo de Empleados en una organización que tiene la oportunidad de adaptarse a esta forma de economía, mostrando la importancia del porqué la labor de un Fondo es financiera y humanamente benéfica, al asesorar y administrar los bienes de los asociados en pro de actividades que ayuden a su formación integral y a su acercamiento, trabajo y búsqueda de un objetivo común. Una forma de lograr una buena economía son los Fondos de Empleados que velan por los intereses, el bienestar de los mismos y de su integración.

En el desarrollo de este proyecto se aplica los conocimientos obtenidos en cada área de la administración, todas estas aplicadas en pro de determinar la factibilidad de un Fondo de Empleados para el Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” del municipio de Ocaña norte de Santander, pasando por el estudio de mercados, estudio técnico, administrativo, legal, financiero, económico y ambiental.

Este Proyecto contiene la información necesaria para implementar un “FONDO DE EMPLEADOS” en el Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” considerando que es una herramienta que se ajusta a las necesidades de cualquier empresa para crear su propio Fondo, adaptando las operaciones y los procesos a la organización donde se vaya a implementar.

Los Fondos de Empleados dependen de la participación de sus asociados. A más participación corresponde más fortaleza del Fondo. Los vínculos de unión deben estrecharse cada día más con mayor esfuerzo y para ello es necesario que todos conozcamos que es un “FONDO DE EMPLEADOS”, su constitución, reconocimiento, deberes y derechos, organización, funcionamiento y servicios.

Esperamos con este trabajo satisfacer las necesidades de los empleados del Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” y de sus familias en los campos del ahorro, crédito y demás servicios que mejoren su calidad de vida; así como esperamos también que el Colegio “Chavos y Chavitas” vea la oportunidad de crecer para desarrollar una economía sostenible y generar un conjunto de beneficios sociales y culturales que favorecen a toda la sociedad con un medio fundamental para el disfrute de una estabilidad financiera de quienes hacen parte de las mismas.

1. ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DEL FONDO DE EMPLEADOS DEL COLEGIO CRISTIANO LUZ Y VIDA “CHAVOS Y CHAVITAS” DEL MUNICIPIO DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El “Colegio Cristiano Luz y Vida” es una Institución que es reconocida por su responsabilidad, compromiso y esfuerzo para ofrecer una educación integral y con excelente calidad para toda la comunidad Ocañera teniendo en cuenta principios cristianos fundamentada en valores éticos, morales y espirituales . En los últimos años la Institución se ha enfatizado especialmente en prestar servicios con calidad y confiabilidad, reconociendo la importancia de contribuir a sus empleados, brindando apoyo en aspectos económicos y sociales para que estos se sientan satisfechos a la hora de realizar su trabajo. El “Colegio Cristiano Luz y Vida” tiene un objetivo principal que es la excelencia académica, pero a su vez desea otorgar beneficios a sus empleados por su trabajo, esfuerzo y dedicación, por tal motivo surge la necesidad de la creación de un Fondo de Empleados para satisfacer necesidades de ahorro, salud, educación y ocio.

Los fondos de empleados en el país realizan grandes contribuciones al mejoramiento de las condiciones de vida de sus asociados y permiten generar nuevas estrategias de ahorro y crédito, así como el acceso a servicios de educación, recreación, cultura, entre otros. Un Fondo de Empleados no solamente beneficiara a los asociados y su grupo familiar, sino que además traerá a la empresa sentido de pertenencia, un mejor clima organizacional, y adicional a que si el fondo otorga créditos para educación, calamidad o vivienda, podrá la empresa ahorrar ciertos recursos económicos y procesos administrativos que en última instancia lo estaría beneficiando.

La propuesta de realizar un fondo de empleados para el “Colegio Cristiano Luz y Vida”, se concreta a partir de la necesidad de sus colaboradores de mejorar la calidad de vida y de garantizar la sostenibilidad económica y social de los asociados. De acuerdo a lo anterior, se debe conocer a través de un estudio de mercados la aceptación del Fondo, además realizar un estudio administrativo y legal, como también efectuar un estudio técnico que permitirá identificar los recursos físicos y humanos necesarios, y por ultimo definir ingresos, egresos, costos y la rentabilidad que genera el proyecto. Finalmente, para su creación se tendrán en cuenta conocimientos de administración tales como planeación, organización, dirección y control, con el propósito de que aporten tanto al personal como a la misma empresa.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Es factible la creación de un fondo de empleados para el colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavistas” de Ocaña Norte de Santander?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 General. Proponer la creación de un fondo de empleados para el colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavistas” de Ocaña Norte de Santander.

1.3.2 Específicos. Realizar un estudio de mercados para conocer la demanda, oferta, precios, canal de distribución, estrategias, publicidad y promoción.

Desarrollar un estudio técnico para establecer la localización, tamaño del proyecto, procesos de prestación de servicios, infraestructura, la tecnología y los equipos que va ser utilizados para el funcionamiento del fondo de empleados.

Hacer un estudio administrativo para determinar la misión, visión, objetivos, estrategias, valores, políticas, organigrama, manual de procedimientos y funciones, reglamento interno, y además determinar aspectos legales para la puesta en marcha del proyecto.

Efectuar un estudio financiero que permitirá conocer la rentabilidad que genera el proyecto.

Elaborar un estudio económico para conocer los ingresos, gastos y costos necesarios para el funcionamiento de la empresa.

Analizar el impacto social y ambiental que se generaría con la puesta en marcha del proyecto.

1.4 JUSTIFICACIÓN

La función general de los fondos de empleados es la de prestar servicios de crédito con base a los aportes sociales y las demás fuentes de recursos bajo criterios y principios solidarios de equidad e igualdad entre los asociados, para guardar el principio fundamental de ser un organismo sin ánimo de lucro y de proteger los activos de la comunidad asociada.

La idea de un fondo de empleados surge del conocimiento del hombre para crear una propuesta innovadora mirando desde la necesidad que los trabajadores pudieran superar dificultades económicas de una manera rápida, oportuna, eficiente y sin muchos requisitos, ya que los asociados son una parte importante de la empresa y se hace necesario buscar beneficios comunes en cuanto a crédito, solidaridad, educación y otros aspectos que fomenten el bienestar común de ellos, también se busca los lazos de compañerismo entre asociados.

Hoy en día tenemos Fondos de Empleados importantes en la mayoría de las Empresas Colombianas que cumplen su función de Ahorro y Crédito, pero además han desarrollado servicios de salud, vivienda, educación, recreación y bienestar social. Esta conformación de asociaciones o empresas independientes entre sí, deberán siempre desarrollar la misma clase de actividad económica que permitirá que los empleados y trabajadores acudan a solicitar créditos, incentivando al ahorro y generando cierto alivio a la organización que hasta cierto punto es quién otorga toda serie de préstamos a los funcionarios.

Por lo anterior nace la idea de la creación de un fondo de empleados en el Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavós y Chavitas” por la falta de cultura de ahorro por parte de los mismos y el no contar con un sistema de integración que genere bienestar para todos los empleados, esto lleva a la necesidad de evaluar diferentes alternativas que alivien de manera efectiva estos inconvenientes a fin de generar un respaldo financiero que se vea reflejado en un mejoramiento de la calidad de vida y desarrollo financiero. Como resultado de una evaluación a esta empresa se encontró que la entidad que tiene la capacidad de cubrir estas expectativas son los Fondos de Empleados entidades sin ánimo de lucro y que buscan el bienestar social.

La creación del fondo de empleados da a fomentar de una u otra manera en los trabajadores del Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavós y Chavitas” la importancia de ahorrar de manera segura ya que este estará conformado por un grupo de personas de una misma empresa buscando su propio beneficio y el de sus familias.

1.5 DELIMITACION

1.5.1 Conceptual. En el marco del desarrollo de la siguiente investigación se tendrán en cuenta conceptos relacionado como: Fondo de empleados, estudio de mercado, estudio técnico, estudio administrativo y legal, estudio financiero, estudio económico, estudio ambiental y social.

1.5.2 Operativa. Para la realización de los objetivos del siguiente estudio podrían presentar diversas dificultades, como la falta de tiempo de los empleados para la recolección de la información necesaria para la realización de este proyecto.

1.5.3 Temporal. El desarrollo de la presente investigación tendrá una duración aproximada de 8 semanas a partir de la fecha de aprobación del proyecto.

1.5.4 Geográfica. El desarrollo del proyecto será llevado a cabo en el colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” ubicado en la ciudad de Ocaña Norte de Santander.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO HISTORICO

2.1.1 Historia de los fondos de empleados a nivel mundial. Los fondos de empleados en su funcionamiento tienen mucho en común con los principios y valores cooperativos ajustándose a sus ideales y pensamientos, así y todo, se les ha asimilado a las Cooperativas de Ahorro Crédito. Aunque en algunos casos los servicios sean similares, el manejo se hace muy diferente al cómo se hace en ellas.

En Europa con la aparición de la Revolución Industrial y sus secuelas de desempleo e injusticia, quienes tenían o no algún trabajo se encontraban totalmente desprotegidos, esto motivó el nacimiento de organizaciones de orden social y económico, entre ellas las cooperativas en Inglaterra. El hombre como ser social por naturaleza ha necesitado de sus congéneres para sobrevivir, es así como históricamente la cooperación es un hecho que se ha manifestado en todas las funciones sociales y en todos los procesos de la cultura universal. Mediante ella el hombre se asocia con sus semejantes para satisfacer necesidades, resolver problemas comunes y ayudarse mutuamente con otros de manera que, trabajando unidos y organizados, les sea más fácil alcanzar sus propósitos y deseos.

Surge entonces, el Cooperativismo con ideólogos, socialistas, como Robert Owen, Carlos Fourier, Federico Guillermo Raiffeisen, Willian King, Hernan Schulze Delizch, quienes buscaron solución a los grandes problemas de la clase trabajadora y con las ideas de estos ideólogos se fundaron muchas empresas con características de Cooperación, dentro de los orígenes de los principios Cooperativos, encontramos a Phillipe Buchez, quien fue uno de los pioneros en este aspecto. La historia de la humanidad ha conocido hasta la actualidad cuatro sistemas socioeconómicos: la comunidad primitiva, el feudalismo, el capitalismo y el socialismo. Estos se han generado por costumbres, hábitos locales, ubicación geográfica y/o condiciones precarias en la vida comunitaria, las cuales han impulsado al hombre a asociarse para buscar alternativas de solución a problemas que los aquejan diariamente con el fin de mejorar su calidad de vida.

Algunos hombres preocupados por la interpretación de la vida y por las concepciones filosóficas que se originaron en el continuo contacto con las comunidades, los pensamientos y los movimientos, desarrollaron una ideología que luego se convirtió en doctrina con el objetivo en el horizonte humano: Personas que vivan su doctrina y que la terminen de construir a través del compromiso.

2.1.2 Historia de los fondos de empleados a nivel nacional. Hace cerca de 80 años, en el departamento de Antioquia y demás territorios colonizados por el pueblo paisa, se organizaron las denominadas “natilleras”, como unas formas primarias de organización, en las cuales mediante el ahorro programado efectuado durante un tiempo determinado, se satisfacían sus pequeñas necesidades o para atender arraigadas costumbres de tradicionales celebraciones, con un control y formas de administraciones rudimentarias. Posteriormente, ante el incremento de las necesidades de los trabajadores y el interés directo de los empleadores, se crearon los fondos de ahorro, los cuales posteriormente evolucionaron hacia los Fondos de Empleados que hoy conocemos.

Estas formas asociativas se expandieron inicialmente a Cundinamarca y Valle, y posteriormente a todo el país aunque sin un marco jurídico propio, hasta que con posterioridad se asignó a la Superintendencia Nacional de Cooperativas su reconocimiento, vigilancia y control; situación que originó una fase denominada de cooperativización de los Fondos de Empleados, al vivir éstos bajo la sombra de la legislación cooperativa. Ante esta situación, se buscó incorporarlos dentro del derecho Colombiano y en especial dentro de la legislación laboral, facilitando sus actividades de ahorro, crédito, recreación, etc., sin que ello entorpeciera la facilidad de constitución de estas entidades.

De acuerdo con lo anterior, los Fondos de Empleados funcionaron como corporaciones o asociaciones sujetas a la normatividad del código civil, obtención de personerías jurídicas ante el Ministerio de Gobierno y luego ante el Ministerio de Justicia, hasta que en 1.963 quedaron bajo el control y vigilancia de la Superintendencia Nacional de Cooperativas. Proceso Histórico Los Fondos de Empleados fueron catalogados como “Formas no Convencionales de Cooperación” por la Organización Internacional del Trabajo O.I.T., según estudio realizado en 1.967. En Colombia se tiene referencia de los primeros Fondos de Empleados en la década de los años 30 del siglo XX y surgieron a partir de los intereses básicos de dos estamentos institucionales.¹

La Junta Directiva de ANALFE acordó preparar un proyecto de Ley para regular exclusivamente las actividades de los Fondos de Empleados con la intención de darle al proyecto, características básicas y formas de operación para estas entidades que las distinguieran y diferenciarán en relación con las cooperativas.

La situación narrada, duró prácticamente hasta 1.989, año en el cual se inició la expedición de normas concretas, con fundamento en la Ley 79 de 1988 que revistió de facultades extraordinarias al Presidente de la República para expedir normas reguladoras, como lo es el Decreto Ley 1481 de 1.989, que estableció el marco jurídico específico para los Fondos de Empleados, facilitando su fomento, constitución, desarrollo y consolidación, dentro de una legislación acorde con su naturaleza jurídica, sus necesidades y una filosofía sectorial, que les permite contar así con su propia identidad.²

2.1.3 Historia de los fondos de empleados a nivel Departamental. En el Departamento de Norte De Santander, un grupo de trabajadores querían prestar un servicio para el beneficio de los asociados y familiares, y con sus mismos aportes hicieron posible un Fondo de empleados denominado FOMANORT, creado el 12 de junio de 1985, cuando 113 educadores firmaron el acta de constitución en la biblioteca de ASINORT, animados por el Doctor Carlos Julio Mora Peñaloza, el Licenciado Luis Enrique Peñaloza Delgado y

¹ COLOMBIA, FUNSSOL, Fundación Sociedad Solidaria. Disponible en Línea. <http://www.funssol.org/fonchalver/fondos.pdf>

² COLOMBIA, ASOCIACIÓN NACIONAL DE FONDOS DE EMPLEADOS. Disponible en Línea. <http://www.analfe.org.co/analfe/historia>

Eduardo Rodríguez Barón, con el fin de fomentar el ahorro y cristalizar la unión y solidaridad entre los educadores.

FOMANORT, inicia sus operaciones gracias a que ASINORT le prestó \$50.000 y una oficina de unos dos metros cuadrados. De tan pequeña cantidad de dinero como empezó y en una pequeña oficina prestada por el sindicato de educadores hoy en día cuenta con edificaciones propias en el sector céntrico de la ciudad y puntos de atención en Ocaña y Pamplona, también cuenta con más de 16.000 millones de activos. De tres empleados ad honoris cuando empezó y 113 asociados, actualmente contamos con 17 empleados y 3.500 asociados.

FOMANORT, con el fin de satisfacer las necesidades sociales, culturales y educativas de sus asociados, creó la Fundación de Investigaciones y Servicios Sociales FINEF el 13 de Agosto de 1999, cuya función es desarrollar programas de Educación y Servicios permanentes a todos los actores de la Fundación con responsabilidad, eficiencia y calidad. El 23 de Julio de 2003 fundó el CLUB DEPORTIVO FOMANORT, cuya función principal es la desarrollar programas competitivos en diversas disciplinas, además de programas terapéuticos y formativos. FOMANORT, el 28 de noviembre de 2006 inaugura su agencia de viajes y turismo FOMATOURS E.U., con el objetivo de prestar a través de la agencia el servicio de recreación y turismo a sus asociados, empresas del sector solidario y al público en general, la cual contribuye al bienestar del cliente, con alternativas que satisfagan cada una de sus necesidades a través de los diferentes paquetes turísticos nacionales e internacionales.

El Fondo a lo largo de sus 25 años ha sido dirigido por el doctor CARLOS JULIO MORA PEÑALOZA, acompañado por un excelente grupo de trabajadores y directivos honestos que han marcado una ruta de éxitos y progreso. Su gerente ha sabido conjugar lo empresarial con los principios y valores del cooperativismo. Esta premisa más su formación docente y jurídica, sumado a sus grandes dotes de líder, que lo impulsan a la actualización constante y al emprendimiento de nuevas ideas de negocio, han sido clave para que las Juntas Directivas de todos los periodos lo hayan confirmado siempre como el representante legal del fondo y Director de sus Unidades de Negocio.³

2.1.4 Historia de los fondos de empleados a nivel local. Existen algunos fondos creados en Ocaña Norte de Santander por algunos trabajadores que veían la necesidad de confiar sus ahorros a este fondo para su beneficio y el de la misma empresa. Es así como se han ido creando diferentes fondos, algunos de ellos son: Faycen, Feiro, Fondotracsens.

³ CUCUTA, NORTE DE SANTANDER, FOMANORT, Disponible en línea. <http://www.fomanort.com.co/script/asisomos/index.php?opt=2>

FAYCEN, El Fondo de Empleados del Colegio Francisco Fernández de Contreras nace un catorce de febrero de año 1984 en una reunión de profesores y empleados del colegio francisco Fernández de Contreras con el nombre de grupo de ahorro y crédito de la Normal Francisco Fernández de Contreras, con treinta y nueve (39) asociados, quienes aportaron como cuota inicial doscientos (\$200) pesos cada uno. Desde el año 1984 hasta 1986 “Gaycen” funcionó como asociación sin personería jurídica, la cual fue concedida por el entonces Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas DANCOOP , el 26 de julio de 1986 y desde esa fecha se adoptó el nombre de Fondo de Ahorro y Crédito de la Normal Francisco Fernández de Contreras “FAYCEN” .

FEIRO, la empresa de Monterrey, en la cual creo un fondo que se constituyó en septiembre del año 1996 con la participación de 22 asociados fundadores que creyeron y proyectaron la opción de formar una agrupación que permitiera adquirir la cultura del ahorro y admitiera atender las necesidades básicas con el fin de mejorar la calidad de vida de los asociados y de sus familias en general, con estas bases y liderada por los Drs. Ricardo Gutiérrez Pardo y José Arango Vélez, se creó una asociación con los trabajadores y asociados de las empresas con las cuales se ha establecido convenio. El Fondo de Empleados FEIRO tiene como objetivo principal crear la cultura del ahorro a su comunidad afiliada. El cual puede efectuar en cuotas mínimas deducibles por nómina de acuerdo a la capacidad de ahorro de cada uno de los asociados.

FONDOTRACENS, La empresa Centrales Eléctricas fue creada hace más de 40 años, se crea un fondo que se constituyó con un pequeño número de trabajadores de esta misma empresa del norte de Santander de la ciudad de Cúcuta, más adelante los empleados de las zonas de Pamplona, Ocaña, Aguachica y Tibú se fueron asociando paulatinamente.

Inició sus actividades de manera informal, a través de la idea de algunos trabajadores de crear un fondo de empleados para beneficio de ellos se planteó reunir unos ahorros a través de los cuales se podían a su vez otorgar créditos a un interés bajo. Este fondo seria administrado por un Presidente y un Tesorero quienes eran nombrados entre los mismos asociados y trabajaban en un comienzo ad-honorem y más a delante se les daba una pequeña bonificación. Su primera legalización fue el 30 de marzo de 1981 mediante personería jurídica según Resolución 031 otorgada por la Secretaría de Gobierno según, como asociación, previa presentación de los estatutos de Fondotracsens.

2.2 MARCO TEORICO

2.2.1 Teoría De Maslow. Una de las teorías motivacionales basada en las necesidades que imperan en los seres humanos partiendo de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerzas que existen en su interior, en donde los seres humanos somos conscientes de algunas necesidades pero, no de otras, esta teoría fue propuesta por el doctor Abraham Maslow en el año de 1954 (Chiavenato, 2001; Arias Heredia, 2004).

Según Maslow, las necesidades humanas están distribuidas en una pirámide, dependiendo de la importancia e influencia que tenga en el comportamiento humano. En la base de la pirámide se encuentran las necesidades más elementales y recurrentes, en tanto que las necesidades de desarrollo, de autorrealización y trascendencia se encuentran en la cima. Dicha escala está constituida de la siguiente forma (Arias, Heredia, 2004)

Necesidades Fisiológicas. Conocidas también como necesidades biológicas o básicas. Exigen una satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo, ya que se relacionan con la subsistencia y existencia del individuo. Cada individuo requiere de diferentes grados de satisfacción individual, no obstante que son comunes en todos, su principal característica es la premura.

Necesidades de Seguridad. Surgen en el comportamiento cuando las necesidades fisiológicas son parcialmente satisfechas, enfocándose principalmente a la búsqueda de protección frente a la amenaza o la privación, a la búsqueda de un mundo ordenado y previsible. Son de gran importancia, ya que en la vida organizacional las personas dependen de la organización, las decisiones administrativas arbitrarias o las decisiones inconscientes o incoherentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en las personas en cuanto a su permanencia en el trabajo.

Necesidad de Estima. Al hombre, le es imprescindible, emocionalmente, darse cuenta que constituye un elemento estimado dentro del contexto de las relaciones interpersonales que se instauran dentro de la comunidad; no sólo necesita sentirse apreciado y estimado sino que, además, desea contar con cierto prestigio entre los integrantes de su grupo en una jerarquía.

Necesidad de Autorrealización. El ser humano, por su ida en sociedad, requiere comunicarse con sus congéneres, verterse hacia el exterior, expresar sus conocimientos y sus ideas; así mismo, requiere trascender, desea dejar huella por su paso por el mundo.⁴

⁴ *EUMED.NET*. Recuperado el 25 de Septiembre de 2013, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/motivacion.html>

2.2.2 Teoría De Sistemas. La TGS surgió con los trabajos del biólogo alemán Ludwin von Bertalanffy. La TGS no busca solucionar problemas o intentar soluciones prácticas, sino producir teorías y formulaciones conceptuales para las aplicaciones conceptuales para las aplicaciones en la realidad empírica. Las presuposiciones básicas de la TGS son:

- a. Existe una tendencia hacia la integración de las ciencias naturales y sociales.
- b. Esa integración parece orientarse rumbo a una teoría de sistemas.
- c. La teoría de los sistemas constituye el modo más abarcador de estudiar los campos físicos del conocimiento científico.
- d. La teoría de los sistemas desarrolla principios unificadores que cruzan verticalmente los universos particulares de las diversas ciencias involucradas, enfocando el objetivo de la unidad de la ciencia.
- e. La teoría de los sistemas conduce a una integración en la educación científica.

El enfoque de sistemas, en verdad es una serie de actividades y procesos que forman parte de un todo más grande, es una forma de mirar el mundo y a nosotros mismos. En el pasado se podrían visualizar sistemas, pero no había medios tecnológicos para visualizar esa visión. La producción en masa ejemplifica un enfoque de sistemas. No es únicamente una colección de cosas, sino un concepto y una visión unificadora del proceso productivo que requiere un gran número de cosas como máquinas, equipos instalaciones) pero no empieza con esas cosas: estas son las que se derivan de la visión del sistema. La idea de sistema recuerda conectividad, integración y totalidad.

2.2.3 Teoría De Valor. La teoría del valor surge como respuesta a la cuestión fundamental de la naturaleza económica, y está compuesta por principios que describen las relaciones que se presentan en un sistema económico y que se manifiestan exclusivamente en magnitudes, es decir, que se pueden expresar de manera cuantitativa. Así, con la condición de la existencia de un conjunto de individuos en relación con una lista de bienes dados a priori, la teoría del valor busca asociar valores o precios a estos bienes.

La construcción de la teoría del valor y los precios de Adam Smith y en general de la visión ortodoxa parte de la existencia de un mundo de bienes y agentes económicos: el análisis se hace por fuera de cualquier realidad institucional, lo que implica la ausencia del dinero, razón por la cual a dichos bienes se les concede la cualidad de tener poder de compra sobre los demás. Así, con esta propiedad intrínseca que les permite enfrentarse directamente sin necesidad de un medio de cambio - institución dinero - que actúe como intermediario entre ellos, se trató de explicar el funcionamiento de la sociedad mercantil como regida por leyes naturales. La elección de Smith - entre dos formas posibles de construcción teórica en

economía: monetaria o real - de un análisis por fuera de las instituciones, obedeció a razones tanto lógicas como histórico - sociales.⁵

2.2.4. Teoría Del Consumidor. Los consumidores deciden cómo asignar su renta o riqueza en la compra de distintos bienes con el objetivo de alcanzar el mayor grado de satisfacción posible. Las preferencias y las restricciones determinan la elección del consumidor, es decir, la cesta de bienes que maximiza el bienestar del consumidor dentro del conjunto factible. A su vez, al cuerpo de conceptos que asume para tomar decisiones con el fin de satisfacer sus necesidades, se le llama teoría del consumidor o teoría de la conducta del consumidor. Uno de los primeros elementos que se deben analizar para comprender la conducta del consumidor es la preferencia de las personas hacia ciertos bienes y servicios, sobre lo cual se abunda más adelante. Dentro de las preferencias del consumidor encontramos las posibilidades de consumo, los supuestos de las preferencias y las limitaciones o restricciones al consumo.

Según la teoría del consumidor el individuo decide que bienes elegir de acuerdo con sus preferencias:

Racionalidad. Los individuos actúan de manera racional, significa que elegirán un bien sobre otro siempre y cuando la utilidad que obtengan con el primero sea mayor que la que recibirían con el segundo.

Reflexividad. Cualquier bien que elija el consumidor se identifica con el mismo, por eso lo selecciona.

Transitividad. Este supuesto indica en forma clara la conducta racional del consumidor porque muestra que sus preferencias son congruentes.

Ya se explicó que una persona enfrenta ante diversas posibilidades de consumo y que sus preferencias y gustos cumplen con varios supuestos. Ahora, debe analizarse cuáles son sus limitaciones o restricciones para poder realizar el consumo, entre estas limitaciones se encuentran:

El tiempo. Ningún consumidor puede adquirir o consumir todos los bienes al mismo tiempo, una vez que satisface sus necesidades pasado cierto tiempo, vuelve a sentir insatisfacción y requiere de ms bienes con lo cual se cumple con el principio de insaciabilidad

⁵ COLOMBIA, TEORIA DEL VALOR. Disponible en Línea.
<http://www.monografias.com/trabajos6/teva/teva.shtml>

Los ingresos. Es cuando el consumidor busca maximizar su bienestar en función de cierto nivel de ingresos. Se consideran tanto los ingresos ordinarios como los extraordinarios. En este caso se mencionan, las herencias, premios, etc.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

En muchas ocasiones no se he es consciente de la importancia de la comunicación, ni de lo relevante que es comunicarse de manera clara, evitando malentendidos y confusiones. De ahí que a menudo se he es poco responsable de lo que se comunica, es decir, no se debe dar crédito al impacto de las palabras, gestos o actitudes. Es por eso que se debe contar con conceptos y términos que se manejan en un trabajo, por tal motivo se hace necesario un marco conceptual que contenga la información requerida sobre los términos que se van a manejar en este proyecto.

2.3.1. Fondo de empleados. Los Fondos de empleados son empresas asociativas de derecho privado si ánimo de lucro constituidas por trabajadores dependientes, subordinados o asalariados de instituciones o empresas públicas o privadas con la característica de destinar sus excedentes a la prestación de servicios de carácter social y al crecimiento de sus reservas.

Las asociaciones mutuales son personas jurídicas de derecho privado, sin ánimo de lucro, constituidas libre y democráticamente por personas naturales, inspiradas en la solidaridad, con el objeto de brindarse ayuda recíproca frente a riesgos eventuales y satisfacer sus necesidades mediante la prestación de servicios de seguridad social.⁶

2.3.2 Estudio de mercados. El estudio de mercado es un proceso sistemático de recolección y análisis de datos e información acerca de los clientes, competidores y el mercado. Sus usos incluyen ayudar a crear un plan de negocios, lanzar un nuevo producto o servicio, mejorar productos o servicios existentes y expandirse a nuevos mercados. El estudio de mercado puede ser utilizado para determinar que porción de la población comprara un producto o servicio, basado en variables como el género, la edad, ubicación y nivel de ingresos.⁷

2.3.3 Estudio técnico. El estudio técnico conforma la segunda etapa de los proyectos de inversión, en el que se contemplan los aspectos técnicos operativos necesarios en el uso eficiente de los recursos disponibles para la producción de un bien o servicio deseado y en el cual se analizan la determinación del tamaño óptimo del lugar de producción, localización, instalaciones y organización requeridos. La importancia de este estudio se

⁶ COLOMBIA, CAMARA DE COMERCIO DE ARAUCA, FONDO DE EMPLEADOS. Disponible en Línea. <http://www.camaracomercioarauca.com/?id=30>

⁷ COLOMBIA, EMPRENDEDORES, ESTUDIO DE MERCADOS. Disponible en Línea. <http://www.blog-emprendedor.info/que-es-el-estudio-de-mercado/>

deriva de la posibilidad de llevar a cabo una valorización económica de las variables técnicas del proyecto, que permitan una apreciación exacta o aproximada de los recursos necesarios para el proyecto; además de proporcionar información de utilidad al estudio económico-financiero. Este análisis identifica los equipos, la maquinaria, las materias primas y las instalaciones necesarias para el proyecto y, por tanto, los costos de inversión y de operación requeridos, así como el capital de trabajo que se necesita.⁸

2.3.4 Estudio administrativo. El estudio administrativo consistirá en determinar la organización que la empresa deberá considerar para su establecimiento. Así tendrá presente la planificación estratégica, estructura organizacional, legalidad, fiscalidad, aspectos laborales, fuentes y métodos de reclutamiento, etc. Se trata de realizar un análisis para la obtención de la información pertinente para determinar los aspectos organizacionales del proyecto, procedimientos administrativos, laborales, aspectos legales, ecológicos, fiscales.

Representa uno de los aspectos más importantes dentro del plan de negocios, ya que si la estructura administrativa es efectiva las probabilidades de éxito son mayores. Para hacer el estudio se debe empezarse por elaborar un organigrama de la empresa, asignar funciones y responsabilidades, dicho estudio debe incluir también una descripción detallada de los costos administrativos acompañado de cifras, el aspecto legal de la empresa, nombrando razón y objeto social, los permisos que requiere y los trámites de constitución necesarios.⁹

2.3.5. Estudio legal. El estudio legal busca determinar la viabilidad de un proyecto a la luz de las normas que lo rigen en cuanto a localización de productos, subproductos y patentes. También toma en cuenta la legislación laboral y su impacto a nivel de sistemas de contratación, prestaciones sociales y demás obligaciones laborales. Una de las áreas más relevantes al estudio legal será la legislación tributaria. En ellas se deberán identificar las tasas arancelarias para insumos o proyectos importados o exportados, los incentivos o la privación de incentivos existentes, los diferentes tipos de sociedad (de responsabilidad limitada, sociedad anónima, sociedad en comandita, etc.) y cuál es la más adecuada para llevar a cabo el proyecto.¹⁰

2.3.6 Estudio económico. El estudio económico es la parte del análisis que permite determinar el monto de los recursos económicos necesarios para la realización de dicho proyecto. El pilar fundamental del análisis económico está contemplado en la información

⁸ COLOMBIA, ESTUDIO TECNICO. Disponible en Línea. <http://www.economia.unam.mx/secss/docs/tesisfe/GomezAM/cap2a.pdf>

⁹ COLOMBIA, UNIVERSIDAD EAN, ESTUDIO DE MERCADOS. Disponible en Línea. http://www.trabajo.com.mx/estudio_administrativo_y_estrategia_de_produccion.htm

¹⁰ COLOMBIA, PREPARACION Y FORMULACION DE PROYECTO. Disponible en Línea. <http://evaluaciondeproyectosapuntes.blogspot.com/2009/05/el-estudio-legal-y-la-formulacion-y-la.html>

que proporcionan los estados financieros de la empresa, asimismo tener en cuenta la inversión y el capital con el que se cuenta y el comportamiento que tenga la empresa.

2.3.7 Estudio financiero. El estudio financiero es una parte fundamental de la evaluación de un proyecto de inversión. El cual puede analizar un nuevo emprendimiento, una organización en marcha, o bien una nueva inversión para una empresa, como puede ser la creación de una nueva área de negocios, la compra de otra empresa o una inversión en una nueva planta de producción.

2.3.8 Estudio social. Hace referencia a todos aquellos estudios, investigaciones y análisis que se realizan sobre la sociedad ya sea en su conjunto como en forma individual a los miembros que la componen. Los estudios sociales han sido siempre de gran utilidad e importancia para el hombre porque son los que le permiten conocer aquellos fenómenos relacionados con sus estructuras sociales, su comportamiento, su historia, sus intereses, etc. En términos específicos, la idea de estudios sociales puede variar de país en país a nivel académico ya que no hay una sola definición de este campo de la investigación.¹¹

2.3.9 Estudio ambiental. El estudio de impacto ambiental es el instrumento básico para la toma de decisiones sobre los proyectos, obras o actividades que requieren licencia ambiental y se exigirá en todos los casos en que se requiera licencia ambiental de acuerdo con la ley y este reglamento. El objetivo es la identificación, predicción y evaluación de los impactos significativos positivos y/o negativos, que pueden producir una o un conjunto de acciones de origen antrópico sobre el medio ambiente físico, biológico y humano.¹²

2.4 MARCO LEGAL

Para la realización del siguiente proyecto de trabajo se tomaran como bases legales las siguientes disposiciones:

2.4.1. Ley 79 de 1988. El propósito de la presente Ley es dotar al sector cooperativo de un marco propicio para su desarrollo como parte fundamental de la economía nacional, de acuerdo con los siguientes objetivos:

- a. Facilitar la aplicación y práctica de la doctrina y los principios del cooperativismo.
- b. Promover el desarrollo del derecho cooperativo como rama especial del ordenamiento jurídico general.

¹¹ COLOMBIA, DEFINICION ABC, ESTUDIO SOCIAL. Disponible en Línea. <http://www.definicionabc.com/social/estudios-sociales.php>

¹² COLOMBIA, AUTORIDAD NACIONAL DE ESTUDIOS AMBIENTALES, ESTUDIO AMBEINTAL. Disponible en Línea. <http://www.anla.gov.co/contenido/contenido.aspx?conID=8052&catID=1373>

- c. Contribuir al fortalecimiento de la solidaridad y la economía social.
- d. Contribuir al ejercicio y perfeccionamiento de la democracia, mediante una activa participación.
- e. Fortalecer el apoyo del Gobierno Nacional, departamental y municipal al sector cooperativo.
- f. Propiciar la participación del sector cooperativo en el diseño y ejecución de los planes y programas de desarrollo económico y social.
- g. Propender al fortalecimiento y consolidación de la integración cooperativa en sus diferentes manifestaciones.
- h. El estado garantiza el libre desarrollo del cooperativismo, mediante el estímulo, la protección y la vigilancia, sin perjuicio de la autonomía de las organizaciones cooperativas.

13

2.4.2 Ley 454 de 1998. El objeto de la presente ley es el determinar el marco conceptual que regula la economía solidaria, transformar el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Administrativo Nacional de la Economía solidaria, crear la superintendencia de la economía solidaria, crear el fondo de garantías para las cooperativas financieras y de ahorro y crédito, dictar normas sobre la actividad financiera de las entidades de naturaleza cooperativa y expedir otras disposiciones en correspondencia con lo previsto en los artículos 58, 33 y concordantes de la Constitución Política de Colombia.¹⁴

2.4.3 Decreto 1481 de 1989. Por el cual se determinan la naturaleza, características, constitución, regímenes internos de responsabilidad y sanciones, y se dictan medidas para el fomento de los fondos de empleados. El Presidente de la República de Colombia, en uso de las facultades extraordinarias que le confiere el artículo 131 de la Ley 79 de 1988. El objetivo del presente Decreto es dotar a los fondos de empleados de un marco jurídico adecuado para su desarrollo, promover la vinculación de los trabajadores a estas empresas asociativas de economía social y garantizar el apoyo del Estado a las mismas.¹⁵

2.4.4 Decreto 427 de 1996. El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial la conferida por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y el parágrafo del artículo 40 y el artículo 148 del Decreto

¹³ COLOMBIA, LEY 79 DE 1988. Disponible en Línea. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=9211>

¹⁴ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA, LEY 454 DE 1998. Disponible en Línea. <http://www.grupofep.com/leyes/LEY454DE1998.pdf>

¹⁵ COLOMBIA, PRESIDENTE DE LA REPUBLICA, DECRETO 2150 DE 1995. Disponible en Línea. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1208>

2150 de 1995, realiza el registro de las personas jurídicas sin ánimo de lucro. Las personas jurídicas sin ánimo de lucro de que tratan los artículos 40 a 45 y 143 a 148 del Decreto 2150 de 1995 se inscribirán en las respectivas Cámaras de Comercio en los mismos términos, con las mismas tarifas y condiciones previstas para el registro mercantil de los actos de las sociedades comerciales.

Para el efecto, el documento de constitución deberá expresar cuando menos los requisitos establecidos por el artículo 40 del citado Decreto y nombre de la persona, entidad que desempeña la función de fiscalización, si es del caso. Así mismo, al momento de registro suministrará a las Cámaras de Comercio la dirección, teléfono y fax de la persona jurídica.¹⁶

¹⁶ COLOMBIA. NORMAS LEGALES. DECRETO 427 DE 1996. Disponible en Línea. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1333>

3. DISEÑO METOLOGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACION

El proyecto se realizara teniendo en cuenta la investigación descriptiva, que representa el registro, análisis e interpretación de los diferentes fenómenos, de acuerdo con lo que se quiere indagar y así en este caso conocer la situación actual de los empleados del Colegio Cristiano Luz y Vida, “Chavos y Chavitas” del Municipio de Ocaña, para mejorar su nivel de vida a través de la creación de un fondo de empleados.

3.2 POBLACION

La población de estudio para la realización de este proyecto de grado estará conformada por treinta (30) docentes, una (1) auxiliar, dos (2) secretarias, un portero (1), una (2) servicios generales, y una (1) rectora para un total de 37 trabajadores, vinculados al Colegio Cristiano Luz y Vida, “Chavos y Chavitas” en el año 2015 del Municipio de Ocaña Norte de Santander.

3.3 MUESTRA

Para la elaboración del presente proyecto se debe reconocer que el tamaño de la población en finita y relativamente pequeña y por lo tanto estará determinado por la totalidad de 37 empleados del Colegio Cristiano Luz y Vida, “Chavos y Chavitas” del Municipio de Ocaña, Norte de Santander.

3.4 TÉCNICAS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para ejecutar el proyecto de grado, se llevara a cabo como técnica de recolección de datos la encuesta, realizando preguntas precisas para obtener información sobre el pago de la cuota de admisión, la capacidad de pago, la demanda que tendrá el Fondo, el conocimiento sobre fondos de los empleados entre otros.

3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

La información recolectada mediante la técnica de la encuesta se tabulará cuantitativamente a través de tablas y gráficas, y cualitativamente mediante el análisis de cada respuesta.

4. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

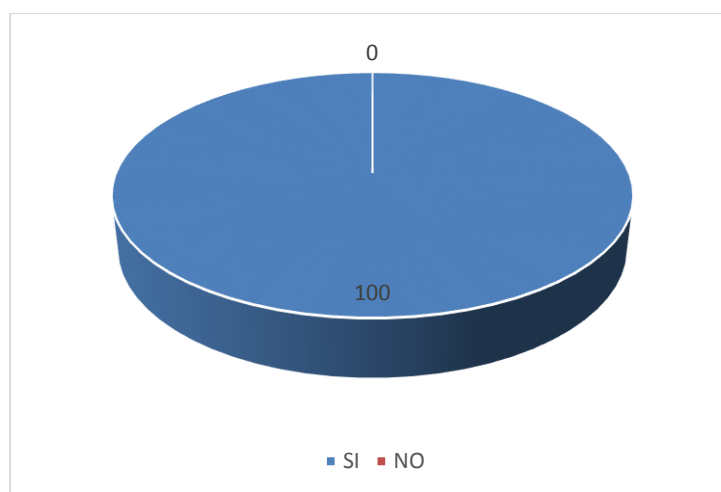
A continuación se presentan los resultados en tablas, gráficos y análisis cuantitativo arrojado por las encuestas que fueron aplicadas a los 37 empleados del Colegio Cristiano Luz y Vida, “Chavos y Chavitas” de Ocaña, Norte de Santander.

Tabla 1. Conocimiento sobre los fondos de empleados.

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	37	100
NO	0	0
TOTAL	37	100

Fuente: Empleados Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” Ocaña.

Grafica 1. Conocimiento sobre los fondos de empleados.



Fuente: Empleados Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” Ocaña.

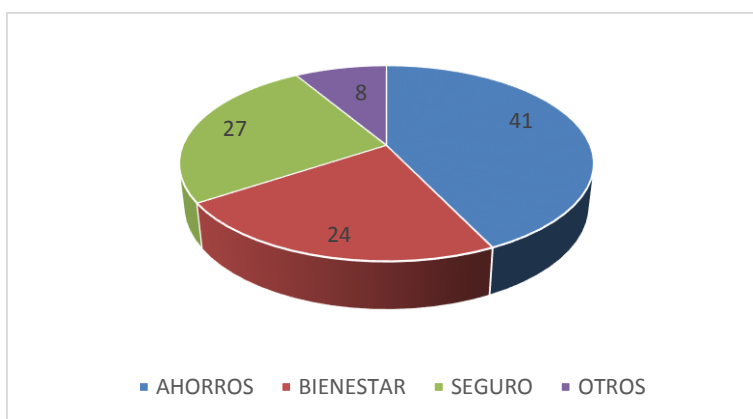
De los 37 empleados del Colegio Cristiano Luz y Vida “chavos y chavitas” de Ocaña Norte de Santander, el 100% tienen conocimiento de un fondo de empleados y la importancia que tienen en una empresa, pero sobretodo el apoyo de estos para mejorar la economía del asociado y su grupo familiar.

Tabla 2. Funciones de los fondos de empleados.

ITEM	FRECUENCIA	%
AHORROS	15	41
BIENESTAR	9	24
SEGURO	10	27
OTROS	3	8
TOTAL	37	100

Fuente: Empleados Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” Ocaña.

Grafica 2. Funciones de los fondos de empleados.



Fuente: Empleados Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” Ocaña.

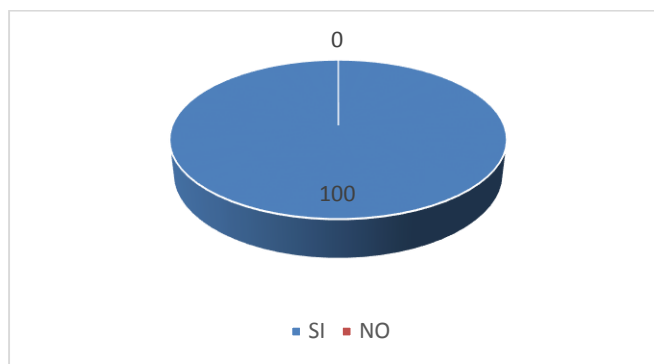
Al indagar a los 37 empleados del Colegio Cristiano Luz y Vida “chavos y chavitas” de Ocaña Norte de Santander, consideran que la función principal de un fondo de empleados es el ahorro con un 41%, y un 24% seguro para satisfacer sus necesidades que se pueden presentar a futuro, estos dos porcentajes son importantes para el proyecto, ya que ayuda a identificar la oportunidad de prestar el servicio, y de brindar calidad para sus vidas.

Tabla 3. Aceptación para la creación de un fondo de empleados.

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	37	100
NO	0	0
TOTAL	37	100

Fuente: Empleados Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” Ocaña.

Grafica 3. Aceptación para la creación de un fondo de empleados.



Fuente: Empleados Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” Ocaña.

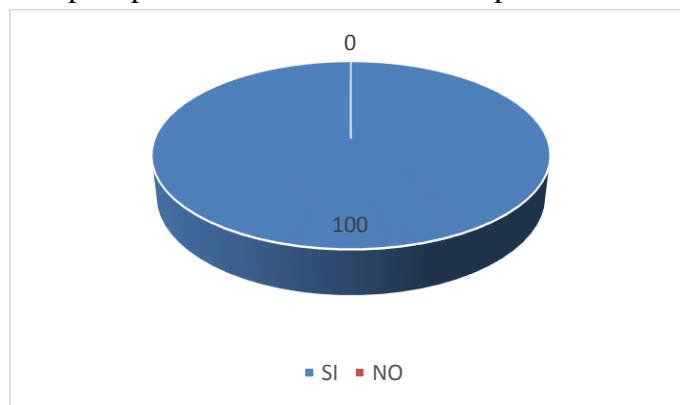
El 100% de los encuestados aceptaron la creación de un fondo de empleados para el Colegio Cristiano Luz y Vida “chavos y chavitas” de Ocaña Norte de Santander, porque los beneficios son grandes para los empleados en cuanto ahorro, crédito y protección social, mejorando la calidad de vida de los asociados y por extensión a los miembros del grupo familiar.

Tabla 4. Disposición para pertenecer a un fondo de empleados.

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	37	100
NO	0	0
TOTAL	37	100

Fuente: Empleados Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” Ocaña.

Grafica 4. Disposición para pertenecer a un fondo de empleados.



Fuente: Empleados Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” Ocaña.

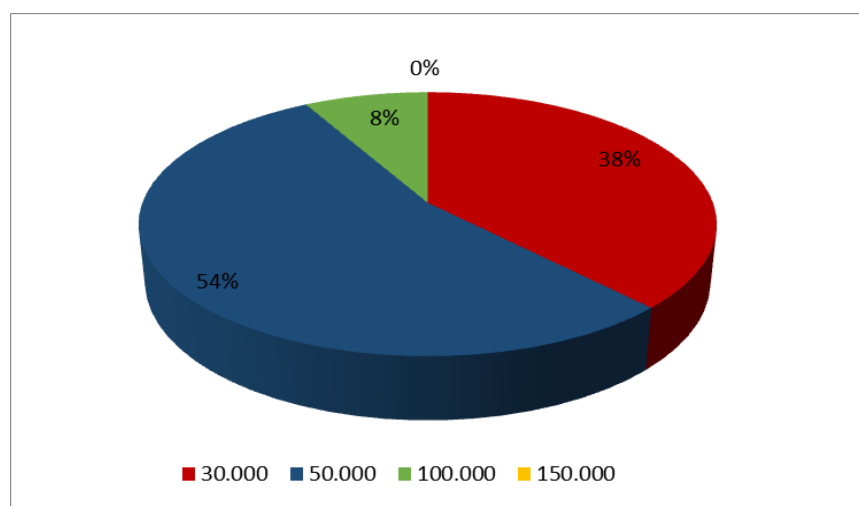
Con un 100% los empleados del Colegio Cristiano Luz y Vida “chavos y chavitas” de Ocaña Norte de Santander, están dispuestos a pertenecer a este fondo de empleados para garantizar su sostenibilidad económica y social debido a que esto ayudara a satisfacer necesidades de ahorro, salud, educación y ocio.

Tabla 5. Valor que está dispuesto a cancelar como cuota de admisión y sostenimiento al fondo.

ITEM	FRECUENCIA	%
30.000	14	38
50.000	20	54
100.000	3	8
150.000	0	0
TOTAL	37	100

Fuente: Empleados Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” Ocaña.

Grafica 5. Valor que está dispuesto a cancelar como cuota de admisión y sostenimiento al fondo.



Fuente: Empleados Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” Ocaña.

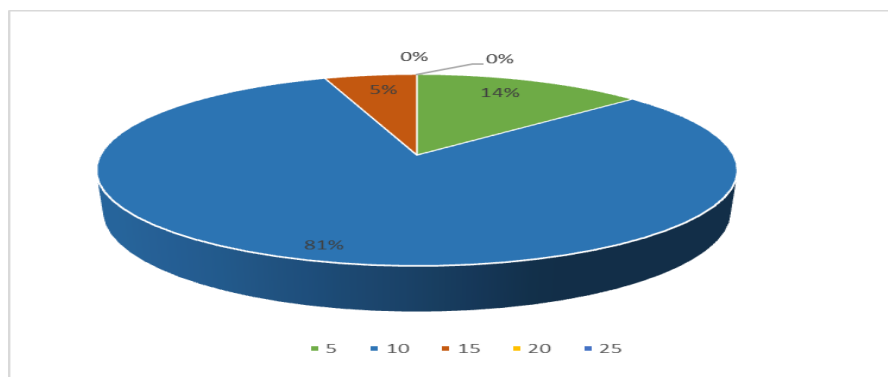
Según los encuestados, el 38% afirmaron que pueden cancelar \$ 30.000 pesos mensualmente, mientras que el 54% dicen que pueden cancelar hasta \$ 50.000 pesos y un 8% \$ 100.000 lo cual corresponde una suma importante para el funcionamiento y para el logro del objetivo del fondo.

Tabla 6. Porcentaje mínimo del salario legal vigente dispuesto a cancelar mensualmente.

ITEM	FRECUENCIA	%
5%	5	14
10%	30	81
15%	2	5
20%	0	0
25%	0	0
TOTAL	37	100

Fuente: Empleados Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” Ocaña.

Grafica 6. Porcentaje mínimo del salario legal vigente dispuesto a cancelar mensualmente.



Fuente: Empleados Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” Ocaña.

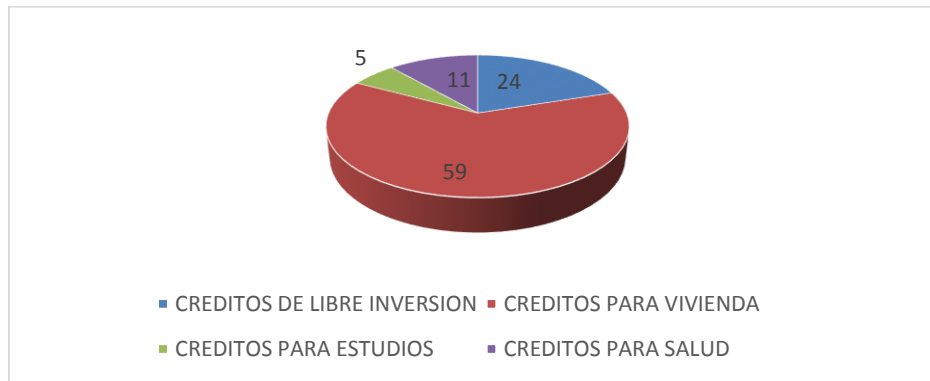
De las 37 personas encuestadas, el 14% de los empleados consideran pagar el 5% del salario mínimo legal vigente para el fondo de empleados, mientras que un 81% consideran pagar un 10% del salario mínimo legal vigente y un 5% el 15% del salario mínimo legal vigente.

Tabla 7. Tipos de crédito que se desea encontrar en el fondo.

ITEM	FRECUENCIA	%
CRÉDITOS DE LIBRE INVERSIÓN	9	24
CRÉDITO PARA VIVIENDA	22	59
CRÉDITOS PARA ESTUDIOS	2	5
CRÉDITOS PARA SALUD	4	11
TOTAL	37	100

Fuente: Empleados Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” Ocaña.

Grafica 7. Tipos de crédito que se desea encontrar en el fondo.



Fuente: Empleados Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” Ocaña.

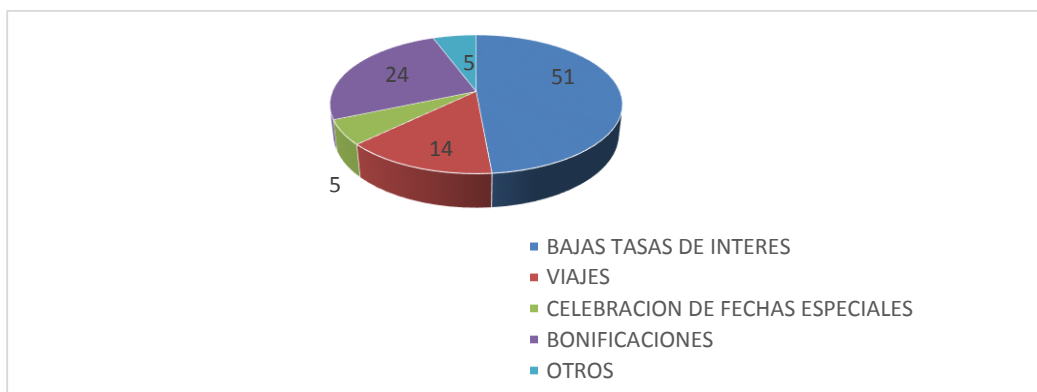
Un 59% de los encuestados desea principalmente créditos para vivienda, un 24% créditos de libre inversión, un 11% créditos para salud y un 5% crédito para los estudios de estos. Analizada la información obtenida los empleados en su mayoría desean créditos con bajas tasas de interés para obtener su vivienda propia.

Tabla 8. Beneficios al recibir del fondo de empleados.

ITEM	N	%
BAJAS TASAS DE INTERES	19	51
VIAJES	5	14
CELEBRACION DE FECHAS ESPECIALES	2	5
BONIFICACIONES	9	24
OTROS	2	5
TOTAL	37	100

Fuente: Empleados Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” Ocaña.

Grafica 8. Beneficios al recibir del fondo de empleados.



Fuente: Empleados Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” Ocaña.

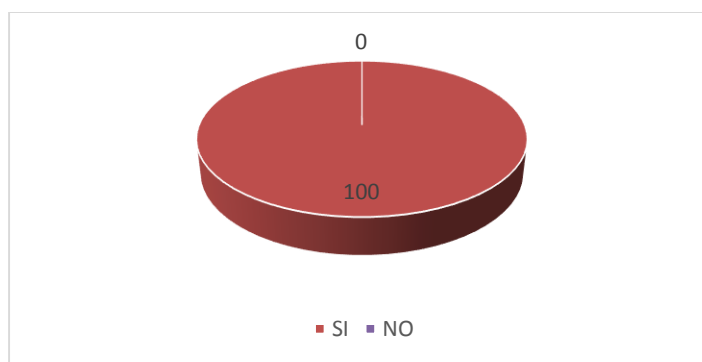
Para los empleados del Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” de Ocaña Norte de Santander, desean que el fondo de empleados les genere beneficios como bajas tasas de interés con un 51% para acceder a créditos, un 24% considera que estos brinden bonificaciones para sus asociados, y entre el 14% y el 5% anhelan obtener beneficios para realizar viajes y celebraciones especiales. Con un 5% los empleados consideran que otros servicios se pueden ofrecer en aspectos como en salud y recreación.

Tabla 9. Instalaciones del Colegio para el funcionamiento del fondo de empleados.

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	37	100
NO	0	0
TOTAL	37	100

Fuente: Empleados Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” Ocaña.

Grafica 9. Instalaciones del Colegio para el funcionamiento del fondo de empleados.



Fuente: Empleados Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” Ocaña.

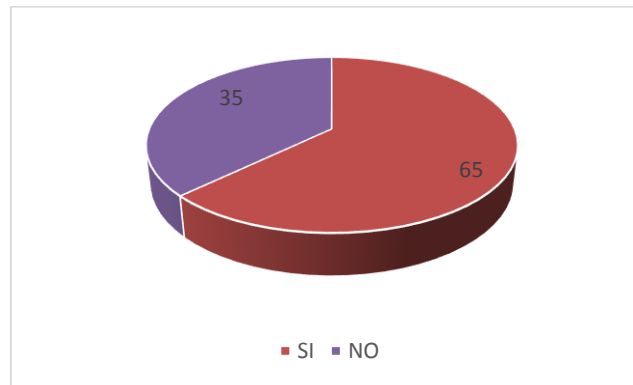
Con un 100% los empleados desean que el funcionamiento del fondo de empleados se realice dentro de las instalaciones del Colegio Cristiano Luz y Vida de la ciudad de Ocaña Norte de Santander, para que de esta manera se pueda ofrecer todos sus servicios a esta comunidad y así satisfacer las necesidades de ellos.

Tabla 10. Descuentos en nómina el valor para el ahorro y/o crédito?

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	24	65
NO	13	35
TOTAL	37	100

Fuente: Empleados Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” Ocaña.

Grafica 10. Descuentos en nómina el valor para el ahorro y/o crédito?



Fuente: Empleados Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavistas” Ocaña.

Los empleados del Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavistas” de Ocaña Norte de Santander, con un 65% desean que los descuentos se realicen directamente en la nómina el valor del ahorro y/o crédito, mientras que el 35% no quiere que se realice este procedimiento sino ejecutarlos ellos mismos.

4.2 DIAGNOSTICO SITUACIONAL

Según los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los empleados del Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavistas” de Ocaña Norte de Santander, el 100% tienen conocimiento de un fondo de empleados y la importancia que tiene este en una empresa, por lo tanto también los beneficios a los que pueden acceder, según los encuestados desean obtener beneficios en cuanto ahorros con un 41% y un 27% en seguros para ellos y sus familias.

De lo anterior se denota que la totalidad de los empleados encuestados quieren participar en el fondo de empleados, aceptando la creación de este, ya que los beneficios son grandes para los empleados en cuanto ahorro, crédito y protección social, mejorando la calidad de vida de los asociados y los integrantes del mismo.

En cuanto a la cuota que deben cancelar los asociados del fondo de empleados según las encuestas el 54% manifestaron su capacidad económica para cancelar \$ 100.000 mensualmente, con el fin de lograr la sostenibilidad, permanencia y progreso del fondo, es decir estarían dispuestos de pagar el 10% del salario mínimo legal vigente para el fondo de empleados.

Para el funcionamiento del fondo, los empleados encuestados desean que sus instalaciones sean dentro del mismo Colegio “Chavos y Chavistas” para mayor accesibilidad a él, además lo que quieren es que este les brinde bienestar social y muchos beneficios para ellos y sus

familias en general. Por otra parte es necesario de una junta directiva que se encarguen de realizar todos los procedimientos pertinentes para el funcionamiento correcto de este fondo y que tenga un objetivo principal que es solucionar todas sus necesidades económicas y sociales.

De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas se denota la viabilidad para el fondo de empleados en el Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavistas” de Ocaña Norte de Santander, debido a la necesidad de los empleados de mejorar su calidad de vida.

4.3 ESTUDIO DE MERCADOS

El estudio de mercado, es el primer paso que se realiza cuando se desea definir la viabilidad del proyecto, para obtener información respecto a la demanda potencial, el precio que están dispuestos a pagar los demandantes y el establecimiento de las características y especificaciones del servicio a implementar. Para la ejecución de este proyecto, el estudio de mercados inicia con un sondeo acerca del contexto para conocer la demanda, oferta, precios, canal de distribución, estrategias, publicidad y promoción.

4.3.1 Descripción del servicio. El propósito de FECCO, es ofrecer servicios de ahorro en diferentes modalidades ya sea a corto o largo plazo, y créditos directos para la educación del asociado o su familia, compra o mejora de su vivienda, para financiar bienes de consumo y actividades micro empresariales que busquen incrementar el patrimonio del asociado y su núcleo familiar.

Portafolios de Servicios. El Fondo de Empleados contara con las siguientes modalidades para sus asociados:

Crédito. Nuestro objetivo es conceder créditos de forma directa a los asociados en las modalidades y condiciones de acuerdo al reglamento del Fondo, con baja tasa de interés, reembolsos inmediatos (de un día para otro), solo se exigirá la documentación requerida, no se cobrara por el estudio de crédito, las cuotas se descontaran directamente de la nómina. La junta directiva del Fondo diseñara las políticas administrativas y legales para la administración de este.

Ahorro. Es un sistema de captación de dinero que es ofrecido para los asociados teniendo como objetivo básicamente la seguridad, y rentabilidad, los depósitos se hacen directamente por nómina, recibiendo beneficios quienes ahorran a través del Fondo. Además se cumplirá con las obligaciones estipuladas por la ley y los recursos serán invertidos de forma segura y rentable.

Protección social. El fondo les otorgara pagos a sus asociados beneficiados en cuestiones de salud, previsión, seguridad social, calamidad doméstica, gastos funerarios, nacimiento de un hijo, bien sea para el asociado o uno de los integrantes del grupo familiar básico. Además se enfoca en áreas de salud, recreación, capacitación y programas de bienestar para todos sus asociados.

Otros servicios. El fondo de empleados permiten la ejecución de otros servicios como la realización de negocios, pagos de servicios de telefonía celular, vacaciones para su familia, compra de artículos como electrodomésticos, vehículos, joyas, ropa, juguetes, periódicos, revistas y computadores.

4.3.2 Características del servicio. El fondo de empleados se reconocerá por la Razón social, logotipo y slogan.

Nombre y/o Razón Social. El fondo de empleados será registrado como “FECCO”, (fondo de empleados chavos y chavitas Ocaña), una sociedad de derecho privado sin ánimo de lucro, que la identificara por su transparencia, facilidad y oportunidad para sus asociados. Su nombre es de fácil recordación, y representa confiabilidad y seguridad a sus asociados.

El logotipo. El Fondo de empleados “FECCO” tendrá como logotipo:

Figura 1. Logo del fondo de empleados del Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” de Ocaña, Norte de Santander



Fuente: Autores de la investigación

La diversidad de colores del logotipo se tomó basándose a un arcoíris, después de una tormenta, siempre estaremos expuestos por la luz de Dios.

El slogan. El Fondo de Empleados tendrá como slogan **ESTAMOS PARA AYUDARTE** buscando motivar a todos los empleados del Colegio Cristiano “Luz y Vida” brindando una mano amiga en cualquier momento que se necesita

4.3.3 Determinación de la demanda. Análisis de la Demanda. Los trabajadores que cuenta el Colegio Cristiano luz y vida “chavos y chavitas” de Ocaña, Norte de Santander, son de 37 y de acuerdo a las encuestas aplicadas en su totalidad desean participar en la conformación y funcionamiento del fondo “FECCO” debido a que se considera de suma importancia para mejorar la calidad de vida de los empleados. La demanda de este fondo de empleados FECCO, está representada por sus propios asociados y depende del número de solicitudes que serán aprobadas. A muchos de los asociados se les puede negar un crédito o aprobar dependiendo del monto solicitado y su capacidad económica; el proceso debe cumplir con el reglamento debidamente estipulado por FECCO.

Cuadro 1. Determinación de la demanda.

Número de trabajadores del Colegio Cristiano luz y vida “chavos y chavitas” de Ocaña, Norte de Santander.	% de muestra interesada en contratar el servicio del Fondo de empleados “FECCO”.	Población proyectada en la muestra
37	100%	37

Fuente: Autores de la investigación

Característica del mercado. La investigación se proyecta a 5 años tomando como año de partida al 2016, para este fin se tendrá en cuenta a los empleados personas que están interesadas a elegir nuestros servicios en el Fondo de empleados “FECCO”. Según la encuesta aplicada anualmente los 37 empleados del Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Cavitas”, estaría dispuestas a adquirir el servicio, por lo tanto se considera que en el primer año se comience con una demanda de 37 empleados, y un aumento del 15% anualmente.

Cuadro 2. Proyección de la demanda.

AÑOS	1	2	3	4	5
Mercado Potencial	37	43	49	56	64

Fuente: Autores de la investigación

4.3.4 Determinación de la oferta. En la ciudad de Ocaña existen grandes competidores, como son Creedisevir una cooperativa que es reconocida por sus beneficios que se otorgan a todos sus asociados, ofreciendo diversos servicios con iguales facilidades, siguiendo entidades como el Banco de la Mujer, Bancolombia, Banco de Bogotá, Crezcamos, Davivienda, Banca Mía, BBVA, Banco wwb. Por lo tanto el Fondo tendría mucha competencia, pero el objetivo del proyecto es muy atractivo para los empleados del colegio Cristiano Luz y Vida, viéndose beneficiados ellos mismos, ya que lo que se quiere aprovechar es esta oportunidad, con el fin de que el dinero que sea recolectado y los interés sea puesto en disposición para el beneficio del fondo como tal, la satisfacción de sus asociados y su grupo familiar. Y así de acuerdo al comportamiento del mercado la oferta se incrementará según al aumento de la demanda del producto.

4.3.5 Determinación del precio. El fondo de empleados “FECCO” cuenta con 37 asociados, los cuales manifestaron en su totalidad el interés por pertenecer en el fondo, basándonos en el análisis realizado, a través del instrumento de recolección de información (Anexo número 1). Para este caso el valor establecido es de aportar el 10% del salario mínimo legal vigente es decir \$ 64.435 pesos mensualmente, para el sostenimiento de la entidad.

Se pretende realizar un aumento en las tarifas anualmente y durante los 5 primeros años subsiguientes, de acuerdo a la resultante del 3.66% del IPC.

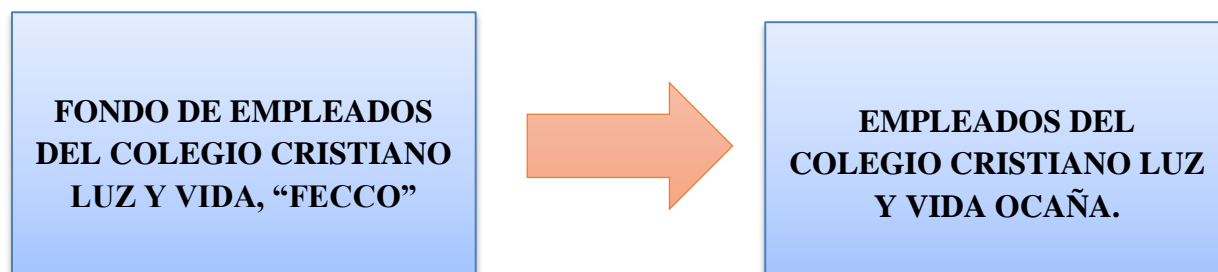
Cuadro 3. Determinación del precio para el sostenimiento del FECCO.

Año	1	2	3	4	5
Sostenimiento de la entidad.	64.435	66.793	69.237	71.772	74.398

Fuente: Autores de la investigación

4.3.5 Canales de distribución. El canal de distribución que se aplicara para el fondo de empleados será de la siguiente manera:

Figura 2: Canales de distribución.



Fuente: Autores de la investigación.

4.3.6 Estrategias de comercialización. Para promocionar los servicios ofrecidos por el fondo, se proponen aplicar las siguientes estrategias:

Implementar campañas publicitarias.

Sensibilizar a los empleados del Colegio Cristiano Luz y Vida la necesidad de pertenecer al fondo.

Promocionar los servicios ofrecidos a través de los diferentes medios de comunicación existentes en la población.

Informar sobre las características y beneficios del servicio.

Persuadir, incentivar, estimular o motivar el uso del servicio.

Realizar estrategias de lanzamiento para que se dé a conocer el servicio y sus bondades.

Desarrollar la imagen de la empresa con un logo y un eslogan que la identifique para el posicionamiento de la misma.

Medios De Comunicación.

Los medios de comunicación a utilizar, son el internet creando grupos en Facebook, twitter y la página del Colegio Cristiano Luz y vida, para dar a conocer el nuevo producto volantes y afiches. La publicidad es una forma de comunicación comercial que intenta incrementar la adquisición del servicio a través de los medios de comunicación y de técnicas de propaganda.

Cuadro 4. Medios de comunicación.

ITEM	VALOR UNTARIO	VALOR TOTAL
Volantes	\$ 30.000	\$ 30.000
Afiches	\$ 60.000	\$ 60.000
TOTAL		\$ 90.000

Fuente: Autores de la investigación.

4.4 ESTUDIO TECNICO

La importancia de este estudio se deriva de la valorización de las variables técnicas y del uso eficiente de los recursos disponibles como son la localización, la tecnología, los equipos, los muebles y las instalaciones necesarias para la prestación del servicio.

4.4.1 Localización. El objetivo de la localización es determinar el sitio estratégico donde se ubicará el fondo de empleados para la prestación del servicio.

Macro-localización. El fondo de empleados “FECCO”, estará ubicada en el Municipio Ocaña., departamento Norte de Santander.

La ciudad de Ocaña, que se encuentra ubicada en la región occidental del departamento Norte de Santander, siendo sus coordenadas las siguientes, 8° 14' 15 N 73° 2' 26 O.

Su extensión territorial es de 460 km², que representa el 2,2% del departamento. Su altura máxima es de 1 202 msnm y la mínima de 761 m.

Ocaña cuenta con un pronóstico de tiempo:

Humedad: 66 %

Temp. máx: 30 °

Temp. mín: 22 °C

Viento: 21 km/h NNE

Límites:

Norte: Departamento Cesar y municipios Teorama, Convención, San Calixto y Ábrego,

Sur: Ábrego

Oriente: La Playa de Belén,

Occidente: Departamento Cesar.

Micro localización. FECCO, se instalara en el Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavistas” en Ocaña Norte de Santander ubicada en la Calle 12 N° 13- 47 Centro- Teléfono: 5622682.

4.4.2 Tamaño del proyecto

4.4.2.1 Capacidad Diseñada. Según la investigación de mercados realizada se pudo detectar que el tamaño del mercado objetivo es de 37 empleados, del Colegio Cristiano luz y vida “chavos y chavitas” de Ocaña, Norte de Santander y que el 100% de ellos está de acuerdo con la creación del fondo. Se estima un incremento anual del 5% en la cobertura total del proyecto con el fin de atender las necesidades de los clientes.

Cuadro 5. Proyección de la demanda.


AÑOS	1	2	3	4	5
Mercado Potencial	37	43	49	56	64

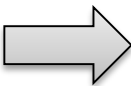
Fuente: Autores de la investigación.


4.4.2 Capacidad instalada. El fondo de empleados “FECCO”, cuenta con la disponibilidad de recursos para su buen funcionamiento y operatividad en pro de lograr su eficiencia y eficacia organizacional.


4.4.3 Procesos de producción. Es una forma administrativa que describe en forma clara y precisa los procesos más importantes y la manera de ejecutarlas por medio de diagramas. Incluye el proceso o nombre de la actividad a describir, los símbolos utilizados con su respectivo nombre. La actividad constituida por el diagrama y la descripción.


Símbolos:

Operación.  Una secuencia de actividades o eventos que ocurren en una máquina o en una estación de trabajo, durante lo cual se alteran intencionalmente una o varias características de un objeto.


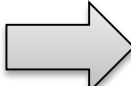



Transporte.  Los movimientos de un objeto de un lugar a otro, excluyendo el movimiento que es una parte integral de una operación o inspección. Por consiguiente, las transportaciones ordinariamente se efectúan entre operaciones, inspecciones, retrasos y almacenamientos.

Inspección.  La comparación de una característica de un objeto con respecto a un estándar de calidad o cantidad.

Espera.  Ocurre un retraso cuando al terminar una operación, transportación, inspección o un almacenamiento, el elemento siguiente no se inicia de inmediato.

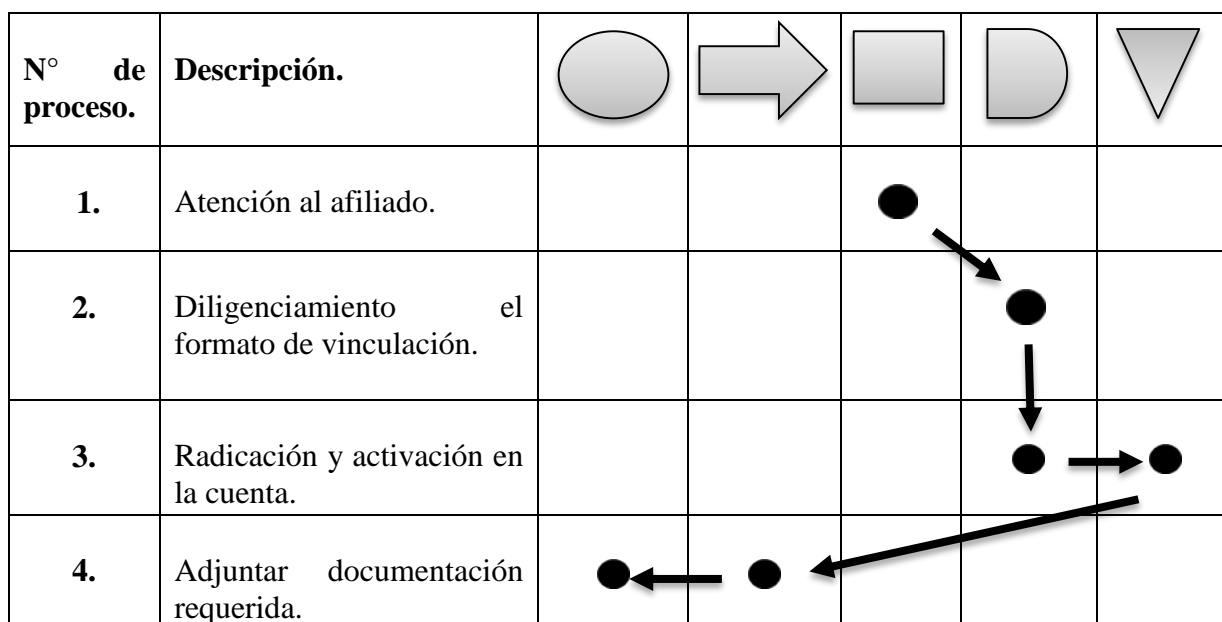
Almacenaje.  La retención de un objeto en un estado y lugar, en donde para moverlo se requiere de una autorización.

Cuadro 6. Proceso de ejecución del crédito.

N° de proceso.	Descripción.					
1.	Asesorías sobre los servicios de crédito.					
2.	Análisis y procesamiento de la información del riesgo crediticio.					
3.	Estudio y consolidación y legalización de garantías.					
4.	Desembolsos dentro del plazo previsto reglamentariamente.					

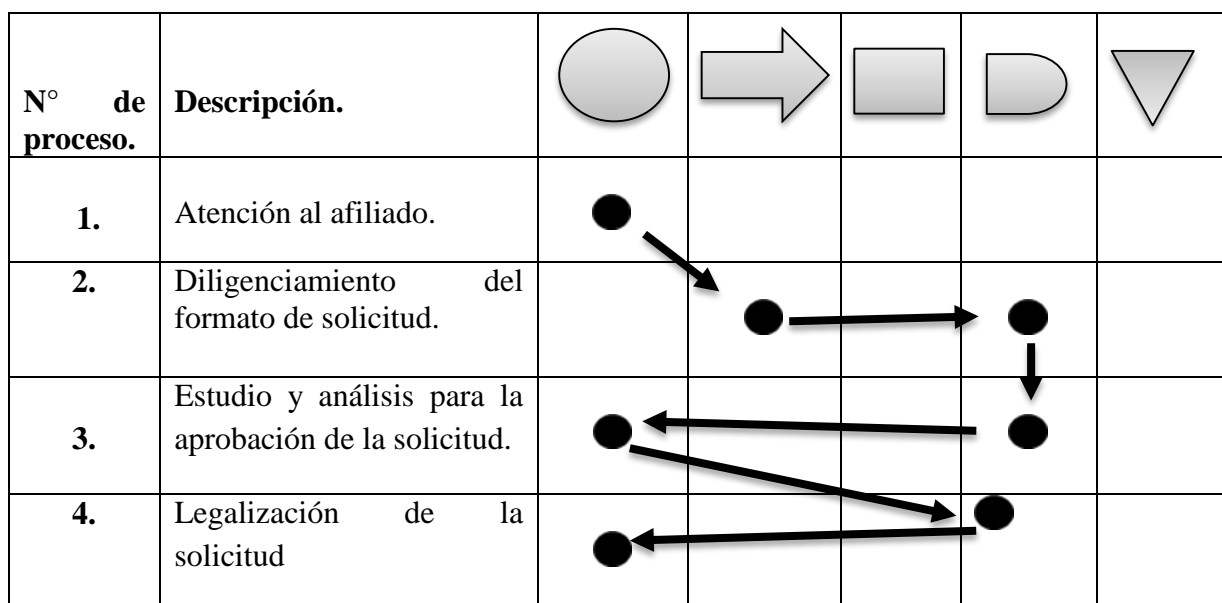
Fuente: Autores de la investigación.

Cuadro 7: Proceso de ejecución del ahorro.



Fuente: Autores de investigación.

Cuadro 8: Proceso de ejecución de la protección social y otros.



Fuente: autores de la investigación

4.4.4 Necesidades y requerimientos. Para el inicio de las operaciones del Fondo de empleados FECCO, en el Colegio Cristiano Luz Y Vida, se requiere de lo siguiente:

Cuadro 9. Equipos de computación y comunicación.

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	VALOR TOTAL
Portátil	1	750.000	750.000
Impresora	1	250.000	250.000
TOTAL DE EQUIPOS DE COMPUTACIÓN			1.000.000

Fuente: Autores de la investigación

Cuadro 10. Muebles y enseres de oficina

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	VALOR TOTAL
Escritorio de madera	1	200.000	200.000
Silla de trabajo	1	120.000	120.000
Silla de visitantes	1	20.000	20.000
TOTAL DE MUEBLES Y ENSERES			340.000

Fuente: Autores de la investigación

Cuadro 11. Útiles de oficina.

DESCRIPCION	Cantidad	Precio unitario	Valor total
Hojas tamaño carta resma	1	9000	9000
Carpetas A-Z	1	6000	6000
Clips pequeños caja 100 unidades.	1	1500	1500
Ganchos grapadoras caja mediana	1	2700	2700
Lapiceros caja (12 U)	1	7000	7000
Talonarios de contabilidad	2	3000	6000
Grapadoras	1	8000	8000
Perforadora	1	7800	7800
Sellos	1	5000	5000
Bandejas organizadoras	1	8500	8500
TOTAL			61.500

Fuente: Autores de la investigación

4.4.5 Necesidades del recurso humano. Se contara con personal administrativo y operativo especializado en la ejecución de las actividades a realizar. La actividad económica de la empresa implica la utilización de los servicios de personal que tenga la capacidad, dominio y conocimientos en área administrativa- financiera para operar en el fondo de empleados, para manejar de forma eficaz y eficiente.

Para el funcionamiento del fondo de empleados del Colegio Cristiano “Chavos y Chavitas” FECCO, es necesario un gerente y una secretaria para la prestación del servicio.

Cuadro 12: Gastos del personal.

CONCEPTO (MENDUAL)	GERENTE	SECRETARIA
SALARIO	\$844.350	\$644.350
AUXILIO DE TRANSPORTE	\$74.000	\$74.000
SALUD	\$54.769	\$54.769
PENSION	\$77.322	\$77.322
VACACIONES	\$26.804	\$26.804
CESANTIAS	\$53.674	\$53.674
INTERESES SOBRE CESANTIAS	\$536	\$536
PRIMAS	\$53.695	\$53.695
TOTAL	\$1.185.150	\$985.150

Fuente: Autores de la investigación.

4.4 ESTUDIO ADMINISTRATIVO Y LEGAL

4.5.1 Misión. El fondo de empleados “FECCO” del Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” está comprometido con ofrecer las mejores posibilidades de ahorro, crédito competitivo y bienestar social, buscando elevar la calidad de vida y ayuda mutua de sus asociados y sus familias, brindándoles beneficios económicos, sociales y culturales.

4.5.2 Visión. Para el año 2020, ser reconocida como una entidad solidaria y confiable de gran apoyo económico y social para sus asociados y su grupo familiar.

4.5.3 Objetivos. EL Fondo de Empleados “FECCO” del Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas”, tiene como principales objetivos específicos:

Brindar excelente atención al cliente y permanente disposición de servicio para satisfacer al asociado y su familia.

Fomentar el ahorro como estrategia fundamental de crecimiento y desarrollo para los asociados.

Establecer un plan de créditos dirigidos a los asociados de fácil adquisición y bajas tasas de interés.

Inculcar los derechos y obligaciones de los asociados como parte fundamental de la organización.

Generar en los asociados principios de trabajo en comunidad, solidaridad y grupo, para el fortalecimiento de su empresa.

Impulsar políticas de servicios culturales, recreativos y deportivos que contribuyan al cuidado físico y mental de los asociados.

4.5.4 Estrategias Administrativas. FECCO, El Fondo de Empleados del Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” tiene como principales estrategias administrativas:

Seleccionar a los asociados para que participen en los diferentes cargos del Fondo de empleados “FECCO”

Fortalecer el portafolio de productos financieros, a través de nuevas líneas de crédito y un fortalecimiento tecnológico al servicio de sus asociados.

Desarrollar y fortalecer nuevas alianzas que permitan el crecimiento personal y profesional de los asociados.

Desarrollar programas de innovación y tecnología para beneficio de los asociados del Fondo de empleados.

Realizar actividades de integración con los asociados y sus familias, incentivándolos para estrechar lazos de amistad y compañerismo.

Capacitar frecuentemente a los asociados sobre la administración y dirección del fondo de empleados.

Liderar procesos sobre sentido de pertenencia, armonía y de cordialidad para un mejor manejo que garanticen el buen actuar y vivir en sociedad.

Motivar a los asociados y a los empleados con incentivos y premios para que el nivel de satisfacción sea el mejor.

4.5.5 Valores Corporativos. El Fondo de Empleado “FECCO” del Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas” cuenta con los siguientes valores corporativos:

Democracia. Nuestros asociados serán simultáneamente aportantes y gestores para la toma de decisiones que contribuyan al desarrollo del Fondo.

La dirección y administración de “FECCO” se encuentra en manos de sus asociados con base en la igualdad.

Honestidad. Somos coherentes con nuestros principios y valores éticos y morales, lo manifestamos con actividades relacionadas con honradez, decencia, franqueza, y transparencia aplicadas a “FECCO” en las finanzas, tasas, la verdad en los informes y estados financieros. Es el valor más importante para el cooperativismo.

Ayuda Mutua. Nuestros asociados del Fondo no pueden ser sujetos pasivos de la acción benéfica de otros, sino partícipes activos para el mejoramiento de su propio

destino. En este valor se fundamenta el cooperativismo y es el más conocido e identificable. Es un valor básico que pertenece a la naturaleza del movimiento, basado en la autoayuda.

Conocimiento. Los usuarios de “FECCO” deben tener claro el desarrollo consiente de pensamiento, competencias y tecnologías que permitan construir un saber, tener una visión crítica y transformadora de la realidad, facilitar la participación y la competitividad.

Solidaridad. Buscamos alternativas de solución a las necesidades de los usuarios del Fondo, con ayuda mutua y autogestión, aumentando esfuerzos y recursos que nos permitan crecer y mejorar la calidad de vida de usuarios y sus familias.

Responsabilidad. Estamos comprometidos con el logro de los objetivos, asumiendo las responsabilidades en la conducción del fondo de empleados y no delegarla a personas ajenas, con la satisfacción de los asociados, el desarrollo personal de los colaboradores y su contexto empresarial.

Equidad. Atendemos las necesidades en cuanto al Fondo, expectativas e intereses de todos en igualdad de condiciones y oportunidad para todos.

Lealtad. Defendemos, apoyamos y nos comprometemos a estar con “FECCO” en momentos de éxito como en los de dificultades, encaminados con su crecimiento y desarrollo.

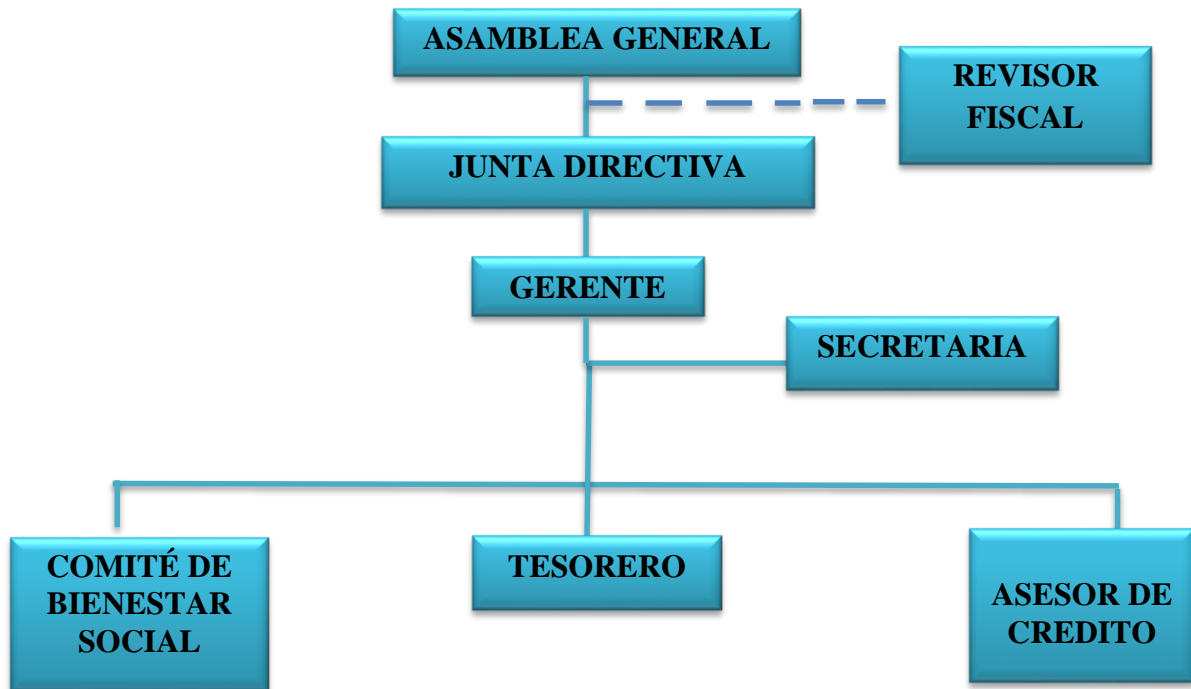
Integridad. Contamos con personal educado, honesto, que tenga control emocional, que tenga respeto por sí mismo, apropiado, que tenga respeto por los demás, responsable, disciplinado, directo, puntual, leal, pulcro y que tenga firmeza en sus acciones, por lo tanto, debe ser una persona atenta, correcta e intachable.

Flexibilidad. Apropiamos y gestionamos el conocimiento pertinente para adaptarnos constantemente a las necesidades de nuestros clientes y a los cambios del entorno de “FECCO”.

4.5.6 Política De Calidad

El Fondo De Empleados FECCO tiene como política de calidad trabajar para ofrecer al asociado oportunidades que propicien la solución de necesidades de Ahorro, Crédito y Bienestar Social, mediante la cultura del ahorro, el ejercicio de la solidaridad y la prestación de un servicio confiable, ágil, amable y oportuno, apoyados en el compromiso de nuestros asociados, la estabilidad financiera del fondo, talento humano idóneo basados en la calidad y la mejora continua de los procesos.

4.5.7 Estructura Organizacional



4.5.8 Manual de Funciones

ASAMBLEA GENERAL. La Asamblea General será el máximo órgano de dirección del Fondo de Empleados FECCO del colegio “luz y vida chavos y chavitas”; conformada por la reunión debidamente convocada de los asociados hábiles elegidos como delegados y sus decisiones serán obligatorias para la totalidad de los asociados siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, estatutarias y reglamentarias.

En las Asambleas Generales cada asociado o delegado participa en igualdad de derechos sin consideración a la cuantía de sus aportes, antigüedad en el Fondo de Empleados FECCO ni discriminaciones o privilegios.

Funciones de la asamblea general.

- Elegir los miembros principales y suplentes de la Junta Directiva, del Comité de Control Social y el Revisor Fiscal.
- Estudiar y aprobar o desaprobar los estados financieros y el proyecto de distribución de excedentes que debe presentar la Junta Directiva acompañados de un informe con el visto bueno del Revisor Fiscal.
- Analizar los informes de los órganos de administración y vigilancia.
- Fijar la proporción en que se debe repartir la cuota periódica obligatoria entre Aportes Sociales y Ahorro Permanente.

- Reformar los Estatutos.
- Aprobar reglamento sobre devolución del Ahorro Permanente.
- Delegar a la Junta Directiva cualquiera de las atribuciones que le correspondan cuando lo estime conveniente para los fines sociales.
- Decidir la fusión, incorporación, transformación, disolución y liquidación, cuando una de estas sea necesaria.
- Ejercer las demás funciones que de acuerdo con la ley y los presentes Estatutos le correspondan.

LA JUNTA DIRECTIVA: La Junta Directiva será el órgano administrativo de dirección y decisión sujeta a la Asamblea General, cuyos mandatos ejecutará y estará integrada por asociados hábiles en número de cinco (5) principales con sus respectivos suplentes personales para un período de dos (2) años, pudiendo ser reelegidos o removidos libremente.

La Junta Directiva empezará a ejercer sus funciones una vez sea inscrita de conformidad con las normas legales. Los respectivos cargos se ejercerán hasta la posesión de quienes deban reemplazarlos según disposiciones legales, estatutarias o reglamentarias.

Funciones de la junta directiva.

- Expedir su propio reglamento y los demás que sean necesarios y convenientes para la dirección y organización del Fondo de Empleados FECCO.
- Nombrar a Gerente que será el mismo representante legal.
- Nombrar o remover libremente al Representante Legal, y a los miembros de los comités que se creen.
- Convocar a Asamblea General.
- Examinar, aprobar o desaprobar los balances mensuales y los informes sobre la marcha del Fondo de Empleados FECCO, presentados por la administración de este.
- h. Reglamentar los servicios que preste el Fondo de Empleados FECCO, la consecución de créditos, retiro de ahorros y fijación de cuotas de ingreso.
- Decidir sobre la admisión, retiro y sanciones de los asociados y sobre los recursos de reposición interpuestos por estos, de conformidad con el reglamento que expida, con respeto de los términos previstos en estos Estatutos.
- Establecer y organizar de conformidad con los Estatutos, los servicios y Comités del Fondo de Empleados FECCO para cumplir eficazmente con los objetivos sociales.
- Fijar las políticas de crédito, reglamentarlas o modificarlas cuando las circunstancias del Fondo así lo ameriten.
- Cumplir y hacer cumplir los mandatos de la Asamblea General, las disposiciones de los presentes Estatutos y las reglamentaciones o acuerdos aprobados por el Fondo de Empleados FECCO.
- Expedir acuerdos o resoluciones reglamentarias de las sanciones de amonestaciones e imposición de multas.

GERENTE: El Gerente es el representante legal del FECCO, principal ejecutor de las decisiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva y superior de todos los funcionarios del FECCO. El Gerente será nombrado por la Junta Directiva para un PERÍODO de un año y podrá ser reelegido o removido libremente.

Funciones del gerente.

- Ejecutar los acuerdos y resoluciones de la Asamblea General y de la Junta Directiva.
- Representar al Fondo en todas las actuaciones judiciales y extrajudiciales.
- Proponer las políticas de FECCO, estudiar los programas de desarrollo y preparar los proyectos de presupuestos para someterlos a consideración de la Junta Directiva.
- Nombrar y remover a los asociados de FECCO de acuerdo con la planta de personal que establezca la Junta Directiva; velar por una adecuada política de relaciones humanas y por el cumplimiento de las disposiciones que regulan los contratos de trabajo.
- Comunicar periódicamente a la Junta Directiva acerca del desarrollo de las actividades de FECCO, procurar que los asociados reciban información oportuna sobre los servicios y demás asuntos de interés y preparar el informe anual que la administración presente a la Asamblea General.
- Dirigir y supervisar la prestación de los servicios y el desarrollo de los programas, cuidar de que todas las operaciones se ejecuten debida y oportunamente y velar porque los bienes y valores se hallen adecuadamente protegidos.
- Estudiar y aprobar las operaciones de crédito dentro de los cupos señalados por la Junta Directiva.
- Ordenar los gastos ordinarios y extraordinarios de acuerdo con el presupuesto y las facultades especiales.
- Dirigir las relaciones públicas y propiciar comunicación permanente con los asociados.
- Ejercer por sí mismo o por apoderado la representación judicial y extrajudicial de FECCO.
- Celebrar y firmar todos los contratos o negocios que autorice la Junta Directiva.
- Dar a conocer al Comité de Control Social los reclamos que presenten los asociados con relación a la prestación de los servicios.
- Todas las demás funciones que le asigne la Junta Directiva

REVISORIA FISCAL: El Revisor Fiscal deberá ser Contador Público Titulado con matrícula vigente podrá ser asociado al FECCO en sus inicios, no haber sido sancionado por las Entidades que ejercen el control, inspección y vigilancia sobre las entidades públicas, privadas y organizaciones de economía solidaria. Será elegido por la Asamblea General para un período de un año.

El Revisor Fiscal podrá ser removido en cualquier tiempo por la Asamblea General por incumplimiento de sus funciones y demás causales previstos en la ley o en los contratos respectivos.

Funciones del revisor fiscal.

- Cerciorarse de que las operaciones que se celebren y se cumplan por cuenta del FECCO, se ajusten a las prescripciones del presente Estatuto a las decisiones de la Asamblea General o de la Junta Directiva.
- Dar oportuna cuenta por escrito a la Asamblea General, a la Junta Directiva, o al Gerente, de las irregularidades que ocurran en el funcionamiento de FECCO y en el desarrollo de sus actividades.
- Velar porque se lleven regularmente la contabilidad del FECCO y las actas de las reuniones de la Asamblea y de la Junta Directiva y porque se conserven debidamente la correspondencia del FECCO y los comprobantes de las cuentas impartiendo las instrucciones necesarias para tales fines.
- Inspeccionar los bienes del FECCO y procurar que se tomen oportunamente las medidas de conservación o seguridad de los mismos y de los que la entidad tenga en custodia o a cualquier otro título.
- Impartir las instrucciones, practicar las inspecciones y solicitar los informes que sean necesarios para establecer un control permanente sobre el patrimonio del FECCO.
- Avalar con su firma cualquier Balance que se realice con su dictamen o informe correspondiente.
- Informar oportunamente a la Junta Directiva y a la Gerencia sobre la variación y nuevas disposiciones de orden Fiscal que se expidan por el organismo competente.
- Cumplir las demás funciones que le señalan las leyes, el Estatuto y la Asamblea General y sean compatibles con su cargo.

ASESOR DE CREDITO: Velar por el cumplimiento del área de crédito. El asesor de crédito de FECCO brinda orientación a sus asociados para ayudarlos a determinar el tipo de préstamo que mejor se adapta a sus situaciones particulares y explicar los requisitos o restricciones de préstamo. Pueden ayudarlos a desarrollar planes de administración de deuda, pueden asesorar sobre temas crediticios o dar asesoramiento sobre presupuesto.

Funciones del asesor de crédito.

- Recibir, estudiar, aprobar o denegar las solicitudes de créditos que soliciten los asociados del Fondo y que sean de su competencia; de manera oportuna, sin discriminación de ninguna clase aplicando las normas aquí establecidas de manera efectiva y eficiente, administrando procedimientos ágiles y seguros con el fin de poder dar el servicio de crédito al mayor número de asociados.
- Hacer cumplir al asociado con todos los parámetros y requisitos exigidos en el reglamento para el desembolso del crédito.
- El asesor de crédito debe cumplir con el tiempo estipulado para el estudio de crédito.
- Deberá mantener al tanto al Gerente de los dineros otorgados y de las posibles irregularidades que se presenten.
- Cumplir y hacer cumplir el estatuto, los reglamentos y los mandatos de la Junta Directiva.
- Conocer el margen de intermediación de los servicios de colocación de recursos financieros.

- Presentar y proponer a la Junta Directiva las reformas que merezca el reglamento general de créditos.
- Asesorar permanentemente a la Junta Directiva y a la Gerencia, formulando metodología, estrategias y procedimientos sobre simplificación de trámites, que permitan una evaluación continua en materia de créditos, diseñando técnicas y procedimientos que permitan un mejor conocimiento del comportamiento crediticio de nuestros asociados.
- Conocer periódicamente la gestión de recuperación de cartera y del estado clasificado de la misma.
- Presentar informes para la Asamblea General antes del 31 de enero de la vigencia siguiente.

SECRETARIA: Colaborar con el Gerente General de FECCO en el área administrativa y sus demás superiores, es la encargada de la documentación de la empresa y de la atención del público, efectuando esto durante la jornada de trabajo.

Funciones de la Secretaria.

- Tramitar la convocatoria a sesiones, efectuar las citaciones a que haya lugar y conocer las excusas de los miembros que no asistirán.
- Elaborar oportunamente las Actas de las reuniones en forma sucinta, pero sin restarle significado a los puntos objeto de las deliberaciones y acuerdos.
- Firmar las Actas, los acuerdos, las resoluciones, junto con el Gerente y dar fe de los mismos.
- Responsabilizarse de la preparación o recepción de las proposiciones, proyectos, correspondencias y otros documentos que deben ser conocidos y considerados por la Junta Directiva.
- Enviar al organismo correspondiente los informes o documentos pertinentes.
- Colaborar con el Presidente de la Junta Directiva en la elaboración de la correspondencia que deba ser firmada por éste último como consecuencia de las labores de la Junta Directiva.
- Enviar la documentación que se acuerde, a todos los directivos y demás asistentes.

TESORERO: El tesorero es un miembro de gran importancia del Fondo “FECCO”, es el que se encarga principalmente de manejar y llevar el registro de todas las entradas y salidas de dinero. Para realizar el trabajo es importante aclarar que no se necesita ser un contador ni tener conocimientos avanzados en administración, simplemente se trata de ser ordenado con el manejo de documentos y anotar en un libro específico para la tarea todos los ingresos y egresos que tiene el Fondo.

Funciones del tesorero.

- Controlar la parte Contable e informar mensualmente a la Asamblea General de las actividades del Fondo.
- Custodiar todos los documentos, títulos y valores del Fondo.

- Informar quincenalmente a la Junta Directiva del Fondo sobre el estado económico de este.
- Firmar junto con el Gerente los documentos que requieren de su intervención.
- Recaudar o ver que se recaudan los ingresos del Fondo y disponer que se cobren las sumas adeudas.
- Depositar o ver que se depositen en la entidad bancaria designada por la Asamblea General, el dinero recibido por el Fondo, según lo dispuesto.
- Atender que los registros de contabilidad se lleven con claridad y al día y reportar de inmediato a la Junta Directiva de las fallas o anomalías que se observen.
- Elaborar el presupuesto, balance y estados de cuentas del Fondo que han de ser sometidos a la Asamblea.






COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL: Es el organismo que tiene a su cargo controlar los resultados sociales y procedimientos para el logro de dichos resultados, así como los derechos y obligaciones de los asociados del Fondo “FECCO”. Estará integrado por tres miembros principales elegidos por la Asamblea General para Períodos de un año pudiendo ser reelegidos o removidos.

Funciones del comité de bienestar social.

- Velar porque los actos de los órganos de administración se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias y reglamentarias y en especial a los principios del Fondos
- Informar a los órganos de administración, al Revisor Fiscal y a los organismos competentes, sobre las irregularidades que existan en el funcionamiento del FECCO y presentar recomendaciones sobre las medidas que en su concepto, deben adoptarse.
- Conocer los reclamos que presenten los asociados en relación con la prestación de los servicios, transmitirlos y solicitar los correctivos, por el conducto regular y con la debida oportunidad.
- Hacer llamados de atención a los asociados cuando incumplan los deberes consagrados en la ley, el presente Estatuto y Reglamentos.
- Solicitar la aplicación de sanciones a los asociados cuando haya lugar a ello y velar porque el órgano competente se ajuste al procedimiento establecido para el efecto.
- Verificar la lista de asociados hábiles e inhábiles para poder participar en las Asambleas y en cualquier proceso de elección.
- Rendir informes sobre sus actividades a la Asamblea General Ordinaria.
- Convocar la Asamblea General en los casos establecidos por el presente Estatuto.
- Las demás que le asigne la ley y el presente Estatuto, siempre y cuando se refieran al control social y no correspondan a funciones propias de la Auditoría Interna o Revisoría Fiscal.

4.5.9 Manual de Procedimiento. Es la descripción de cada uno de los procesos que integran la secuencia de la prestación del servicio que ofrece el fondo. Se presentará el manual de procedimiento de acuerdo a las funciones que desempeña cada empleado para el buen funcionamiento de la empresa.






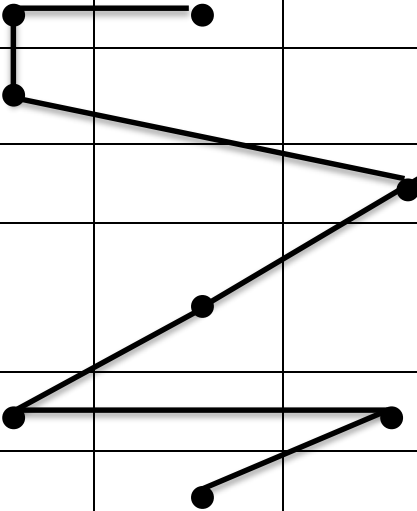
Cuadro 13. Símbolos para la utilización del manual de procedimientos.

SIMBOLO	SIGNIFICADO
	Realización de las operaciones que se efectúan en la organización, una operación es cuando se realiza una tarea o se efectúa un procedimiento.
	Transporte, todo aquello que realizan los empleados de la organización que requiere desplazamiento de un lugar a otro.
	Archivo o almacenamiento, es el registro de un documento para llevar el orden de todo los movimientos laborales que se realizan dentro de la empresa.
	Inspección, indica que las labores que se realizan se están cumpliendo a cabalidad.
	Demora, la demora que tienen los empleados de la organización a la hora de realizar sus tareas.

Fuente: Autores de la investigación.

Asamblea general






Cuadro 14: Proceso de la dirección administrativa.

Actividades	Operación 	Inspección 	Transporte 	Demora 	Archivo 
1. Planear, organizar, dirigir y controlar.					
2. Analizar la dirección en las áreas del Fondo.					
3. Analizar e informar a la junta directiva.					
4. Vigilar el cumplimiento de las normas contables y administrativas.					
5. Representar al Fondo en todos los eventos.					
6. Velar por el cumplimiento del reglamento interno de trabajo.					

Fuente: Autores de la investigación.






Junta directiva

Cuadro 15. Proceso de convocatoria para reunión de la Junta Directiva.

DESCRIPCIÓN	Operación 	Inspección 	Transporte 	Demora 	Archivo 
1. Fijar fecha de reunión de la Junta.	●-----●				
2. Elaborar el orden del día de la reunión	●-----●				
3. Elaborar la convocatoria.	●-----●				
4. Enviar la convocatoria.	●-----●		●-----●		
5. Comprobar la recepción de la convocatoria	●-----●				
6. Comprobar la asistencia a la reunión	●-----●				
7. Archivar la copia de la convocatoria.	●-----●		●-----●		

Fuente: Autores de la investigación.






Cuadro 16. Proceso de celebración para la reunión de la Junta Directiva.

DESCRIPCIÓN	Operación 	Inspección 	Transporte 	Demora 	Archivo 
1. Llamado a lista.	●-----●				
2. Leer el acta anterior.	●-----●				
3. Leer el orden de la reunión.	●-----●				
4. Iniciar el temario.	●-----●				
5. Discutir los temas.	●-----●				
6. Elaborar y leer acta.	●-----●				
7. Archivar el acta.	●-----●		●-----●		

Fuente: Autores de la investigación.

Gerente






Cuadro 17. Proceso de dirección administración.

DESCRIPCIÓN	Operación 	Inspección 	Transporte 	Demora 	Archivo 
1. Planear los asuntos pertinentes del Fondo de empleados.					
2. Establecer las técnicas organizacionales para el adecuado funcionamiento del Fondo.					
3. Controlar las responsabilidades de cada área funcional del Fondo.					
4. Retroalimentar el sistema administrativo del Fondo.					

Fuente: Autores de la investigación.

Revisión fiscal






Cuadro 18: Proceso de verificación del revisor fiscal.

DESCRIPCIÓN	Operación 	Inspección 	Transporte 	Demora 	Archivo 
1. Verificación de documentos.					
2. Revisar listado de balance de comprobación.					
3. Verificación de saldos.					
4. Presentación a la Junta Directiva					
5. Archivar lo revisado.					

Fuente: Autores de la investigación.

Secretaria



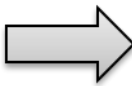


Cuadro 19: Proceso de las labores de la secretaria.

DESCRIPCIÓN	Operación 	Inspección 	Transporte 	Demora 	Archivo 
1. Elaborar actas de reuniones.	●	●			
2. Firmar documentos.	●	●			
3. Atender y orientar al público.	●				
4. Recepción y contestación de documentos previo informe del Gerente.	●	●			
5. Almacenar, registrar y distribuir la correspondencia					●

Fuente: Autores de la investigación.

Tesorero



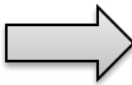


Cuadro 20: Proceso de comprobación de ingresos y egresos.

DESCRIPCIÓN	Operación 	Inspección 	Transporte 	Demora 	Archivo 
1. Recibir el dinero.	●	●			
2. Registro de ingresos y egresos.	●				
3. Elaboración de los diferentes informes contables y administrativos.	●				
4. Interpretación de los estados financieros.	●	●			
5. Archivar los soportes contables y financieros.					●

Fuente: Autores de la investigación.

Comité de bienestar social



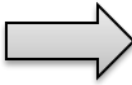


Cuadro 21: Proceso de actividades de bienestar social.

DESCRIPCIÓN	Operación 	Inspección 	Transporte 	Demora 	Archivo 
1. Controlar procedimientos sociales.	●				
2. Dar a conocer los derechos y obligaciones de asociados.	●		●		
3. Realizar integraciones con los asociados.	●				
4. Rendir informes sobre actividades.			●		
5. Informar sobre los resultados.	●		●		
6. Archivar resultados arrojados.					●

Fuente: Autores de la investigación.

Asesor de crédito

Cuadro 22: Proceso de orientación de créditos.

DESCRIPCIÓN	Operación 	Inspección 	Transporte 	Demora 	Archivo 
1. Asesorar sobre ahorro y créditos.	●				
2. Exigir documentación para créditos.	●	●			
3. Estudiar y aceptar las solicitudes de créditos.	●	●			
4. Dar a conocer el reglamento de crédito.	●		●		
5. Presentar y archivar informes de los créditos.			●		●

Fuente: Autores de la investigación.

4.5.9 Reglamento interno de trabajo

FONDO DE EMPLEADOS DEL COLEGIO CRISTIANO LUZ Y VIDA CHAVOS Y CHAVITAS DE OCAÑA NORTE DE SANTANDER “FECCO”

CONSIDERANDO:

Por el cual se reglamenta la sección de AHORRO Y CREDITO del fondo de empleados “FECCO” para expedir las normas y reglamentos que considere convenientes y necesarias para la organización y dirección del Fondo de empleados y el cabal logro de sus fines.

ACUERDA:

Aprobar el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE FECCO, cuyo texto se relaciona a continuación.

CAPITULO I REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1º. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la empresa FONDO DE EMPLEADOS DEL COLEGIO CRISTIANO LUZ Y VIDA CHAVOS Y CHAVITAS DE OCAÑA “FECCO”, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus empleados. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos sus trabajadores, salvo estipulación en contrario o disposición posterior aplicable que sin embargo solo pueda ser favorable al trabajador.

CAPÍTULO II NORMAS GENERALES

ARTICULO 2º Definición

Defínase como crédito el servicio que el Fondo ofrece única y exclusivamente a sus Asociados, prestándoles dinero para solucionar necesidades relacionadas con la actividad económica y social del Asociado y su familia.

ARTÍCULO 3º Objetivos

El presente reglamento de ahorro y crédito tiene como objetivo establecer las normas que regulen las relaciones entre los asociados y el fondo de empleados con el propósito de suministrar oportunamente a los asociados recursos para atender sus requerimientos según las políticas y principios de “FECCO” y conforme a los criterios, requisitos y modalidades previstas en el presente reglamento.

ARTÍCULO 4º Políticas de créditos

Los créditos que provea FECCO deben orientarse a las actividades que generen el mejoramiento de la calidad de vida del asociado y la satisfacción de sus necesidades de consumo y de gastos extraordinarios.

ARTÍCULO 5°. Condiciones generales

Para acceder a los servicios de ahorro y crédito, el asociado debe cumplir con las siguientes condiciones:

1. Ser asociado hábil y cumplir con la antigüedad, dependiendo de la línea de crédito que solicite.
2. Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones económicas con FECCO.
3. Diligenciar las solicitudes de crédito y suministrar la información sobre sus obligaciones vigentes.
4. Acreditar capacidad de pago.
5. Presentar el último desprendible del volante de pago.
6. Autorizar el descuento por nómina.
7. Otorgar las garantías exigidas para el crédito.
8. Anexar toda la documentación necesaria.
9. No estar sancionado por FECCO.
10. Cumplir con los ahorros y aportes señalados en el estatuto y los reglamentos.

PARÁGRAFO I: Todos los asociados a FECCO tendrán acceso a las líneas de crédito para su uso personal y el de su núcleo familiar primario definiéndose este, para una persona soltera, sus padres y hermanos solteros menores de 18 años y para los asociados casados, su cónyuge o compañero(a) permanente, sus hijos y sus padres.

CAPITULO III REUNIONES DE ASAMBLEA GENERAL DE ASOCIADOS

ARTICULO 6°. Sólo tendrán voz y voto en la reunión de Asamblea los asociados hábiles de FECCO.

ARTICULO 7°. Cada asociado tendrá derecho a un solo voto, independientemente de los aportes y ahorros que tenga en FECCO.

ARTICULO 8°. Cada asociado podrá intervenir hasta por dos veces sobre un mismo tema, por un tiempo máximo de tres minutos en cada intervención, sin perjuicio de que la Asamblea teniendo en cuenta la exposición permita aumentar el tiempo.

ARTICULO 9°: Toda proposición o sugerencia deberá ser presentada por escrito ante la mesa directiva.

ARTICULO 10°. Las intervenciones de los asociados deberán, ceñirse estrictamente al tema que se discute.

ARTICULO 11°. Cuando se trate de elecciones, reforma de estatutos, fusión, incorporación, escisión, transformación, disolución y liquidación, deberá dejarse constancia en el acta de los votos a favor, en contra, en blanco y de los asociados que se abstienen de votar.

CAPITULO IV

DERECHOS, DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS ASOCIADOS

ARTICULO 12o. CALIDAD. Para ser asociado del Fondo de Empleados “FECCO” se requiere:

1. Ser empleado en ejercicio del Colegio educativo Cristiano “Chavos y Chavitas”.
2. Ser mayor de edad, no estar afectado por incapacidad.

PARÁGRAFO I. Los Asociados que se pensionen podrán seguir siendo Socios del Fondo, si ellos lo desean.

ARTICULO 13o. REQUISITOS. Para ser admitido como asociado del Fondo “FECCO” se requiere:

1. Satisfacer a cabalidad las condiciones previstas en el artículo anterior.
2. Suscribir el acta de constitución o ser admitido posteriormente por la Junta Directiva.
3. Presentar solicitud de ingreso por escrito a la Junta Directiva en el formato que establezca el Fondo.
4. Comprometerse a cumplir las normas que establecen los presentes estatutos y reglamentos que expidan los organismos de administración del Fondo.
5. Autorizar permanente e irrevocablemente al tesorero del Fondo “FECCO” o pagador habilitado para que le retenga de sus ingresos los valores derivados de los compromisos que consten en los documentos pertinentes.
7. No haber sufrido cobro jurídico por el Fondo de Empleados para efectos de exigirle el pago de las obligaciones pecuniarias contraídas con la entidad.

PARAGRAFO I: El valor de la cuota de admisión no es reembolsable y se destinara para gastos de administración del Fondo.

ARTICULO 14o. La Junta Directiva tendrá un plazo máximo de treinta (30) días hábiles para resolver las solicitudes de admisión, término dentro del cual comunicará por escrito la determinación adoptada.

ARTICULO 15o. DERECHOS DE LOS ASOCIADOS. Los Asociados tienen los siguientes derechos fundamentales:

1. Utilizar o recibir los servicios y gozar de los beneficios que preste FECCO.
2. Participar en las actividades de FECCO y en su administración mediante el desempeño de cargos sociales.
3. Realizar con el Fondo de Empleados las operaciones autorizadas por los presentes estatutos y reglamentos que emitan los organismos de administración del Fondo.
4. Ejercer el derecho del sufragio cooperativo en las Asambleas generales en forma que a cada Asociado hábil corresponda un voto.
5. Fiscalizar la gestión económica y financiera del Fondo pudiendo examinar los libros y demás documentos en los términos y con los procedimientos que establezcan los estatutos y los presentes reglamentos.

6. Participar en los programas sociales y educativos que organice el Fondo.
7. Ser informado de la gestión del Fondo de Empleados de acuerdo con las prescripciones estatutarias.
8. Ser informados de la gestión de FECCO relacionada con sus aspectos económicos y financieros y de lo relativo a sus servicios, por medio de comunicaciones periódicas oportunas y en las reuniones de asociados o asambleas generales.
9. Ejercer actos de decisión en las asambleas generales y de elección, en condiciones que garanticen la igualdad de los asociados sin consideración a sus aportes en los eventos previstos por el estatuto y conforme al presente reglamento.
10. Solicitar y obtener créditos en las diferentes clases o modalidades consagradas en el presente reglamento.
11. Beneficiarse de los servicios complementarios y recibir los estímulos crediticios que el reglamento establece o que la Junta Directiva consagre para todos los asociados de FECCO.
12. Recibir la información y asesoría oportuna relacionada con la prestación y trámite de los servicios de crédito.
13. Retirarse voluntariamente de FECCO.
14. Los demás que establezcan los estatutos y los reglamentos que emitan los organismos de administración del Fondo.

ARTICULO 16o. DEBERES DE LOS ASOCIADOS. Son deberes y obligaciones de los asociados:

1. Adquirir conocimientos sobre los objetivos, características y funcionamiento de los fondos de empleados en general y de FECCO en particular.
2. Cumplir con todos los requisitos y condiciones para hacer uso de los créditos que éste reglamento establece.
3. Asistir a todas las actividades sociales, culturales, recreativas y de educación Cooperativa que el Fondo programe.
4. Comportarse siempre con espíritu solidario, tanto en sus relaciones con el Fondo de Empleados como con sus miembros.
5. Abstenerse de ejecutar hechos o incurrir en omisiones que afecten o puedan afectar la estabilidad económica y financiera o el prestigio social del Fondo de Empleados.
6. Conservar prudencia y discreción en materia política y religiosa evitar que ellas determinen o interfieran las relaciones dentro del Fondo.
7. Cancelar oportunamente las obligaciones crediticias contraídas con el Fondo.
8. Entregar la documentación y proporcionar la información crediticia que requiera el Fondo y que sea necesaria para el estudio, aprobación y control de las operaciones de crédito que solicite.
9. En todos los créditos otorgados, el asociado deberá autorizar a la respectiva Fondo, el descuento por nómina y de sus prestaciones sociales en caso de retiro, para pagar las cuotas pactadas con FECCO de acuerdo con el presente reglamento.
10. Cuando por alguna circunstancia, no se le efectuaren los descuentos por nómina para el pago de las cuotas de los préstamos a favor de FECCO, el asociado deberá efectuar el pago directamente en las cuentas bancarias que para tal fin tenga el Fondo.
11. Comportarse con espíritu solidario frente a FECCO y a sus asociados.
12. Acatar las normas estatutarias y las decisiones tomadas por la asamblea general y los

órganos directivos y de control.

13. Abstenerse de efectuar actos o incurrir en omisiones que afecten la estabilidad económica o el prestigio social de FECCO.
14. Usar adecuadamente los servicios de FECCO.
15. Aceptar y cumplir las determinaciones que las directivas de FECCO adopten conforme al estatuto y los reglamentos.
16. Las demás que surgen del presente reglamento.

ARTÍCULO 17° Responsabilidad de los asociados: La responsabilidad de los asociados para con FECCO, de conformidad con la ley se limita a los aportes sociales individuales que estén obligados a pagar y suplementariamente hasta el valor de sus ahorros permanentes. En los suministros, créditos y servicios que reciba el asociado este otorgará las garantías establecidas por FECCO y responderá con ellas, sin perjuicio de la facultad que tiene de efectuar las respectivas compensaciones de obligaciones con los aportes, ahorros y demás derechos que posea en la entidad del asociado.

ARTÍCULO 18° Responsabilidad de los directivos los funcionarios y revisor fiscal: Los miembros de la junta directiva, el gerente, el revisor fiscal y demás funcionarios de FECCO serán responsables por acción, omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la ley, y solo serán eximidos cuando demuestren su ausencia o hayan dejado expresa constancia de su inconformismo.

FECCO, sus asociados y los terceros acreedores podrán ejercer acción de responsabilidad contra dichas personas con el objeto de exigir la reparación o perjuicios correspondientes.

CAPÍTULO V AHORRO Y CREDITOS DE FECCO

ARTICULO 19: REQUISISTOS, RECURSOS, NIVELES MÁXIMOS DE ENDEUDAMIENTO, GARANTIAS Y PAGOS.

a) Requisitos: Para tener derecho al crédito con el FONDO DE EMPLEADOS, FECCO en cualquiera de las modalidades establecidas se deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Llevar por lo menos dos meses en el Fondo de Empleados. Para tramitar este tipo de crédito, el asociado debe incrementar su ahorro en el Fondo de Empleados al 5% de su sueldo.
2. Ser Asociado hábil, es decir no estar sancionado al momento de efectuar la solicitud.
3. Cumplir con las condiciones particulares de cada modalidad.

b) Niveles máximo de endeudamiento: Los niveles máximos de endeudamiento mensual de un Asociado del FECCO, no deben ser superiores al 50% del Salario mensual.

c) Garantías: Todos los créditos otorgados por el FONDO DE EMPLEADOS, FECCO deben estar garantizados bajo los siguientes criterios:

Los Aportes, Ahorros Permanentes, Ahorros a la vista en EL FONDO DE EMPLEADOS FECCO, Cesantías a favor del asociado deudor y en general con todo saldo de prestaciones sociales legales o extralegales liquidadas a su favor en el momento de retiro de la institución que genera el vínculo laboral, o cualquier otro pago que haga su empleador constituyen las garantías primarias de todo Asociado.

ARTICULO 20° Recursos para la prestación del servicio: El Fondo prestará a sus asociados el servicio de crédito con base en los siguientes recursos:

1. Con los aportes sociales, reservas y demás recursos patrimoniales que no se encuentren invertidos en activos fijos o que sean materia de inversiones técnicas o forzosas.
2. Con los dineros provenientes de los depósitos de ahorros captados de los asociados en las diferentes modalidades.
3. Con los dineros provenientes de los préstamos que tramite el Fondo ante las entidades financieras para atender las demandas surgidas de los servicios de crédito.
4. Con los demás recursos permanentes o transitorios que el Fondo obtenga y que destine para la prestación de los servicios de crédito.

ARTICULO 21°. Planificación del servicio de crédito: El Fondo planifica su servicio crediticio teniendo en cuenta los recursos disponibles y procura otorgar los créditos en forma equitativa, eficaz y oportuna, teniendo en cuenta las necesidades de los asociados, los recursos aportados por éstos y su capacidad de endeudamiento reflejada en su desprendible de pago.

ARTÍCULO 22° Solicitud de crédito: Todo asociado hábil tiene derecho a presentar su solicitud de crédito a FECCO, previo cumplimiento de los requisitos señalados en el presente reglamento. Para tal efecto deberá diligenciar y presentar el formulario de solicitud de crédito consignando en forma verídica toda la información requerida.

ARTÍCULO 23° Capacidad de pago: Esta será calculada con base en el total de ingresos del asociado y los de su grupo familiar primario. Se tendrán en cuenta todos los compromisos y obligaciones que el asociado tenga incluida la cuota del nuevo crédito solicitado la cual no podrá exceder del cincuenta por ciento (50 %) de sus ingresos.

ARTÍCULO 24° Prestaciones: Para garantizar las obligaciones contraídas con FECCO, el asociado podrá gravar a favor de este las cesantías, primas y demás bonificaciones especiales, ocasionales o permanentes que se causen a favor del trabajador.

ARTÍCULO 25° Pagos: En todos los créditos otorgados, el asociado deberá autorizar a al FECCO el descuento por nómina. En caso de retiro, igualmente quedan autorizados los descuentos sobre sus prestaciones sociales para saldar las obligaciones crediticias que haya contraído con FECCO.

PARÁGRAFO: Cuando por alguna circunstancia no se efectúen los descuentos por nómina para el pago de las cuotas de los préstamos a favor de FECCO, el asociado deberá realizar el pago directamente en la tesorería del fondo en la fecha prevista. La mora

injustificada que supere los treinta (30) días dará lugar a la suspensión de los servicios de FECCO.

CAPITULO VI CONDICIONES DE ADMISION

ARTÍCULO 26°. SOLICITUD DE EMPLEO. Quien aspire a tener un empleo en el FONDO DE EMPLEADOS DEL COLEGIO CRISTIANO LUZ Y VIDA CHAVOS Y CHAVITAS DE OCAÑA “FECCO”, deberá hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante.

CAPÍTULO VII COMPOSICIÓN, REMOCIÓN Y CONVOCATORIA

ARTÍCULO 27° Composición: La junta directiva estará integrada por cinco (5) miembros principales y cinco (5) numéricos, elegidos por la asamblea general para períodos de un (1) año, con posibilidad de reelección.

ARTÍCULO 28° Remoción: Los miembros de la junta directiva serán removidos de su cargo por las siguientes causales, señaladas en el estatuto:

1. La pérdida de su calidad de asociado.
2. No asistir a tres sesiones continuas o discontinuas de la junta directiva sin causa justificada.
3. Quedar incluido en alguna de las incompatibilidades previstas en el estatuto.
4. Declaración de inhabilidad que efectúe la entidad gubernamental de inspección y vigilancia.
5. Graves infracciones ocasionadas con motivo del ejercicio de su cargo de miembro de junta directiva.

ARTÍCULO 29° Convocatoria: La convocatoria a las sesiones ordinarias será hecha por la junta directiva o en su defecto, por el gerente indicando día, hora y sitio de la reunión. La convocatoria a las sesiones extraordinarias la podrán hacer el presidente de la junta directiva, el revisor fiscal o, en su defecto, el gerente y deberá efectuarse con indicación del temario objeto de la sesión sin que pueda ocuparse de otros temas diferentes del temario del llamado extraordinario, y con aprobación de los directivos presentes en la misma.

CAPITULO VIII PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 30°. OBJETO. El Fondo una vez admitido el aspirante podrá estipular con él en el contrato de trabajo, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa las aptitudes del trabajador y por parte de éste la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 31°. REQUISITO. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 32°. TÉRMINO. El período de prueba no podrá exceder de dos meses. En los contratos a término fijo cuya duración sea inferior a un año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato sin que pueda exceder de dos meses.

ARTÍCULO 33°. TERMINACIÓN DEL CONTRATO. Durante el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato en cualquier momento sin previo aviso y sin responsabilidad de indemnización alguna a cargo de las partes. La terminación del contrato de trabajo por parte del empleador durante la vigencia del período de prueba debe ser fundada, a fin de evitar decisiones arbitrarias contrarias a los postulados de la Carta Política, con la comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales.

CAPITULO IX DEBERES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 34°. DEBERES DE LOS TRABAJADORES DEL FONDO:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo y a los asociados al Fondo.
3. Procurar completa armonía con los superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las respectivas labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general del Fondo.
5. Ejecutar los trabajos que le sean confiados con absoluta honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera respetuosa con la intención de encaminar y perfeccionar sus esfuerzos en provecho propio del Fondo en general.
7. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que indiquen el respectivo jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo y así evitar en esta forma los daños en los mismos y accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 35°. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR DEL FONDO:

1. Realizar personalmente la labor que le haya sido asignada en los términos estipulados, observar los preceptos del presente reglamento acatar y cumplir las órdenes, instrucciones y procedimientos que de modo particular le imparta el empleador o su representante.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa del empleador o su representante, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al Fondo lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato de trabajo o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los equipos, elementos y útiles de oficina que le hayan facilitado para el cumplimiento de sus funciones.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la junta Directiva las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.

ARTÍCULO 36°. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se establecen las siguientes prohibiciones a los trabajadores y cualquier violación por parte del trabajador a ellas se considerará falta grave:

1. Sustraer de la oficina los equipos, elementos y útiles de oficina sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase, en el sitio de trabajo o dependencias del Fondo.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento, o sin permiso de las directivas.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo, excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ella.
6. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Usar los equipos, elementos y útiles de oficina suministrados por el Fondo en objetos distintos del trabajo contratado.

PARÁGRAFO: Los deberes, derechos y obligaciones previstos en el presente estatuto y los reglamentos se establecen con criterio de igualdad, salvo las contribuciones económicas, que podrán graduarse teniendo en cuenta los niveles de ingreso salarial.

CAPITULO X HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 37°. JORNADA. Los días laborables son de lunes a viernes, iniciando jornada a las 8:00 a.m. y terminando a las 6:00 p.m. El personal tiene un descanso de 120 minutos para tomar el almuerzo entre las 12:00 m. y la 2:00 p.m.

En la fijación de los horarios y en las modificaciones que se llegaren a hacer a los aquí indicados la empresa se ajustará en todo caso a lo dispuesto a las normas legales.

CAPÍTULO XI VIGENCIA

ARTÍCULO 38. El presente Reglamento entrará en aplicación desde la fecha en que el Colegio Luz y vida “Chavos y Chavitas” lo publique en cartelera e informe a los empleados mediante circular interna el contenido de este.

CAPÍTULO XII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 39. Desde la fecha en que entra en vigencia este Reglamento quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha haya tenido el Colegio.

CAPÍTULO XIII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 40. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del empleado en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al empleado.

4.5.10 Estatutos del Fondo de Empleados

FONDO DE EMPLEADOS DEL COLEGIO LUZ Y VIDA “CHAVOS Y CHAVITAS” CUYA SIGLA SERÁ “FECCO”.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. NATURALEZA Y DENOMINACIÓN: La Entidad es una institución Asociativa de derecho privado sin ánimo de lucro, regida por las disposiciones legales vigentes y en especial por la legislación sobre fondos de empleados y el presente estatuto, la cual se denomina FONDO DE EMPLEADOS DEL COLEGIO LUZ Y VIDA “CHAVOS Y CHAVITAS” CUYA SIGLA SERÁ FECCO.

ARTÍCULO 2. DOMICILIO Y ÁMBITO DE OPERACIONES: El domicilio principal de FECCO es la ciudad de Ocaña, departamento de Norte de Santander, república de Colombia y tiene como ámbito de operaciones el Departamento.

ARTÍCULO 3. DURACIÓN: La duración del FECCO es indefinida, pero podrá disolverse y liquidarse en cualquier momento, en los casos forma y términos previstos por la ley en el presente Estatuto.

CAPÍTULO II OBJETO, DE LAS ACTIVIDADES Y SERVICIOS

ARTÍCULO 4. OBJETO: FECCO tendrá como objeto social fomentar la solidaridad, el compañerismo, el ahorro, así como suministrar créditos y prestación de servicios de índole social que busquen el mejoramiento de las condiciones económicas, sociales, culturales, recreativas, educación, de seguridad social y morales de todos los asociados y sus familias. Igualmente auspiciar la creación de proyectos empresariales para el desarrollo económico del Fondo de Empleados FECCO y sus asociados. A través de las siguientes funciones:

a) Fomentar y estimular el ahorro entre sus asociados; suministrar a los mismos préstamos o créditos en diversas modalidades y prestar diferentes servicios, actividades estas que se cumplirán sin ánimo de lucro.

b) Adelantar programas de mejoramiento de las condiciones económicas, sociales, culturales, recreativas, educativas, de bienestar familiar, seguridad social y de todo orden para los asociados y su núcleo familiar básico, mediante la adecuada prestación de diversos servicios en convenio con las entidades autorizadas.

c) Proporcionar actividades conjuntas con las instituciones de educación tanto pública como privada y mixta, mediante convenios tendientes a coordinar los programas a que se refiere el literal b.

d) Contratar seguros que amparen y protejan los aportes, ahorros, créditos y bienes en general de los asociados.

PARÁGRAFO. El FECCO de acuerdo con la ley define como núcleo familiar básico, así:

Casado: cónyuge, compañero (a) permanente, hijos solteros y padres.

Solteros: sus padres, hijos solteros y hermanos solteros.

ARTÍCULO 5. ACTIVIDADES Y SERVICIOS: Para cumplir con sus objetivos el Fondo de empleados FECCO podrá prestar servicios y desarrollar las siguientes actividades:

a) Recibir de sus asociados el aporte mensual establecido en el artículo 39 del presente estatuto y depósitos de ahorros en diferentes modalidades.

b) Prestar a los asociados servicios de créditos en diferentes modalidades de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida la Junta Directiva del FECCO.

c) Promover, coordinar, organizar y/o contratar programas para satisfacer las necesidades de vivienda de sus asociados.

d) Promover, coordinar y/o contratar servicios constitutivos de la seguridad social en las áreas de salud, recreación, asistencia social, educación, capacitación profesional, seguros y servicios exequibles, para beneficio de sus asociados y familiares.

e) Los seguros se contratarán con entidades legalmente reconocidas para el efecto.

f) Atender las necesidades de consumo de los asociados, mediante la prestación directa de estos servicios por parte del FECCO, o bien mediante convenios especiales que la Entidad celebre con otras personas naturales o jurídicas.

g) Las demás actividades económicas, sociales o culturales, conexas o complementarias de las anteriores, enmarcadas dentro de las leyes y los principios asociativos vigentes destinados a satisfacer las necesidades de sus asociados. En tal sentido el FECCO podrá

realizar toda clase de actos y contratos tales como tomar o dar dinero en mutuo, adquirir, vender o dar en garantía sus bienes muebles o inmuebles, abrir cuentas corrientes y celebrar otros contratos bancarios, girar, endosar, aceptar, cobrar, reivindicar, transigir o comprometer sus derechos y realizar dentro del objeto social, toda clase de actividades lícitas permitidas a estas entidades por la legislación vigente.

h) Contratar seguros que amparen y protejan los aportes y créditos de los asociados y los bienes del FECCO.

ARTÍCULO 6. ORGANIZACIÓN Y REGLAMENTACIÓN DE LOS SERVICIOS:

El FECCO prestará los servicios de ahorro y crédito en forma directa y únicamente a sus asociados, en las modalidades con los requisitos que establezcan los reglamentos y de conformidad con lo que dispongan las normas que reglamenten la materia.

ARTÍCULO 7. INVERSIÓN DE LOS AHORROS:

Los depósitos de ahorro que se capten deberán ser invertidos en los asociados en las condiciones y con las garantías que señalen los estatutos y reglamentos de conformidad con la ley y sin perjuicio de poder adquirir Activos Fijos para la prestación de otros servicios o realizar inversiones temporales productivas con excedentes de caja no utilizados en créditos. Sin perjuicio de los ahorros de que trata el artículo 40, los asociados podrán hacer en el FECCO otros depósitos de ahorro, los cuales serán reglamentados por la Junta Directiva.

ARTÍCULO 8. REGLAMENTO DE PRESTAMOS:

Las reglamentaciones de carácter general expedidas por la Junta Directiva señalarán los recursos que se destinen para los servicios de créditos a los asociados, las diversas modalidades o líneas de préstamos, los órganos competentes para el estudio y decisión de créditos, los límites a que puede tener derecho cada asociado y los aspectos complementarios teniendo en cuenta entre otros los siguientes factores:

a. Disponibilidad financiera del FECCO.

b. Cuantía de los aportes sociales individuales y ahorros de asociado en el FECCO.

c. Tipo de vinculación laboral y prestaciones sociales pendientes de pago del mismo en la Institución donde labore.

d. Los demás factores conducentes a determinar la conveniencia del préstamo, tanto para el FECCO como para el asociado, en lo referente a plazos, intereses, formas de amortización, tasa de servicios, garantías y demás requisitos para el otorgamiento de préstamos.

ARTÍCULO 9. OTROS SERVICIOS:

El FECCO podrá ofrecer toda clase de servicios a sus asociados y su núcleo familiar básico siempre y cuando contribuyan al cumplimiento de su objeto social. Estos servicios a excepción de Ahorro y Crédito podrán ser prestados por intermedio de otras entidades preferiblemente de su misma naturaleza o del sector cooperativo.

ARTÍCULO 10. EXTENSIÓN DE SERVICIOS: Los servicios de previsión, solidaridad y bienestar social, podrán extenderse al núcleo familiar básico del asociado y de acuerdo con la reglamentación que la Junta Directiva apruebe en el momento de ofrecer el servicio.

ARTÍCULO 11. CONVENIOS PARA PRESTACIÓN DE SERVICIOS: Los servicios de previsión, seguridad social y demás señalados en el artículo 5º, el FECCO podrá prestarlos por intermedio de otras entidades especializadas, preferencialmente de igual naturaleza o del sector solidario. Igualmente, los servicios que beneficien a los asociados y al FECCO, complementarios de su objeto social podrán ser atendidos mediante la celebración de contratos o convenios con otras instituciones.

PARÁGRAFO. Los servicios de ahorro y crédito serán prestados únicamente por el FECCO.

ARTÍCULO 12. AMPLITUD ADMINISTRATIVA DE OPERACIONES: En desarrollo de sus objetivos y en ejecución de sus actividades, el FECCO podrá organizar todos los establecimientos y dependencias que sean necesarios para realizar toda clase de actos, contratos, operaciones y negocios jurídicos.

ARTÍCULO 13. CONVENIOS CON LAS ENTIDADES EMPLEADORAS: El FECCO conservando su autonomía y el mutuo respeto interinstitucional y por decisión de la Junta Directiva podrá aceptar el patrocinio de las entidades empleadoras, para lo cual suscribirá los convenios respectivos que podrán permitir el desarrollo de las actividades y servicios en beneficio de los asociados.

CAPÍTULO III DE LOS ASOCIADOS

ARTÍCULO 14. VÍNCULO ASOCIATIVO: La relación laboral o legal y reglamentaria generada por el documento de nombramiento como empleado, contratista y/o docente de cátedra de la Institución de Educación chavos y chavitas, determina el vínculo común de asociación para quienes conforman el FECCO. El vínculo común de asociación existe también con respecto de los trabajadores dependientes del FECCO y de los pensionados o jubilados que hubiesen tenido la calidad de asociados en el momento de su retiro de la Institución de Educación y que el pago sea asumido por el Fondo de Pensiones al cual se encuentre afiliado.

ARTÍCULO 15. CARÁCTER DE ASOCIADOS: Tienen el carácter de asociados del FECCO todas las personas que suscribieron el acta de constitución de la entidad, así como quienes ingresaron posteriormente, o quienes en el futuro sean admitidas como tales por la Junta Directiva, siempre que en cualquier caso se sometan a las normas de los presentes estatutos.

PARÁGRAFO. La calidad de asociado, para quienes en el futuro presenten solicitud de ingreso, se adquiere a partir de la fecha en que la Junta Directiva apruebe su solicitud de admisión.

ARTÍCULO 16. DETERMINACIÓN DEL VÍNCULO DE ASOCIADO Y REQUISITOS DE INGRESO: Pueden ser asociados del FECCO las personas naturales que tengan como vínculo ser empleados y trabajadores de las Instituciones de Educación, para lo cual deberán presentar por escrito la solicitud de afiliación y cumplir los siguientes requisitos:

- a) Consignar la cuota de admisión que haya reglamentado la Junta Directiva.
- b) Presentar solicitud de ingreso escrita con las formalidades establecidas en la reglamentación correspondiente.
- c) Autorizar al Departamento de Recursos Humanos para que deduzca de sus ingresos con destino al FECCO las sumas correspondientes para cubrir el valor de la cuota periódica de aportes sociales y ahorros permanentes establecidos, así como el descuento de saldos por créditos y servicios, cuando por cualquier razón se desvincule del FECCO.
- d) Para el caso de las sustituciones pensionales se deberá acreditar el reconocimiento como tal.
- e) Proporcionar toda la información de carácter personal, laboral y económico que requiera el Fondo De Empleados y aceptar que se efectúen las averiguaciones del caso.
- f) Las demás que estipulen la Ley y los Estatutos.

PARÁGRAFO. Los deberes y obligaciones previstos en el presente estatuto y los reglamentos se establecen con criterio de igualdad, salvo las contribuciones económicas que podrán graduarse teniendo en cuenta los niveles de ingreso salarial.

ARTÍCULO 17. RENUNCIA VOLUNTARIA: La renuncia voluntaria deberá presentarse por escrito y llenar los siguientes requisitos:

- a) Estar al día en el cumplimiento de sus obligaciones por todo concepto con el FECCO y no resultar con cargo al momento de efectuar el respectivo cruce de cuentas.
- b) Que con su retiro no se afecte el número mínimo de asociados que se exige legalmente para la constitución de un Fondo de Empleados. La aprobación de la solicitud de retiro la adoptará la Junta Directiva en la reunión inmediatamente siguiente a la presentación de la misma, siempre y cuando reúna los anteriores requisitos. El citado organismo podrá abstenerse de aprobar el retiro voluntario que proceda de confabulación, indisciplina o cuando el solicitante se encuentre dentro de una de las causales que son motivo de exclusión.

ARTÍCULO 18. REINGRESO POSTERIOR A RENUNCIA VOLUNTARIA: El asociado que se haya retirado voluntariamente del FECCO y solicite nuevamente su reingreso, deberá presentar solicitud por escrito después de seis (6) meses de su retiro y llenar los requisitos establecidos para vinculación de nuevos asociados.

PARÁGRAFO. Mediante reglamentación especial, la Junta Directiva precisará determinadas condiciones para considerar estos reingresos tendientes a mantener la seriedad de la vinculación de los asociados al FECCO la estabilidad del patrimonio social y el adecuado cumplimiento de los objetivos de la entidad. En todo caso, no se dará reingreso por más de dos (2) veces.

ARTÍCULO 19. REINGRESO POR DESVINCULACIÓN DE LA ENTIDAD EMPLEADORA: Las personas que hayan perdido la calidad de asociados por desvinculación laboral de la Entidad empleadora y posteriormente reingresen a ella, podrán solicitar nuevamente su afiliación sin sujeción a término alguno y cumpliendo solamente los requisitos exigidos a quienes ingresen por primera vez.

CAPÍTULO IV RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 20. SANCIONES: Todo acto de los asociados que implique violación de los estatutos o reglamentos, podrá ser sancionado por parte de la Junta Directiva, así:

- a) Amonestación, consistente en poner de presente al asociado por escrito, la falta cometida conminándoles con sanciones superiores en caso de reincidencia.
- b) Suspensión transitoria de los derechos, parcial o totalmente, consistente en la privación temporal de alguno o de todos los derechos que tienen el asociado.
- c) Exclusión, consistente en la pérdida definitiva del carácter de asociado.

ARTÍCULO 21. GRADUACIÓN DE SANCIONES: La gravedad de la falta cometida determinará la sanción que debe imponerse y se establecerá teniendo en cuenta, entre otras razones, las consecuencias perjudiciales que para el FECCO o sus asociados se deriven, o puedan derivarse del hecho cometido.

ARTÍCULO 22. PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES: La acción o posibilidad de imponer las sanciones estipuladas en el artículo 23, prescribe en los siguientes términos, contados a partir de la fecha de ocurrencia de la falta:

- a) La amonestación, en doce (12) meses.
- b) La suspensión de derechos, en veinticuatro (24) meses.
- c) La exclusión, sin prescripción.

ARTÍCULO 23. AMONESTACIONES: Mediante reglamentaciones de carácter general, la Junta Directiva determinará las circunstancias, causales o motivos que generen las sanciones de amonestación.

ARTÍCULO 24. CAUSALES PARA SUSPENSIÓN: La Junta Directiva podrá declarar temporalmente suspendidos parcial o totalmente los derechos de un asociado, por las siguientes causas:

- a) Por mora durante más de treinta (30) días en el cumplimiento de sus obligaciones pecuniarias con el FECCO de acuerdo con las circunstancias.
- b) Por negligencia o descuido en el desempeño de las funciones que se le confíen dentro del FECCO.
- c) Por incumplimiento de los deberes consagrados en los presentes estatutos.
- d) Por reincidencia en hechos que den lugar a sanciones de amonestación.
- e) Por no concurrir o no hacerse representar por más de dos (2) veces consecutivas, sin justa causa a las reuniones de la Asamblea General.

PARÁGRAFO. La suspensión no podrá exceder de ciento veinte (120) días y no exime al asociado del cumplimiento de sus obligaciones pecuniarias con el FECCO.

ARTÍCULO 25. CAUSALES PARA LA EXCLUSIÓN: La Junta Directiva podrá decretar la exclusión de cualquier asociado por los siguientes motivos:

- a) Por ejercer dentro del FECCO actividades de carácter político, sindical, religioso o racial.
- b) Por la práctica de actividades que puedan impedir o desviar los fines del FECCO.
- c) Por delitos contra la propiedad, el honor o la vida de los asociados o del FECCO.
- d) Por servirse del FECCO en provecho propio o de terceros.
- e) Por falsedad o reticencia en los informes y documentos que el FECCO requiere.
- f) Por entregar al FECCO bienes de procedencia fraudulenta.
- g) Por efectuar operaciones ficticias en perjuicio del FECCO y de los asociados.
- h) Por mora mayor de noventa (90) días, no justificada a juicio de la Junta Directiva, en el cumplimiento de las obligaciones pecuniarias con el FECCO.
- i) Por reincidencia en incumplimiento de las obligaciones pecuniarias con el FECCO.
- j) Por reincidencia en hechos que den lugar a suspensión prevista en estos estatutos.
- k) Por negarse a la conciliación o arbitramentos establecidos en los estatutos para dirimir las diferencias que surjan entre los asociados o entre éstos y el FECCO.

ARTÍCULO 26. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES: Para que una sanción sea procedente es necesario:

a) La notificación escrita suscrita por el Gerente, donde se informará al asociado las imputaciones en su contra y el derecho que le asiste de presentar los descargos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación correspondiente.

b) Una previa averiguación sumaria adelantada por la Junta Directiva, fundamentada en los hechos debidamente probados, que constara en acta suscrita por el Presidente y el secretario de la misma.

PARÁGRAFO. La Junta Directiva podrá nombrar una Comisión Disciplinaria Permanente, que conozca de las faltas disciplinarias y decida las sanciones pertinentes. Esta comisión en todo caso estará conformada por cinco (5) miembros, dos (2) de los cuales serán integrantes de la Junta Directiva y los demás, asociados hábiles del FECCO.

ARTÍCULO 27. NOTIFICACIÓN DE EXCLUSIONES Y SANCIONES: La resolución de exclusiones y sanciones será notificada por escrito al asociado personalmente dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su expedición o en su defecto se fijará edicto en lugar público del FECCO por el mismo término. Contra estas resoluciones y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación, proceden los recursos de reposición ante la Junta Directiva con el fin de que se aclare, modifique o revoque o el recurso de apelación ante la Asamblea General. La exclusión y la sanción quedarán en firme si el interesado no interpone los recursos de reposición y apelación, desde la fecha de la notificación.

ARTÍCULO 28. RECURSOS: Estos serán resueltos dentro de los quince (15) días hábiles contados a partir de la fecha de su presentación. De todas maneras la Junta Directiva y la Asamblea General deberán pronunciarse sobre tales recursos.

ARTÍCULO 29. APLICACIÓN DE LAS SANCIONES: La sanción será aplicable a partir de la fecha de expedición de la resolución confirmatoria. Se entiende que en todos los casos quedarán vigentes las obligaciones crediticias que consten en libranzas, pagarés o cualquier otro documento firmado por el asociado en su calidad de tal antes de ser sancionado y las garantías otorgadas por él a favor de FECCO.

ARTÍCULO 30. SUSPENSIÓN TEMPORAL DE SERVICIOS: Los reglamentos de los diversos servicios podrán contemplar suspensiones temporales del uso de ellos por incumplimiento de los asociados en las obligaciones que surgen por la prestación de los mismos. El procedimiento y las particularidades para la aplicación de esta sanción serán establecidos en el respectivo reglamento.

ARTÍCULO 31. SUSPENSIÓN DE DERECHOS: La Junta Directiva podrá decretar la suspensión de los derechos del asociado infractor, indicando con precisión el Período de la sanción, que en todo caso no podrá exceder a tres (3) meses, por las siguientes causas:

- a) Por negligencia en el desempeño de las funciones sociales y administrativas que se le confíen.
- b) Por incumplimiento de los acuerdos de pago con el FECCO para las obligaciones en mora.
- c) Por inasistencia, sin justa causa a los eventos de carácter obligatorio programados por el FECCO a los cuales haya sido convocado.

CAPÍTULO V RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 32. PATRIMONIO: El patrimonio del FECCO es variable e ilimitado y estará conformado por:

- a) Los aportes sociales individuales.
- b) Las reservas y fondos permanentes.
- c) Las donaciones y auxilios que se reciban con destino a su incremento patrimonial.
- d) Los excedentes del ejercicio que no tengan destinación específica.

ARTÍCULO 33. COMPROMISO ECONÓMICO DE LOS ASOCIADOS: Todos los asociados del FECCO deberán comprometerse a aportar cuotas sucesivas permanentes por un monto equivalente al 2% de su sueldo básico mensual. El diez por ciento (10%) de su salario mensual ordinario pagaderos con la periodicidad que los asociados reciben el citado ingreso y las cuotas serán descontadas directamente de nómina.

ARTÍCULO 34. APORTES SOCIALES INDIVIDUALES: Los aportes sociales individuales quedarán afectados desde su origen a favor del FECCO como garantía de las obligaciones que el asociado contraiga con éste; serán inembargables y no podrán ser gravados ni transferidos a otros asociados o a terceros. Se reintegrarán a los asociados en el evento de desvinculación por cualquier causa conforme se establece en el presente Estatuto. Con cargo a un fondo autorizado por la Asamblea General podrá mantenerse el poder adquisitivo de los aportes sociales individuales dentro de los límites establecidos por las disposiciones legales.

ARTÍCULO 35. AHORROS PERMANENTES: Los ahorros permanentes igualmente quedarán afectados desde su origen a favor del FECCO como garantía de las obligaciones que el asociado contraiga con éste; serán inembargables y no podrán ser gravados ni transferidos a otros asociados o a terceros.

ARTÍCULO 36. OTRAS MODALIDADES DE AHORRO: Sin perjuicio del depósito de ahorros permanentes que debe efectuar el asociado, éste podrá realizar otros tipos de depósito de ahorro con el FECCO bien sean a la vista a plazo o a término de acuerdo con la reglamentación que para el efecto establezca la Junta Directiva.

ARTÍCULO 37. INVERSIÓN DE LOS APORTES Y AHORROS: Los aportes sociales individuales los destinará el FECCO a las operaciones propias del objeto social a juicio de la Junta Directiva. Los depósitos de ahorros de cualquier clase que capte por inversiones el FECCO, deberán ser invertidos en créditos a los asociados en las condiciones y con las garantías que señalen los reglamentos de conformidad con las disposiciones legales que regulen la materia sin perjuicio de poder adquirir activos fijos para la prestación de los servicios y tomando las medidas que permitan mantener la liquidez necesaria para atender los retiros de ahorros conforme sean éstos exigibles.

ARTÍCULO 38. DEVOLUCIÓN DE APORTES Y AHORROS: Los asociados desvinculados por cualquier causa o los herederos del asociado fallecido tendrán derecho a que el FECCO les devuelva el valor de sus aportes, ahorros y demás derechos económicos que existan a su favor dentro de los sesenta (60) días hábiles siguientes a la fecha de la ocurrencia del hecho, previas las compensaciones y deducida su participación en las pérdidas si a ello hubiere lugar.

Frente a circunstancias excepcionales que provoquen situaciones de aguda iliquidez para FECCO las devoluciones aquí contempladas podrán ser pagaderas en un plazo no mayor de un (1) año, pero en este evento se reconocerán intereses corrientes que establecerá la Junta Directiva de conformidad con las normas que reglamentan la materia sobre los saldos adeudados a partir de los sesenta y un (61) días posteriores a la fecha de formalizarse el retiro.

ARTÍCULO 39. RESERVAS PATRIMONIALES: Sin perjuicio de las provisiones o reservas técnicas necesarias que apruebe la Junta Directiva, la Asamblea General podrá autorizar reservas de orden patrimonial con destino específico. En todo caso deberá existir una reserva para proteger los aportes sociales por eventuales pérdidas.

La Junta Directiva determinará la forma de inversión de las reservas patrimoniales entre tanto no sean consumidas con el fin para el cual fueron creadas y la parte no utilizada en éstas, en el evento de liquidación serán irrepetibles a cualquier título entre los asociados, ni acrecentar sus aportaciones individuales.

ARTÍCULO 40. FONDOS: El FECCO podrá contar con fondos permanentes agotables autorizados por la Asamblea General cuyos recursos se destinarán a los fines específicos para los cuales fueron creados.

Cuando los recursos de los fondos se destinen para la prestación de servicios, la reglamentación corresponde definirla a la Junta Directiva.

ARTÍCULO 41. INCREMENTO DE LAS RESERVAS Y FONDOS: Por regla general con cargo a los excedentes se incrementarán las reservas y los fondos respetando en su aplicación los porcentajes previstos por la ley así y por disposición de la Asamblea General, se podrá exigir a los asociados cuotas periódicas u ocasionales para el aumento o consecución de recursos para determinados fondos. De conformidad con la ley la Asamblea General podrá autorizar para que se prevea en los presupuestos del FECCO y se registre en su contabilidad incrementos progresivos las reservas y los fondos con cargo al ejercicio anual.

ARTÍCULO 42. AUXILIOS Y DONACIONES: Los auxilios y donaciones que reciba se destinarán conforme a la voluntad otorgante o en su defecto serán de carácter patrimonial. Los auxilios y donaciones no podrán beneficiar individualmente a los asociados o a un grupo de éstos y en el evento de la liquidación las sumas de dinero que pudieran existir por estos conceptos no serán repartibles entre los asociados ni acrecentarán sus aportes.

PARÁGRAFO. La Entidad Empleadora generadora del vínculo de asociación puede otorgar incentivos al ahorro permanente o a los aportes de los asociados al FECCO, mediante la donación de sumas fijas o porcentajes de lo ahorrado o aportado por el asociado, valores que serán abonados en las cuentas respectivas con las condiciones previamente acordadas.

ARTÍCULO 43. PERÍODO DEL EJERCICIO ECONÓMICO: El ejercicio económico del FECCO se cerrará el 31 de diciembre de cada año, fecha en la cual se cortarán las cuentas y se elaborará el Balance, el Inventario y el Estado de Resultados.

ARTÍCULO 44. EXCEDENTES DEL EJERCICIO: El excedente del ejercicio económico del FECCO, y en el evento en que éste se produzca se aplicará en la siguiente forma:

a) El veinte por ciento (20%) como mínimo para crear y mantener una reserva de protección de los aportes sociales.

b) El diez por ciento (10%) como mínimo para crear un fondo de desarrollo empresarial solidario, el cual podrá destinarse a los programas aprobados por más del cincuenta por ciento (50%) de la asamblea de asociados o delegados según sea el caso.

c) El remanente, para crear o incrementar fondos permanentes agotables con los cuales el FECCO desarrolle labores de salud, bienestar, educación, previsión y solidaridad en beneficio de los asociados y sus familiares en la forma y porcentajes que determine la Asamblea General, la cual podrá destinar parte del excedente y en una proporción no superior al cincuenta por ciento (50%) del mismo para mantener el poder adquisitivo de los aportes sociales. Igualmente podrá reintegrar a sus asociados parte de los mismos en proporción al uso de los servicios sin perjuicio de amortizar los aportes y conservarlos en su valor real.

PARÁGRAFO 1. En todo caso el excedente se aplicará en primer término a cancelar pérdidas de ejercicios anteriores. Cuando la reserva de protección de aportes sociales se hubiere empleado para compensar pérdidas, la primera utilización será para restablecer la reserva en el nivel que tenía antes de su utilización.

PARÁGRAFO 2. Prescribirán a favor del FECCO los saldos por cualquier concepto que no sean reclamados por los ex asociados en un término de un año, tiempo que será contado a partir del día en que sean divulgados en cartelera por el FECCO. Estos recursos se destinarán a incrementar el Fondo de Solidaridad.

CAPÍTULO VI. DE LA ADMINISTRACIÓN

ARTÍCULO 45. ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN: La Administración del FONMAYOR será ejercida por la Asamblea General, la Junta Directiva y el Gerente.

ARTÍCULO 46. ASAMBLEA GENERAL: La Asamblea General es el órgano máximo de administración del FECCO y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, estatutarias y reglamentarias. La Asamblea General la conforma la reunión debidamente convocada de los asociados hábiles o de los delegados elegidos directamente por éstos entendiéndose que no se permitirá el ingreso al recinto de la Asamblea General a asociados inhabilitados ni tampoco a no asociados exceptuándose de este impedimento a los invitados especiales.

El Comité de Control Social o en su defecto el Revisor Fiscal verificará la lista de los asociados hábiles e inhábiles y la relación de estos últimos será publicada para conocimiento de los afectados en sitio público visible de las oficinas del FECCO y sedes de la Institución con diez (10) días hábiles de anticipación a la fecha en que se celebrará la Asamblea o se efectuará la elección de delegados.

PARÁGRAFO. Son asociados hábiles para efectos del presente artículo y para la elección de delegado, los inscritos en el registro social que en la fecha de la convocatoria no tengan suspendidos sus derechos y se encuentren al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones para con el FECCO.

ARTÍCULO 47. JUNTA DIRECTIVA: La Junta Directiva es el órgano de administración permanente del FECCO sujeto a la Asamblea General y responsable de la dirección general de los negocios y operaciones estará integrada por tres (3) miembros principales y dos (2) miembros suplentes numéricos elegidos por la Asamblea General o por votación directa para un período de un (1) año los cuales podrán ser reelegidos o removidos libremente.

ARTÍCULO 48. CONDICIONES PARA SER ELEGIDO MIEMBRO DE LA JUNTA DIRECTIVA: Para ser elegido miembro de la Junta Directiva se deberá tener en cuenta la capacidad, aptitudes personales, el conocimiento, la integridad ética y la destreza, además se requiere:

- a) Ser asociado activo.
- b) Estar al día en el cumplimiento de todas sus obligaciones para con el FECCO.
- c) Tener por lo menos un año continuo de afiliación al FECCO.
- d) No ser empleado del FECCO.
- e) No haber sido sancionado durante los dos (2) años anteriores por el FECCO o por la entidad gubernamental que ejerza el control, inspección y vigilancia.

f) No estar incurso en las incompatibilidades e inhabilidades legales y estatutarias.

ARTÍCULO 49. FUNCIONAMIENTO DE LA JUNTA DIRECTIVA: La Junta Directiva elegida comenzará a ejercer sus funciones una vez se tenga el registro ante el organismo competente. La Junta Directiva se reunirá ordinariamente por lo menos una vez al mes y extraordinariamente cuando las circunstancias lo exijan.

La convocatoria a sesiones ordinarias serán realizadas por el Presidente o el Vicepresidente y extraordinarias por el Presidente, el Gerente o el Revisor Fiscal y el desarrollo de las mismas deberá estar acorde con el Reglamento interno de la Junta Directiva que se encuentre aprobado para el efecto. Los asuntos tratados y decisiones adoptadas se harán constar en el respectivo Libro de Actas, las cuales serán aprobadas y firmadas por el Presidente y el Secretario.

ARTÍCULO 50. CONSTITUCIÓN DEL QUÓRUM DE JUNTA DIRECTIVA: Constituye quórum la asistencia de tres (3) de sus miembros principales o suplentes de la Junta Directiva siempre y cuando entre ellos se encuentre el Presidente o Vicepresidente.

ARTÍCULO 51. CAUSALES DE REMOCIÓN DE MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA: Los miembros de la Junta Directiva serán removidos de su cargo por las siguientes causales:

a) Por falta grave cometida contra los intereses patrimoniales, sociales y económicos del FECCO.

b) Por toda falta a la ética que desmejore notoriamente la imagen del FECCO, o cualquier agresión física o verbal contra cualquier miembro de la Junta o del Fondo.

c) Por la comisión y emisión de actos contrarios a la designación de la cual estén investidos.

d) Por no asistir a tres (3) sesiones continuas o discontinuas de la Junta Directiva sin causa justificada a juicio de este mismo organismo.

e) Por perder la calidad de asociado.

PARÁGRAFO. La remoción de los miembros de la Junta Directiva corresponde decretarla a ésta previa comprobación de la causal, salvo la señalada en los literales a), b) y c), cuya decisión será exclusivamente competencia de la Asamblea general.

ARTÍCULO 52. GERENTE: El Gerente es el representante legal del FECCO, principal ejecutor de las decisiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva y superior de todos los funcionarios del FECCO. El Gerente será nombrado por la Junta Directiva para un PERÍODO de un año y podrá ser reelegido o removido libremente.

ARTÍCULO 53. REQUISITOS MÍNIMOS PARA SER GERENTE Y SUPLENTE: Se deberá tener en cuenta la capacidad, aptitudes personales, el conocimiento, la integridad ética y la destreza, además deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Puede o no ser asociado.
- b) Acreditar experiencia y capacitación Administrativa y Financiera para el manejo en entidades de Economía Solidaria.
- c) Tener suficiente solvencia ética para el manejo y desempeño del cargo de dirección y confianza.
- d) No haber sido sancionado por el FECCO ni por las entidades gubernamentales que ejercen el control inspección y vigilancia, sobre las entidades públicas, privadas y organizaciones de la Economía Solidaria.
- e) No estar incurso en las incompatibilidades legales y estatutarias.
- f) Los demás requisitos que sobre el perfil señale la Junta Directiva.

PARÁGRAFO: Las funciones del Gerente y que hacen relación a la ejecución de las actividades y servicios, las desempeñará por sí mismo o mediante delegación a los funcionarios de FECCO.

ARTÍCULO 54. PARTICIPACIÓN DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS EN EL ORGANO ADMINISTRATIVO: Los convenios que suscriba el FECCO con las Entidades empleadoras que determinen el vínculo de afiliación de los asociados, podrán establecer la participación de representantes directos de aquellas entidades en los comités asesores o decisorios de carácter administrativo que se ocupen del manejo de los recursos de patrocinio. Eventualmente podrán establecer la participación permanente de un representante con derecho a voz en la Junta Directiva de FECCO.

ARTÍCULO 55. COMITES Y COMISIONES: La Asamblea General, la Junta Directiva, el Gerente, podrán crear comités permanentes o comisiones especiales que consideren necesarios para el cabal funcionamiento del FECCO y la prestación de los servicios los acuerdos y reglamentos respectivos establecerán la constitución, integración y funcionamiento de tales comités y comisiones.

CAPÍTULO VII AUTOCONTROL, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN

ARTÍCULO 56. ÓRGANOS: Sin perjuicio de la inspección y vigilancia que el Estado ejerce sobre el FECCO, éste contará para su inspección y vigilancia interna con el Comité de Control Social y con un Revisor Fiscal en las órbitas de competencia que en este capítulo se delimitan.

ARTÍCULO 57. COMITÉ DE CONTROL SOCIAL: El Comité de Control Social es el organismo que tiene a su cargo controlar los resultados sociales y procedimientos para el logro de dichos resultados, así como los derechos y obligaciones de los asociados del FECCO. Estará integrado por tres (3) miembros principales con dos (2) suplentes numéricos elegidos por la Asamblea General para PERÍODOS de un (1) año, pudiendo ser reelegidos o removidos.

PARÁGRAFO: A los miembros del Comité de Control Social le serán aplicables en lo pertinente las disposiciones sobre condiciones para su nombramiento y causales de remoción establecidas en el presente estatuto para los miembros de la Junta Directiva.

ARTÍCULO 58. FUNCIONAMIENTO: El Comité de Control Social sesionará ordinariamente por lo menos una vez al mes y extraordinariamente cuando las circunstancias lo justifiquen mediante reglamentación que para el efecto adopte; sus decisiones deben tomarse por mayoría y de sus actuaciones se dejará constancia en Acta suscrita por sus miembros.

PARÁGRAFO: Las funciones señaladas a este órgano deberán desarrollarse con fundamento en criterios de investigación, valoración y sus observaciones o requerimientos serán documentados debidamente.

ARTÍCULO 59. REVISORIA FISCAL: El Revisor Fiscal deberá ser Contador Público Titulado con matrícula vigente, podrá ser asociado al FECCO en sus inicios no haber sido sancionado por las Entidades que ejercen el control, inspección y vigilancia sobre las entidades públicas, privadas y organizaciones de economía solidaria. Será elegido por la Asamblea General, para un PERÍODO de un año. El Revisor Fiscal podrá ser removido en cualquier tiempo por la Asamblea General por incumplimiento de sus funciones y demás causales previstos en la ley o en los contratos respectivos.

CAPÍTULO VIII INCOMPATIBILIDADES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 60. INCOMPATIBILIDADES GENERALES: Los miembros principales y suplentes de la Junta Directiva del Comité de Control Social, el Revisor Fiscal en ejercicio, el Gerente y quienes cumplan funciones de Tesorería y Contabilidad, no podrán ser cónyuges entre sí, ni estar ligados por parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad segundo de afinidad o primero civil.

ARTÍCULO 61. RESTRICCIÓN DE VOTO: Los miembros de la Junta Directiva del Comité de Control Social, el Gerente, así como cualquier otro funcionario que tenga el carácter de asociado del FECCO, no podrán votar cuando se trate de asuntos que afecten su responsabilidad.

ARTÍCULO 62. INCOMPATIBILIDAD EN LOS REGLAMENTOS: Los reglamentos internos de funciones o servicios y las demás disposiciones que determine la Junta Directiva podrán definir incompatibilidades y prohibiciones que tiendan a mantener la integridad y la ética en las relaciones del FECCO.

ARTÍCULO 63. PROHIBICIONES: No será permitido al FECCO:

a) Establecer restricciones o llevar a cabo prácticas que impliquen discriminaciones sociales, económicas, religiosas o políticas.

- b) Establecer con sociedades o personas mercantiles, convenios, combinaciones o acuerdos que hagan participar a éstas, directa o indirectamente, de los beneficios o prerrogativas que las leyes otorguen a las cooperativas y demás formas asociativas y solidarias de propiedad.
- c) Conceder ventajas o privilegios a los promotores, empleados, fundadores, o preferencias a una porción cualquiera de los aportes sociales.
- d) Conceder a sus administradores, en desarrollo de sus funciones propias de sus cargos, porcentajes, comisiones, prebendas, ventajas, privilegios o similares que perjudiquen el cumplimiento de su objeto social o afecten a la entidad.
- e) Desarrollar actividades distintas a las estipuladas en sus estatutos.
- f) Transformarse en sociedad mercantil.

ARTÍCULO 64. INCOMPATIBILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL Y JUNTA DIRECTIVA: Los miembros del Comité de Control Social no podrán ser simultáneamente miembros de la Junta Directiva, ni llevar asuntos de la entidad en calidad de empleado o de asesor. Los miembros de la Junta Directiva no podrán celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría con el FECCO, ni ejercer la representación legal del Fondo.

PARÁGRAFO: Los cónyuges, compañeros permanentes y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil de los miembros del Comité de Control Social, de la Junta Directiva, del representante legal del FECCO tampoco podrán celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría con éste.

ARTÍCULO 65. CRÉDITOS A ASOCIADOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA O COMITÉ DE CONTROL SOCIAL: La aprobación de los créditos que soliciten los miembros de la Junta Directiva o Comité de Control Social, corresponderá al órgano señalado en el Reglamento de Créditos expedido por la Junta Directiva de FECCO. Serán personal y administrativamente responsables los miembros de dichos estamentos que otorguen créditos en condiciones que incumplan las disposiciones legales y estatutarias sobre la materia.

PARÁGRAFO: Las solicitudes de crédito del representante legal, deberán ser sometidas a la aprobación de la Junta Directiva, cuyos miembros serán responsables por el otorgamiento de créditos en condiciones que incumplan las disposiciones legales y estatutarias sobre la materia.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD DEL FECCO Y DE LOS ASOCIADOS

ARTÍCULO 66. RESPONSABILIDAD DE FECCO: El FECCO se hace acreedor o deudor ante terceros y ante sus asociados por las operaciones que activa o pasivamente efectúe la Junta Directiva, el Gerente o mandatario dentro de la órbita de sus atribuciones respectivas y responde económicamente con la totalidad de su patrimonio y suplementariamente con el monto de los ahorros permanentes de los asociados.

ARTÍCULO 67. RESPONSABILIDAD DE LOS ASOCIADOS: La responsabilidad de los asociados para con FECCO de conformidad con la ley se limita a los aportes sociales individuales que estén obligados a pagar y suplementariamente hasta el valor de sus ahorros permanentes. Para los diferentes servicios que solicite el asociado este otorgará las garantías establecidas por el FECCO y responderá con ellas sin perjuicio de la facultad que el FECCO tiene de efectuar las respectivas compensaciones de las obligaciones con los aportes, ahorros y demás derechos que posea en la Entidad el asociado.

ARTÍCULO 68. RESPONSABILIDAD DE LOS DIRECTIVOS, ORGANOS DE CONTROL Y FUNCIONARIOS: Los miembros de la Junta Directiva, el Gerente, el Revisor Fiscal, el Comité de Control Social y demás funcionarios del FECCO serán responsables por acción, omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones de conformidad con la ley.

CAPÍTULO X DE LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERNOS

ARTÍCULO 69. CONCILIACIÓN: Las diferencias que surjan entre el FECCO y sus asociados o entre éstos por causa o con ocasión de las actividades propias del mismo y siempre que versen sobre derechos transigibles y no sean de materia disciplinaria se procurará someterlas a conciliación.

ARTÍCULO 70. PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN Y OTRAS VIAS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS: La iniciativa de la conciliación podrá provenir de ambas partes o de una de ellas y si se ponen de acuerdo en adoptarla designarán entre sí el o los conciliadores o definirán su nombramiento a un tercero. Las proposiciones o insinuaciones de o los conciliadores, no obligan a las partes de modo que si no hubiere lugar a un acuerdo se hará constar en acta, quedando en libertad los interesados de convenir la amigable composición o el arbitramento contemplados en el Código de Procedimiento Civil o que la parte interesada acuda a la Justicia ordinaria.

4.5 ESTUDIO FINANCIERO

Este estudio determina la cantidad de los recursos económicos necesarios para el adecuado funcionamiento del fondo de empleados, como también los equipos para tal fin.

4.6.1 Balance inicial. Es aquel balance que se hace al momento de iniciar un fondo, en el cual se registran los activos, pasivos y patrimonio con que se constituye e inicia.

Cuadro 23: Balance inicial

FONDO DE EMPLEADOS DEL COLEGIO CRISTIANO LUZ Y VID A CHAVOS Y CHAVITAS DE OCAÑA NORTE DE SANTANDER "FECCO" BALANCE INICIAL A 31 de Enero de 2016		
ACTIVO		
ACTIVO CORRIENTE		
DISPONIBLE		
Caja	\$982.595	
TOTAL ACTIVO CORRIENTE		\$982.595
ACTIVO FIJO		
PROPIEDAD PLANTA Y EQUIPO		
Equipo de oficina	\$ 340.000	
Equipo de comunicación y computación	\$1.000.000	
TOTAL ACTIVO FIJO		\$1.340.000
ACTIVO DIFERIDO		
CARGOS DIFERIDOS		
Útiles y papelería	\$ 61.500	
Publicidad	\$ 0	
Imprevistos	\$ 0	
TOTALES DIFERIDOS		\$61.500
TOTAL ACTIVO		\$2.384.095
PASIVO		
OBLIGACIONES FINANCIERAS		
TOTAL PASIVO		0
PATRIMONIO		
CAPITAL SOCIAL		
Aportes	\$2.384.095	
TOTAL PATRIMONIO		\$2.384.095
TOTAL PASIVO + PATRIMONIO		\$2.384.095

4.6.2 Depreciación y diferidos

Depreciación del Equipo de oficina = $\frac{340.000}{10 \text{ años}} = 34.000$ anual

Cuadro 24. Depreciación del equipo de oficina

	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
ACTIVO A DEPRECIAR	340.000					
DEPRECIACION		34.000	34.000	34.000	34.000	34.000
VALORA A DEPRECIAR		306.000	272.000	238.000	204.000	170.000

Fuente. Autores de la investigación

Depreciación equipo de comunicación $y = \frac{1.000.000}{5 \text{ años}} = 200.000$ anual
 Computación

Cuadro 25. Depreciación equipo de comunicación y computación

	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
ACTIVO A DEPRECIAR	1.000.000					
DEPRECIACION		200.000	200.000	200.000	200.000	200.000
VALORA A DEPRECIAR		800.000	600.000	400.000	200.000	0

Fuente. Autores de la investigación

Cuadro 26. Proyección de la depreciación

AÑOS	0	1	2	3	4	5
EQUIPO DE OFICINA	340.000					
DEPRECIACION		34.000	34.000	34.000	34.000	34.000
E. DE COMUNICACIÓN Y COMPUTACION	1.000.000					
DEPRECIACION		200.000	200.000	200.000	200.000	200.000
TOTAL	1.340.000	234.000	234.000	234.000	234.000	234.000

Fuente. Autores de la investigación

Cuadro 27. Diferidos

ACTIVO A DIFERIR	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
UTILES Y PAPELERIA		61.500	61.500	61.500	61.500	61.500
V. TOTAL A DIFERIR		61.500	61.500	61.500	61.500	61.500

Fuente. Autores de la investigación

4.6.3 Gastos de generales

Gastos de administración. Los gastos de administración comprenden sueldos del gerente y secretaria los cuales se emplearan inicialmente, el sueldo del gerente es más alto por su nivel de conocimiento y experiencia. El sueldo comprende el salario mínimo legal vigente, aportes a la salud, pensión y parafiscales; además lo referente a cesantías, interés sobre cesantías y vacaciones.

Cuadro 28. Gasto de personal

CONCEPTO (MENDUAL)	GERENTE	SECRETARIA
SALARIO	\$844.350	\$644.350
AUXILIO DE TRANSPORTE	\$74.000	\$74.000
SALUD 8.5%	\$71.770	\$54.770
PENSION 12%	\$101.322	\$77.322
VACACIONES 4.17%	\$35.209	\$26.869
CESANTIAS 8.33%	\$70.334	\$53.674
INTERESES SOBRE CESANTIAS	\$8.444	\$6.444
PRIMAS 8.33%	\$70.334	\$53.674
TOTAL	\$1.275.763	\$991.103

Fuente: Calculo de los autores

Gastos de administración proyectados en años. Los gastos de administración se proyectan a cinco años con un aumento del 3,66% anual, de acuerdo a la inflación del año 2015 y se multiplica por 12 meses.

CONCEPTO	0	1	2	3	4
GERENTE	15.309.156	15.869.471	16.450.294	17.052.375	17.676.492
SECRETARIA	11.893.236	12.328.528	12.779.752	13.247.490	13.732.348
TOTAL	27.202.392	28.197.999	29.230.046	30.299.865	31.408.840

4.6.4 Ingresos. El Fondo de empleados del Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavitas”, cuenta con 37 asociados, los cuales manifestaron en su totalidad el interés por integrar el fondo, como también dicen tener la capacidad de aportar el 10% del salario mínimo legal vigente es decir \$64.435 pesos mensualmente, para sostenimiento de la entidad.

En el primer año es decir en el 2016, iniciando labores en el mes de enero, se proyecta aportes de \$28.609.140, aumentando estos en un 3,66% anual.

CONCEPTO	0	1	2	3	4
Aportes	28.609.140	29.656.235	30.741.653	31.866.798	33.033.122
VALOR	28.609.140	29.656.235	30.741.653	31.866.798	33.033.122

4.6.5 Estado de resultado. Muestra el movimiento de ingresos, costos y gastos a realizarse durante el desarrollo de la actividad del fondo y proyecta el resultado neto de la misma, al cabo de los 5 años siguientes a su creación, pudiendo ser utilidad o pérdida el resultado neto.

**FONDO DE EMPLEADOS DEL COLEGIO CRISTIANO LUZ Y VIDA “CHAVOS Y CHAVITAS”,
“FECCO”.
ESTADO DE RESULTADOS
31 de enero de 2016**

Cuadro 29: Estados de resultados.

AÑO	1	2	3	4	5
Ingresos	28.609.140	29.656.235	30.741.653	31.866.798	33.033.122
-Gastos	27.202.392	28.197.999	29.230.046	30.299.865	31.408.840
Utilidad bruta	1.406.748	1.458.236	1.511.607	1.566.933	1.624.282
-Depreciación	234.000	234.000	234.000	234.000	234.000
-Diferidos	61.500	61.500	61.500	61.500	61.500
=Utilidad AI	1.111.248	1.162.738	1.216.107	1.271.433	1.328.782
Impto. 35%	388.937	406.958	425.637	445.002	465.074
Útil D. Impto.	722.311	755.780	790.470	826.431	863.708
Reserva legal 10%	72.231	75.578	79.047	86.643	86.371
Utilidad Neta	650.080	680.202	711.423	739.788	777.337

Fuente: Autores del proyecto.

Acorde con las proyecciones de ingresos y gastos se diseña el estado de resultados proyectado a cinco (5) años, mostrando un progresivo incremento anual, debido al aumento en ingresos anuales.

4.6.6 Flujos de caja. Es la acumulación neta de activos líquidos en un periodo determinado y, por lo tanto, constituye un indicador importante de la liquidez de una empresa.

Cuadro 30. Flujo de caja.

	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020
UTILIDAD DEL EJERCICIO	650.080	680.202	711.423	739.788	777.337
+DEPRECIACIÓN	234.000	234.000	234.000	234.000	234.000
+DIFERIDOS	61.500	61.500	61.500	61.500	61.500
= FLUJO AJUSTADO DE CAJA	945.580	975.702	1.006.923	1.035.288	1.072.837

Fuente. Autores de la investigación

4.6.7 Margen de contribución.

Precio de venta-costo variable

$$MC = 28.690.140 - 27.202.392 = 1.487.748 \text{ Anual}$$

$$MC = 2.390.845 - 2.266.866 = 123.979 \text{ Mensual}$$

28.690.140 = Ingresos en el primer año

27.202.392 = Gastos generales en el primer año

2.390.845 = Ingresos mensuales

2.266.866 = Gastos mensuales

Margen de contribución en porcentaje

$$\frac{MC \text{ en pesos}}{\text{Precio de venta}} \times 100$$

$$\text{Anual} = \frac{28.690.140}{1.487.748} \times 100$$

$$MC\% = 1928\%$$

$$\text{Mensual} = \frac{2.390.845}{123.979} \times 100 =$$

$$MC\% = 1928\%$$

4.6.8 Punto de Equilibrio

Mensual

$$PE = \frac{\text{costos fijos} + \text{gastos de administración}}{\text{Porcentaje margen de contribución}}$$

$$PE = \frac{27.202.392 + 2.266.866}{1}$$

PE = 29.469.258 debe vender este valor para estar en punto de equilibrio mensual.

27.202.392 = Gastos generales en el primer año.

2.266.866 = Gastos de personal o de administración.

4.7 ESTUDIO ECONÓMICO.

El estudio económico permite analizar la viabilidad del proyecto mediante factores como el Valor Presente Neto, Tasas Interna de Retorno y La Razón Costo Beneficio.

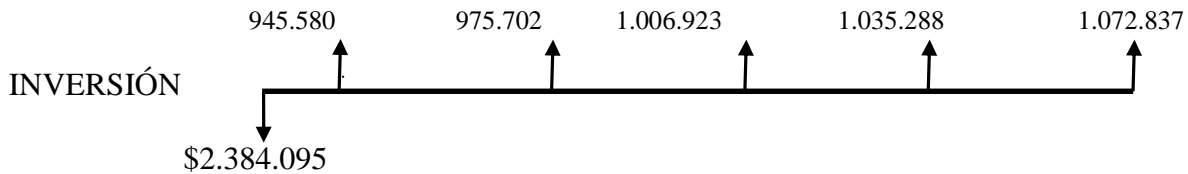
4.7.1 Valor Presente Neto (VPN). Este método nos permite evaluar el proyecto a largo plazo, es el Valor Presente Neto, el que nos permite determinar si una inversión cumple con el objetivo básico financiero.

Para el cálculo del VPN se toma una tasa de rentabilidad del 8% anual siendo esta la tasa de captación de las entidades financieras, el proyecto inicialmente se empieza con aportes de los asociados los cuales aportaran en el primer mes \$2.384.095, los cuales en el primer año, es decir, en el 2016 suman \$28.609.140.

$$\text{VPN} = \frac{945.580}{(1+0,08)^1} + \frac{975.702}{(1+0,08)^2} + \frac{1.006.923}{(1+0,08)^3} + \frac{1.035.288}{(1+0,08)^4} + \frac{1.072.837}{(1+0,08)^5}$$

$$\text{VPN} = \$875.537 + 836.507 + 799.328 + 760.968 + 730.155$$

$$\text{VPN} = \$4.002.495$$



$$\text{VAN} = \text{VPN} - \text{Inversión inicial}$$

$$\text{VAN} = \$4.002.495 - \$2.384.095$$

$$\text{VAN} = \$1.618.400$$

El proyecto en pesos corrientes de hoy genera un ingreso adicional de \$1.618.400

4.7.2 Tasa Interna de Retorno (TIR)

TIR al 11%

$$\text{TIR} = \frac{945.580}{(1+0,11)^1} + \frac{975.702}{(1+0,11)^2} + \frac{1.006.923}{(1+0,11)^3} + \frac{1.035.288}{(1+0,11)^4} + \frac{1.072.837}{(1+0,11)^5}$$

$$\text{TIR} = \$851.874 + 791.902 + 736.253 + 681.976 + 636.677$$

$$\text{TIR} = \$3.698.682$$

TIR al 6%

$$\text{VPN} = \frac{945.580}{(1+0,06)^1} + \frac{975.702}{(1+0,06)^2} + \frac{1.006.923}{(1+0,06)^3} + \frac{1.035.288}{(1+0,06)^4} + \frac{1.072.837}{(1+0,06)^5}$$

$$\text{VPN} = \$892.057 + 868.371 + 845.432 + 820.045 + 801.686 + 801.686$$

$$\text{VPN} = \$5.029.277$$

INTERPOLACIÓN.

	11%	3.698.682	}	1.314.587	}	-1.330.595
3%		2.384.095				
	6%	5.029.277				

$$X = \frac{1.314.587}{-1.330.595} = -0.9\%$$

$$X = -0.9\%$$

$$\text{TIR} = -0.9\% + 0.6\% = 0.15$$

Este porcentaje nos permite establecer la forma en que regresa la inversión inicial, proyectado a cinco años. Se establecieron dos tasas para la interpolación del 11% y 6%, como se puede ver en el ejercicio anterior, dando como resultado -0.15%, lo que demuestra que el proyecto es rentable para los asociados al fondo.

Valor Actual Neto

VPN – INVERSIÓN

$$5.029.277 - 2.384.095$$

$$\text{VAN} = \$2.645.182$$

Arrojó un resultado positivo lo que indica que el proyecto de la creación del fondo es viable.

Razón Costo Beneficio

$$\text{RAZÓN COSTO BENEFICIO} = \frac{\text{VPN}}{\text{INVERSIÓN}} = \frac{5.029.277}{2.384.095} = 2$$

La razón costo beneficio indica que por cada peso invertido, se recupera 2, lo que indica que el proyecto es positivo.

4.8 ESTUDIO SOCIO AMBIENTAL

4.8.1 Impacto social. La creación del Fondo de empleados FECCO, traerá consecuencias positivas para la comunidad beneficiaria del proyecto, porque ofrecerá posibilidades de ahorro, crédito y bienestar social para el mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados. Por otra parte el fondo será un medio de integración y apoyo para sus empleados, afiliados y grupo familiar estrechando lazos de unión, amistad, solidaridad y compañerismo a través de actividades recreativas y deportivas, formando personas integrales que garanticen el buen actuar y vivir en sociedad.

El proyecto como tal presenta también un impacto positivo en la población en general, trayendo efectos que socialmente pueden surgir dentro de la realización del proyecto como es la generación de empleo, una mejor estabilidad económica a los empleados del Colegio Cristiano Luz y Vida de Ocaña. Dentro de la generación de empleo es bastante alentador ya que se están aumentando los ingresos a las personas y ofreciendo grandes aportes al desarrollo de la comunidad mediante las oportunidades que el fondo presta para el progreso personal, convirtiéndose en una entidad generadora de empleo, es tal vez este factor el que tiene mayor incidencia en lo social ya que es importante destacar que Ocaña posee una gran tasa de desempleo representando una disminución de ingresos lo que no permite la satisfacción de las necesidades mínimas vitales de una comunidad.

Los beneficios sociales que serán de forma directa e indirecta, se llevan a cabo con resultados que se traducirán en las satisfacciones a mediano y largo plazo para quien o quienes decidan asociarse al fondo.

4.8.2 Impacto ambiental. La realización de este proyecto del Fondo de empleados no afectará el medio ambiente, ya que este no producirá residuos líquidos o gaseosos y radiactivos, que afecte de alguna manera el medio ambiente, tampoco se harán edificaciones que alteren el espacio.

Para el desempeño de las actividades de la entidad se manejará un pequeño porcentaje de papelería en las oficinas, los residuos se reciclarán con las medidas establecidas, para que sean recolectadas por los medios de transporte encargados de este oficio y así contribuir con el cuidado del medio ambiente. La empresa se preocupará por estar a la vanguardia de la protección y conservación del medio ambiente, tratando que no se lesionen los derechos de las personas y de la naturaleza, para tal caso se propone tomar medidas especiales con el fin de mantener el equilibrio ecológico.

Además se pretenderá realizar actividades y talleres para el cuidado del medio ambiente, por lo tanto se enseñará al personal en general sobre la importancia de reciclar los elementos que son utilizados y la protección de los recursos naturales en función del desarrollo de los procesos económicos, sociales y culturales que busquen mejorar la calidad de vida y el bienestar de la comunidad.

5. CONCLUSIONES

El estudio de mercados nos permitió conocer la viabilidad del fondo de empleados para el Colegio Cristiano “Chavos y Chavitas”, ya que existe un mercado potencial para prestar el servicio, para satisfacer las necesidades de sus empleados.

Su ubicación contara con un buen espacio físico, equipos y muebles para la prestación del servicio de forma idónea enfocado a todos sus empleados.

Es primordial su parte administrativa para el funcionamiento de este Fondo referente a procedimientos y funciones para una alta gerencia, y el cumplimiento de las obligaciones legales.

El estudio económico nos proporcionó información necesaria para establecer la cantidad de recursos indispensables para el funcionamiento de este Fondo obteniendo resultados positivos.

Los resultados del estudio financiero permiten determinar la recuperación de la inversión en cinco años, de acuerdo al desarrollo de la VAN, VPN Y TIR, en medida que se preste el servicio aumente su rentabilidad.

El proyecto en cuanto al impacto social es positivo, beneficiando a la población, contribuyendo a al desarrollo de estos y mejorando la calidad de vida, y no tendrá incidencia en el medio ambiente.

6. RECOMENDACIONES

Realizar eventos sociales que mejoren las condiciones y calidad de vida de sus asociados necesarios para el ser humano.

Es necesario realizar campañas de educación sobre la promoción y fomento del ahorro, debido a que nuestra sociedad es poco frecuente, por tal motivo FECCO deberá incentivar al trabajador en buenas prácticas.

Ejecutar auditorias para mejorar la prestación del servicio a sus asociados, y de igual manera establecer estrategias innovadoras que puedan aumentar la rentabilidad del fondo de empleados.

Analizar la posibilidad de la implementación de este proyecto para los padres de familia del colegio Cristiano “Luz y Vida”, observando los beneficios que se generaría.

Desarrollar periódicamente rendimientos financieros del fondo, para llevar un control adecuado de este.

Planear actividades y talleres para instruir en el manejo y cuidado del medio ambiente.

BIBLIOGRAFÍA

Chavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración de* . Mexico: Mc Graw -Hill Interamericana.

Morales, J. S. (2012). *La economía en la empresa, sociedad del conocimiento*. Mexico: Mc Graw- Hill Interamericana.

PÁEZ GARCÍA, Luis Eduardo. Guía Turística de Ocaña. 2010

PAEZ QUINTERO, Gustavo Adolfo. Geografía Histórica y Económica de Norte de Santander.

República de Colombia, Decreto 1481 De 1989, Por el cual se actualiza la legislación para los fondos de Colombia. 1989.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

FONDO DE EMPLEADOS ESTRELLA INTERNACIONAL. Disponible en Línea.
<http://www.EstrellaInternacional.com/nuestro-fondo/>

COLOMBIA, FUNSSOL, Fundación Sociedad Solidaria. Disponible en Línea.
<http://www.funssol.org/fonchalver/fondos.pdf>

COLOMBIA, ASOCIACIÓN NACIONAL DE FONDOS DE EMPLEADOS. Disponible en Línea.
<http://www.analfe.org.co/analfe/historia>

CUCUTA, NORTE DE SANTANDER, FOMANORT, Disponible en línea.
<http://www.fomanort.com.co/script/asisomos/index.php?opt=2>

NORTE DE SANTANDER, Secretaria de Educación Departamental. Gobierno en Línea.
<http://www.sednortedesantander.gov.co/index3.htm>

EUMED.NET. Recuperado el 25 de Septiembre de 2013, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/motivacion.html>

COLOMBIA, TEORIA DEL VALOR. Disponible en Línea.
<http://www.monografias.com/trabajos6/teva/teva.shtml>

COLOMBIA, CAMARA DE COMERCIO DE ARAUCA, FONDO DE EMPLEADOS. Disponible en Línea.
<http://www.camaracomercioarauca.com/?id=30>

COLOMBIA, EMPRENDEDORES, ESTUDIO DE MERCADOS. Disponible en Línea. <http://www.blog-emprendedor.info/que-es-el-estudio-de-mercado/>

COLOMBIA, ESTUDIO TECNICO. Disponible en Línea.
<http://www.economia.unam.mx/secss/docs/tesisfe/GomezAM/cap2a.pdf>

COLOMBIA, UNIVERSIDAD EAN, ESTUDIO DE MERCADOS. Disponible en Línea.
http://www.trabajo.com.mx/estudio_administrativo_y_estrategia_de_produccion.htm

COLOMBIA, PREPARACION Y FORMULACION DE PROYECTO. Disponible en Línea.
<http://evaluaciondeproyectosapuntes.blogspot.com/2009/05/el-estudio-legal-y-la-formulacion-y-la.html>

COLOMBIA, DEFINICION ABC, ESTUDIO SOCIAL. Disponible en Línea.
<http://www.definicionabc.com/social/estudios-sociales.php>

COLOMBIA, AUTORIDAD NACIONAL DE ESTUDIOS AMBIENTALES, ESTUDIO AMBEINTAL.
Disponible en Línea. <http://www.anla.gov.co/contenido/contenido.aspx?conID=8052&catID=1373>

OCAÑA, NORTE DE SANTANDER, Geografía. Disponible en Línea. <http://www.ciudadocana.com/ocana-datos-generales/geografia-y-otros-datos/>

COLOMBIA, LEY 79 DE 1988. Disponible en Línea.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=9211>

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA, LEY 454 DE 1998. Disponible en Línea.
<http://www.grupofep.com/leyes/LEY454DE1998.pdf>

COLOMBIA, PRESIDENTE DE LA REPUBLICA, Vargas Virgilio. Decreto 1481 De 1989. Medidas para el fomento de los fondos de empleados. Disponible en Línea. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=3365>

COLOMBIA, PRESIDENTE DE LA REPUBLICA, DECRETO 2150 DE 1995. Disponible en Línea. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=1208>

COLOMBIA. NORMAS LEGALES. DECRETO 427 DE 1996. Disponible en Línea. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=1333>

ANEXOS



ANEXO 1. ENCUESTA

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS DEL COLEGIO CRISTIANO LUZ Y VIDA “CHAVOS Y CHAVISTAS” DE OCAÑA NORTE DE SANTANDER.

OBJETIVO: Determinar la necesidad de crear un fondo de empleados del Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavistas” de Ocaña Norte de Santander.

1. Conoce usted que es un fondo de empleados?

Si ()

No ()

2.Cuál cree usted que es la función principal de un fondo de empleados

Ahorros y crédito ()

Bienestar social ()

Seguros de vida ()

Otros ()

Cual? _____

3. Está usted de acuerdo con la creación de un fondo de empleados en el Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavistas”?

Sí ()

No ()

4. Estaría usted dispuesto a pertenecer al fondo de empleados del Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavistas”?

Si ()

No ()

5. ¿Cuánto está dispuesto a cancelar de cuota de admisión y sostenimiento al fondo?

30.000 ()

50.000 ()

100.000 ()

150.000 ()

6. ¿Qué porcentaje del salario mínimo legal vigente está dispuesto a cancelar mensualmente?

5% _____, 10% _____, 15% _____, 20% _____, 25% _____, 30% _____

7. Qué tipo de créditos desea usted que se le sea ofrecido por el fondo de empleados Colegio Cristiano Luz y Vida “Chavos y Chavistas”

Créditos de libre inversión () Crédito para vivienda ()
Créditos para estudios () Créditos para salud ()

8. Que beneficios le gustaría recibir del fondo de empleados?

Bajas tasas de interés () Celebración de fechas especiales ()
Viajes () Bonificaciones ()
Otro () Cual? _____

9. Preferiría que las oficinas del fondo de empleados estuvieran dentro de las instalaciones del colegio?

Si () No ()

10. Estaría dispuesto a que se le descuente de la nómina el valor para el ahorro y/o crédito?

Si () No () Porque _____

11. Qué opinión desea contribuir sobre la efectividad de la creación del fondo de empleados?

Gracias!

Hemos nacido para cosas grandes y valientes.