	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		i(266)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	KATHERIN MARCELA BARBOSA PEREZ		
FACULTAD	FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS		
PLAN DE ESTUDIOS	ADMINISTRACION DE EMPRESAS		
DIRECTOR	EDGAR PEÑA CASTRO		
TÍTULO DE LA TESIS	ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UN FONDO DE EMPLEADOS DE LOS CONDUCTORES DE TAXI DE LA CIUDAD DE OCAÑA.		
RESUMEN			
(70 palabras aproximadamente)			
<p>EL FONDO DE EMPLEADOS DE CONDUCTORES DE TAXI DE LA CIUDAD DE OCAÑA, PRETENDE GENERAR ESPACIOS DE SOLIDARIDAD Y CONTRIBUIR DE ESTA MANERA A FAVORECER EL DESARROLLO FAMILIAR Y COLECTIVO DE LOS CONDUCTORES DE TAXI, DANDO SOLUCIÓN A PROBLEMAS DE CARÁCTER SOCIAL DIRIGIDOS A UNA COMUNIDAD ESPECIFICA QUE TIENE UN VÍNCULO COMÚN SER CONDUCTORES DE TAXI DE LA CIUDAD DE OCAÑA.</p>			
CARACTERÍSTICAS			
PÁGINAS: 263	PLANOS:	ILUSTRACIONES: 16	CD-ROM: 1



ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UN FONDO DE EMPLEADOS
DE LOS CONDUCTORES DE TAXI DE LA CIUDAD DE OCAÑA.

AUTOR:

KATHERIN MARCELA BARBOSA PEREZ

Trabajo de Grado para Optar el Título de Administrador De Empresas

Director

EDGAR PEÑA CASTRO

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Ocaña, Colombia

Agosto de 2016

Índice

Capítulo 1. Estudio de factibilidad para la creación de un fondo de empleados de los conductores de taxi de la ciudad de Ocaña.....	4
1.1 Planteamiento del problema.....	4
1.2 Formulación del problema	5
1.3 Objetivos	5
1.3.1 General.....	5
1.3.2 Específicos.....	6
1.4 Justificación.....	6
1.5 Delimitaciones.....	8
1.5.1 Conceptual.....	8
1.5.2 Operativa.....	8
1.5.3 Temporal.....	8
1.5.4 Geográfica.....	8
Capítulo 2. Marco referencial.....	9
2.1 Marco histórico	9
2.1.1 Orígenes del cooperativismo a nivel internacional.....	9
2.1.2 Origen del cooperativismo a nivel nacional	13
2.1.3 Origen del cooperativismo a nivel local	14
2.2 Marco conceptual.....	15
2.2.1 Teoría de Maslow.....	15
2.2.2 Teoría de sistemas.....	16
2.2.3 Teoría de valor.....	17
2.2.4. Teoría del consumidor.....	18
2.2.5 Aspectos del proyecto.....	19
2.2.6 Estudio de factibilidad.....	20
2.2.7 Estudio de mercado.....	21
2.2.8 Estudio técnico.....	22
2.2.9 Estudio administrativo y legal.....	22

2.2.10 Estudio financiero y económico.	23
2.2.11 La evaluación social y ambiental.....	25
2.2.12 Las organizaciones solidarias.	25
2.2.13 Fondos de empleados.....	26
2.3. Marco legal.....	27
2.3.1 Decreto 1481 de 1989.	28
2.3.1.1 <i>Los órganos de administración.</i>	31
2.3.1.2 <i>Los órganos de inspección y vigilancia.</i>	32
2.3.2 De los procesos administrativos de los fondos de empleados en Colombia.	32
2.3.3 Constitución y afiliación.	33
2.3.3.1 <i>Asociación.</i>	34
2.3.4 Esquema de Administración.	35
2.3.4.1 <i>La Asamblea General</i>	36
2.3.4.2 <i>La junta directiva</i>	39
2.3.4.3 <i>La gerencia.</i>	40
2.3.5 Órganos de inspección y vigilancia.	40
2.3.5.1 <i>La revisoría fiscal.</i>	41
2.3.6 Sistema crediticio.....	42
2.3.7 Origen de los recursos.	42
2.3.8 Prestación de servicios de ahorro y crédito.	47
2.3.9 Prestación de servicios sociales.	48
2.3.10 La fusión, incorporación, transformación, disolución y liquidación.	49
Capítulo 3. Diseño metodológico	51
3.1. Tipo de investigación.....	51
3.2. Población.....	51
3.3. Muestra.....	52
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	54
3.4.1 Fuentes Primarias.....	54
3.4.2 Fuentes Secundarias.....	54
3.5 Procesamiento y análisis de la información.....	55

Capítulo 4. Resultados	56
4.1 Estudio de mercados.....	56
4.2 Factores del estudio de mercado	73
4.2.1 Servicios.	73
4.2.2 Clasificación del Servicio.	74
4.2.3. Análisis de la Demanda.	74
4.2.3.1 <i>Ingreso monetario de los conductores.</i>	75
4.2.3.2 <i>Gustos y preferencias del asociado.</i>	76
4.2.3.3 <i>Número de compradores.</i>	76
4.2.3.4 <i>Expectativas de los consumidores respecto a ingresos y precios futuros.</i>	76
4.2.4 Perfil del Consumidor.	76
4.2.5 Demanda Potencial Insatisfecha.	77
4.2.6 Análisis de la Oferta.	77
4.2.7 Estrategia de Difusión y Comunicación.	77
4.2.8 Determinación de precios.	78
4.2.9 Determinación del costo	79
4.3 Estudio técnico	80
4.3.1 Tamaño del proyecto.	80
4.3.1.1 <i>Proyección de la capacidad del proyecto</i>	81
4.3.2 Requerimiento de recurso humano	82
4.3.3 Requerimiento de propiedad, planta y equipos.....	82
4.3.4 Macro localización.....	84
4.3.5 Micro localización.	84
4.3.6 Distribución en planta	84
4.3.7 Proceso de prestación del servicio	85
4.4 Estudio administrativo y legal.....	89
4.4.1 Misión.	89
4.4.2 Visión.....	89
4.4.3 Valores.....	89
4.4.4 Objeto social.	90
4.4.5 Objetivos.....	90

4.4.6 Políticas.....	91
4.4.7 Estrategias.....	92
4.4.8 Requisitos de constitución.....	93
4.4.9 Organigrama.....	95
4.4.10 Manual de funciones.....	95
4.4.10.1 Junta Directiva.....	95
4.4.10.2 Gerente.....	99
4.4.10.3 Contador.....	102
4.4.10.4 Comité de control social.....	105
4.4.10.4 Comité de educación.....	108
4.4.10.5 Comité de auxiliar de crédito.....	110
4.4.10.6 Secretaria.....	112
4.4.11 Reglamento Interno.....	114
4.4.12 Estatutos.....	136
4.4.13 Reglamento de bienestar social.....	197
4.4.14 Reglamento de crédito.....	203
4.5 Estudio financiero.....	217
4.5.1 Inversión inicial.....	218
4.5.2 Inversiones diferidas.....	219
4.5.3 Ingresos.....	219
4.5.4 Gastos.....	221
4.5.4.1 Gastos de personal.....	221
4.5.4.2 Gastos generales.....	224
4.5.4.3 Proyección Gastos Generales Incremento del 10% anual.....	224
4.5.4.4 Resumen de la Proyección de Gastos.....	225
4.5.5 Balance general – inicial presupuestado.....	226
4.5.6 Depreciaciones.....	226
4.5.7 Amortización de diferidos.....	228
4.5.8 Determinación del ingreso por venta.....	228
4.5.9 Determinación de los costos.....	229
4.5.10 Estado de resultados.....	230

4.5.11 Flujo de caja.....	231
4.5.12 Flujo de la inversión	231
4.5.13 Flujo de efectivo.	232
4.6 Punto de Equilibrio.....	232
4.7 Evaluación económica.....	234
4.7.1 Valor presente neto.	234
4.7.2 Tasa interna de retorno	236
4.7.3 Razón costo beneficio	237
4.8 Evaluación social y ambiental.....	238
4.8.1 Impactos Culturales.	238
4.8.2 Cultura del ahorro	238
4.8.3 Desarrollo de la Solidaridad	239
4.8.4 Desarrollo personal y bienestar de funcionarios.....	239
4.8.5 Impactos socioeconómicos	239
4.8.6 Para los gestores de la idea empresarial solidaria.....	239
4.8.7 Impactos sobre el fisco.	239
4.8.8 Impactos ambientales.....	240
Capítulo 5. Conclusiones.....	241
Capítulo 6. Recomendaciones.....	243
Referencias.....	245
Apéndice.....	247

Lista de tablas

Tabla 1. Número de integrantes del grupo familiar.....	56
Tabla 2. Número de personas a cargo.....	57
Tabla 3. Tipo de vivienda que posee.....	58
Tabla 4. Estrato socio económico al que pertenece.....	59
Tabla 5. Nivel educativo.....	60
Tabla 6. Tipo de contratación laboral.....	61
Tabla 7. Rango salarial en el que se encuentra.....	62
Tabla 8. Recibe otros ingresos.....	63
Tabla 9. Actualmente, ¿a cuál de las siguientes necesidades básicas destina un mayor porcentaje de su salario.....	64
Tabla 10. Actualmente, con quien tiene algún crédito.....	65
Tabla 11. Valor que cancela como interés del crédito.....	66
Tabla 12. Con que frecuencia realiza prestamos.....	68
Tabla 13. Cómo considera la creación de un Fondo de empleados para conductores de taxi ciudad de Ocaña.....	69
Tabla 14. Disposición a afiliarse a algún tipo de Fondo de empleados para conductores de taxi ciudad de Ocaña, que brinde servicios de crédito y servicios sociales.....	70
Tabla 15. Qué servicio le gustaría encontrar en un fondo de empleados.....	72
Tabla 16. Proyección análisis de la demanda.....	75
Tabla 17. Proyección precios de afiliación.....	78
Tabla 18. Proyección precio aportes mensuales.....	78
Tabla 19. Costos variables mensuales.....	79
Tabla 20. Costos fijos mensuales.....	79
Tabla 21. Proyección capacidad proyecto.....	81
Tabla 22. Recurso humano requerido.....	81
Tabla 23. Muebles y Enseres.....	82
Tabla 24. Equipo de computación y comunicación.....	82
Tabla 25. Implementos de oficina.....	83
Tabla 26. Flujo grama para proceso de afiliación.....	85

Tabla 27. Flujo grama para proceso de préstamo.....	85
Tabla 28. Flujo grama para proceso de convenio.....	86
Tabla 29. Flujo grama para proceso de ahorros.....	86
Tabla 30. Modalidades de crédito.....	87
Tabla 31. Muebles y Enseres	210
Tabla 32. Equipo de computación y comunicación.....	218
Tabla 33. Inversiones diferidas.....	218
Tabla 34. Aportes de afiliaciones.....	219
Tabla 35. Salarios.....	220
Tabla 36. Parafiscales.....	221
Tabla 37. Salud y Pensión.....	222
Tabla 38. Prestaciones Sociales.....	222
Tabla 39. Proyección Gastos de Personal.....	223
Tabla 40. Gastos generales.....	223
Tabla 41. Proyección Gastos Generales Incremento del 10% anual.....	224
Tabla 42. Resumen de la Proyección de Gastos.....	224
Tabla 43. Balance General - Inicial Presupuestado.....	225
Tabla 44. Depreciación de Muebles y Enseres.....	226
Tabla 45. Depreciación de Equipos de computación y comunicación.....	227
Tabla 46. Amortización de Diferidos.....	227
Tabla 47. Proyección de los precios de afiliación.....	228
Tabla 48. Determinación de los ingresos por afiliación y aporte de asociados del fondo de empleados.....	229
Tabla 49. Determinación de los costos totales anuales.....	229
Tabla 50. Estado de resultados.....	230
Tabla 51. Flujo de Caja.....	231
Tabla 52. Flujo de la inversión.....	231
Tabla 53. Flujo de efectivo.....	232
Tabla 54. Punto de equilibrio.....	233

Lista figuras

Figura 1. Número de integrantes del grupo familiar.....	57
Figura 2. Número de personas a cargo.....	58
Figura 3. Tipo de vivienda que posee.....	59
Figura 4. Estrato socio económico al que pertenece.....	60
Figura 5. Nivel educativo.....	61
Figura 6. Tipo de contratación laboral.....	62
Figura 7. Rango salarial en el que se encuentra.....	63
Figura 8. Recibe otros ingresos.....	64
Figura 9. Actualmente, ¿a cuál de las siguientes necesidades básicas destina un mayor porcentaje de su salario?.....	65
Figura 10. Actualmente, con quien tiene algún crédito.....	66
Figura 11. Valor que cancela como interés del crédito.....	67
Figura 12. Con que frecuencia realiza prestamos.....	68
Figura 13. Cómo considera la creación de un Fondo de empleados para conductores de taxi ciudad de Ocaña.....	70
Figura 14. Disposición a afiliarse a algún tipo de Fondo de empleados para conductores de taxi ciudad de Ocaña, que brinde servicios de crédito y servicios sociales.....	71
Figura 15. Qué servicio le gustaría encontrar en un fondo de empleados.....	72
Figura 16. Organigrama.....	94

Resumen

El estudio de factibilidad para la creación del fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, se estructura en una serie de etapas que indican el grado de conveniencia o inconveniencia. Buscando el aprovechamiento del mercado objetivo el cual está reflejado en el número de conductores de servicio público modalidad taxis, existentes en la ciudad, así como también las pocas oportunidades que tiene para suplir sus necesidades básicas, por lo que el fondo de empleados, por su misma esencia busca dar solución a problemas de carácter social dirigidos a una comunidad específica

Los objetivos del proyecto son desarrollados mediante el tipo de investigación descriptiva, delimitando como población conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, con estas dimensiones los conductores de taxi a través de una encuesta afirmaron que de crearse el fondo de empleados en la ciudad, estarían en un 62% dispuestos a afiliarse en a la organización.

En el estudio de mercados se realizó la descripción del portafolio de servicios, del fondo de empleados en la ciudad, el rango de clasificación, los valores de las cuotas de aportes mensuales y de afiliación, la descripción de la demanda y la descripción de la oferta.

En el estudio técnico se estableció la localización del proyecto, ubicándose en el sector de los barrios del seguro social y la glorieta por el sector de la avenida Francisco Fernández de Contreras. Dicho sector ofrece condiciones adecuadas para el funcionamiento de la organización, tales como condiciones físicas y servicios domiciliarios para cumplir con su objeto social.

La estructura organizacional se desarrolló a través de un estudio administrativo y legal, que se plantea para el buen funcionamiento del fondo de empleados.

El estudio financiero nos dio a conocer el presupuesto, costo e inversión, logrando establecer la viabilidad del proyecto.

Respecto a la evaluación económica el Fondo de Empleados reporta beneficios a sus asociados, lo cual permite que quienes lo integren, no solamente satisfagan necesidades colectivas, sino también la sostenibilidad de la organización en el tiempo.

Se determina que este proyecto no genera impactos ambientales negativos o contaminantes al medio ambiente.

Este proyecto pretende generar espacios de solidaridad y contribuir de esta manera a favorecer el desarrollo familiar y colectivo de los vinculados al proyecto, potenciando su contribución como institución que tiene orígenes en la economía solidaria, indicando que el proyecto desde el punto de vista social es viable.

Introducción

La adopción de nuevos sistemas financieros de naturaleza solidaria, se traduce en la necesidad de crear nuevas economías de este tipo en las organizaciones, como elemento fundamental para desarrollar una economía sostenible, que brinden mejor y mayores oportunidades de desarrollo social, a quienes forman parte de ellas.

En el presente proyecto se establece la viabilidad económica, entendida ésta como un estudio de posibilidades de ahorro de los asociados o futuros integrantes de la organización asociativa; unida a la pertinencia social, en pro del fortalecimiento solidario, con el objeto que sus asociados mejoren su situación personal haciendo extensivo este bienestar a sus familias; igualmente se pretende establecer el componente administrativo, técnico y financiero, dentro del campo de los proyectos de corte social, que se diferencian sustancialmente de otros tipos de proyectos ya que estos buscan un beneficio colectivo, asociativo y solidario.

Con los anteriores estudios se demuestra que este es un proyecto no solamente viable, sino también auto sostenible, por ser un organización sin ánimo de lucro; así se pretende dar solución a problemas de carácter social dirigidos a una comunidad específica que tiene un vínculo común ser conductores de taxi de la ciudad de Ocaña.

Capítulo 1. Estudio de factibilidad para la creación de un fondo de empleados de los conductores de taxi de la ciudad de Ocaña

1.1 Planteamiento del problema

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. El Fondo de Empleados no solamente beneficiara a los asociados y su grupo familiar, sino que además traerá a los asociados, aumento en el sentido de pertinencia y el mejoramiento del clima organizacional.

En la ciudad de Ocaña Norte de Santander, existen varias cooperativas que asocian a los propietarios de los vehículos que prestan el servicio público de taxi, las cuales brindan servicios únicamente a los propietarios de los vehículos y no a los conductores de estos, quienes en última son los que verdaderamente prestan este servicio.

En la ciudad hay varias entidades financieras, que dentro de su portafolio de productos ofrecen el servicio de crédito en las modalidades de libre inversión, compra de vehículo y compra de vivienda, con el cumplimiento de una serie de requisitos como son por ejemplo; tener finca raíz, tener codeudor con finca raíz y vida crediticia. En muchas ocasiones el personal que labora como conductores de taxi, no pueden cumplir con estos requisitos y por ende se les niega la posibilidad de acceder a tales créditos.

En vista a que no pueden acceder a ningún crédito con las entidades financieras y en aras de poder suplir sus necesidades básicas, se ven obligados a recurrir al famoso préstamo gota a gota, situación que genera el enriquecimiento de otras personas y que sus posibilidades de desarrollo se disminuyan día a día.

Este panorama de la situación financiera del conductor de taxi, se agudiza con el tiempo. A la par de ello, no pertenecer a organizaciones asociativas o solidarias agravan esta situación, por lo que se requiere pensar en iniciativas más favorables para mejorar el nivel de vida del conductor de taxi; considerando que se cuenta con un número suficiente de personal para la constitución de una estrategia asociativa que propicie entre ellos el fortalecimiento de lazos de compañerismo que permitan generar bienestar mediante la oferta de diferentes servicios que redunde en el desarrollo sus capacidades.

1.2 Formulación del problema

¿Es factible la creación de un fondo de empleados de los conductores de taxi de la ciudad de Ocaña?

1.3 Objetivos

1.3.1 General. Realizar un estudio de factibilidad para la Creación de un Fondo de Empleados de los conductores de taxi de la ciudad de Ocaña N.S.

1.3.2 Específicos. Realizar un estudio de mercados encaminado a determinar las características del servicio, la oferta, la demanda, la promoción y la publicidad.

Desarrollar un estudio técnico para saber la distribución en planta y proceso de prestación del servicio, tamaño del proyecto, requerimientos físicos y humanos.

Establecer la estructura organizacional a través de un estudio administrativo y legal.

Hacer un estudio financiero para conocer el presupuesto, costo e inversión del proyecto.

Efectuar una evaluación económica que permita identificar la rentabilidad que genera el proyecto.

Realizar la evaluación social y ambiental para determinar el impacto que genera el proyecto.

1.4 Justificación

Un fondo de empleados es una empresa asociativa, que no tiene ánimo de lucro, sino que su objetivo es el de propender por el bienestar de sus asociados, como es el objetivo de casi todas las entidades sin ánimo de lucro. Por lo tanto esta empresa es una alternativa que tienen los conductores para poder acceder a créditos que puedan en cierta clase satisfacer sus necesidades básicas.

Por ello entre los conductores de taxi de la ciudad, se debe estructurar un ente bajo el cual se adquieran beneficios económicos y de servicio social, proyectando la idea de crear el Fondo de Empleados de los conductores de taxi de la ciudad, que integre los servicios de crédito y desarrollo personal de sus afiliados, contribuyendo al desarrollo integral mediante la prestación de servicios financieros y de bienestar.

El fondo de empleados prestara servicios de crédito, con tasas de interés de alto contenido social, sin los complejos trámites que se exigen en los establecimientos de crédito, convirtiéndose no solo en una opción de ahorro, sino también en la mejor forma para que los conductores de taxi, puedan acceder a otros servicios de protección y previsión social en un solo paquete con bajos costos.

Para la autora del proyecto, la realización del mismo, es un espacio esencial, con la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la universidad, tales como la elaboración de los estudios de mercados, técnico, administrativo y legal, evaluación social y ambiental, estudio financiero y la evaluación económica que permita presentar un documento que soporte en todos los aspectos, el efectivo funcionamiento del Fondo de Empleados. Así como también se cuenta con la asesoría de un profesional en administración de Empresas y con los recursos materiales y financieros para el desarrollo del proyecto, aspectos que afianzan el adelanto del mismo y la capacidad de los resultados a obtener.

La universidad se proyectara con el medio empresarial, contribuyendo con el fomento de nuevas empresas y por ende la generación de fuentes de empleo, cumpliendo así uno de los objetivos institucionales.

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Conceptual. En cuanto a su nivel de contenido, este trabajo comprende la formulación y diseño de un estudio de factibilidad para la creación de un Fondo de Empleados de los conductores de taxi de la ciudad de Ocaña N.S, razón por la cual se acudirá a un esquema temático relacionado con los estudios de: mercados, técnico, administrativo y legal, financiero, económico, la evaluación social y ambiental, así como también se tendrán en cuenta conceptos tan importantes como el estudio de factibilidad, organización solidaria, economía solidaria, fondo de empleados, afiliación y crédito.

1.5.2 Operativa. El presente anteproyecto servirá de guía para la realización del estudio, sin embargo es posible que se presenten ciertos inconvenientes, tales como la complejidad para acceder a cierta información de los conductores de taxi, razón por la cual se harán diversos intentos para lograr la consecución de dichos datos o la motivación del personal.

1.5.3 Temporal. Para la realización del trabajo se contara con un tiempo de ocho semanas.

1.5.4 Geográfica. El proyecto se realizara en la ciudad de Ocaña N.S.

Capítulo 2. Marco referencial

2.1 Marco histórico

2.1.1 Orígenes del cooperativismo a nivel internacional. Es necesario mencionar la época de la revolución industrial ocurrida en Europa, especialmente en Gran Bretaña, en el siglo que va desde 1750 a 1850 como una referencia histórica imprescindible.

La revolución industrial no fue solamente una revolución política, fue principalmente una revolución tecnológica que dejó secuelas de desempleo e injusticia, dejando desprotegidos a los trabajadores, situación que motivó el nacimiento de organizaciones de orden social y económico, entre ellas las cooperativas en Inglaterra.

El salario de los trabajadores era demasiado bajo, condición que los obligaba a solicitar créditos con los tenderos quienes se aprovechan de esta situación exigiendo un mayor precio por los productos, productos que no cumplían con las condiciones mínimas de calidad.

De esta manera, los trabajadores pensaron que uniendo sus esfuerzos podrían convertirse en sus propios proveedores, originándose así la idea de las cooperativas de consumo. Por otra parte el desempleo y las gravosas condiciones del trabajo cuando se conseguía, movieron a otros grupos de trabajadores a organizarse en cooperativas de producción y trabajo, que hoy se denominan trabajo asociado.

En la ciudad de Rochdale (Inglaterra), que era puramente textil, a los trabajadores se les presentaron muchos inconvenientes, inconvenientes que los produjeron la idea de agruparse y constituir una organización para el suministro de artículos de primera necesidad.

Para la constitución de esta organización, reunieron un pequeño capital de 28 libras esterlinas, una por cada uno de los socios, logrando crear la sociedad denominada "De los Probos Pioneros de Rochdale". El 21 de diciembre de 1844, abrieron un pequeño almacén, en la llamada Callejuela del Sapo, la que día a día fue creciendo e incluyendo en su organización a muchas personas de localidades.

El éxito de esta sociedad se basó en sus principios, entre los cuales se destacan: Un voto por miembro, igualdad de sexos entre los miembros, las provisiones puras se deben vender, en peso y medida completos y la asignación de un dividendo a los miembros, garantizando que todos los beneficios fueran distribuidos dependiendo de la cantidad de compras hechas por los miembros individuales.

Este fue el origen del cooperativismo de consumo en Gran Bretaña, abarcando después no solo a la Europa Continental sino al resto del mundo. El importante crecimiento debe atribuirse al valor de las ideas y a la fidelidad que estos iniciadores tuvieron para con esas ideas. Muñoz, L. A. (2004)

En Alemania bajo la inspiración de Friedrich Wilhelm Raiffeisen, aparecían las cooperativas de Crédito, las cuales estaban orientadas a los campesinos, y más tarde, las

cooperativas para el aprovisionamiento y comercialización de los productos agrícolas. Igualmente, con la dirección de Hernan Schulze-Delitzsch, se inicia el movimiento de los llamados Bancos Populares o sea, las cooperativas de Ahorro y Crédito, cuya finalidad es principalmente servir a los artesanos y pequeños industriales de las ciudades.

En Francia prosperaban las cooperativas de producción y trabajo con ejemplos tan conocidos como el "familisterio", fundado en Guisa por Juan Bautista Godin. En los países escandinavos no solo se desarrollaba el cooperativismo de consumo, en forma tan apreciable como el que dio lugar a la Federación Sueca de Cooperativas, la K.F. (cooperativa Forbundet), sino también en otros terrenos como los del cooperativismo de vivienda y el de seguros cooperativos. Asociación nacional de fondos de empleados (ANALFE, 2015)

El periodista canadiense Alphonse Desjardins (1860-1937) trajo a su país la idea de las cooperativas de ahorro y crédito, organizaciones que extendieron a los Estados Unidos, principalmente debido a la acción de Eduardo A. Filene (1860-1937) y de Roy F. Bergengren, las cuales alcanzaron un desarrollo verdaderamente sorprendente.

En el año de 1873, se organiza en la ciudad de México una cooperativa de profesionales de la sastrería, conforme con el modelo francés de las asociaciones obreras de producción de París, originadas en las ideas de Luis Blanc y la gran cooperativa urbana de Buenos Aires llamada "El Hogar Obrero", fue fundado en 1905. Cooperativa CREAMFAM (2015).

En las primeras décadas del siglo XX un estadista colombiano, el General Rafael Uribe Uribe, planteó las ideas cooperativas como parte de su pensamiento sobre el socialismo democrático de corte humanístico en una conferencia pronunciada en el Teatro Municipal de Bogotá en octubre de 1904 y en el discurso publicado en el primer número del diario "El Liberal" en el mes de abril de 1911. Abogar por la creación de restaurantes populares, colonias de vacaciones, cajas de ahorro, sindicatos y cooperativas y elabora un programa de socialismo liberal con intervención del estado, donde éste asumiera la reivindicación de los derechos de los trabajadores. La Asociación Colombiana de Cooperativas (ASCOOP, 2015)

Según datos de la Superintendencia de Economía Solidaria (2015).

En el año de 1912, con base en la explotación agrícola, se hace un incipiente esbozo de legislación cooperativa. Luego en 1915 el padre Jesús María Fernández elabora un modelo de estatutos para cooperativas de ahorro y crédito. Se promulga, en 1931 la primera ley cooperativa (Ley 134). En 1936, con la ley 61, se organizan modelos de cooperativas con gran intervención estatal. Con la ley 115 de 1959, se obliga dictar cooperativismo en las escuelas, colegios y universidades. El decreto ley 1587 de 1963, constituye un nuevo marco legal del cooperativismo y se inicia el auge de este sector en Colombia. Se crea la Superintendencia de Cooperativas, que luego e 1981 se transforma en DANCOOP y en 1998 en la Superintendencia de Economía Solidaria. (p.2)

El Fondoccidente (2010) a firman:

El origen de los fondos de empleados obedece a múltiples aspectos, aunque inicialmente se dio por las iniciativas de un grupo de trabajadores interesado en satisfacer sus necesidades por medio del ahorro sistemático, independientemente de alcanzar o no una estructura o un reconocimiento legal, siendo esta una forma de práctica de economía solidaria.

Entre 1860 y 1950 se crearon Rusia y la Unión Soviética unas colectividades parecidas a los fondos de empleados, conocidas como carteles. Se trataba de asociaciones formadas por pescadores, leñadores y trabajadores de la tierra basadas en la solidaridad de

sus afiliados, que se unían y ahorraban para proveer las necesidades más urgentes y prestaban a los asociados múltiples servicios.

El primer fondo de empleados como tal apareció en Inglaterra en 1796: el de los tejedores de Fenwick; y en 1828 se creó el de Brighton, conformado por 170 socios. (p.2)

2.1.2 Origen del cooperativismo a nivel nacional. Según Funssol (2010 a firman:

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 origino 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. Según Los Fondos de Empleados fueron catalogados como “Formas no Convencionales de Cooperación” (Organización Internacional del Trabajo. O.I.T. 1967)

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. De una parte, la necesidad de los empleados de las empresas para resolver situaciones imprevistas de índole social a través de la ayuda mutua, aprovechando la

posibilidad de ahorro y crédito, y de otra parte, de los empleadores, quienes vieron en estas formas asociativas la oportunidad de resolver algunas expectativas institucionales, razón por la cual colaboraron con su constitución en un comienzo, ejerciendo sobre los Fondos de Empleados un control administrativo y financiero.

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 Republica 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.

2.1.3 Origen del cooperativismo 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, faceprou, fepecens, facecolfa y fempojudicial. Fondos empleados en Ocaña (2008) a firman:

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” .

FACEPRUO, Fondo de ahorro y crédito emplea. Profesores de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, fue creado por un grupo de profesores y administrativos en arras de actividades cooperativas, financieras y de fondo de empleados, con el objetivo de fomentar y proteger el ahorro de sus asociados, con miras a generar recursos destinados a la satisfacción de sus necesidades. En la actualidad cuenta con aproximadamente 80 asociados entre empleados y profesores, esta entidad lleva 28 años al servicio de sus asociados prestando servicios de crédito y convenios con casi todos los almacenes de la ciudad.

FEPECENS, Fondo de Empleados y Pensionados de Centrales Eléctricas del Norte de Santander, 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 sería administrado por un Presidente y un Tesorero quienes eran nombrados entre los mismos asociados y trabajaban en un comienzo ad-honorem y más adelante se les daba una pequeña bonificación.

FACECOLFA, Fondo de Empleados del Colegio de Educación Media Fátima de Ocaña, con domicilio en la CL 8 31 16, es una organización de economía solidaria y su principal actividad es "Otras actividades de servicios ncp". Su objetivo es fomentar la solidaridad, el compañerismo, el ahorro, así como suministrar créditos y prestación de servicios de índole social que busquen el mejoramiento de la calidad de vida y de las condiciones económicas de sus asociados.

FEMPOJUDICIAL. Fondo De Empleados de la Rama Judicial y del Ministerio Público De Ocaña, con domicilio Calle 12 No. 12-43 Of. 304, teléfono de contacto 5695450, es una organización de economía solidaria y su principal actividad es "Otras actividades de servicios ncp". Su objetivo es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida del asociado, proporcionándole servicios orientados a satisfacer las necesidades de su núcleo familiar en materia de salud, educación, recreación y formación para la generación de ingresos.

2.2 Marco conceptual

2.2.1 Teoría de Maslow. Chiavenato, (2001) a firma:

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.

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.

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. (p.582)

2.2.2 Teoría de sistemas. La TGS surgió con los trabajos del biólogo alemán Ludwig 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 integran 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 maquinas, 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. Según los aportes realizados por Smith (1958) se puede decir:

La teoría del valor se entiende como la ganancia como la parte del valor creado por los trabajadores en el proceso de producción, que se apropian los dueños del capital. Se trata, por tanto, de un excedente creado por el único factor productivo: el trabajo humano. Y si bien nunca utiliza la plusvalía como una categoría específica, establece con toda precisión que la renta del suelo, el interés y los impuestos que recaba el estado, son ingresos derivados del excedente creado por el trabajo.

No obstante que, en una primera instancia, establece correctamente que los ingresos que reciben las distintas clases sociales están determinadas por el tiempo de trabajo

necesario para producir las mercancías, al no poder establecer las diferencias entre trabajo y fuerza de trabajo; es decir, al hacer equivalentes valor y salarios, se ve imposibilitado para explicar la operación de la ley del valor en una sociedad capitalista.

Y aunque, como dice Marx, Smith "se mantiene siempre fiel al criterio de determinación exacta del valor de cambio de las mercancías con arreglo a la cantidad de trabajo", superpone a su explicación científica una endeble explicación en la que el valor se encuentra determinado por los ingresos que componen. Según sus propias palabras, "salarios, beneficio y renta son las tres fuentes originarias de toda clase de renta y de todo valor de cambio".

2.2.4. Teoría del consumidor. Según Chiavenato (2001) a firma:

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. (p.632)

2.2.5 Aspectos del proyecto. Bohórquez (2003) a firma:

El Estudio de Factibilidad se refiere a la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos o metas señalados, la factibilidad se apoya en 3 aspectos básicos:

- a) Operativo.
- b) Técnico.
- c) Económico.

El éxito de un proyecto está determinado por el grado de factibilidad que se presente en cada una de los tres aspectos anteriores.

El Estudio de Factibilidad. Sirve para recopilar datos relevantes sobre el desarrollo de un proyecto y en base a ello tomar la mejor decisión, si procede su estudio, desarrollo o implementación.

Objetivo de un estudio de factibilidad.

- Auxiliar a una organización a lograr sus objetivos.

Factibilidad técnica.

- Mejora del sistema actual.
- Cubrir las metas con los recursos actuales en las siguientes áreas.
- Disponibilidad de tecnología que satisfaga las necesidades.

Factibilidad económica.

- Tiempo del analista.
- Costo de estudio.
- Costo del tiempo del personal.
- Costo del tiempo.
- Costo del desarrollo / adquisición.

Factibilidad operativa.

- Operación garantizada.
- Uso garantizado.

2.2.6 Estudio de factibilidad. Ángel (2005) a firma:

Busca precisar situaciones y buscar alternativas para su mejora o desarrollo considerando su ambiente interno y externo. El Estudio de Factibilidad muestra el camino a seguir al Gerente de Proyectos, pues nos indica:

La perspectiva técnica, la cual determina si es posible física y materialmente hacerlo, si las herramientas necesarias se encuentran a nuestra disposición y son accesibles; puede incluso llegar a evaluar la capacidad técnica y motivación del personal involucrado.

La perspectiva legal, determina la existencia de trabas legales tanto a nivel regional, nacional e inclusive internacional para la instalación y operación normal del proyecto, incluyendo las normas internas de la empresa.

La perspectiva económica involucra el comportamiento de la demanda y oferta, la evolución de la población objetivo y las posibles estrategias de expansión y ampliación del nicho de mercado, la financiación requerida, el flujo de caja estimado para las fases de inversión y operación y la rentabilidad económica, financiera y social que generaría la inversión.

La perspectiva ambiental determina el impacto que sobre el ambiente el proyecto puede tener y contribuye a formular y cuantificar los correspondientes planes de contingencia que mitiguen aquellos eventos negativos que podrían generarse.

La perspectiva política y de gestión, donde se analiza la intencionalidad de quienes debe decidir si quieren o no implementar un proyecto independientemente de su rentabilidad, cómo lo harían y cuáles serían los lineamientos o pautas que se tendrían en cuenta (Marcial Córdoba Padilla, Formulación y evaluación de proyectos, Publicado por ECOE EDICIONES, 2006).

Estas certezas – si se decide llamarlas así -, son plasmadas en el estudio de factibilidad mediante los diferentes estudios que la componen, y en donde se muestra las principales características que el inversionista encontró en la necesidad u oportunidad de negocio.

2.2.7 Estudio de mercado. Según el emprendedor (2010):

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.

El estudio de mercado es generalmente primario o secundario. En el estudio secundario, la compañía utiliza información obtenida de otras fuentes que aparecen aplicables a un producto nuevo o existente.

Las desventajas del estudio secundario: a menudo no es específico al área de investigación y los datos utilizados pueden ser tendenciosos y complicados de validar.

Segmentación del mercado. La segmentación del mercado es la división de la población en sub-grupos con motivaciones similares. Los criterios más utilizados para segmentar incluyen las diferencias geográficas, diferencias de personalidades, diferencias demográficas, diferencias en el uso de productos y diferencias psicograficas.

Tendencias de mercado. Se definen como los movimientos al alza o a la baja del mercado durante un periodo de tiempo.

Es más complicado determinar el tamaño del mercado si estas comenzando con algo completamente nuevo. En este caso se deberá obtener el número de clientes potenciales o segmentos de clientes.

Las desventajas del estudio secundario: a menudo no es específico al área de investigación y los datos utilizados pueden ser tendenciosos y complicados de validar.

Por último se necesita medir la eficacia del marketing para el producto. Algunas técnicas para esto son:

- Análisis de los clientes
- Modelado de opciones
- Análisis de la competencia
- Análisis de riesgo
- Investigación de productos
- Investigación de publicidad
- Modelado del mix comercial (Precio, Producto, Plaza, Publicidad).

2.2.8 Estudio técnico. El estudio técnico se basa en un análisis de la función de producción, que indica cómo combinar los insumos y recursos utilizados por el proyecto para que se cumpla el objetivo previsto de manera efectiva y eficiente.

El estudio técnico es realizado habitualmente por especialistas en el campo objetivo del proyecto (ingenieros, educadores, técnicos, etc.) y propone identificar alternativas técnicas que permitirían lograr los objetivos del proyecto y, además, cumplir con las normas técnicas (ambientales, agrónomas, sectoriales, de seguridad, etc.). Además propone diseños de proyectos de "tecnologías apropiadas", compatibles con la disponibilidad de recursos e insumos en el área donde se realiza el proyecto.

El estudio técnico definirá las especificaciones técnicas de los insumos necesarios para ejecutar el proyecto: el tipo y la cantidad de materias primas e insumos materiales; el nivel de calificación de la mano de obra; la maquinaria y los equipos requeridos; la programación de inversiones iniciales y de reposición y los calendarios de mantenimiento.

Esta información jugará dos papeles en el ciclo del proyecto: primero, dentro de la misma etapa de preparación, proveerá la información indispensable para realizar las evaluaciones financiera, económica y social así posteriormente constituirá las bases de la normativa técnica para la ejecución del proyecto.

2.2.9 Estudio administrativo y legal. El Estudio Administrativo consiste en determinar los aspectos organizativos que deberá considerar una nueva empresa o un proyecto, para su

establecimiento tales como su planeación estratégica, su estructura organizacional, sus aspectos legales, fiscales, laborales, el establecimiento de las fuentes y métodos de reclutamiento, el proceso de selección y la inducción que se dará a los nuevos empleados necesarios para su habilitación.

El estudio legal es aquel que busca determinar la viabilidad de un proyecto a la luz de las normas que lo rigen en cuanto a la localización, utilización 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.

2.2.10 Estudio financiero y económico. Es el proceso en el desarrollo de un plan de negocio donde el emprendedor determina si el proyecto es rentable, es decir que el dinero invertido le va a entregar un rendimiento esperado. Luis (2009) afirma:

Antes de poner en marcha un negocio es importante conocer la rentabilidad del mismo, esto se identifica en el estudio económico, que resume la información procesada en los estudios anteriores y determina cual es el monto de los recursos económicos necesarios para la realización del proyecto. Es así como el estudio de mercado nos entrega los ingresos, es decir el pronóstico de ventas.

El estudio técnico, administrativo, legal y ambiental proporcionan los egresos en forma de inversiones, costos y gastos. Los ingresos versus egresos sirven como base para los estados financieros cuyo conjunto dará el flujo neto de caja, este es el objetivo del estudio económico el cual permitirá conocer si es rentable su oportunidad de negocio.

Para comprender cómo se desarrolla el estudio económico es necesario entender los siguientes conceptos:

Ingresos y Egresos. Se denomina ingreso a toda entrada de dinero por ventas o por cualquier otro concepto, mientras que los egresos son los desembolsos o salidas de dinero

que están representados en las inversiones, los costos y los gastos necesarios para desarrollar las actividades comerciales de la empresa.

Elementos que conforman los egresos de una empresa:

Inversión. La mayor parte de las inversiones se hacen antes de iniciar el negocio, sin embargo algunas las puede de realizar en el periodo de funcionamiento u operación.

Inversiones fijas. Son aquellas que se realizan en bienes tangibles, estos bienes no son para comercializarse porque se constituyen en la razón de ser de la empresa y se adquieren para utilizarse durante su vida útil. Ejemplos: terrenos, maquinaria y equipos, vehículos, herramientas, muebles.

Diferidas. Son aquellas que se realizan sobre la compra de servicios o derechos legales que son obligatorios para la puesta en marcha de la empresa. Ejemplos: cámara de comercio, investigación de mercados, gastos de montaje, tramitación de créditos, instalación y puesta en marcha.

Capital de trabajo. Es una inversión inicial con la que hay que contar para qué empiece a funcionar una empresa, es decir para trabajar. Ejemplos: el dinero disponible en caja o bancos, el bango de los inventarios necesarios en materia prima, materiales, productos en proceso y productos terminados, el tamaño de la cartera o cuantas por cobrar y otros activos corrientes.

Gastos. Es el dinero que el empresario dispone para pagar lo que se requiere indirectamente en la fabricación y comercialización de los productos. Los gastos no se recuperan, Ejemplo:

- Mano de obra indirecta: supervisores, aseadores, celadores.
- Gastos por servicios: luz, agua, gas, comunicaciones.
- Gastos por mantenimiento, seguros e impuestos.

Costos. Es el dinero que el empresario dispone para pagar lo que se requiere directamente en la fabricación del producto, el cual se recupera cuando el producto se vende.

Costos fijos. CF, son aquellos costos que permanecen constantes para cualquier nivel de producción. Su magnitud no depende del volumen total de la producción, ni del nivel de utilización de un determinado proceso o servicio. Ente estos se incluyen: depreciación de la maquinaria, valor de arrendamiento de la tierra, bodegas, o instalaciones, intereses sobre las inversiones en equipos, seguros, intereses, servicios, entre otros.

Costos variables. CV, son aquellos que se modifican no necesariamente en forma proporcional en el volumen de producción o con el nivel de utilización del proceso o servicio, si la producción no se realiza, estos costos se eliminaran. Ejemplo: semillas,

abonos, sales mineralizadas, materia prima, mano de obra, insumos, alquiler de maquinaria, entre otros.

Rentabilidad. La rentabilidad hace referencia al beneficio, lucro, utilidad o ganancia que se ha obtenido de un recuso o dinero invertido. La rentabilidad se considera también como la remuneración recibida por el dinero invertido. En el mundo de las finanzas se conoce también como los dividendos percibidos de un capital invertido en un negocio o empresa. La rentabilidad puede se representa en forma relativa (en porcentaje).

Todo inversionista que preste dinero, compre acciones, títulos valores, o decida crear su propio negocio, lo hace con la expectativa de incrementar su capital, lo cual sólo es posible lograr mediante el rendimiento o rentabilidad producida por su valor invertido.

La rentabilidad de cualquier inversión debe ser suficiente de mantener el valor de la inversión y de incrementarla. Para determinarla es necesario conocer el valor invertido y el ingreso neto, donde el ingreso neto es igual a los ingresos totales (ventas) menos costos totales; el resultado se multiplica por 100 para dar la respuesta en porcentaje.

2.2.11 La evaluación social y ambiental. Abarca la descripción del medio ambiente social y natural, implica la identificación de los impactos y el planteamiento de las alternativas de solución.

Las evaluaciones social y ambiental, dan a conocer los beneficios del proyecto entre la comunidad, así como el impacto entre los recursos.

2.2.12 Las organizaciones solidarias. Son aquellas empresas que siendo iniciativa privada, desarrollan fines de beneficio colectivo o social y no tienen como fundamento el enriquecimiento o la posesión y crecimiento del capital económico. Organizaciones solidarias (2008) a firman:

En Colombia existe la integración mediante organizaciones solidarias en dos grandes sistemas: Las organizaciones Solidarias de Desarrollo y las Organizaciones de Economía Solidaria.

Organizaciones Solidarias de Desarrollo. Son aquellas organizaciones que sin ánimo de lucro y empleando bienes y servicios privados, constituyen bienes y servicios públicos, es decir de uso social. Su característica común es que ejercen la solidaridad de adentro hacia afuera, dirigido hacia comunidades.

Organizaciones de voluntariado. Son personas jurídicas y sin ánimo de lucro que tienen por finalidad desarrollar planes, programas, proyectos y actividades de interés general, por personas naturales o jurídicas, que ejercen su acción de servicio a la comunidad de virtud de una relación de carácter civil y voluntario. Están reguladas por la ley 720 de 2002.

Organizaciones de economía solidaria. Son organizaciones caracterizadas por ser sostenibles y desarrollar simultáneamente tres ejes:

El eje económico, mediante actividades de producción de bienes o servicios.

El eje cultural solidario, como dinamizador de los anteriores haciendo que los asociados cumplan sus responsabilidades como trabajadores o usuarios y simultáneamente sean sus aportantes y gestores a partir de la autogestión democrática, la cual les permite generar los recursos necesarios para soportar sus acciones en pro del desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía.

Para poder realizar sus procesos económicos, sociales y culturales solidarios las organizaciones de la Economía Solidaria realizan de manera permanente, continua y oportuna actividades de educación solidaria desde su Proyecto Educativo Socio empresarial-PESEM.

2.2.13 Fondos de empleados. Hincapié y Lopera (2004) a firma:

Propuesta para la creación de un fondo de empleados para el De conformidad con la definición legal vigente, los Fondos de Empleados son Empresas asociativas de derecho privado, sin ánimo de lucro, constituidas por trabajadores dependientes, trabajadores asociados o por servidores públicos.

Como toda entidad solidaria, se caracteriza por estar organizada como empresa, que contempla en su objeto social, el ejercicio de una actividad socioeconómica tendiente a satisfacer necesidades de sus asociados y el desarrollo de obras de la comunidad.

Para garantizar su objeto social, es necesario que los Fondos de Empleados desarrollen una eficiente gestión empresarial para satisfacer las necesidades de sus asociados, con servicios eficientes y competitivos, conservando en todos los casos, el equilibrio en sus resultados sociales, económicos y financieros.

Doble naturaleza de los Fondos de Empleado. El Fondo de Empleados debe caracterizarse por cumplir simultáneamente la tarea de asociar un grupo de personas que tienen necesidades y objetivos comunes y en la medida que se puedan satisfacer las necesidades, se avanza en la construcción del balance social; igualmente, deben ser muy hábiles desde el punto de vista empresarial, siendo la única manera de construir valor agregado a largo plazo. De ahí la capacidad del grupo directivo y gerencial en lograr el equilibrio entre lo social y empresarial, constituyéndose el secreto de la gestión social empresarial solidaria, la razón de existir de estas organizaciones.

En Colombia este tipo de organizaciones surgieron en el siglo XX; al principio de manera informal, posteriormente reglamentadas a través de diferentes normas; sin embargo, las trabas burocráticas arrojaban experiencias negativas en el manejo de algunas cooperativas, superadas por el interés de algunas personas, trabajadores, buscando formas no convencionales de cooperación, desde las cajas de obreros, las organizaciones conocidas como "natilleras", hasta llegar a lo que hoy se conoce como los Fondos de Empleados. Desde el punto de vista económico es una empresa de producción de servicios con la diferencia de que los beneficios del fondo se distribuyen entre sus asociados, en los Fondos no es posible adoptar un credo político, religioso o racial. Es neutral ante las ideas de sus asociados en este sentido, pero no es neutral ante la política social.

Según Gaitán, (2014) a firma:

Entidad sin ánimo de lucro. Asocia a los trabajadores dependientes o subordinados de una empresa pública o privada, o de varias empresas que tengan la misma actividad, o que sean matrices y subordinadas entre sí, y que se constituye con la finalidad de ofrecer servicios de ahorro y crédito y de bienestar social a sus asociados y familias.

2.3. Marco legal

En Colombia el modelo de economía solidaria se inicia con la Ley 134 de 1931, cuyo concepto se adoptó mediante el decreto 2536 de 1986.

Después de que el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas DANCOOP, en medio de la crisis de las instituciones financieras, fuera transformado en DANSOCIAL, con la Ley 79 de 1988, las formas de cooperativismo, asociación mutual y fondo de empleados se organizaron. Con la Ley 454 de 1998, se crea la Superintendencia de Economía Solidaria, con lo cual las formulas asociativas con prácticas auto gestionadas y solidarias sin ánimo de lucro vieron reactivado la confianza en el sector, que se había visto deteriorado en su actividad financiera.

Es así que para garantizar la actividad solidaria en beneficio social como alternativa sostenible de desarrollo, la Superintendencia de Economía Solidaria “SES”, actúa como mecanismo técnico del Estado con plena capacidad de supervisión integral del sector, ejerciendo el control, inspección y vigilancia sobre las entidades solidarias, cumpliendo con los fines de su creación.

Para proteger los intereses de los asociados, de los terceros y de la comunidad en general, las SES, supervisa el cumplimiento del propósito socioeconómico no lucrativo, que debe guiar las entidades de economía solidaria, entre los que se encuentran los fondos de empleados, que son entes no sujetos a normas sobre actividades financieras, pero si a la normatividad especial contenida en el Decreto 1481 de 1989.

2.3.1 Decreto 1481 de 1989. La norma fundamental “por la cual se determinan la naturaleza, características, constitución, regímenes interno de responsabilidad y sanciones, y

se dictan medidas para el fomento de los fondos de empleados” es el Decreto 1481 de 1989, reglamentario del artículo 131 de la Ley 79 de 1988.

En esta norma se establece la naturaleza jurídica, características, constitución y régimen interno de los fondos de empleados. “Los fondos de empleados son empresas asociativas, de derecho privado, sin ánimo de lucro, constituidas por trabajadores dependientes y subordinados”.

En el mismo artículo se definen los fondos de empleados, como integrados básicamente con trabajadores asalariados, cuya asociación y retiro son voluntarios. Hay igualdad de los derechos de participación y decisión de los asociados sin consideración a sus aportes. Hay irrepartibilidad de las reservas sociales y en caso de liquidación la de remanente patrimonial. Su patrimonio puede ser variable e ilimitado y se constituye con duración indefinida.

Esto significa que en acuerdo con los asociados el incremento patrimonial puede decidirse en consenso y aumentar en proporción a un mayor número de asociados afiliados o de incremento voluntario de sus aportes.

El patrimonio de los fondos de empleados está conformado por los aportes sociales individuales, las reservas y fondos permanentes, las donaciones y auxilios que reciban con destino a su incremento patrimonial.

Los ahorros sociales individuales periódicos y el ahorro permanente, se establecen mediante los estatutos o la asamblea, “en todo caso, el monto total de la cuota periódica obligatoria no debe exceder el diez por ciento (10%) del ingreso salarial del asociado”

De ello se desprende que el umbral máximo de captación de cuotas periódicas sería el 10% del ingreso de los empleados que estuvieran afiliados al fondo y que éstos aceptarían, cada uno, el tope máximo de descuento.

La aplicación del excedente del ejercicio económico se hará en un 20% “como mínimo, para crear y mantener una reserva de protección de los aportes sociales” y el resto “para crear o incrementar fondos permanentes o agotables con los cuales la entidad desarrolle labores de salud, educación, previsión y solidaridad en beneficio de los asociados y sus familiares, en la forma que dispongan los estatutos o la asamblea general”

Los fondos de empleados “prestarán los servicios de ahorro y crédito en forma directa y únicamente a sus asociados, en las modalidades y con los requisitos que establezcan los reglamentos”

Dentro de los convenios posibles se pueden incluir “Los servicios de previsión y seguridad social y los demás previstos en su objeto social, excepto los de ahorro y crédito, (que) podrán ser prestados por intermedio de otras entidades, preferencialmente de igual naturaleza o del sector cooperativo”

Es en esta aparte del Decreto 148, nace la importante opción de proveer prestación de servicios y beneficios a los asociados mediante la celebración de contratos o convenios con otras instituciones. Dentro de éstos se encuentran los correspondientes a “servicios de previsión, solidaridad y bienestar social, (que) podrán extenderse a los padres, cónyuges, compañeros permanentes, hijos y demás familiares, en la forma que establezcan los estatutos”

2.3.1.1 Los órganos de administración. Los Órganos de Administración están representados en la Asamblea General, la Junta Directiva, y el Gerente.

La Asamblea General es el órgano máximo y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, adoptadas de acuerdo con las normas legales, estatutarias y reglamentarias. Las funciones de la Asamblea general están previstas en el artículo 28 del Decreto 1481.

La junta directiva es el órgano de administración permanente del fondo, sujeto a la asamblea general y responsable de la dirección general de los negocios y operaciones, compuesta por asociados hábiles en cantidad prevista por los estatutos. Sus funciones están previstas en el artículo 37 del referido Decreto 1481.

El Gerente de un Fondo de Empleados es el representante legal y ejecutor de las de las decisiones de la asamblea general y de la junta directiva. Cuenta con un suplente, ambos designados por la junta directiva

2.3.1.2 Los órganos de inspección y vigilancia. La inspección y vigilancia interna está a cargo del revisor fiscal y el comité de control social.

El Revisor Fiscal y su suplente, son elegidos por la asamblea general o por votación directa de los asociados según establezcan los estatutos. Son de profesión contadores públicos matriculados.

El Comité de Control Social ejerce las funciones de vigilancia social fijadas en los estatutos.

2.3.2 De los procesos administrativos de los fondos de empleados en Colombia. En cumplimiento del primer objetivo específico, se plantean en este numeral las formas de afiliación, administración, crédito, estudio de préstamos, desembolsos, manejo de cartera y recaudo de pagos de los deudores.

Los fondos de empleados son empresas asociativas, de derecho privado, sin ánimo de lucro, constituidas por trabajadores dependientes y subordinados con características y condiciones institucionales tales como: 1) los fondos se integren básicamente con trabajadores asalariados; 2) su asociación y retiro sean voluntarios; 3) que garanticen la igualdad de los derechos de participación y decisión de los asociados sin consideración a sus aportes; 4) prestar servicios en beneficio de sus asociados; 5) establecer la irrepartibilidad de las reservas sociales y, en caso de liquidación, la del remanente patrimonial; 6) destinar sus excedentes a la prestación de servicios de carácter social y al crecimiento de reservas y

fondos; 7) el patrimonio debe ser variable e ilimitado; 8) el fondo debe ser constituido con duración indefinida; 9) que se fomenten la solidaridad y los lazos de compañerismo entre los asociados, todo lo cual se debe expresar en el reglamento inicial.

La constitución de los fondos de empleados deberán ser por trabajadores dependientes de instituciones o empresas, públicas o privadas, de una misma institución o empresa, o de varias sociedades en las que se declare la unidad de empresa, de matrices y subordinadas, entidades principales y adscritas y vinculadas, o de empresas que se encuentren conformando un grupo empresarial.

También de varias instituciones o empresas independientes entre sí, las cuales desarrollen la misma clase de actividad económica

2.3.3 Constitución y afiliación. La constitución de un fondo de empleados se constituye con un mínimo de diez (10) trabajadores en acto privado que se hará constar en acta firmada por todos los asociados fundadores, con anotación de sus nombres, documentos de identificación y domicilios.

A similitud de la constitución de cualquier empresa particular en su acta de constitución requiere expresarse la voluntad de creación de la entidad, la aprobación del cuerpo estatutario que regirá al fondo de empleados y el sometimiento al mismo, los valores de los aportes iniciales de los fundadores, el nombramiento de los

miembros de la Junta Directiva, del representante legal y de los miembros del comité de control social cuando se contemple este órgano, y del revisor fiscal.

2.3.3.1 Asociación. Son asociados de los fondos los trabajadores que tengan el vínculo común consagrado en los estatutos Iniciales, pero podrán serlo también los trabajadores dependientes del mismo fondo de empleados, sus pensionados y los sustitutos de los pensionados que hubiesen tenido la calidad de asociados.

Todos los asociados tiene los derechos fundamentales previstos en los estatutos y reglamentos: además de que podrán utilizar o recibir los servicios que preste el fondo de empleados, participar en las actividades del fondo y en su administración mediante el desempeño de cargos sociales, ejercer actos de decisión en las asambleas generales, y de elección de éstas, fiscalizar la gestión del fondo de empleados, y contar con el derecho de retirarse voluntariamente.

Únicamente las contribuciones económicas podrán graduarse teniendo en cuenta los niveles de ingreso salarial. Los deberes fundamentales de los asociados son adquirir conocimientos sobre los objetivos, características y funcionamiento de los fondos de empleados en general y del fondo al que pertenecen en particular, comportarse con espíritu solidario, acatar las normas estatutarias y las decisiones tomadas por la asamblea general y los órganos directivos y de control, cumplir oportunamente las obligaciones de carácter económico y demás derivadas de su asociación al fondo y abstenerse de efectuar actos que afecten la estabilidad económica o el prestigio social del fondo de empleados.

El asociado puede ejercer renuncia voluntaria debidamente aceptada por el organismo estatutario competente, desvincularse laboralmente de la entidad o entidades que determinen el vínculo de asociación, por exclusión debidamente adoptada, o por muerte.

Esto significa que al desvincularse del patrono perteneciente al sector solidario y, en caso de ingresar a empresa diferente al sector, el asociado queda desvinculado automáticamente. Igualmente, la exclusión estatutaria prevista disciplinariamente, sanción o pena por faltas tipificadas en los estatutos dentro de los procedimientos disciplinarios básicos, de carácter correctivo previstas las causales de exclusión y de suspensión. Media siempre el derecho de defensa del inculpado mediante la posibilidad de presentar sus descargos.

2.3.4 Esquema de Administración. La personería jurídica de los fondos de empleados será reconocida por el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas, Dancoop, mediando la obligación de que el representante legal presente solicitud por escrito, acompañada de Acta de constitución, Texto de los estatutos aprobados, Certificado de existencia y representación legal de las entidades o empresas en las cuales laboran los asociados que constituyen el fondo de empleados y Constancia sobre vinculación laboral de los fundadores, expedida por la respectiva empresa o entidad.

El Dancoop registra el fondo de empleados, los integrantes de la junta directiva, del representante legal, del revisor fiscal y del comité de control social, según el caso, al momento de la autorización de funcionamiento.

2.3.4.1 La Asamblea General. Es el órgano máximo de administración de los fondos de empleados, en cuanto a sus funciones de gestión determinan las actividades del Fondo y son delegadas a la Gerencia del mismo

Las decisiones en Asamblea son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, estatutarias y reglamentarias.

Los asociados hábiles son aquellos 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 con el fondo de empleados.

Las funciones de la Asamblea. Son funciones del máximo órgano de administración:

Destinar los excedentes y fijar los montos de los aportes y de los ahorros obligatorios con sujeción a este decreto y a los estatutos, y establecer aportes extraordinarios.

Elegir o declarar electos los miembros de la junta directiva y el revisor fiscal, e igualmente los miembros del comité de control social, cuando se contemple estatutariamente la existencia de este órgano.

Reformar los estatutos.

Las demás que le señalen las disposiciones legales y los estatutos. Una muy usual entre estas es la de nombrar al Gerente.

Las reuniones de asambleas generales son ordinarias y extraordinarias. Las ordinarias se reúnen una vez al año, dentro de los tres primeros meses. Las asambleas extraordinarias podrán reunirse en cualquier época del año para tratar asuntos de urgencia o imprevistos, pero “no podrán tratar asuntos diferentes de aquellos para los cuales fueron convocadas y los que se deriven estrictamente de éstos”

La convocatoria a una asamblea general ordinaria o extraordinaria será efectuada por la junta directiva con la anticipación prevista en los estatutos determinando en la citación, fecha, hora, lugar y temario de la misma.

Se prevé, usualmente, que el revisor fiscal, el comité de control social, según el caso, o un 15%, como mínimo, de los asociados, podrán solicitar a la junta directiva la convocatoria de la asamblea general extraordinaria, previa justificación del motivo de la citación. Todo lo cual se consagrará en los estatutos con el procedimiento para efectuar la convocatoria, su antelación y su medio de divulgación, y cómo debe procederse cuando la junta directiva no convoque la asamblea general ordinaria, o desatiende la solicitud de convocatoria a la asamblea extraordinaria.

Los estatutos podrán establecer la representación en los eventos de dificultad justificada para la asistencia de los representados, fijando los topes máximos de capacidad

de representación. Es decir, si el número de asociados es manejable se reglamenta asistencia directa. Si no, por efecto de distancias geográficas o número alto de asociados, se establecen norma de delegación (Asamblea de delegados), mediando cantidad y figura de delegación de poder de asistencia o voto representativo.

Los miembros de la junta directiva y del comité de control social, el representante legal y los trabajadores del fondo de empleados, no podrán recibir poderes. Así como, tampoco, los delegados y los miembros de los órganos de dirección y vigilancia, no podrán hacerse representar en las reuniones a las cuales deban asistir en cumplimiento de sus funciones.

Los estatutos podrán establecer que la asamblea general de asociados sea sustituida por la Asamblea General de Delegados, con las consideraciones previas.

El número de los delegados, en ningún caso será menor de veinte (20) y no podrán desempeñar sus funciones con posterioridad a la celebración de la respectiva asamblea. El procedimiento de elección deberá ser reglamentado por la junta directiva en forma que garantice la adecuada información y participación de los asociados. La asamblea general de delegados aplica en lo pertinente, las normas relativas a la asamblea general de asociados.

Si dentro de la hora siguiente a la señalada para su iniciación no se hubiere integrado este quórum, la asamblea podrá deliberar y adoptar decisiones válidas con un número de asociados no inferior al 10% del total de los asociados hábiles, ni al 50% del número

requerido para constituir un fondo de empleadas en el caso de que ese porcentaje del 10% fuere inferior a tal número.

En las asambleas generales de delegados el quórum mínimo será del 50% de los elegidos.

Los estatutos o reglamentos deben establecer mayorías calificadas para la adopción de determinadas decisiones. Pero, en todo caso la reforma de los estatutos y la imposición de contribuciones obligatorias para los asociados, requerirán del voto favorable de por lo menos el 70% de los presentes en la asamblea, al igual que en el caso de la determinación sobre la fusión, incorporación, transformación, disolución y liquidación.

2.3.4.2 La junta directiva. Es el órgano de administración permanente del fondo de empleados sujeto a la asamblea general y responsable de la dirección general de los negocios y de la entidad.

Este concepto de administración proviene del carácter solidario del sector, según el cual el poder de decisión emerge siempre del asociado representado tanto en la Asamblea, como en la Junta.

Es en los estatutos donde se consagrarán las funciones de la junta directiva, que tendrán atribuciones implícitas de dirección y administración no asignadas expresamente a la asamblea general o al gerente.

En el manejo del tema administrativo de los Fondos de Empleados resulta obligante remitirse siempre a las normas vigentes expedidas por la Superintendencia de la Economía Solidaria. Esto por cuanto un Fondo es una entidad cuyas decisiones y manejos se encuentran plenamente condicionados por la ley y sus administradores deben acogerse a ella, siendo objeto de supervisión integral optimizada con indicadores de cobertura e impacto de aceptación general, que asegure la sostenibilidad de las organizaciones vigiladas.

A su vez, tanto los reglamentos internos como las funciones de sus directivos se deben ceñir también a los preceptos legales.

El grado de autonomía de los administradores de los Fondos de Empleados, así como de las demás entidades pertenecientes al sector solidario, está determinado por el cumplimiento de parámetros contables e indicadores de desempeño previstos igualmente en las normas del sector.

2.3.4.3 La gerencia. El gerente, será el representante legal de la entidad, principal ejecutor de las de las decisiones de la asamblea general y de la junta directiva. Dicho gerente y el suplente serán designados por la junta directiva y sus funciones y período estarán consagrados en los estatutos y demás reglamentos internos.

2.3.5 Órganos de inspección y vigilancia. La vigilancia interna de los fondos está a cargo del revisor fiscal y el comité de control social.

2.3.5.1 La revisoría fiscal. El revisor fiscal y su respectivo suplente, son elegidos por la asamblea general o por votación directa de los asociados conforme establezcan los estatutos. En todo caso deberán ser de profesión contadores públicos matriculados.

El periodo y sistema de elección serán establecidos en los estatutos, y en caso de imprevisión estatutaria, se elegirán por mayoría absoluta de votos, previa inscripción de planchas. Toda forma de elección se determina, igualmente, en los estatutos correspondientes.

Las funciones y atribuciones del revisor fiscal serán determinadas en los estatutos, pero deberán ser acordes con las normas establecidas para el ejercicio de la profesión de contador público. Este revisor fiscal no podrá ser asociado del fondo donde ejerce la función de revisoría fiscal. El Dancoop podrá eximir a los fondos de empleados de tener revisor fiscal cuando las circunstancias económicas o de ubicación geográfica lo justifiquen.

El Comité de control social. Los fondos de empleados podrán contemplar la existencia de un Comité de Control Social que ejercerá las funciones de vigilancia social fijadas en los estatutos. En defecto o como complemento de éstas se aplicarán las establecidas en la legislación cooperativa para las llamadas Juntas de Vigilancia.

En tal caso, los asociados demuestran el deseo de complementar las funciones del Revisor Fiscal, este sí de nombramiento obligatorio según las normas del sector solidario previstas para los Fondos de Empleados.

2.3.6 Sistema crediticio. El sistema crediticio de un Fondo de Empleados se inicia con los recursos y su origen. Este parte de la conformación del patrimonio, incremento y uso de las reservas y fondos, monto o porcentaje de los aportes sociales individuales y manera de cancelarlos, y destinación del excedente del ejercicio económico.

2.3.7 Origen de los recursos. El patrimonio de los fondos de empleados está conformado por los aportes sociales individuales, por las reservas y fondos permanentes, por las donaciones y auxilios que reciban con destino a su incremento patrimonial y, finalmente, por los excedentes del ejercicio que no tengan destinación específica.

Es con este patrimonio que se trabaja la rotación crediticia. Los asociados tienen obligación de un ahorro permanente que deben efectuar sobre la base de su ingreso salarial.

Este compromiso de aporte y ahorro permanente, se realiza a través de aportes sociales individuales periódicos y de ahorrar en forma y montos que establezcan los estatutos o la asamblea.

De esta suma periódica obligatoria que deba entregar cada asociado, se destina como mínimo, una décima parte (10%) para aportes sociales, porcentaje que no debe exceder la misma proporción en el ingreso salarial del asociado.

Dichos aportes y ahorros quedan afectados desde su origen a favor del fondo de empleados como garantía de las obligaciones que el asociado contraiga luego con éste, para lo cual el fondo podrá efectuar las respectivas compensaciones.

Compensar implica llegar en extremo a cruzar cuentas pendientes de los asociados con su aportación ahorro a favor. Para protección de este que es un aval para el fondo.

Tales sumas son inembargables y no podrán ser gravadas ni transferidas a otros asociados o a terceros. Son solo un respaldo de deudas del asociado para con la entidad.

Tales aportes y ahorros permanentes, sólo pueden ser devueltos cuando se produzca la desvinculación del aportante, luego de las compensaciones a que hubiere lugar. En los estatutos podrán establecerse reintegros parciales y periódicos de estos últimos.

Los excedentes del ejercicio económico que se produzcan, se aplicarán en la siguiente forma:

El 20%, como mínimo, para crear y mantener una reserva de protección de los aportes sociales, y el remanente de 80%, para crear o incrementar fondos permanentes o agotables con los cuales la entidad desarrolle labores de salud, educación a través de un Plan Educativo Solidario Empresarial PESEM, previsión y solidaridad en beneficio de los asociados y sus familiares, en la forma que dispongan los estatutos o la asamblea general. Así mismo, con cargo

a este remanente, podrá crearse un fondo para mantener el poder adquisitivo de los aportes sociales dentro de los límites que fijen las normas reglamentarias, siempre que el monto de los excedentes que se destinen a este fondo no sea superior al 50% del total de los excedentes que resulten del ejercicio.

Es obligación antes de hacer esta distribución, aplicar el excedente, en primer término, a compensar pérdidas de ejercicios anteriores. Cuando esta reserva de protección de los aportes sociales se hubiere empleado para compensar pérdidas, la primera utilización será para restablecer la reserva en el nivel que tenía antes de su utilización⁵⁶

La creación de las reservas y fondos permanentes de orden patrimonial, que considere convenientes, son potestad de la Asamblea. De toda forma, debe existir en los fondos de empleados una reserva para la protección de los aportes sociales, de eventuales pérdidas.

Esto significa que los fondos de empleados podrán prever en sus presupuestos y registrar en su contabilidad incrementos progresivos de dichas reservas y fondos con cargo a cada ejercicio anual.

Finalmente, durante la existencia y en el evento de la liquidación de un fondo de empleados, las reservas y fondo permanentes así como los auxilios y donaciones patrimoniales, no podrán ser repartidos.

A similitud de la figura de compañía limitada, los fondos de empleados responden ante terceros con la totalidad de su patrimonio y, suplementariamente, con el monto de los ahorros permanentes de los asociados. Los asociados responden, en primer término, con el monto de sus aportes y, en forma suplementaria, con el valor de sus ahorros permanentes, momento en el cual cesa su responsabilidad ante terceros.

En cuanto a las donaciones estas provienen de formas de patrocinio mediante las cuales las instituciones o empresas de carácter público o privado podrán contribuir a la creación o al desarrollo de los fondos de empleados constituidos por sus trabajadores o empleados mediante los siguientes pasos:

El estímulo a los ahorros permanentes o a los aportes de sus trabajadores asociados al fondo de empleados, mediante la donación de sumas fijas o porcentajes de lo ahorrado o aportado por el asociado.

Asignación en comisión de personal de trabajadores que, en el evento de ser aceptados por el fondo de empleados, se sujetarán funcionalmente a éste y podrán ser reincorporados a sus actividades ordinarias cuando libremente lo decida el fondo.

Donación de acciones o cuotas sociales de la misma empresa para hacer partícipe al fondo de empleados de la gestión y utilidades de la entidad patronal.

Cualesquiera otras modalidades de apoyo y beneficio para los fondos de empleados y sus asociados diferentes de las de su administración.

Todas las sumas con las cuales se auxilie o subvencione a los fondos de empleados, y que beneficien directa o indirectamente a sus trabajadores, no constituirán salarios ni se computarán para la liquidación de prestaciones sociales, así como los términos del patrocinio y sus obligaciones se harán constar por escrito y deberán ser aprobados por la asamblea general o por la junta directiva, según dispongan los estatutos. La entidad patronal podrá solicitar del fondo de empleados toda la Información y ejercer la inspección y vigilancia necesarias con el fin de verificar la correcta y adecuada aplicación de los recursos por aquélla otorgados y acordarán la forma de ejercer esta inspección y vigilancia.

En la mediación de toda persona natural, empresa o entidad pública o privada esta será obligada a deducir o retener, de cualquier cantidad que deba pagar a sus trabajadores o pensionados, las sumas que éstos adeuden al fondo de empleados, que consten en los estatutos, reglamentos, libranzas, pagarés o cualquier otro documento firmado por el asociado deudor, quien para el efecto deberá dar su consentimiento previo.

Tales obligaciones ante el fondo hacen referencia también frente a las cesantías, primas y demás bonificaciones especiales, ocasionales o permanentes, que se causen en favor del trabajador, todas las cuales podrán gravarse por el asociado en favor del fondo de empleados y como garantía de las obligaciones contraídas para con éste.

En el caso de la retención sobre salarios podrá efectuarse a condición de que con éste y los demás descuentos permitidos por la ley laboral (pagos parafiscales), no se afecte el ingreso efectivo del trabajador y pueda recibir no menos del 50% del salario.

2.3.8 Prestación de servicios de ahorro y crédito. Esta actividad crediticia se orienta únicamente en forma directa a sus asociados, en las modalidades y con los requisitos que establezcan los reglamentos y de conformidad con lo que dispongan las normas que reglamenten la materia.

El fondo de empleados cuenta internamente con reglamentos aprobados por Asamblea o la Junta directiva, uno de los cuales debe ser el reglamento de Ahorro y crédito. Allí se definen las modalidades de préstamo, tasa de interés, plazos, formas de medición del riesgo, avales y trámites de recaudo de la cartera.

Una modalidad adicional, aparte de los ahorros permanentes previstos a voluntad del asociado, cada afiliado podrá hacer en el fondo de empleados otros depósitos de ahorro, bien sean éstos a la vista, a plazo o a término (Certificados de Depósito a término)

La destinación de los recursos del fondo solo va dirigida a este sistema crediticio interno, sin perjuicio de poder adquirir activos fijos para la prestación de dichos servicios.

Los fondos de empleados tomarán las medidas que permitan mantener la liquidez necesaria para atender los retiros de ahorros. Una de estas es la configuración de un Fondo de Liquidez.

2.3.9 Prestación de servicios sociales. Es usual en la reglamentación de un fondo de empleados que se prevea la prestación de otros servicios, principalmente, de previsión y seguridad social, así como algunos diferentes previstos en su objeto social.

Debido a la excepción de invertir en activos diferentes a los que se requieran para la prestación de servicios de ahorro y crédito, un fondo de empleados deberá prestar los demás servicios, sujeto a dos condiciones:

Mediante la intermediación de otras entidades especializadas en el servicio que se trate, mediando convenios, acuerdos, contratos.

Deben ser entidades, preferencialmente de igual naturaleza solidaria o del sector cooperativo.

Los servicios de previsión, solidaridad y bienestar social, que se hayan previsto y comprometido para con los asociados, podrán extenderse a los padres, cónyuges, compañeros permanentes, hijos y demás familiares, en la forma que establezcan los estatutos aprobados por Asamblea

Alguna de las formas de asociación para la prestación de servicios sociales contempla la Asociación de Fondos, fondos de empleados que podrán asociarse entre sí para constituir organismos de segundo grado con el fin de prestar éstos servicios de carácter económico, de asistencia técnica y de beneficio social a las entidades asociadas, y para

ejercer su representación y los cuales se constituirán con no menos de cinco (5) fondos de empleados.

Los organismos de segundo grado ya mencionados podrán crear organismos de tercer grado las acciones de representación y defensa de fondos de empleados y su constitución podrá efectuarse con mínimo de doce (12) organismos de segundo grado.

En dichos organismos de segundo o tercer grado podrá establecerse en sus estatutos un poder de decisión proporcional al número de asociados que posea cada entidad asociada, o proporcional al volumen de sus operaciones con el organismo de grado superior o a una combinación de los anteriores factores. A estos organismos de segundo y tercer grado se les aplica en lo pertinente, las normas legales previstas para los fondos de empleados, organismos de primer grado

2.3.10 La fusión, incorporación, transformación, disolución y liquidación. Los fondos de empleados pueden disolverse sin liquidarse, cuando se fusionan con otros fondos de empleados para crear uno nuevo, o cuando uno se incorpore a otro, con la condición que las empresas que determinan el vínculo común estén relacionados entre sí o desarrollen la misma clase de actividad.

La posibilidad de los fondos de empleados de transformarse en entidades de otra naturaleza jurídica de las controladas por el Dancop, hoy Departamento Administrativo Nacional

de la Economía Solidaria, Dansocial, será un caso en el cual se disolverán sin liquidarse. En ningún caso, podrán transformarse en sociedades comerciales.

Los fondos de empleados deberán disolverse y liquidarse por causas como las siguientes:

Por decisión de los asociados ajustada a las normas generales y a las estatutarias.

Por reducción del número de asociados a menos del requerido para su constitución, siempre que esta situación se prolongue por más de seis meses.

Porque los medios que empleen para el cumplimiento de sus fines o porque las actividades que desarrollen sean contrarias a la ley, las buenas costumbres o a los principios que caracterizan a los fondos de empleados.

Capítulo 3. Diseño metodológico

3.1. Tipo de investigación

Se acudió al tipo de investigación descriptiva pretendiendo obtener conocimiento de mayor profundidad que el exploratorio tomando como objetivo la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación, para establecer características de unidades investigadas (número de conductores de taxi) e identificar las necesidades más comunes del servicio de crédito y otros servicios de protección y previsión social, de igual manera es posible establecer comportamientos concretos (cuántas personas están dispuestas a afiliarse y cuál es su actitud frente al Fondo de empleados), aspectos básicos para el desarrollo de los estudios de estudios de mercados, técnico, administrativo y legal, financiero y evaluación económica, social y ambiental.

3.2. Población

En la entrevista realizada al Secretario de Movilidad Tránsito Municipal de Ocaña.

Meneses. (2015) afirma:

La población del proyecto estuvo integrada por los trescientos treinta y uno (331) conductores de taxi, que laboran para las diferentes cooperativas de transporte público de la ciudad, quienes tienen la siguiente capacidad de cupos de taxi: Cootransunidos 40 taxis, Cootranshacaritama 40 taxis, Cootranserpic 40 taxis, Cootransurbanos 40 taxis y taxis individuales 101 taxis.

3.3. Muestra

Por ser una población numerosa se hizo necesaria la aplicación de métodos de muestreo.

El cálculo de la muestra se dio mediante la fórmula:

Dónde:

n = muestra

N = Tamaño de la población

ZC = Índice de nivel de confianza

E = margen de error

p = proporción de aceptación

q = proporción de rechazo

$$n = \frac{N (ZC)^2 \cdot p \times q}{N - 1 \times (E)^2 + (ZC)^2 \times p \times q}$$

Entonces,

N = 331

ZC = 95% (1.96)

E = 5% (0.05)

p = 50 (0.5)

q = 50 (0.5)

$$n = \frac{331 (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{331 - 1 \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{317,89}{1,7854} = 178$$

Conductores de taxi= 178

Determinación de la muestra por cooperativas de transporte para la población de conductores de taxi.

Número de conductores por cooperativa de transporte público

Cooperativa	Taxi	Conductores	Muestra
Cootransunidos	40	30	16
Cootranshacaritama	40	35	19
Cootranserpic	40	40	21
Cootransurbanos	40	40	21
Taxi individual	101	186	101
TOTAL	261	331	178

Nota. En la presenta tabla se informa el número de conductores que existe por cooperativa de transporte público en la ciudad de Ocaña. Fuente. Secretario de Movilidad Tránsito Municipal de Ocaña (2015).

Para la selección de la muestra, se trabajó con el método probabilístico, debido a que se tiene un listado exacto de los conductores de taxi de las diferentes cooperativas de transporte de ciudad. Sin embargo para evitar el máximo riesgo en la información se tuvo en cuenta el sistema por cuotas donde se estructurara la muestra de tal modo que incluya números específicos de información con características que contribuyan a la realización de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Como técnica para la recolección de información se aplicó como instrumento el cuestionario, el cual está compuesto por una serie de interrogantes relacionados con el problema de análisis. Como técnica se acude a la encuesta debido a que se quiere conocer las tendencias generales de la población frente al fondo de empleados de conductores de taxi.

3.4.1 Fuentes Primarias. Esta investigación considera como fuentes primarias de información a todos los conductores de taxi de la ciudad de Ocaña. (Ver anexo A).

3.4.2 Fuentes Secundarias. Para este estudio de factibilidad se constituyen como fuentes secundarias de información libros, revistas, documentos institucionales y las fuentes de internet entre otras, que permiten el soporte teórico y conceptual.

3.5 Procesamiento y análisis de la información

La información recolectada se interpretó cuantitativamente clasificándola y procesándola mediante tablas y gráficas; de igual manera se efectuó el análisis cualitativo a cada pregunta y la deducción de porcentajes de participación

Capítulo 4. Resultados

Esta sección corresponde al estudio de factibilidad para la creación de un fondo de empleados de los conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, con base en los resultados de la encuesta aplicada a los 178 conductores de taxis en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.

4.1 Estudio de mercados

Aspectos sociales

Tabla 1

Número de integrantes del grupo familiar

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
De 2 a 3 integrantes	121	68%
De 3 a 4 integrantes	41	23%
Más de 5	5	9%
Total	178	100%

Nota. La presente tabla muestra el número de integrantes del grupo familiar de los conductores de taxi de la ciudad de Ocaña. Fuente. Encuesta aplicada a los 178 conductores de taxis en la ciudad de Ocaña.

Se puede observar que el 68% de los encuestados tiene un grupo familiar que consta de 2 a 3 personas, en tanto que el 23% está en un rango de 4 a 5 integrantes y solamente el 9% está conformado por más de 5 integrantes. Con el resultado anterior se puede inferir que los potenciales usuarios, tendrán una buena posibilidad de ahorro.

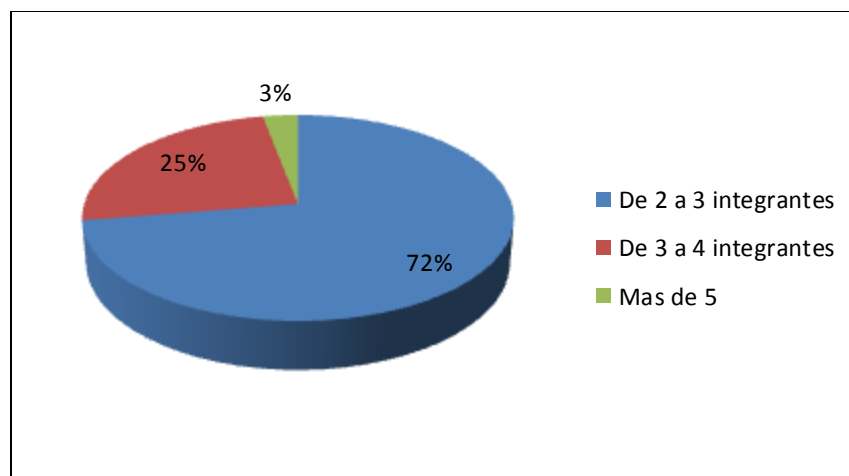


Figura 1. Número de integrantes del grupo familiar

Tabla 2

Número de personas a cargo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 2 integrantes	109	61%
De 3 a 5 integrantes	48	27%
Más de 5	21	12%
Total	178	100%

Nota. La presente tabla muestra número de personas a cargo que tienen los conductores de taxi de la ciudad de Ocaña. Fuente. Encuesta aplicada a los 178 conductores de taxis en la ciudad de Ocaña.

El 61% del personal encuestado manifiesta que tiene entre 0 y 2 personas a cargo, el 27% de 3 a 5 y el 12% tiene más de 5 personas a su cargo. El anterior resultado permite a los potenciales asociados al Fondo de Empleados un mejor manejo de sus recursos económico.

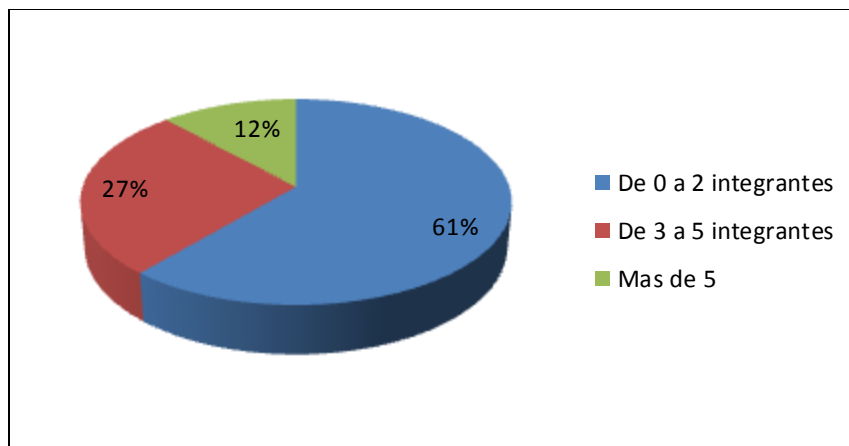


Figura 2. Número de personas a cargo

Tabla 3

Tipo de vivienda que posee

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Vivienda propia	70	39%
Vivienda en arriendo	108	61%
Total	178	100%

Nota. La presente tabla muestra el tipo de vivienda que poseen los conductores de taxi. Fuente. Encuesta aplicada a los 178 conductores de taxis en la ciudad de Ocaña.

Se puede determinar que el 39% indica poseer casa propia, mientras que el 61% paga arriendo por su casa de habitación. Lo que indica que existe un gran porcentaje de conductores que no poseen vivienda propia, dificultando en gran parte acceder a créditos con las entidades crediticias de la localidad.

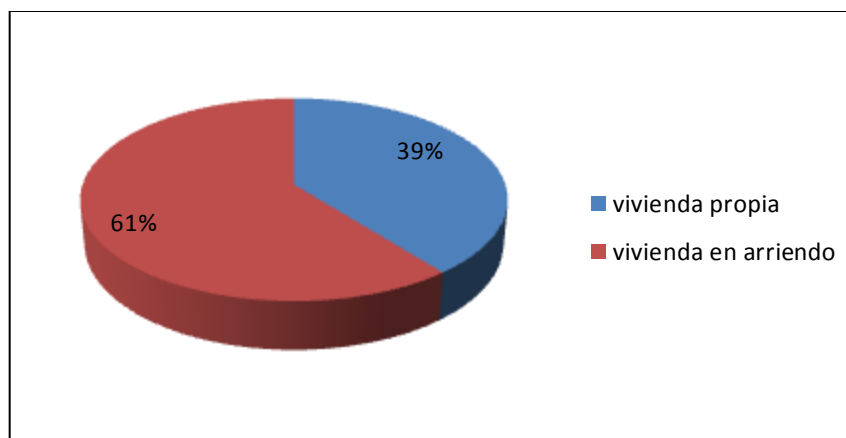


Figura 3. Tipo de vivienda que posee

Tabla 4

Estrato socio económico al que pertenece

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	105	59%
3	73	41%
Otro	0	0%
Total	178	100%

Nota. La presente tabla muestra el estrato socio económico al que pertenece los conductores de taxi de la ciudad. Fuente. Encuesta aplicada a los 178 conductores de taxis en la ciudad de Ocaña.

Al consultar sobre este aspecto se puede identificar que la mayoría de los encuestados es decir el 59% se encuentran ubicados en el nivel 2 y el 41% en el nivel 3.

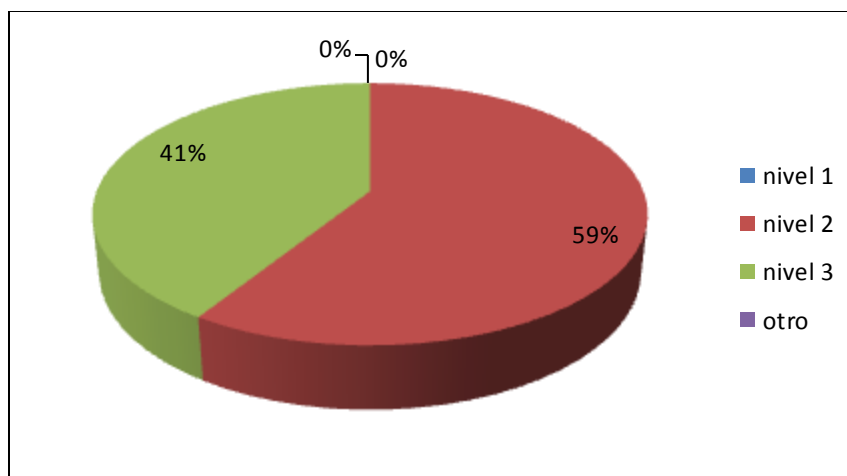


Figura 4. Estrato socio económico al que pertenece

Tabla 5

Nivel educativo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	32	18%
Bachillerato universitario	120	67%
Otro	26	15%
Total	0	0%
	178	100%

Nota. La presente tabla muestra el nivel educativo que poseen los conductores de taxi de la ciudad. Fuente. Encuesta aplicada a los 178 conductores de taxis en la ciudad de Ocaña.

En cuanto a este ítem el estudio refleja que 67% de los encuestados tienen formación media y un 18% de básica primaria, por el contrario el porcentaje restante es decir solo 15% tiene formación educativa universitaria, que la formación de los potenciales usuarios del Fondo de Empleados hará que se genere una mejor comprensión de los objetivos y los beneficios a los que pueden acceder.

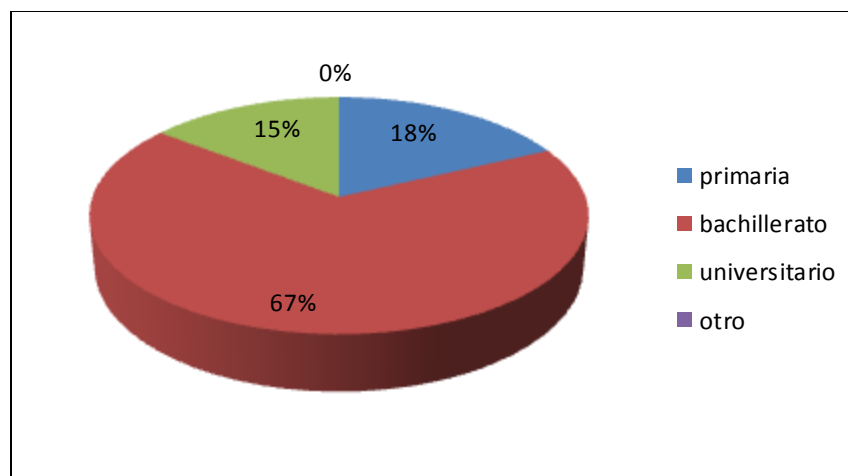


Figura 5. Nivel educativo

Tabla 6

Tipo de contratación laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Termino fijo de 6 meses a 1 año	58	33%
Indefinido	0	0%
No tiene contrato	120	67%
Otro	0	0%
Total	178	100%

Nota. La presente tabla muestra el tipo de contratación laboral que tienen las personas que ejercen la labor de conductores de taxi. Fuente. Encuesta aplicada a los 178 conductores de taxis en la ciudad de Ocaña.

Cuando se consulta sobre la vinculación laboral, se identifica que la mayoría de los conductores encuestados no tienen contrato laboral y son vinculados a través de un contrato

verbal correspondiente al 67%, en tanto el porcentaje restante 33% su vinculación es a través de contrato a término fijo de 6 meses a un año.

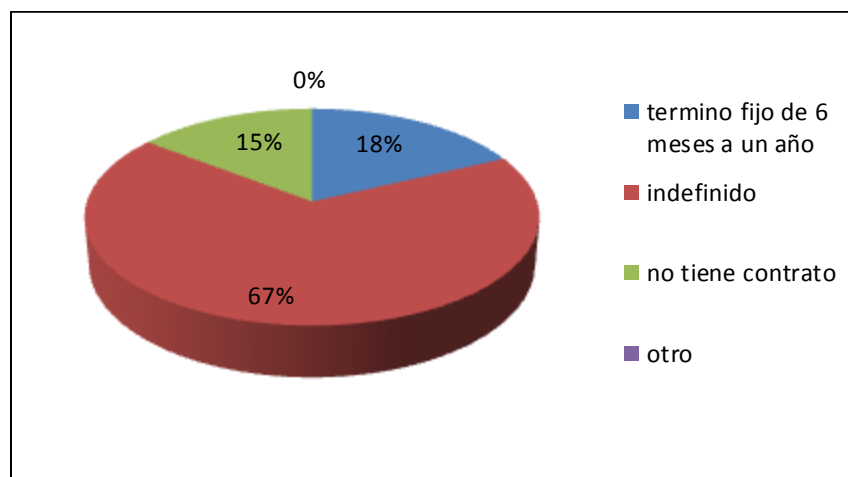


Figura 6. Tipo de contratación laboral

Tabla 7

Rango salarial

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 SMLV	25	14%
Un SMLV	41	23%
Entre 1 y 2 SMLV	112	63%
Otro	0	0%
Total	178	100%

Nota. La presente tabla muestra el rango salarial de los conductores de taxi de la ciudad. Fuente. Encuesta aplicada a los 178 conductores de taxis en la ciudad de Ocaña.

Una proporción mayoritaria de los encuestados se encuentran entre uno y dos salarios mínimos legales, representados por el 63%, el 23% recibe un salario mínimo legal vigente y el 14% manifiestan recibir menos de un salario mínimo legal vigente

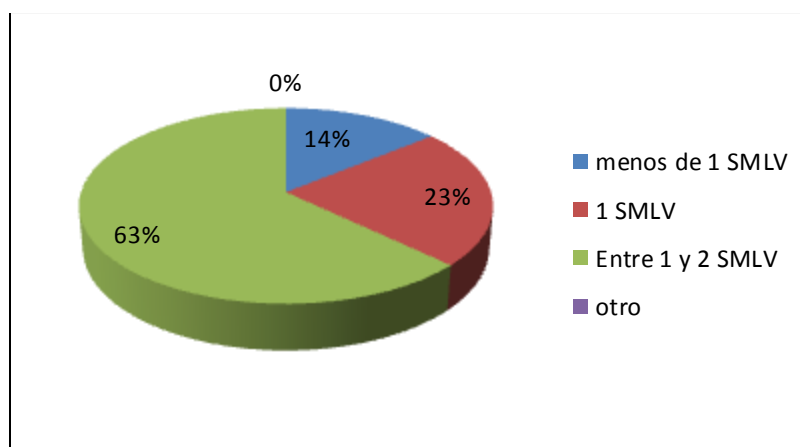


Figura 7. Rango salarial

Tabla 8

Ingresos adicionales que reciben los conductores de taxi

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	8%
NO	163	92%
Total	178	100%

Nota. La presente tabla muestra el ingreso adicional, que tienen los conductores de taxi. Fuente. Encuesta aplicada a los 178 conductores de taxis en la ciudad de Ocaña.

Se puede observar que el 92% de los encuestados no recibe ingresos adicionales y 8% manifiestan que si tienen otros ingresos adicionales. Esto quiere decir que se hace necesario implementar una cultura de ahorro, debido al ingreso base que reciben mensualmente

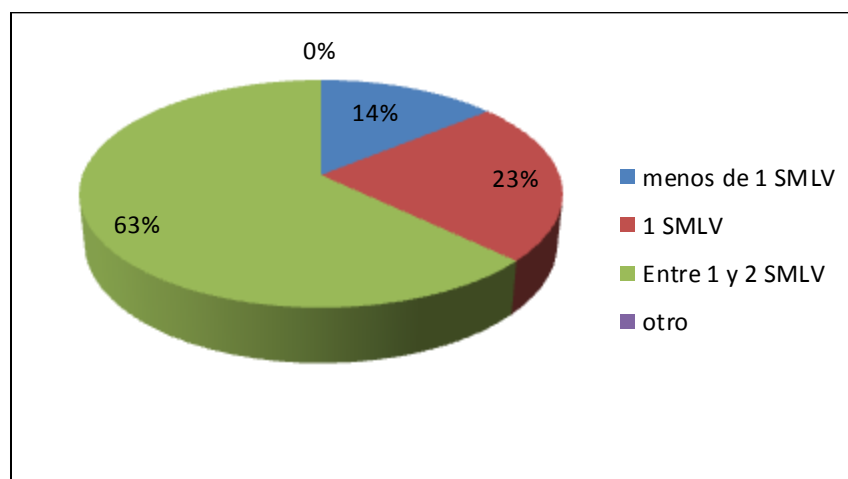


Figura 8. Ingresos adicionales que reciben los conductores de taxi

Tabla 9

Necesidades básicas a las que destina un mayor porcentaje del salario

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Vivienda	108	61%
Salud	0	0%
Calamidad domestica	0	0%
Educación	10	5%
Alimentación	60	34%
Total	178	100%

Nota. La presente tabla muestra la distribución de los ingresos que realizan los conductores de taxi, mensualmente. Fuente. Encuesta aplicada a los 178 conductores de taxis en la ciudad de Ocaña.

El estudio arroja que la mayoría de los encuestados invierten sus ingresos en vivienda, alcanzando un porcentaje del 61%, el 34% manifiesta que destina la mayor parte de sus ingresos en alimentación y una mínima parte el 5% en educación. Dejando claro que cuando se presenten novedades, se debe realizar ajustes al presupuesto designado.

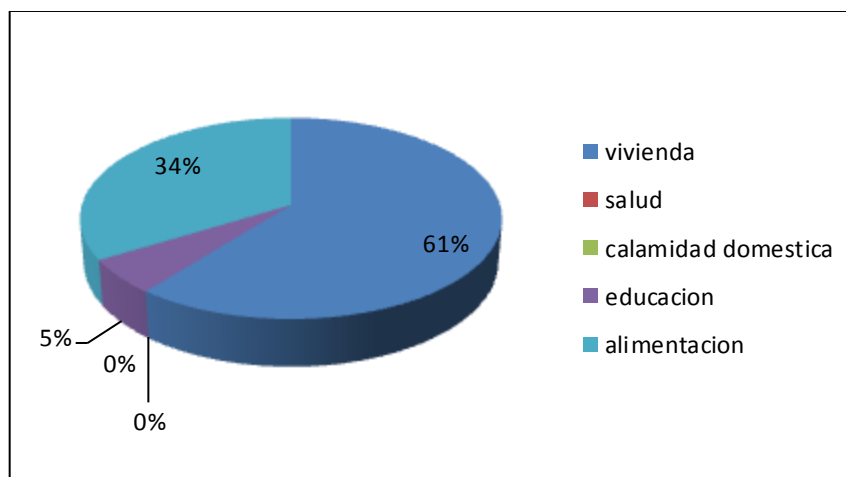


Figura 9. Necesidades básicas a las que destina un mayor porcentaje del salario

Tabla 10

Entidad financiera o persona natural con la que se tiene algún crédito.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Banco	5	2%
Cooperativa	30	17%
Modalidad Gota a Gota	83	47%
Familiar	26	15%
No tengo	34	19%
Total	178	100%

Nota. La presente tabla muestra las entidades financieras o particulares con los cuales los conductores de taxi tienen algún tipo de deuda. Fuente. Encuesta aplicada a los 178 conductores de taxis en la ciudad de Ocaña.

La gran mayoría el 47% de los encuestados manifiestan que tiene un préstamo con los famosos gota a gota, por la facilidad de acceder a ellos, el 19% manifiestan que en el momento no tienen crédito, el 17% lo tiene con la cooperativa, el 15% con un familiar y en una minoría el 2% con los bancos. Con lo anterior se demuestra que los conductores continuamente están realizando créditos y que por su facilidad, los adquieren de manera informal con los gota a gota.

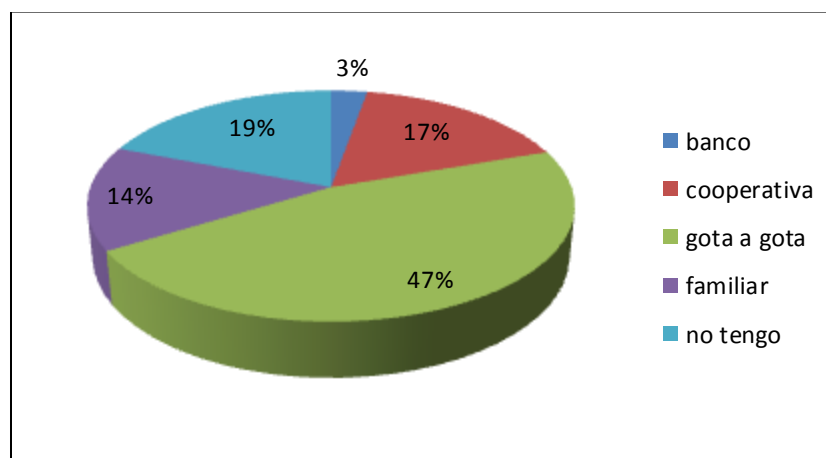


Figura 10. Entidad financiera o persona natural con la que se tiene algún crédito

Tabla 11

Valor que cancela como interés del crédito

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Bancario	35	19%
El 5%	26	15%
El 10%	83	47%
El 20%	0	0%
No tengo	34	19%
Total	178	100%

Nota. La presente tabla muestra el interés que se cancelan los conductores de taxi por los créditos, ante las entidades financiera o personas naturales. Fuente. Encuesta aplicada a los 178 conductores de taxis en la ciudad de Ocaña.

La mayoría el 47% de los encuestados manifiestan que cancelan un interés del 10%, porque estos créditos son informales los gota a gota, el 19% afirman que cancelan un interés conforme a la ley, el 19% afirman no cancelar ningún interés porque no tienen crédito en el momento y el 5% manifiestan que cancelan un interés del 5%, ya que estos son realizados con sus familiares.

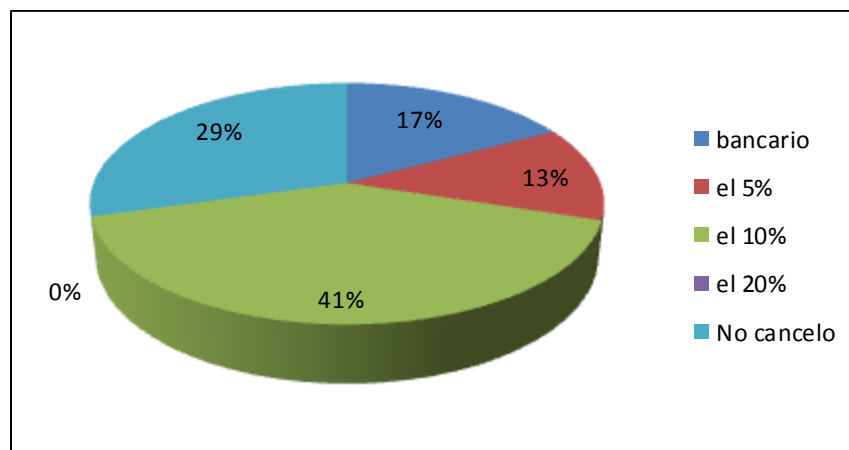


Figura 11. Valor que cancela como interés del crédito

Tabla 12

Frecuencia con la que realiza sus préstamos

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Cada mes	99	56%
Cada 2 meses	44	25%
Cada 4 meses	0	0%
Cada dos años	20	11%
Cada tres años	15	8%
Total	178	100%

Nota. La presente tabla muestra la frecuencia que tienen los conductores de taxi, para solicitar créditos. Fuente. Encuesta aplicada a los 178 conductores de taxis en la ciudad de Ocaña.

El 56% de los encuestados manifiestan que realizan un crédito cada mes, una vez se cancela el anterior inician con el otro, el 25% lo realizan cada dos meses, por la modalidad en que lo prestan y el 11% y 8% cada dos años y tres años respectivamente, ya que estos créditos son realizados con bancos y cooperativa.

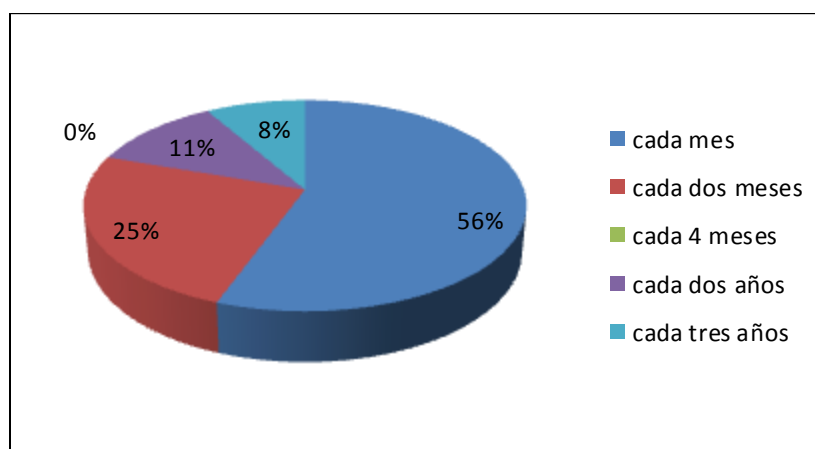


Figura 12. Frecuencia con la que realiza sus préstamos.

Tabla 13

Grado de aceptación en la creación del Fondo de empleados para conductores de taxi ciudad de Ocaña

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy necesaria	128	72%
Necesaria	50	28%
Poco necesaria	0	0%
Innecesaria	0	0%
Total	178	100%

Nota. En la presente tabla se da a conocer el grado de aceptación que tienen los conductores de taxi de la ciudad respecto de la creación de un fondo de empleados. Fuente. Encuesta aplicada a los 178 conductores de taxis en la ciudad de Ocaña.

En vista del anterior bosquejo el personal encuestado ha manifestado que la creación del fondo de empleados en la ciudad es muy necesaria en un 72% y con menor frecuencia necesaria o poco necesaria, en un 28%, posición definida por las expectativas particulares, por lo que la intención es más relevante en unas personas que en otras.

El resultado general muestra la relativa aceptación que tiene el fondo de empleados, reconociendo que con personal idóneo y una eficaz atención se dará respuesta a ciertas necesidades básicas de sus posibles afiliados.

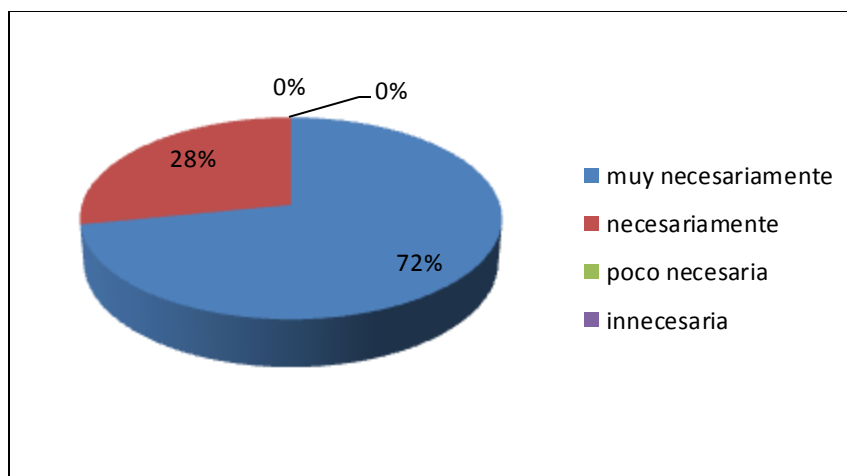


Figura 13. Grado de aceptación en la creación del Fondo de empleados para conductores de taxi ciudad de Ocaña

Tabla 14

Disposición a afiliarse a algún tipo de Fondo de empleados para conductores de taxi ciudad de Ocaña, que brinde servicios de crédito y servicios sociales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Probablemente si	68	38%
Probablemente no	0	0%
Definitivamente si	110	62%
Definitivamente no	0	0%
Total	178	100%

Nota. La presente tabla muestra la disposición de afiliación al fondo de empleados, por parte de los conductores de taxi de la ciudad de Ocaña. Fuente. Encuesta aplicada a los 178 conductores de taxis en la ciudad de Ocaña.

El fondo de empleados de conductores de taxi de Ocaña, tendrá aplicabilidad siempre y cuando el mercado objetivo, que son los conductores de taxis, afirmen o no su disponibilidad

para pertenecer a la misma, frente a lo cual se tiene una actitud general positiva, ya que la mayoría de las respuestas tienden a posiblemente “sí”, unas con mayor certeza y seguridad que otras.

Sin embargo, es importante resaltar que la mayoría 62% de los encuestados están seguros de afiliarse al fondo de empleados, ya que reconocen que el servicio de crédito y beneficios sociales es de vital importancia.

Con este resultado se ha demostrado la aceptación general del fondo de empleados de conductores de taxi de Ocaña, entre el mercado objetivo de la misma, permitiendo así la realización de los diferentes estudios consecutivos, como son el técnico, administrativo, financiero, económico, social y ambiental, ya que se está dando una delimitación del tamaño del proyecto, de sus características e implicaciones.

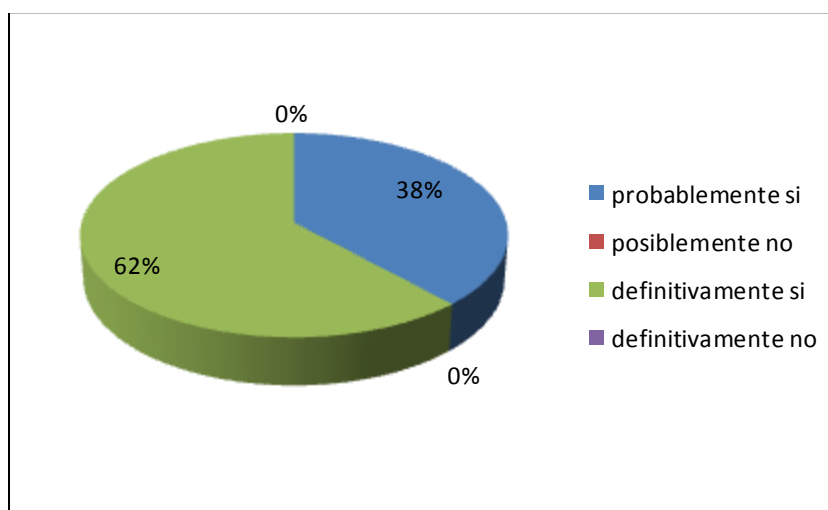


Figura 14. Disposición a afiliarse a algún tipo de Fondo de empleados para conductores de taxi ciudad de Ocaña, que brinde servicios de crédito y servicios sociales

Tabla 15

Servicios que debe ofrecer el fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Prestamos	145	81%
Ahorro progresivo	8	8%
Actividad de bienestar social	0	0%
Convenios	18	11%
Total	178	100%

Nota. La presente tabla muestra los que debe ofrecer el fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña. Fuente. Encuesta aplicada a los 178 conductores de taxis en la ciudad de Ocaña.

Los servicios que consideran los encuestados que debe ofrecer el fondo de empleados, permite enfocar el proyecto hacia las necesidades más representativas de la población y que por lo tanto serán préstamos, convenio y ahorro progresivo, que desarrollara el fondo de empleados.

En la medida que el fondo satisfaga estas necesidades, obtendrá un grado de aceptación en el mercado.

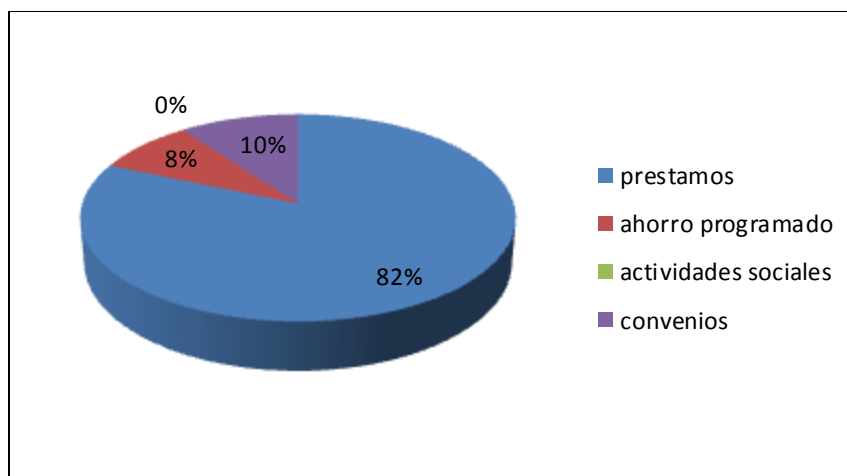


Figura 15. Servicios que debe ofrecer el fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña.

4.2 Factores del estudio de mercado

4.2.1 Servicios. Los servicios que busca ofrecer el Fondo de Empleados de Conductores de Taxi de la ciudad de Ocaña son:

a) **AHORROS:** Los asociados al fondo de empleados, deberán hacer un aporte periódico y ahorrar de forma permanente según el porcentaje establecido en los estatutos del Fondo, de la suma correspondiente al aporte se destinara una cantidad para aportes sociales.

b) **PRÉSTAMOS:** Los asociados del Fondo de Empleados tendrán la posibilidad de acceder a préstamos con un interés más asequible y sin los engorrosos trámites de las entidades financieras.

c) **BIENESTAR SOCIAL:** El fondo de empleados asignará un porcentaje de los recursos para destinarlos a actividades que fortalezcan el bienestar de sus asociados a través de estímulos como la celebración de días especiales.

d) **CONVENIOS:** Para potenciar el bienestar y desarrollo de sus asociados, el Fondo, buscará suscribir convenios con otras entidades con el fin de ampliar a través de éstos los servicios para sus asociados.

4.2.2 Clasificación del Servicio. Considerando que el principal objetivo del proyecto de crear un Fondo de Empleados de Conductores de Taxi de la ciudad de Ocaña, es mejorar la calidad de vida de los conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, a través de servicios que le permitan una buena distribución de sus ingresos económicos, con la generación de una cultura de ahorro; los servicios a ofrecer se pueden clasificar como permanentes, su finalidad es de estar en el mercado por un tiempo indefinido.

4.2.3. Análisis de la Demanda. El mercado potencial del Fondo de Empleados de Conductores de Taxi de la ciudad de Ocaña, son los conductores de taxi de las diferentes cooperativas de servicio público de la ciudad, que han manifestado en su mayoría, la intención de pertenecer a la organización, esperando que se le suministre servicios a intereses adecuados, con buena calidad y atención al cliente.

Número de conductores: 331

Porcentaje de aceptación: 62%

Realizando la operación tendremos: $331 \times 62\% = 205$ Número de conductores de taxi de la ciudad que desean pertenecer a la empresa.

Inicialmente la encuesta nos arroja un 62% de cobertura de aceptación y teniendo en cuenta que estamos en la etapa de introducción, para ser más objetivos se realiza un aumento del 2% anual de la cobertura proyectada a 5 años.

Tabla 16.

Proyección análisis de la demanda.

Periodo	1	2	3	4	5
Ítem					
Porcentaje	62%	64%	66%	68%	70%
Cobertura	205	212	218	225	231

Nota. La presente tabla nos indica el aumento del 2% anual de la cobertura proyectada a 5 años. Fuente. Autora del proyecto.

Respecto al Fondo de Empleados de Conductores de Taxi de la ciudad de Ocaña se tiene factores de demanda, así:

4.2.3.1 Ingreso monetario de los conductores. Las cantidades de servicios a comprar dependen en gran medida de los recursos percibidos por los asociados, quienes además deben atender diversos egresos causados a nivel personal y/o familiar.

4.2.3.2 Gustos y preferencias del asociado. En cuanto a los servicios, existen aspectos que inciden en su compra, tales como cantidad del valor a prestar, intereses, requisitos, atención al cliente, razón por la que deben ser analizados por el fondo de empleados, ya que de acuerdo con las necesidades del mercado se deben programar el portafolio de servicios.

4.2.3.3 Número de compradores. Este factor está conformado por los conductores de taxi, de las diferentes cooperativas de transporte público de la ciudad, que son aproximadamente 331, según datos suministrados por las cooperativas de transporte público de Ocaña.

4.2.3.4 Expectativas de los consumidores respecto a ingresos y precios futuros. La demanda de los servicios del fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, así como de los precios de afiliación a fijarse dentro del mismo, por lo que éstos últimos deben basarse en una política de sostenimiento del fondo.

4.2.4 Perfil del Consumidor. A partir de los hallazgos de la encuesta aplicada se puede inferir el siguiente perfil del consumidor:

El consumidor de los servicios del Fondo de Empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, tiene un grupo familiar conformado por 2 o 3 integrantes, quienes pueden tener hasta dos (2) personas a cargo, pertenecientes a los estratos 2 y 3, con un nivel educativo medio.

4.2.5 Demanda Potencial Insatisfecha. De acuerdo a la investigación realizada se pudo determinar que la demanda potencial insatisfecha está constituida por el 62% de los encuestados que estarían dispuestos a formar parte del Fondo de empleados.

4.2.6 Análisis de la Oferta. El Fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, pondrá a disposición de sus asociados, la posibilidad de adquirir préstamos a un interés que se ajusta a su capacidad de pago, competitivo y también la posibilidad de ahorrar en condiciones diferentes a las del mercado financiero, ya que la modalidad que se oferta es autogestionaria

No existe una alternativa para los futuros asociados de otro fondo de empleados para poder establecer y realizar comparaciones en cuanto a oferta, por no existir un organismo de similares características al planteado.

Sin embargo, el tipo de oferta es competitiva o de mercado libre debido a que la participación en el mercado está determinada por la decisión voluntaria de constituir el Fondo, así como de asociarse, con relación a la calidad, las ventajas del servicio que se ofrece al Asociado.

4.2.7 Estrategia de Difusión y Comunicación. El Fondo de Empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, aprovechara en primera instancia el nicho del mercado, y a través de

los medios publicitarios como radio, televisión regional y volantes se hará difusión del proyecto; así mismo la atención personalizada a los potenciales asociados del fondo de empleados.

4.2.8 Determinación de precios. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta, el Fondo de Empleados se constituirá con el aporte correspondiente a la cuota de afiliación, (\$50.000) y un aporte mensual permanente equivalente al mínimo del 5% del Salario Básico Mensual (34.473).

Siendo prudentes y cuidadosos con los resultados, se proyectó a cinco años un incremento del 5% anual, del precio de afiliación y aporte mensual, teniendo como base los valores de la inflación de los años 2014 y 2015.

Tabla 17

Proyección de precios de afiliación

Periodo	1	2	3	4	5
Ítem					
Cobertura	205	212	218	225	231
Valor afiliación	50.000	52.500	55.125	57.881	60.775
TOTAL	10.250.000	11.130.000	12.017.250	13.023.225	14.039.025

Nota. La presente tabla nos indica el aumento del 5% anual en el precio de afiliación al fondo de empleados. Fuente. Autora del proyecto.

Tabla 18

Proyección valor del aporte mensual

Periodo Ítem	1	2	3	4	5
Cobertura	205	212	218	225	231
Valor aporte mensual 5%	34.473	36.196	38.006	39.906	41.902
Total aporte mensual	7.066.965	767.355	8.285.308	8.978.850	9.679.362
Total aporte Anual	84.803.580	92.082.624	99.423.696	107.746.200	116.152.344

Nota. La presente tabla muestra el aumento del 5% anual del valor del aporte mensual que realizan los asociados al fondo de empleados de conductores de taxi. Fuente. Autora del proyecto.

4.2.9 Determinación del costo

Tabla 19

Costos variables mensuales

Unidad de medida	Producto	Cantidad	Costo variable Mensual
Libra	Café	6	47.280
Paquete x 25	Vasos desechables	10	21.000
Galón	Jabón líquido	3	30.000
Resma	Papelería administrativa	3	25.500
Resma	Papelería Procedimientos	3	25.500
Caja x 12	Lapiceros	5	22.500
	Promoción		40.000
TOTAL			211.780

Nota. La presente tabla indica el valor de los costos variables mensuales que se requieren para el funcionamiento del fondo de empleados. Fuente. Autora del proyecto.

Tabla 20

Costos fijos mensuales

Producto	Costo Fijo Mensual
Mantenimiento de equipos	100.000
Mantenimiento instalaciones	100.000
TOTAL	200.000

Nota. La presente tabla indica el valor de los costos fijos mensuales que se requieren para el funcionamiento del fondo de empleados. Fuente. Autora del proyecto.

4.3 Estudio técnico

En este estudio se logra conocer y analizar aspectos tales como: tamaño del proyecto, proyecciones, localizaciones, material e insumos y equipos necesarios con el fin de se cumplan con las disposiciones para su buen y normal funcionamiento del fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña.

4.3.1 Tamaño del proyecto. La aceptación por parte del mercado objetivo del fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, ha sido de un 62%, porcentaje considerado como conveniente para la posible puesta en marcha del proyecto; siendo el objetivo de la muestra reflejar las características de la misma en la población, a continuación se hará la proyección de dicho resultado.

Número de conductores: 331

Porcentaje aceptación del fondo según encuesta: 62%

$$331 \times 62\% = 205 \text{ conductores.}$$

Lo que nos indica que el tamaño del proyecto inicialmente será de 205 conductores que están dispuestos a afiliarse al fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña.

4.3.1.1 Proyección de la capacidad del proyecto. Tomando este primer año como el periodo de introducción y ajuste a las variables del mercado, se tomará como punto de partida el porcentaje de aceptación por parte del mercado objetivo del fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña el cual fue de 62% y se incrementará la capacidad del proyecto en un dos por ciento (2%) anual.

Tabla 21

Proyección capacidad del proyecto

Periodo	1	2	3	4	5
Ítem					
Porcentaje	62%	64%	66%	68%	70%
Cobertura	205	212	218	225	231

Nota. La presente tabla indica el aumento del 2% anual de la Proyección capacidad del proyecto proyectada a 5 años. Fuente. Autora del proyecto.

4.3.2 Requerimiento de recurso humano

Tabla 22

Recurso humano requerido

CARGO	CANTIDAD
Gerente	1
Secretaria	1

Nota. En la presente tabla se indica el número de personas y su cargo que requiere el fondo de empleados para su funcionamiento. Fuente autora del proyecto

4.3.3 Requerimiento de propiedad, planta y equipos.

Tabla 23

Muebles y Enseres

Ítem	Cantidad	Valor
Escritorio Gerente	1	450.000
Escritorio tipo secretaria	1	260.000
Silla Gerente	1	250.000
Sillas ergonómicas	1	180.000
Sillas para usuarios por 4	2	760.000
Archivadores cuatro gavetas	2	920.000
Calculadora	2	180.000
Papelera	2	20.000
Mesa para computador	1	350.000
TOTAL		\$3.370.000

Nota. En la presente tabla de establecen los elementos necesarios para el funcionamiento del fondo. Fuente. ASM Sistemas informáticos Ltda.

Tabla 24

Equipo de computación y comunicación

Ítem	Cantidad	Valor
Computador escritorio	1	1.500.000
Computador portátil	1	2.000.000
Impresora	1	350.000
Fax	1	300.000
Televisor	1	1.500.000
TOTAL		\$5.650.000

Nota. En la presente tabla de establecen los elementos necesarios para el funcionamiento del fondo. Fuente. ASM Sistemas informáticos Ltda.

Tabla 25

Implementos de oficina

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	VALOR
5	Resma papel bond tamaño carta	40.000
5	Resma papel bond tamaño oficio	45.000
1	Recibo caja menor	3.000
1	Formatos de liquidación de servicios	4.000
1	Caja de Lapiceros	3.000
1	Caja de Lápices	2.000
2	Pegante pega stick	3.000
1	Caja de ganchos	2.000
2	Caja clip	2.000
1	Maquina grapadora pequeña	4.000
1	Máquina perforadora pequeña	4.000
10	Carpetas AZ	40.000
5	Sellos caucho	36.000
2	Bisturí pequeños	3.000
TOTAL		\$191.000

Nota. En la presente tabla de establecen los elementos necesarios para el funcionamiento del fondo. Fuente. Papelería Ocaña.

4.3.4 Macro localización. El proyecto plantea su localización en la ciudad de Ocaña N.S.

4.3.5 Micro localización. El fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, se ubicara preferiblemente entre los barrios del Seguro Social y la Gloria, en el sector de la avenida Francisco Fernández de Contreras, en un local que se tomara en arriendo y cuyo canon mensual oscila entre \$350.000 y \$500.000. Dicho sector ofrece las condiciones adecuadas para el funcionamiento, tales como un sector de fácil acceso, condiciones físicas y servicios domiciliarios, para cumplir con el objeto social.

4.3.6 Distribución en planta. La adecuada ubicación de los activos fijos del fondo de empleados, es un factor importante para su funcionamiento, razón por la que se organizaran de tal forma que den una agradable presencia a la organización y reflejen seriedad y compromiso ante los asociados y comunidad en general. (Véase anexo).

El fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, se subdivide en las áreas establecidas en el plano las cuales son:

Oficina de administración.

Oficina secretaria

Sala de espera.

4.3.7 Proceso de prestación del servicio











SIMBOLO	ACTIVIDAD
	Operación
	Inspección
	Transporte
	Retraso o Demora
	Diagnostico

Tabla 26

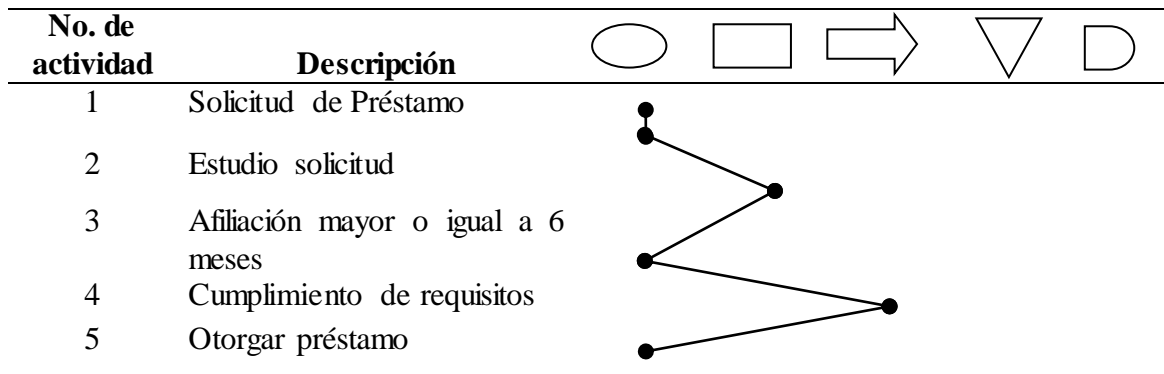
Flujo grama para proceso de afiliación.

Activi dad	Descripción					
1	Solicitud de información sobre servicios	●				
2	Suministro de información sobre el servicio y la afiliación	●				
3	Toma de decisión sobre la afiliación	●				
4	Entrega de documentación	●		●		
5	Diligenciamiento de formatos de afiliación	●				
6	Pago en el banco del derecho de afiliación	●				
7	Entrega del carnet de afiliado al usuario	●		●		
8	Archivo carpeta afiliado	●				

Nota. En la presente tabla muestra el proceso de afiliación que se realiza en el fondo de empleados. Fuente. Autor del proyecto

Tabla 27

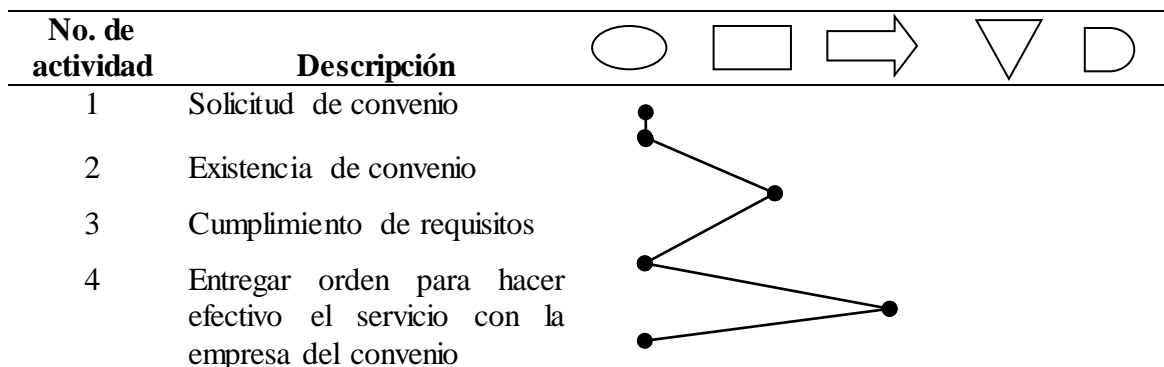
Flujo grama para proceso de préstamo



Nota. En la presente tabla muestra el proceso de préstamo que se realiza en el fondo de empleados. Fuente. Autor del proyecto

Tabla 28

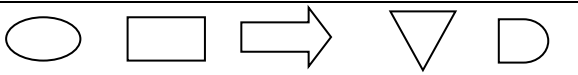
Flujo grama para proceso de convenio



Nota. En la presente tabla muestra el proceso de convenio con otras entidades que se realiza en el fondo de empleados. Fuente. Autor del proyecto

Tabla 29

Flujo grama para proceso de ahorros

No. de actividad	Descripción	
1	Solicitud de ahorro programado	●
2	Cumplimiento de requisitos	●
3	Autorización descuento o consignación del dinero cuenta del fondo.	●

Nota. En la presente tabla muestra el proceso de ahorro programado que se realiza en el fondo de empleados. Fuente. Autor del proyecto

Tabla 30

Proceso de servicios

Tipo de Crédito	Monto	Interés	Plazo Máximo	Requisitos
Educativo	Hasta 12 SMLV	12 1%	12 Meses	Presentar el recibo con la solicitud de crédito, y si no se gira cheque a la entidad, el asociado en el término de 10 días hábiles a partir de la fecha del desembolso, deberá demostrar la inversión de los recursos otorgados o el crédito se clasificará como ordinario y la tasa de interés será la de crédito ordinario incrementado en un punto.
Calamidad Domestica	Hasta 12 SMLV	1%	36 Meses	Presentar carta explicativa del hecho o evento ocurrido y soportado por los documentos que reflejen tal situación.
Libre Inversión	Hasta 300% los ahorros mas aportes	1,1%	36 Meses	Presentar garantía (avalistas) según reglamento
Anticipo de Sueldo	Hasta 50% del salario neto	1,1%	Siguiente Pago	Diligenciamiento de formato de pagaré, según condiciones establecidas.
Anticipo de Prima	Hasta por el 50% prima semestre	1.1%	30 de Junio {o 15 de diciembre del año en curso	Diligenciamiento de formato de pagaré, según condiciones establecidas. Cupo Otorgado: Serán fijados por la Junta Directiva en cada Caso
		1.2%		Garantía: Pagaré y carta de instrucciones firmados por el asociado y codeudor (es) según lo reglamentado en cada caso por la Junta Directiva. 1. Escritura del inmueble que se va a adquirir, si se trata de vivienda usada. 2. Certificado de Tradición y Libertad del inmueble con fecha de expedición no mayor a 5 días. 3. Promesa de compra-venta, con reconocimiento de documento ante notaría. 4. Y cualquier otro documento que se requiera de acuerdo a las condiciones especiales de cada negociación. Para liberación de gravámenes hipotecarios: además de los literales 1 y 2 anteriores, se requiere:
Prestamos Fechas especiales y ferias Vivienda	Fijado por la Junta Directiva Hasta 500% del valor de los aportes y ahorros, máximo 100 SMLV		12 meses 10 años + garantía	

Nota. En la presente tabla se presentan los procesos de los servicios del fondo. Fuente. Autora.

“Tabla 30” “Continuación”

Tipo de Crédito	Monto	Interés	Plazo Máximo	Requisitos
Mejoras Locativas	Hasta 300% valor de aportes y ahorros máximo 50SMLV	1%	4 años	1. Certificado de Tradición y Libertad con fecha de expedición no mayor a 5 días. 2. Contrato civil de obra y/o una cotización de la obra a realizar. 3. Visita domiciliaria y control de la inversión.

4.4 Estudio administrativo y legal

4.4.1 Misión. Somos una empresa de economía solidaria, que promueve la cultura del ahorro y la solidaridad con el objeto de contribuir al progreso económico, al desarrollo profesional y al bienestar personal y familiar de sus asociados.

4.4.2 Visión. Ser la primera opción de servicios financieros y sociales para los asociados, logrando vincular el 100% de los conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, para satisfacer de forma oportuna y efectiva sus necesidades y expectativas.

4.4.3 Valores.

Solidaridad: Debemos practicar la ayuda mutua y la cooperación entre los asociados de FETAXI, para el bienestar de los asociados, su familia y el desarrollo de la Economía Solidaria.

Responsabilidad: Debemos llenar las expectativas de nuestros asociados, en cuanto a la calidad de los servicios, los proyectos y actividades que acometamos y resultados esperados de nuestra labor.

Equidad: Es el reconocimiento de que todos los asociados tendrán las mismas oportunidades en participación y acceso a los servicios.

Transparencia: Debemos actuar con sinceridad, honestidad y coherencia en todas las actividades que se realicen.

Honestidad: El comportamiento de asociados, empleados y directivos estará guiado por la rectitud y por el seguimiento de principios y valores éticos y morales

4.4.4 Objeto social. El fondo empleados conductores de taxi “FETAXIS”. Tendrá como objeto social prestar servicios de carácter social en beneficio de los asociados, en procura de brindar solución a sus necesidades, proteger su economía familiar, contribuir a elevar el nivel de vida, especialmente en lo económico, social, cultural y fortalecer los lazos de solidaridad, la ayuda mutua, el espíritu de compañerismo entre los asociados, extendiendo su acción a los miembros de sus familias.

4.4.5 Objetivos. Formar un equipo de trabajo con conocimientos en cooperativismo para asegurar el éxito en todas nuestras intervenciones.

Formación continua para nuestros asociados en cooperativismo y así asegurarnos de poder aplicar en todo momento, un espíritu solidario, de cooperación y ayuda mutua.

Ofrecer un servicio cuya relación calidad - servicio sea equitativo.

Asesoramiento al asociado sobre la forma de poder obtener el máximo rendimiento en la oferta de nuestros servicios con el fin de obtener un mejor bienestar social.

En definitiva, garantizar la calidad en todos nuestros servicios, la mejor calidad - beneficio, garantizando la satisfacción integral de nuestros asociados.

4.4.6 Políticas

Política de Calidad. Generar un servicio que cumpla con las expectativas y requerimientos de nuestros asociados con un control de calidad, prestando un excelente servicio de crédito, ahorro y bienestar social a través de nuestros recursos lo cual permita convertir nuestros servicios en los mejores del mercado. Nuestro personal debe tener un firme compromiso con el mejoramiento constante de calidad y el direccionamiento permanente hacia el cooperativismo y solidaridad.

Política de Recurso Humano. El trabajo será justo y se brindarán las condiciones necesarias para el mismo. Promoviendo un ambiente sano, de valores como honestidad, respeto, compromiso, calidad, trabajo en equipo e innovación, para que la organización tenga amplio manejo del recurso humano.

Política de Mercadeo. Posicionarnos como líderes en cooperativismo, solidaridad innovación y calidad, para ello se hará una constante indagación a nuestros asociados, mediante encuestas de calidad, al terminar cada consulta, para la calificación del servicio.

Política Cliente Externo. El asociado y su familia es nuestra razón de ser, por tanto será siempre lo más importante en nuestro fondo. Por eso en el trato con ellos seremos los mejores, caracterizados por la atención, el servicio y la comodidad que les brindamos.

Política del servicio. Prestar servicios sobre una base de cooperación y solidaridad, que permita maximizar la satisfacción del asociado y su familia.

4.4.7 Estrategias

La atención asistida con personal especializado en el punto de atención del fondo de empleados.

Estar al día con los conocimientos cooperativos con el fin de ofrecer un servicio de calidad y en beneficio del asociado y su familia.

Un portafolio integral con diversidad de servicios de crédito y ahorro.

Brindar un buen servicio al cliente, ofreciendo una buena y rápida atención, un trato amable y personalizado, cumpliendo con los compromisos establecidos. Con el fin de lograr que el asociado recomiende nuestros servicios a otros conductores de taxi.

Implementar programas para ofrecer una solución rápida y satisfactoria a los reclamos de rutina, quejas y solicitudes de los asociados, los cuales deben ser atendidos de forma rápida, resolviendo sus problemas en tiempo y forma adecuada.

Establecer programas de publicidad más agresivos mediante pasacalles, volantes, pautas en la televisión comunitaria y página de internet, con el fin de abarcar el mercado objetivo los conductores de taxi de la ciudad de Ocaña que no están asociados.

4.4.8 Requisitos de constitución. Constitución de la Escritura Pública como Fondo de Empleados, cuya razón social es “FONDO DE EMPLEADOS DE CONDUCTORES DE TAXI DE LA CIUDAD DE OCAÑA.”, con domicilio en los barrios del seguro social y la glorieta por el sector de la avenida Francisco Fernández de Contreras de Ocaña Norte de Santander.

El procedimiento para constituir legalmente el Fondo de Empleados es el siguiente:

a.- Para registro en Cámara de Comercio.

- Acta de Asamblea general de Asociados. Se elabora la escritura pública o documento privado suscrito por los fundadores y constancia sobre aprobación.

- Contenido estatutario previsto en el artículo 40 del decreto 2150 de 1995, donde se señalará que su duración es indefinida

- Aceptación de nombramiento de los integrantes de los órganos de administración y control

- Señalar a la entidad fiscalizadora la dirección, teléfono y fax de la persona jurídica vigilada.

- Constancia del Administrador o Gerente sobre acatamiento de normas especiales y reglamentarias que regulan este tipo de empresas.

b.- Control posterior de legalidad ante la Superintendencia de Economía solidaria.

- Solicitud ante la SUPERSOLIDARIA por el representante legal, indicando nombre completo, documento de identidad y dirección de la entidad constituida.

- Certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio

- Acta de asamblea de constitución suscrita por todos los asociados fundadores con anotación de sus nombres, documento de identidad, lugar de expedición y domicilio.

- Estatutos aprobados de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, firmados por el presidente y secretario de la asamblea, con indicación de la fecha de constitución.

- Constancia de pago de los aportes sociales mínimos no reducibles, expedida por el representante legal.

- Certificado de existencia y representación legal de la entidad o entidades en la cuales laboran los asociados que constituyen el Fondo de Empleados.

4.4.9 Organigrama

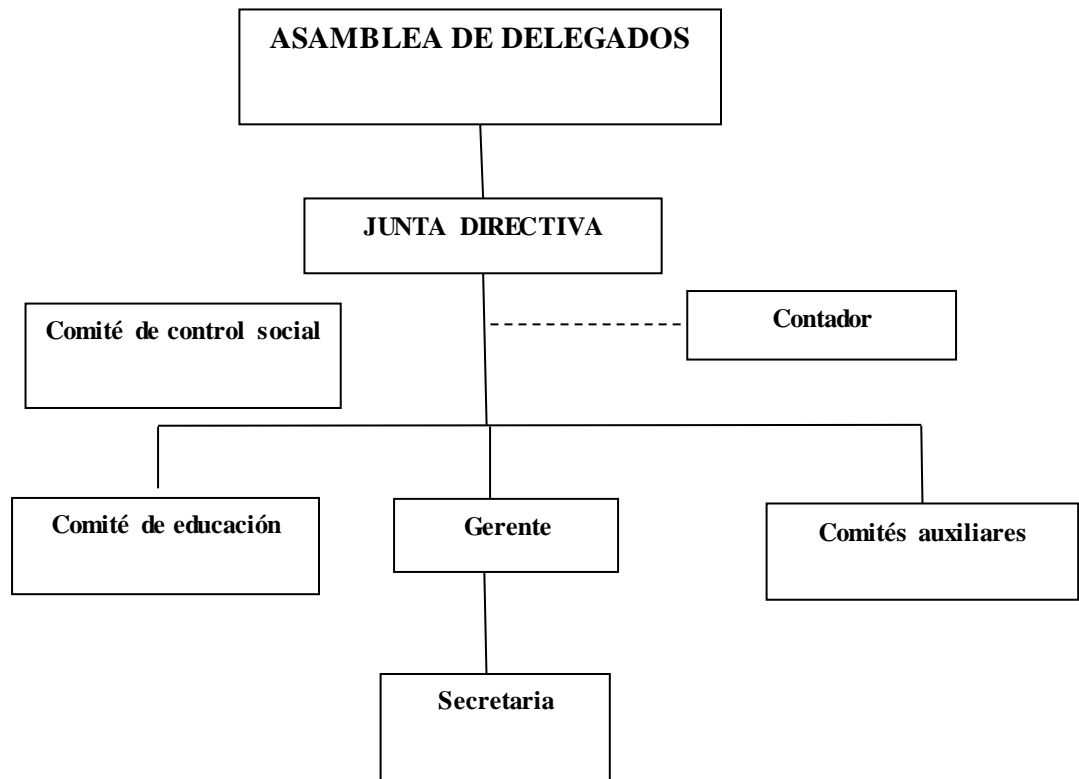


Figura.16 Organigrama del fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña. Fuente. Autora del proyecto.

4.4.10 Manual de funciones

4.4.10.1 Junta Directiva

Requisitos Mínimos

- Ser asociado hábil del Fondo.

- Ser asociado hábil del Fondo
- Tener vínculo de asociado superior a un (1) año
- Acreditar un mínimo de cuarenta (40) horas de Educación Cooperativa, dentro de los tres meses posteriores a su elección.
- Ser persona de reconocida honorabilidad
- No haber sido sancionado disciplinariamente por el Fondo en los últimos doce (12) meses.

Objetivo principal

Dirigir, organizar, formular políticas y adoptar los planes, programas y proyectos, para contribuir con el desarrollo social, financiero y tecnológico en cumplimiento de la Misión, Visión y Objetivos de la organización.

Funciones Esenciales

- Estudiar y aprobar los Presupuestos
- Determinar la Planta de Empleados del Fondo, fijar su remuneración, proveer los cargos necesarios y aprobar el manual de Funciones.
- Expedir las normas que consideren convenientes o necesarias para la dirección, organización y administración del Fondo.
- Elaborar su propio reglamento.
- Nombrar y remover al Gerente

- Determinar la cuantía máxima sobre la cual el Gerente podrá celebrar operaciones, autorizarlo en cada caso para llevarlas a cabo en cuanto excedan de dicha cuantía y facultarlo para adquirir, enajenar y gravar bienes inmuebles del Fondo.

- Aprobar el ingreso y retiro de asociados, decretar su exclusión o suspensión de derechos y devolución de aportes sociales.

- Reglamentar los Fondos Especiales creados por la Asamblea, y la utilización de otros recursos que se establezcan con fines específicos.

- Cumplir y hacer cumplir los mandatos de la Asamblea General, las Normas Estatutarias y los Reglamentos o Acuerdos aprobados por el Fondo.

- Establecer, conformar y reglamentar la constitución de Comités Especiales, transitorios o permanentes, designando los asociados que los integren para la atención de los servicios que preste el Fondo de Empleados.

- Examinar y aprobar en primera instancia las cuentas, Estados Financieros y el proyecto de aplicación de excedentes que debe presentar el Gerente, acompañados del informe respectivo.

- Autorizar previamente todos los gastos de carácter extraordinario que ocurriesen en el curso de cada ejercicio.

- Establecer la prioridad en la ejecución de los proyectos del Fondo, previo estudio económico y financiero de los servicios que han de prestarse, expidiendo los reglamentos de las secciones correspondientes.

- Resolver sobre la afiliación del fondo a otros organismos cooperativos, o sobre asociación con entidades de distinta naturaleza jurídica.

- Interpretar el sentido de las disposiciones estatutarias cuya redacción sea oscura o incongruente, y dirimir las contradicciones que puedan presentarse entre ellas. Estas decisiones serán de obligatorio cumplimiento, hasta tanto la Asamblea General se pronuncie sobre el particular.

- Decidir sobre el ejercicio de acciones judiciales que se intenten contra el Fondo, o por esta contra los asociados o terceros y transigir o someter a arbitramento cualquier asunto litigioso que la Entidad tenga que afrontar como demandante o demandada, otorgando los debidos poderes.

- Las demás funciones que le correspondan como órgano permanente de la Administración del Fondo.

Competencias

Experticia técnica: capacidad para entender y aplicar los conocimientos técnicos del área de desempeño y mantenerlos actualizados.

Trabajo en equipo: capacidad para trabajar con otros para conseguir metas y objetivos comunes.

Orientación a logros y resultados: capacidad para realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.

Creatividad e innovación: capacidad para presentar ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones.

Eficiencia operacional: capacidad para asimilar las funciones del cargo y hacer evidente ese conocimiento en su desempeño efectivo.

Compromiso institucional: capacidad para asumir con responsabilidad y alto sentido de pertenencia los asuntos propios de su cargo en la búsqueda de logros institucionales.

4.4.10.2 Gerente

Requisitos Mínimos

- Ser asociado hábil del Fondo.
- Tener vínculo de asociado superior a un (1) año.
- Acreditar un mínimo de cuarenta (40) horas de Educación Cooperativa, dentro de los tres meses posteriores a su elección.
- Ser persona de reconocida honorabilidad.
- No haber sido sancionado disciplinariamente por el Fondo en los últimos doce (12) meses.
- Acreditar experiencia en cargos de dirección, administración o vigilancia en entidades del sector solidario, mínima de un (1) año

Objetivo principal

Dirigir, organizar, formular políticas y adoptar los planes, programas y proyectos, para contribuir con el desarrollo social, financiero y tecnológico en cumplimiento de la Misión, Visión y Objetivos de la organización.

Funciones Esenciales

Responder por la ejecución de todos los programas y actividades propuestas para el desarrollo del Fondo, de acuerdo con los reglamentos e instrucciones de la Junta Directiva, y coordinar las labores de Educación Cooperativa, previsión, asistencia y solidaridad.

Proponer las políticas administrativas y presentar proyectos y presupuestos.

Ejecutar las decisiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva

Informar como mínimo mensualmente a la Junta Directiva sobre el estado económico y social del Fondo, la marcha de sus programas y las ejecuciones realizadas.

Proyectar, coordinar y controlar el trabajo de todas las dependencias del fondo, presentando, para aprobación de la Junta Directiva, los contratos y operaciones en que tenga interés la entidad.

Prestar primordial atención a las actividades económicas, ordenando los gastos de acuerdo con los presupuestos aprobados por la Junta Directiva.

Presentar el Manual de Funciones del Fondo, para aprobación de la Junta Directiva.

Presentar para aprobación de la Junta, las adiciones presupuétales y todos los gastos de carácter extraordinario que ocurriesen en el curso de cada ejercicio.

Dirigir las comunicaciones de orden interno y externo que se relacionen con las actividades y objetivos sociales del Fondo.

Preparar y presentar el Plan de Desarrollo de la entidad, que incluyen el Plan de Desarrollo Empresarial y el Plan de Desarrollo Social.

Las demás funciones que le asigne la Junta Directiva, de acuerdo con la Ley y los presentes Estatutos.

Competencias

Experticia técnica: capacidad para entender y aplicar los conocimientos técnicos del área de desempeño y mantenerlos actualizados.

Trabajo en equipo: capacidad para trabajar con otros para conseguir metas y objetivos comunes.

Orientación a logros y resultados: capacidad para realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.

Creatividad e innovación: capacidad para presentar ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones.

Eficiencia operacional: capacidad para asimilar las funciones del cargo y hacer evidente ese conocimiento en su desempeño efectivo.

Compromiso institucional: capacidad para asumir con responsabilidad y alto sentido de pertenencia los asuntos propios de su cargo en la búsqueda de logros institucionales.

4.4.10.3 Contador

Requisitos Mínimos

- Ser contadores Públicos Titulados
- Con matrícula profesional vigente
- No ser asociado del Fondo.
- Tener una experiencia mínima de dos (2) años en entidades del sector Cooperativo.

Objetivo principal

Avalar y confrontar los estados financieros del fondo que revelen la situación financiera y económica de ésta para ser utilizados como herramienta en la toma de decisiones.

Funciones Esenciales

- Velar porque las operaciones que realice el fondo, estén conformes en el orden técnico, contable y financiero con los Estatutos, las normas legales que lo rigen, las decisiones de la Asamblea General y las determinaciones de la Junta Directiva.
- Examinar la situación económica y financiera del Fondo y avalar con su firma los Estados Financieros de fin de ejercicio, los cuales irán acompañados de las Notas y el Dictamen correspondiente.
- Dar oportuna cuenta y por escrito a la Asamblea, a la Junta Directiva o al Gerente, según el caso; de las irregularidades que ocurran en el funcionamiento del Fondo, relacionadas con el desarrollo de sus actividades.
- Examinar, de acuerdo con las normas de auditoría generalmente aceptadas, los activos, pasivos, los ingresos y gastos del Fondo y velar porque los bienes estén debidamente salvaguardados.
- Refrendar los Balances.
- Supervisar el correcto funcionamiento de la Contabilidad.
- Verificar las cuentas de los empleados de manejo, elaborando las observaciones o glosas necesarias.
- Constatar físicamente los inventarios y valores de los enseres del fondo y hacer arquez de fondo, en forma periódica.

- Impartir instrucciones, practicar inspecciones y solicitar informes que sean necesarios para establecer un control permanente sobre el patrimonio del fondo.
- Comprobar la autenticidad de los saldos en libros auxiliares.
- Rendir al organismo de inspección y vigilancia gubernamental los informes a que haya lugar o que le sean solicitados.
- Velar por que el Fondo lleve correctamente las actas de las reuniones de la Asamblea y de la Junta Directiva; y porque se conserve debidamente la correspondencia y los comprobantes de las cuentas, impartiendo las instrucciones necesarias para tales fines.
- Convocar a la Asamblea General en los casos excepcionales previstos en el presente Estatuto y a reuniones extraordinarias de la Junta Directiva, cuando lo juzgue necesario.
- Concurrir, cuando sea invitado, a las sesiones de la Junta Directiva, para inspeccionar su funcionamiento, intervenir en sus deliberaciones, presentar sus apreciaciones o dejar mociones o constancias.

Competencias

Experticia técnica: capacidad para entender y aplicar los conocimientos técnicos del área de desempeño y mantenerlos actualizados.

Trabajo en equipo: capacidad para trabajar con otros para conseguir metas y objetivos comunes.

Orientación a logros y resultados: capacidad para realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.

Creatividad e innovación: capacidad para presentar ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones.

Eficiencia operacional: capacidad para asimilar las funciones del cargo y hacer evidente ese conocimiento en su desempeño efectivo.

Compromiso institucional: capacidad para asumir con responsabilidad y alto sentido de pertenencia los asuntos propios de su cargo en la búsqueda de logros institucionales.

4.4.10.4 Comité de control social

Estará integrado por tres asociados hábiles con sus respectivos suplentes numéricos, elegidos por la Asamblea General para un período de un año, pudiendo ser reelegidos.

Requisitos Mínimos

- Ser asociado hábil del Fondo.
- Tener vínculo de asociado superior a un (1) año
- Acreditar un mínimo de cuarenta (40) horas de Educación Cooperativa, dentro de los tres meses posteriores a su elección.
- Ser persona de reconocida honorabilidad

- No haber sido sancionado disciplinariamente por el Fondo en los últimos doce (12) meses.

Objetivo principal

La inspección y vigilancia sobre el Fondo, para que su funcionamiento este acorde a la ley.

Funciones Esenciales

Responder por la ejecución de todos los programas y actividades propuestas para el desarrollo del Fondo, de acuerdo con los reglamentos e instrucciones de la Junta Directiva, y coordinar las labores de Educación Cooperativa, previsión, asistencia y solidaridad.

Proponer las políticas administrativas y presentar proyectos y presupuestos.

Ejecutar las decisiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva

Informar como mínimo mensualmente a la Junta Directiva sobre el estado económico y social del Fondo, la marcha de sus programas y las ejecuciones realizadas.

Proyectar, coordinar y controlar el trabajo de todas las dependencias del fondo, presentando, para aprobación de la Junta Directiva, los contratos y operaciones en que tenga interés la entidad.

Prestar primordial atención a las actividades económicas, ordenando los gastos de acuerdo con los presupuestos aprobados por la Junta Directiva.

Presentar el Manual de Funciones del Fondo, para aprobación de la Junta Directiva.

Presentar para aprobación de la Junta, las adiciones presupuestales y todos los gastos de carácter extraordinario que ocurriesen en el curso de cada ejercicio.

Dirigir las comunicaciones de orden interno y externo que se relacionen con las actividades y objetivos sociales del Fondo.

Preparar y presentar el Plan de Desarrollo de la entidad, que incluyen el Plan de Desarrollo Empresarial y el Plan de Desarrollo Social.

Las demás funciones que le asigne la Junta Directiva, de acuerdo con la Ley y los presentes Estatutos.

Competencias

Experticia técnica: capacidad para entender y aplicar los conocimientos técnicos del área de desempeño y mantenerlos actualizados.

Trabajo en equipo: capacidad para trabajar con otros para conseguir metas y objetivos comunes.

Orientación a logros y resultados: capacidad para realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.

Creatividad e innovación: capacidad para presentar ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones.

Eficiencia operacional: capacidad para asimilar las funciones del cargo y hacer evidente ese conocimiento en su desempeño efectivo.

Compromiso institucional: capacidad para asumir con responsabilidad y alto sentido de pertenencia los asuntos propios de su cargo en la búsqueda de logros institucionales.

4.4.10.4 Comité de educación

Integrado por tres (3) asociados hábiles, con sus suplentes numéricos, elegidos por la Junta Directiva, para periodos de un (1) año, pudiendo ser reelegidos o removidos libremente.

Requisitos Mínimos

- Ser asociado hábil del Fondo.
- Estar capacitado en materia de educación Cooperativa.
- Tener vínculo de asociado superior a un (1) año

- Acreditar un mínimo de cuarenta (40) horas de Educación Cooperativa, dentro de los tres meses posteriores a su elección.

- Ser persona de reconocida honorabilidad

- No haber sido sancionado disciplinariamente por el Fondo en los últimos doce (12) meses.

Objetivo principal

Velar que se cumplan con el plan de capacitación anual y proponer actividades para la capacitación del asociado como de su familia.

Funciones Esenciales

- Organizar de acuerdo con su presupuesto y un programa anual, campañas de fomento Educación Cooperativa, para Asociados y Directivos.

- Elaborar, antes del 30 de noviembre de cada año, el presupuesto para inversión en educación.

- Hacer conocer a los Asociados los estatutos y Reglamentos del Fondo

- Las demás funciones que le asigne la Junta Directiva, de acuerdo con la Ley y los presentes Estatutos.

Competencias

Experticia técnica: capacidad para entender y aplicar los conocimientos técnicos del área de desempeño y mantenerlos actualizados.

Trabajo en equipo: capacidad para trabajar con otros para conseguir metas y objetivos comunes.

Orientación a logros y resultados: capacidad para realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.

Creatividad e innovación: capacidad para presentar ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones.

Eficiencia operacional: capacidad para asimilar las funciones del cargo y hacer evidente ese conocimiento en su desempeño efectivo.

Compromiso institucional: capacidad para asumir con responsabilidad y alto sentido de pertenencia los asuntos propios de su cargo en la búsqueda de logros institucionales.

4.4.10.5 Comité de auxiliar de crédito

Conformado por tres (3) asociados hábiles, nombrados por la Junta Directiva para periodos de un (1) año, pudiendo ser reelegidos o removidos libremente.

Requisitos Mínimos

- Ser asociado hábil del Fondo.
- Estar capacitado en materia de educación Cooperativa.
 - Tener vínculo de asociado superior a un (1) año
 - Acreditar un mínimo de cuarenta (40) horas de Educación Cooperativa, dentro de los tres meses posteriores a su elección.
- Ser persona de reconocida honorabilidad
- No haber sido sancionado disciplinariamente por el Fondo en los últimos doce (12) meses.

Objetivo principal

Decidirá sobre las solicitudes de crédito o préstamos de los asociados.

Funciones Esenciales

- Tomar la decisión sobre las solicitudes de crédito o préstamos de los asociados
- Revisar la capacidad de endeudamiento del asociado para otorgar el crédito.
- Analizar y establecer que la capacidad de pago está representada por el 35% del salario mensual
- Las demás funciones que le asigne la Junta Directiva, de acuerdo con la Ley y los presentes Estatutos.

Competencias

Experticia técnica: capacidad para entender y aplicar los conocimientos técnicos del área de desempeño y mantenerlos actualizados.

Trabajo en equipo: capacidad para trabajar con otros para conseguir metas y objetivos comunes.

Orientación a logros y resultados: capacidad para realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.

Creatividad e innovación: capacidad para presentar ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones.

Eficiencia operacional: capacidad para asimilar las funciones del cargo y hacer evidente ese conocimiento en su desempeño efectivo.

Compromiso institucional: capacidad para asumir con responsabilidad y alto sentido de pertenencia los asuntos propios de su cargo en la búsqueda de logros institucionales.

4.4.10.6 Secretaria

Requisitos Mínimos

Título de bachiller, acreditación de un (1) semestre de estudios técnicos o profesionales y/o certificado de aptitud profesional del SENA

Objetivo Principal

Ejecutar labores secretariales, de asistencia administrativa y orientación a clientes internos y externos basadas en estándares de calidad, encaminadas a facilitar el desarrollo de las actividades del área de desempeño.

Funciones esencial

- Salvaguardar toda la documentación entregada por el Gerente.
- Responsable del inventario y buen uso de los elementos de suministros (papelería, cafetería y aseo).
- Responsable del buen uso de su clave de ingreso al sistema, asignada para su desempeño.
- Responsable del buen uso y manejo de los equipos y elementos a su cargo.
- Administrar y mantener actualizada la información producida en el área (base de datos, archivos de la dirección etc.)
- Coordinar y apoyar las actividades necesarias para las reuniones, garantizando la disponibilidad de recursos logísticos y entrega oportuna de información.
- Coordinar el pago oportuno de los servicios públicos.
- Elaborar informes solicitados por el Gerente.

- Manejo de la agenda del Gerente.
- Tramitar la correspondencia enviada y recibida.

Competencias

Trabajo en equipo: capacidad para trabajar con otros para conseguir metas y objetivos comunes.

Orientación a logros y resultados: capacidad para realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.

Creatividad e innovación: capacidad para presentar ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones.

Eficiencia operacional: capacidad para asimilar las funciones del cargo y hacer evidente ese conocimiento en su desempeño efectivo.

Compromiso institucional: capacidad para asumir con responsabilidad y alto sentido de pertenencia los asuntos propios de su cargo en la búsqueda de logros institucionales.

4.4.11 Reglamento Interno

Reglamento interno del fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña."Fetaxi"

TITULO I – Definición y ámbito de aplicación

Artículo N° 1.- El presente Reglamento Interno de Trabajo, tiene por objeto establecer con claridad el conjunto de reglas obligatorias de carácter técnico o administrativo, a las cuales deben sujetarse el fondo de empleados, que se abrevia “**FETAXIS**”, como sus empleados (as), en la ejecución o prestación efectiva de sus labores, para la buena marcha del fondo y la dignificación de las relaciones laborales existentes entre ellos.

Artículo N° 2. El fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña. “**Fetaxi**”, es una empresa asociativa, domiciliada en la ciudad de Ocaña, Departamento de Norte de Santander.

Artículo N° 3.- Las actividades principales del fondo, son:

La prestación de servicios de crédito, ahorro y convenios con otras entidades para los conductores de taxi de la ciudad de Ocaña.

Artículo N° 4. El gerente del fondo de empleados, dependerá directamente de una Junta directiva, que está integrada por los asociados del fondo, según se establece en la los estatutos del Fondo de empleados, delegándose la máxima autoridad de representar judicial, extrajudicialmente y el uso de la firma social al Gerente, quien está facultado para ejercerla, conjunta o separadamente, y es el que dirige y evalúa las labores que realice la sociedad. Para

efecto de que la sociedad pueda llevar a cabo sus funciones, se han creado los departamentos y áreas que se detallan a continuación:

- a) Área de gerencia
- b) División Administrativa.

Artículo N° 5: El presente Reglamento es el conjunto de normas que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo, corresponde dictar a la empresa en el ejercicio de sus facultades de organización, administración y dirección.

Tiene por objeto fundamental precisar las obligaciones y prohibiciones a que deben estar sujetos los trabajadores en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias donde la empresa presta sus servicios.

Artículo N° 6: Las normas del presente Reglamento son aplicables a todos los trabajadores que pertenecen al fondo de empleados, sin perjuicio de las demás que sean pertinentes y que provengan directamente de la Ley o de acuerdos contenidos en Contratos Individuales de Trabajo o en otros instrumentos colectivos de igual carácter.

Artículo N° 7: El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo de todos los trabajadores que laboran en la empresa.

Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos Reglamentos les impongan.

TITULO II – de la individualización y requisitos de ingreso

Artículo N° 8: Toda persona interesada en ingresar como trabajador del FONDO DE EMPLEADOS DE TAXI DE LA CIUDAD DE OCAÑA “FETAXIS”. Debe presentar, como mínimo, los siguientes documentos:

- a. Individualización completa del interesado, con mención de su nacionalidad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, cédula de identidad.
- b. Certificado de trabajo del último empleador.
- c. Tres fotografías tamaño carnet con el nombre y número de cédula de identidad.
- d. Certificados de estudios formales y no formales

Artículo N° 9: Si con posterioridad se comprueba que para ingresar a la Empresa se han proporcionado antecedentes o documentos falsos o adulterados, este hecho será considerado como falta de probidad, suficiente para poner término al Contrato de Trabajo sin indemnización, sin perjuicio de la calificación que este hecho corresponda a los Tribunales de Justicia.

TITULO III. De las condiciones de trabajo

Párrafo 1°: Del contrato de trabajo.

Artículo N° 10: Al ser aceptado un trabajador para ingresar a la empresa, deberá suscribir dentro de los 15 días siguientes a su iniciación de actividades en la empresa, el respectivo Contrato de Trabajo. Dicho contrato se extenderá en duplicado, quedando un ejemplar en poder del trabajador y el otro en poder del empleador. Se dejará constancia del hecho de que el trabajador ha recibido copia de su Contrato de Trabajo.

Artículo N° 12: Toda modificación al contrato de trabajo que requiere el consentimiento de ambas partes, se consignará por escrito al dorso de los ejemplares del mismo, firmando ambas partes.

Estas modificaciones podrán consignarse en un documento aparte, el que formará parte del contrato respectivo.

Párrafo 2°: Del término del contrato de trabajo

Artículo N° 13: El Contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a. Mutuo acuerdo de las partes.
- b. Renuncia del trabajador, dando aviso al empleador con 30 días de anticipación, a lo menos.
- c. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinido. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato a plazo fijo. El

trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

- d. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- e. Muerte del trabajador.
- f. Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo N° 14: El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

- a. Falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- b. Conductas de Acoso Sexual.
- c. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato de trabajo.
- d. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, así mismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, labor cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha del servicio que presta la empresa.
- e. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - La salida repentina e injustificada del trabajador del sitio de la trabajo y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente (supervisor).
 - La negativa a trabajar sin causa justificada en las labores convenidas en el contrato.

f. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o el funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o la salud de éstos.

g. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo.

h. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Artículo N° 15. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo precedente, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesario la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

En los casos de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerente siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores, no podrán ser invocadas con respecto a los trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

Artículo N° 16: Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con las letras D y F del artículo N° 14, o si el empleador le pusiese término por aplicación de una o más causales señaladas en el artículo N° 15, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales. Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en la letra F del artículo N° 11, el plazo será de seis días hábiles.

Artículo N° 17: Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso 1° del artículo N° 15, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada.

La comunicación al trabajador deberá, además, indicar precisamente el monto total a pagar por concepto de indemnización por años de servicios, en conformidad a la Ley.

Artículo N° 18: El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos Nos.14, 15 y 16, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente dentro de sesenta días contados desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo señalada en el inciso 1° del artículo N° 16 y la indemnización por años de servicios que corresponda, aumentada esta última en un veinte por ciento.

Párrafo 3°: De la jornada de trabajo

Artículo N° 19: La jornada ordinaria de trabajo será de 44 horas semanales distribuidas de la siguiente forma:

Lunes a Viernes, Mañana 8:00 a 12:00 Horas. – Tarde 14:00 a 18:00 Horas.

Sábado Mañana 8:00 a 12:00 Horas

Ante cualquier diferencia entre la jornada de trabajo del trabajador con las antes expuestas, primará la jornada de trabajo estipulada en el Contrato Individual de trabajo.

Párrafo 4°: de las horas extraordinarias

Artículo N° 20: Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan la jornada ordinaria semanal de 48 horas.

Artículo N° 21: Se convendrá por escrito, sea en el Contrato de Trabajo o en acto posterior, el número de horas extraordinarias que por circunstancias o causas especiales deba trabajar el trabajador, en faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, las que en todo caso no podrán exceder de dos (2) por día.

Artículo N° 22: No obstante, la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

Artículo N° 23: No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizado por la Empresa.

Artículo N° 24: Los trabajadores menores de 18 años, no podrán trabajar más de ocho (8) horas diarias, en ningún caso.

Artículo N° 25: El trabajo en horas extraordinarias será pagado con el recargo legal del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo N° 26: Las horas extraordinarias trabajadas en días domingo o festivos serán pagadas con los recargos que se establecen en la ley.

Artículo N° 27: La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará conjuntamente con el pago del respectivo sueldo y su derecho a reclamarlas prescribirá a los seis meses

contados desde la fecha en que debieron ser pagadas. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias. La prescripción se interrumpe por la interposición de un reclamo administrativo.

Párrafo 5°: Del control de asistencia

Artículo N° 28: Para todos los efectos del presente Reglamento se considerará que el trabajador se encuentra a disposición del empleador desde su hora de ingreso al trabajo, que es aquella en que se presenta al lugar en que habitualmente se distribuyen las labores, se toma asistencia o en el lugar de trabajo mismo, si éste le hubiera sido asignado con anterioridad o se hubiese establecido en el respectivo Contrato de Trabajo.

Artículo N° 29: Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un Libro de Asistencia del Personal o en un Reloj Control con tarjetas de registro.

Todo trabajador, al ingresar o al dejar el trabajo, o que deba ausentarse del recinto donde la empresa presta sus servicios durante la jornada de trabajo, deberá dejar debida constancia de sus entradas y salidas en el Control de asistencia.

Artículo N° 30: Se descontarán de la remuneración del trabajador los atrasos y los días u horas de inasistencia no justificadas.

Artículo N° 31: No se permitirán los atrasos reiterados.

Párrafo 6°: De las remuneraciones

Artículo N° 32: Se entiende por remuneración las contra prestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero, que debe percibir el trabajador del Empleador por causa del Contrato de Trabajo, como retribución por sus servicios.

La remuneración que percibirán los trabajadores serán aquellas que se hayan convenido con el empleador en los respectivos Contratos de Trabajo. En ningún caso la remuneración que perciba un trabajador podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que fije la ley, si la jornada es completa o proporcional a él si fuere parcial.

Artículo N° 33: Constituyen remuneración entre otras las siguientes:

Sueldo o Jornal, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por periodos iguales determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, según lo dispuesto en el Art. 41 del Código del Trabajo.

Bonos, tratos y otros ingresos percibidos por el desempeño de las labores propias del contrato.

Sobre tiempo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo.

Artículo N° 34: Las remuneraciones serán pagadas en el recinto de la empresa, en moneda de curso legal, en cheque o a través de un traspaso a una cuenta corriente o de ahorro si el trabajador así lo solicita, el último día hábil del mes (al cual el trabajador prestó sus servicios), a partir de las dos última hora de la jornada normal de trabajo.

Artículo N° 35: La empresa pagará la gratificación anual de acuerdo a la Ley, salvo que existan acuerdos diversos al respecto que emanen de los contratos individuales u otros, en cuyo caso pagará la gratificación convenida en estos instrumentos.

Artículo N° 36: Junto con el pago de las remuneraciones, la empresa entregará al trabajador un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho. El trabajador deberá firmar la respectiva liquidación.

Artículo N° 37: La empresa, solo en la medida de sus posibilidades, otorgará anticipos semanales de sus remuneraciones a los trabajadores, cuyos montos no deberán exceder la proporción de la remuneración neta que corresponda al período trabajado.

Párrafo 7°: Del feriado

Artículo N° 38: En los casos de nacimiento y muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independiente del tiempo de servicio. Dicho permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine.

Artículo N° 39: El trabajador con remuneración fija tendrá derecho a una remuneración por los días de feriado, incluyendo los domingo y festivos, igual a la que hubiere obtenido de estar trabajando. Para los trabajadores con remuneraciones variables deberá considerarse el promedio de lo ganado en los tres últimos meses trabajados.

TITULO IV. De las licencias

Párrafo 1°: Licencias médicas

Artículo N° 40: El trabajador que por enfermedad estuviere imposibilitado para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la empresa por sí o por medio de un tercero, dentro de las 48 horas siguientes de sobrevenida la imposibilidad.

Artículo N° 41: Fuera del aviso, el trabajador enfermo deberá certificar la veracidad de lo comunicado mediante certificado médico.

Artículo N° 42: Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a la empresa.

Artículo N° 43: Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, y a las licencias suplementarias que correspondan conforme a la Ley.

Artículo N° 44: Para hacer uso del descanso de maternidad, la trabajadora deberá presentar al empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

Artículo N° 45: La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad o de descanso suplementario o ampliado, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones previsionales y los descuentos legales que corresponda.

Artículo N° 46: Si a consecuencia o en razón de su estado la trabajadora no pudiere desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante el empleador con el correspondiente certificado médico.

Artículo N° 47: La madre trabajadora tendrá además derecho:

A permiso y subsidio cuando la salud de su hijo menor de un año requiera su presencia en el hogar con motivo de enfermedad grave, siempre que esta circunstancia se acredite mediante certificado médico y visto bueno del servicio que otorga la atención médica.

A disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo, que en conjunto no pueden exceder de una hora, que se considerarán efectivamente trabajadas para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración.

Artículo N° 48: Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66 del Código del Trabajo, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cuatro días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

TITULO V. Informaciones, peticiones y reclamos

Párrafo 1°: De las informaciones

Artículo N° 49: La comunicación es un tema estratégico para la administración de esta Empresa, por lo cual es de especial interés y preocupación que los trabajadores estén permanentemente informados acerca de la marcha, de las dificultades, proyecciones y resultados de la organización.

Para este objetivo se realizarán reuniones informativas con el gerente y socios de la junta directiva, los cuales deberán mantener informados a sus trabajadores a través de reuniones grupales o ampliadas. Lo anterior, sin perjuicio de las reuniones periódicas que se realizarán con los representantes de las diferentes organizaciones existentes al interior de la empresa.

Párrafo 2°: De las peticiones y reclamos

Artículo N° 50: Los trabajadores podrán formular, bajo su nombre y firma, las peticiones o reclamos de cualquier naturaleza con ocasión de su desempeño laboral o de los hechos que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

Estas peticiones o reclamos deben presentarse directamente al jefe inmediato.

TITULO VI. De las obligaciones y prohibiciones

Artículo N° 51: Es obligación preferente del trabajador cumplir las estipulaciones contenidas en su Contrato de Trabajo, las leyes laborales, las disposiciones del presente Reglamento Interno, y en especial las siguientes:

Concurrir puntual y diariamente a su trabajo a las horas fijadas y permanecer en él toda la jornada.

Registrar todo ingreso y salida del trabajo en los controles que lleva la empresa, marcando la tarjeta en el reloj control o firmando el libro de registro, según el caso.

Cumplir estrictamente los manuales de operación y procedimiento, las normas y métodos de trabajos establecidos y las instrucciones que le impartan sus jefes.

Permanecer en el lugar indicado para el desarrollo de su labor durante todo el horario de trabajo y pedir autorización escrita a su jefe directo si debe ausentarse temporalmente de él.

Solicitar previamente autorización cuando deba abandonar las faenas en forma intempestiva por causa que lo justifiquen y, además, por escrito, como lo estipula la ley, cuando no pueda concurrir a éstas.

Atender cuidadosamente todos los controles y señales destinados a proteger y dar seguridad a sí mismo, a los demás y a los bienes de la empresa.

Entregar, guardar antes de retirarse, al término de la jornada, a quien corresponda, todo documento, máquina, herramienta, elementos, efectos de importancia o valor, a fin de que sea guardado con la debida seguridad y en el lugar destinado a tales fines.

Usar en todo momento modales correctos y deferencia para sus compañeros y superiores.

Informar a la empresa de todo cambio de domicilio u otro antecedente que altere los datos ya consignados en el Contrato de Trabajo, o los proporcionados para los efectos de prestaciones familiares u otras asignaciones.

Observar, en todo momento y lugar, una conducta correcta y honorable en los recintos de las empresas donde se prestan nuestros servicios.

En caso de ser reemplazado por otro trabajador, instruir a éste adecuadamente acerca de todos los deberes, peligros y antecedentes propios del cargo.

Realizar la labor convenida.

Mostrar el contenido de cualquier bolso, bulto, paquete, cartera, porta documentos, etc. que ingrese o saque de la empresa o recinto, cuando personal de portería lo solicite.

Velar en todo momento por los intereses de la empresa, evitando pérdidas humanas y materiales, mermas, operaciones deficientes, deterioro o gastos innecesarios.

Efectuar los reemplazos que disponga la empresa de acuerdo a las instrucciones de su jefe directo.

Párrafo 2º: De las prohibiciones

Artículo N° 52: Sin perjuicio de lo dispuesto en los Contratos Individuales de Trabajo, las leyes laborales y sus reglamentos, queda estrictamente prohibido a los trabajadores lo siguiente:

- Faltar al trabajo o abandonarlo durante la jornada, sin el correspondiente permiso.
 - Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de alucinógenos o drogas.
 - Portar armas de cualquier clase, en las horas y lugares de trabajo, salvo que sean necesarias para el cumplimiento de su labor, y cuyo uso haya sido autorizado con arreglo a la legislación vigente.
- Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y

que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual”.

- Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente las labores o inducir a la realización de tales actividades.

- Causar intencionalmente o actuando con negligencia culpable daños a maquinarias, equipos, instalaciones, materias primas, productos y ropa de trabajo.

- Ausentarse del lugar específico de trabajo, si no está autorizado por su superior inmediato.

- Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las faenas actividades sociales o políticas.

- Jugar, empujarse, reñir o discutir dentro de las faenas de la empresa, a la hora que sea.

- Ofrecer en los establecimientos, objetos de venta, de cualquier tipo, origen o naturaleza, hacer compras o pedir u otorgar préstamos a otro trabajador o a terceros.

- Efectuar juegos de azar o participar en ellos dentro del lugar de trabajo.

- Usar elementos, efectos o materiales de la empresa en asuntos personales.

- Deteriorar, modificar, transformar o mutilar la ropa de trabajo proporcionada por la empresa.

- Sacar del recinto de las faenas máquinas, herramientas, elementos de trabajo, productos, materiales, o cualquier efecto nuevo o usado de propiedad de la empresa, sin autorización expresa y por escrito de su jefe directo.

- Efectuar actos que atenten contra la moral, disciplina y buenas costumbres.

- Rayar, romper, retirar o destruir avisos, afiches, señales, circulares o cualquier publicación que coloque o realice la administración de la empresa.

- Utilizar los vehículos de la empresa a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
- No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos; falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
- Reparar o intervenir maquinarias o equipos.

TITULO VII: de las sanciones y multas

Artículo N° 53: El trabajador que incurra en cualquier tipo de transgresión a las disposiciones que se establecen en el presente Reglamento y que no sean causales de terminación de su contrato de trabajo, será sancionado con alguna de las siguientes medidas:

- Amonestación verbal por su jefe directo.
- Amonestación escrita por el gerente, quedando constancia en la hoja de vida del trabajador mediante copia de la carta de censura firmada por el trabajador, si se estimare procedente se informará de esta sanción a la Inspección del Trabajo.
- Multa aplicada por la gerencia de la empresa, las que podrán ser desde un 10% hasta un 25% de la remuneración diaria del infractor.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga para los trabajadores.

Artículo N° 54: Para los efectos de establecer la procedencia de la aplicación de alguna de las sanciones mencionadas, en todos los casos, se recibirá en audiencia y se oirá al trabajador afectado, ponderando los antecedentes que éste acompañe en defensa de su derecho.

Artículo N° 55: Las sanciones establecidas en este capítulo no inhabilitarán a la empresa para disponer la terminación del Contrato de Trabajo cuando las infracciones, por su naturaleza o reiteración hagan procedente esta medida, en conformidad a la Ley, sin perjuicio de la calificación que de los hechos corresponde a los Tribunales de Justicia.

TITULO VIII: disposiciones finales, publicidad y vigencia

Artículo N° 56.- Lo no previsto en este Reglamento Interno, deberá resolverse de conformidad con lo dispuesto por la Legislación Laboral vigente entendiéndose sin perjuicio de mejores derechos establecidos a favor de los/las empleados(as) por las leyes, contratos, convenciones o arreglos colectivos de trabajo, y los consagrados por la costumbre en la Sociedad.

Artículo N° 57.- Dentro de los seis días siguientes a aquél en que fuere aprobado por el junta de socios el presente Reglamento Interno de Trabajo, se dará a conocer a los/las empleados(as) por medio de ejemplares escritos con caracteres legibles, los cuales se colocarán en lugares visibles dentro de la Sociedad. El Reglamento entrará en vigencia quince días después de aquel en que fue dado a conocer en la forma indicada en el inciso anterior.

Artículo N° 58.- Toda reforma o modificación a este Reglamento, no tendrá validez, si no se observa el trámite y plazos establecidos en el Artículo anterior.

Artículo N° 59.- Mientras el presente Reglamento Interno de Trabajo y sus reformas o modificaciones estén vigentes, no será necesario el plazo de quince días para que sus disposiciones sean de obligatoria observancia, respecto de los nuevos patronos o sus representantes y los/las empleados(as) de nuevo ingreso”.

Ocaña N.S., a los seis días del mes de Agosto de 2016.

Junta directiva FETAXIS

4.4.12 Estatutos

E S T A T U T O S

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Naturaleza: Con base en el acuerdo cooperativo se crea y se organiza una empresa asociativa, de derecho privado sin ánimo de lucro, cuyas actividades deben cumplirse con fines de interés social; constituida por trabajadores dependientes y subordinados; de capital variable e ilimitado y en sus actuaciones se ajustará a la Constitución Nacional, el derecho cooperativo, los principios universales del cooperativismo y en general a las disposiciones del derecho común aplicables a su condición de empresa asociativa.

Artículo 2: RAZON SOCIAL: Se denomina “FONDO DE EMPLEADOS DE CONDUCTORES DE TAXI, el cual se identifica también con la sigla “FETAXIS”.

Artículo 3: DOMICILIO Y AMBITO DE OPERACIONES: El domicilio principal del Fondo es el Municipio de Ocaña, Departamento de Norte de Santander, República de Colombia y su ámbito Territorial comprende el Municipio de Norte de Santander.

Artículo 4: DURACION: El término de duración del Fondo es indefinido, podrá disolverse y liquidarse cuando se presenten las causales que para el efecto establecen las normas legales vigentes y los presentes estatutos.

Artículo 5: PRINCIPIOS ORIENTADORES: El Fondo de Empleados “FETAXIS” se rige por los siguientes principios:

- El ser humano, su trabajo y mecanismos de cooperación tienen primacía sobre los medios de producción.
- Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.
- Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.
- Adhesión voluntaria, responsable y abierta.
- Propiedad asociativa y solidaria sobre los medios de producción.
- Participación económica de los asociados, en justicia y equidad.
- Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.
- Autonomía, autodeterminación y autogobierno.

- Servicio a la comunidad.
- Integración con organizaciones del mismo sector
- Promoción de la cultura ecológica.

CAPITULO II

OBJETO SOCIAL, ACTIVIDADES Y SERVICIOS

OBJETO SOCIAL

Artículo 6. El fondo empleado de conductores de taxi “FETAXIS”.

Tendrá como objeto social prestar servicios de carácter social en beneficio de los asociados, en procura de brindar solución a sus necesidades, proteger su economía familiar, contribuir a elevar el nivel de vida, especialmente en lo económico, social, cultural y fortalecer los lazos de solidaridad, la ayuda mutua, el espíritu de compañerismo entre los asociados, extendiendo su acción a los miembros de sus familias.

ACTIVIDADES Y SERVICIOS

Artículo 7. Para el logro del objeto social general previsto en el artículo precedente, “FETAXIS” podrá desarrollar todas aquellas actividades concordantes con el mismo a través de las siguientes secciones de servicios:

Sección de Ahorro y Crédito:

- Fomentar y estimular el ahorro entre los asociados mediante la implementación de sistemas, condiciones y términos autorizados por las normas de ley vigentes, recibiendo depósitos de dinero a la vista o a término.
- Otorgar créditos a sus asociados con fines de mejoramiento personal y familiar para atender necesidades familiares, de producción o profesional, con base en los aportes sociales y ahorros que tenga cada asociado, garantizados por documentos como letras de cambio o pagaré o en su defecto una garantía real constituida por bienes muebles o inmuebles, debidamente aceptadas y con los mismos aportes sociales y ahorros permanentes.
- Servir de intermediario con las entidades de crédito y realizar cualquier otra operación complementaria de las anteriores, dentro de las leyes y principios cooperativos vigentes.
- Realizar contratos y convenios para la prestación de servicios financieros tendiente al desarrollo y cumplimiento del objeto social, en conformidad a las disposiciones legales sobre la materia y que tengan pertinencia en criterios de ayuda mutua y solidaridad.

Sección de Educación Capacitación:

- Realizar acciones de información, educación y capacitación cooperativa y de desarrollo humano a sus asociados, mediante la implementación y ejecución de cursos, seminarios y otras acciones de formación y capacitación, orientadas al mejoramiento el nivel y calidad de participación de los asociados en los procesos de toma de decisiones; de igual forma la sección de educación y capacitación podrá estructurar y ejecutar programas especiales de apoyo a la formación profesional de sus asociados.

Sección de consumo:

- El fondo de empleados podrá efectuar convenios o contratos comerciales con firmas productoras o distribuidoras de bienes y servicios para ofrecer a los asociados a precios regulados y de primera calidad, productos de primera necesidad, vestuario, mobiliario, elementos para el trabajo, el estudio y otros.

Sección de vivienda:

- Tendrá como fin organizar y efectuar programas relacionados con las necesidades de vivienda de los asociados, la liberación de gravámenes hipotecarios y con actividades de construcción y mejoras locativas de la casa de habitación.

Sección de bienestar social:

Tendrá como finalidad organizar servicios asistenciales, de previsión y seguridad social para los asociados y sus familias tales como:

- Seguros exequiales
- Seguros de protección de vida y de bienes muebles e inmuebles
- Seguros médicos
- Auxilios ante eventualidades de calamidades domésticas sufridas por los asociados y sus familias.
- Auxilios por incapacidades físicas o mentales certificadas por profesionales competentes actividades socioculturales, recreativas y deportivas.

Parágrafo 1: Extensión de servicios: Los servicios de previsión, solidaridad y Bienestar Social podrán extenderse a los padres, cónyuge, compañero (a) permanente, hijos y hermanos del asociado. Los reglamentos de los respectivos servicios establecerán los requisitos y condiciones de tal extensión y hasta qué grado de parentesco o afinidad puede prestarse el servicio familiar. Ninguno de los servicios se hará extensivo a familiares de los asociados, hasta tanto no se produzca la respectiva reglamentación por parte de la Junta Directiva.

Parágrafo 2: Cuando no sea posible o conveniente prestar directamente los servicios complementarios de su objeto social y demás señalados en el Artículo 7 del presente estatuto, excepto los del ahorro y crédito, éstos podrán ser atendidos mediante la celebración de contratos o convenios con otras instituciones preferencialmente del sector solidario.

Artículo 8: Organización y reglamentación de los servicios: La Junta Directiva debe aprobar los reglamentos para la prestación de cada uno de los servicios establecidos en el artículo anterior, previo estudio de pre factibilidad y factibilidad, así como las disposiciones que sean necesarias para garantizar su desarrollo y normal funcionamiento.

CAPITULO III

DE LOS ASOCIADOS

Artículo 10: Número y calidad de los asociados: El número de asociados de FETAXIS es variable e ilimitado. Tienen calidad de asociados los conductores de taxi de servicio público de la ciudad de Ocaña, que admitidas posteriormente, permanezcan afiliadas y estén debidamente inscritas en el Registro de Control Social del Fondo de Empleados.

Parágrafo 1: Se entenderá adquirido el carácter de asociado, para quienes ingresen posteriormente, a partir del momento en que su solicitud de afiliación sea aprobada por la Junta Directiva, organismo que deberá pronunciarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de presentación de la petición y a la cancelación de la cuota de afiliación respectiva.

Parágrafo 2: El fondo empleados FETAXIS llevara un libro para registro de asociados debidamente registrado ante la autoridad competente, en el que se anotará el nombre, nacionalidad, domicilio, documento de identidad aportes sociales iniciales suscritos y pagados, así como los aportes sociales ordinarios comprometidos, transferencias autorizadas, sanciones y heredero o herederos de sus aportes en caso de muerte del asociado. De igual manera deberá consignar los hechos y las razones de orden legal, estatutario y reglamentario que inhabiliten al asociado para participar en eventos de Asamblea General, verificados por el comité de control social.

DETERMINACION DEL VINCULO DE AFILIACION Y REQUISITOS DE INGRESO

Artículo 11. Podrán aspirar a ser afiliados del FONDO DE EMPLEADOS DE CONDUCTORES DE TAXIS FETAXIS, los conductores que tengan vínculo laboral con las cooperativas de transporte de servicio público y con contrato laboral con los dueños de los vehículos de servicio público afiliados a estas cooperativas y que cumplan con los siguientes requisitos:

- Ser mayor de dieciocho (18) años.
- Haber suscrito el Acuerdo cooperativo o ser admitido posteriormente por la Junta Directiva, previo lleno de los requisitos contemplados en los presentes Estatutos.
- Pagar la cuota de admisión con carácter de no reembolsable, equivalente al cinco (5) por ciento de un salario mínimo legal mensual vigente, aproximándola a la cifra de mil más cercana.
- Pagar las cuotas ordinarias mensuales y las extraordinarias, como mínimo del 3.5% al 5% del sueldo mensual del asociado. Ningún asociado podrá hacer aportes superiores al 5% del sueldo.
- Ser conductor de taxi de servicio público de alguna de las cooperativas de transporte público de la ciudad de Ocaña o con contrato con los dueños de los vehículos afiliados a estas cooperativas.

Parágrafo: Las gestiones relacionadas con la vinculación al Fondo de Empleados, serán adelantadas ante la Junta Directiva, quien tendrá plazo de Diez (10) días hábiles para resolver las solicitudes de admisión, término durante el cual comunicará por

escrito al interesado de la decisión adoptada; en caso contrario opera el silencio administrativo positivo.

Artículo 12: DEBERES DE LOS ASOCIADOS: Son deberes fundamentales de los Asociados:

- Adquirir conocimientos sobre los principios básicos del Cooperativismo, características del Acuerdo Cooperativo y los Estatutos y los reglamentos generales del Fondo.
- Comportarse con espíritu solidario, aceptar y cumplir las obligaciones derivadas de su vinculación con el Fondo y con los asociados del mismo.
- Acatar las normas Estatutarias y las decisiones tomadas por la Asamblea General, los órganos directivos, de control y vigilancia.
- Cumplir oportunamente las obligaciones de carácter económico y demás derivadas de su asociación al FONDO EMPLEADOS DE CONDUCTORES DE TAXI “FETAXIS”
- Abstenerse de efectuar actos o de incurrir en omisiones que afecten la estabilidad económica y la imagen del Fondo.
- Comprometerse a pagar el aporte social.
- Realizar curso de educación Cooperativa o comprometerse a recibirla.
- Utilizar racionalmente los servicios que preste el Fondo de Empleados.
- Participar en las actividades del Fondo y en su administración mediante el desempeño de cargos sociales con lealtad y diligencia.

- Ejercer actos de decisión en las Asambleas Generales, y de elección en éstas, sin condición a sus aportes, en la forma y oportunidad previstas en los estatutos y reglamentos.

- Fiscalizar la gestión del Fondo de Empleados, y las demás que le fijen la Ley y los Estatutos.

- Cumplir con los demás deberes que resulten de ley, el Estatuto y los reglamentos.

Parágrafo: Todos los Asociados tendrán los deberes previstos en los estatutos y reglamentos con criterio de igualdad, salvo los aportes y ahorros permanentes.

Artículo 13. Derechos de los asociados: Todos los asociados tendrán derecho a:

- Utilizar o recibir los servicios que preste el Fondo de Empleados y realizar con él las operaciones propias de su objeto social.

- Participar en las actividades del Fondo y en su administración, control y vigilancia, mediante el desempeño de cargos para los cuales sea nombrado de buena fe, con lealtad y diligencia.

- Ser informado de la gestión del Fondo de Empleados, de sus aspectos económicos y financieros y de lo relativo a sus servicios, por medio de comunicaciones periódicas oportunas, de acuerdo con las prescripciones Estatutarias en reuniones de asociados o Asambleas Generales.

- Ejercer actos de decisión en las Asambleas Generales y de elección en éstas, en forma que a cada asociado corresponda un (1) voto, garantizando la

igualdad de los asociados sin consideración a sus aportes, en los eventos previstos por el presente Estatuto y conforme a los Reglamentos.

- Fiscalizar la gestión del Fondo de Empleados por medio de los órganos estatutarios de control o examinar los libros, balances, archivos y demás documentos pertinentes, en la oportunidad y con los requisitos que prevean los Estatutos y los Reglamentos.

- Retirarse voluntariamente del Fondo.

- Los demás que resulten del Estatuto y los Reglamentos.

Parágrafo: El ejercicio de los derechos estará condicionado al cumplimiento de los deberes y obligaciones contraídas con el fondo y al régimen disciplinario interno.

Artículo 14: Pérdida del carácter de asociado: La calidad de asociado de FETAXIS se pierde por cualquiera de las siguientes causas:

- Por retiro voluntario debidamente aceptado por la Junta Directiva.

- Por desvinculación laboral de la cooperativa de transporte o con el dueño del vehículo que determina el vínculo de asociación.

- Por exclusión debidamente adoptada.

- Por fallecimiento.

Artículo 15: Retiro voluntario: El retiro voluntario deberá presentarse por escrito y llenar siguientes requisitos:

- Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones por todo concepto con el Fondo.

- Que con su retiro no se afecte el número mínimo de asociados que se exige legalmente para la constitución de un Fondo de Empleados.

- No ser codeudor de otro asociado, en cualquier modalidad de crédito.

Artículo 16: La Junta Directiva tendrá un plazo máximo de diez (10) días hábiles para resolver las solicitudes de retiro voluntario de los Asociados y su silencio, transcurrido este término, traerá como consecuencia directa la desvinculación del peticionario, dando lugar al trámite contemplado para la devolución de sus aportes y ahorros permanentes.

Artículo 17: Limitaciones al derecho de retiro voluntario de los asociados. La Junta Directiva no concederá el retiro voluntario de los Asociados, en los siguientes casos:

- Cuando el retiro proceda de confabulación, indisciplina o tenga éstos propósitos.
- Cuando el asociado haya incurrido en causales de exclusión, suspensión o esté siendo investigado por el Fondo.
- Cuando se reduzca el número mínimo de asociados que exija la Ley para la constitución del fondo o se afecte el patrimonio mínimo irreducible para su existencia.
- Cuando el asociado tenga obligaciones pendientes con el Fondo y no se alcancen a cubrir con el valor de las aportaciones y demás haberes que tenga con él.
- Cuando sea codeudor de otro asociado, hasta tanto éste último no solicite ante la Junta Directiva el cambio de codeudor y sea debidamente aprobado.

Artículo 18: Reintegro posterior a renuncia voluntaria. Para que un asociado sea admitido nuevamente en el Fondo de Empleados FETAXIS, se requiere:

- Presentar por escrito la respectiva solicitud de admisión.
- Que tal solicitud sea formulada con posterioridad a 3 meses de su retiro.
- Que cancele nuevamente la cuota de admisión.
- Que una vez admitido pague las cuotas de aportación establecidas.
- Que demuestre vínculo común de trabajo como conductor de taxi de las cooperativas de transporte público o en su defecto con el dueño del vehículo afiliado a dichas cooperativas de transporte público.

Parágrafo 1: Esta opción de reingreso, solo podrá ser ejercida por el asociado en dos veces.

Parágrafo 2: Las personas que soliciten su reingreso, deberán aportar el VEINTE POR CIENTO (20 %) de los aportes sociales y los ahorros permanentes que hayan retirado del Fondo, con un plazo de Tres (3) meses para cubrir totalmente este porcentaje, mediante cuotas mensuales iguales.

Parágrafo: Las personas que hayan perdido la calidad de asociados por desvinculación laboral de la entidad patronal 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, con excepción de aquellos que en el momento de su desvinculación estén cumpliendo con alguna sanción, caso en el cual deberán terminar de cumplirla.

Artículo 20: RETIRO FORZOSO El retiro forzoso de los asociados del Fondo de Empleados se originará en los siguientes casos:

- Por incapacidad civil.
- Por incapacidad legal y Estatutaria para ejercer derechos y contraer obligaciones.
- Por desvinculación laboral de la entidad que determina el vínculo de asociado.

La Junta Directiva tendrá un plazo no mayor a diez (10) días hábiles para decretar el retiro forzoso de un asociado por las anteriores causales. En caso de existir obligaciones vigentes en favor del Fondo de Empleados, se efectuará el respectivo cruce de cuentas.

CAPITULO IV

SISTEMA DISCIPLINARIO

REGIMEN DE SANCIONES –CAUSALES, PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS

Artículo 21: SISTEMA DISCIPLINARIO: El Fondo de Empleados tendrá un régimen de sanciones para los asociados, tendiente a preservar el cumplimiento de la

Ley y las normas estatutarias que la rigen, lo mismo que a salvaguardar el orden interno y la moral en el ejercicio de los objetivos y fines cooperativos.

Artículo 22: REGIMEN DE SANCIONES: El incumplimiento o trasgresión de las obligaciones o deberes de los asociados, dará lugar a la aplicación de las siguientes sanciones:

- Llamada de atención o amonestación.
- Multas.
- Suspensión total o parcial de los derechos.
- Exclusión.

La aplicación de las sanciones contempladas en este artículo estará sujeta a la reglamentación que sobre ellas expida la Junta Directiva o el procedimiento que expresamente se establece en los presentes Estatutos, garantizándose para cada caso el derecho de defensa de los asociados.

Artículo 23: Llamada de atención o amonestación: Procederá esta sanción por incumplimiento de los deberes contemplados en la Ley, los Estatutos y Reglamentos.

Artículo 24: Multas: Solo serán aplicables como sanciones pecuniarias, las multas que señale la Junta Directiva por violación a los estatutos y reglamentos del fondo.

Artículo 25: Suspensión total o parcial de los derechos: la Junta directiva podrá declarar suspendidos los derechos a cualquier asociado, total o parcialmente, por las siguientes causas:

- Por mora mayor de 30 días en el cumplimiento de las obligaciones pecuniarias contraídas con el Fondo.
- Por incumplimiento de los deberes, siempre que requerido por el Gerente u órgano administrativo o de Control, no justifique su actuación.

Artículo 26: Exclusión: la Junta Directiva podrá decretar la exclusión de asociados en los siguientes casos:

- Por incumplimiento de las obligaciones pecuniarias contraídas con el fondo, por término mayor de noventa días, sin causa justificada.
- Por la práctica de actividades desleales que puedan desviar los fines del Fondo de Empleados.
- Por servirse del Fondo en provecho de terceros.
- Por entregar al Fondo bienes de procedencia fraudulenta.
- Por falsedad o reticencia en los informes y documentos que el Fondo requiera
- Por efectuar operaciones ficticias en perjuicio del Fondo y los asociados.
- Por cambiar la finalidad de los recursos de crédito financieros obtenidos a través del Fondo.

- Por violación del estatuto, reglamentos y resoluciones del Fondo, leyes, decretos y resoluciones reguladoras del funcionamiento y operación de Fondos de Empleados.
- Por incumplimiento en sus obligaciones sociales y Estatutarias.
- Por ejercer dentro del Fondo, actividades de proselitismo político, religioso o discriminación racial.
- Por reincidencia en hechos previstos como causal de suspensión.

Los demás hechos expresamente consagrados en los reglamentos como causales de exclusión.

Parágrafo 3: Cuando el asociado sea excluido del Fondo de Empleados, en ningún caso podrá ser readmitido.

COMPETENCIA, NOTIFICACIÓN Y RECURSOS

Artículo 27: Competencia. Cuando la Junta Directiva tenga conocimiento de que un asociado haya cometido alguna falta que pueda ser motivo de sanción, solicitará mediante oficio al Comité de Control Social que adelante la respectiva investigación, en un término no mayor de diez (10) días. Conocido el informe del Comité de Control Social, que deberá ser por escrito, se dará traslado del mismo al asociado para que en un término de cinco (5) días hábiles ejerza el derecho de defensa, presentando por escrito sus descargos. Cumplido este término, la Junta directiva decidirá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, mediante resolución motivada, sobre la sanción que deba aplicarse. No obstante lo expuesto, se exceptúa el caso de mora en el pago de

las obligaciones, en el cual bastará la certificación del Tesorero o Contador para que la Junta Directiva determine la sanción procedente y no habrá recurso alguno sobre la resolución.

Artículo 28: Notificación de la resolución: Producida la resolución de sanción, se notificará al asociado personalmente, o por carta certificada enviada a la dirección que figure en los registros de la Entidad, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su expedición, si no pudiese hacer notificación en la forma antes prevista, se fijará por edicto, en lugar público del Fondo de Empleados por el término de cinco (5) días hábiles, con inserción de la parte resolutive de la providencia. En el texto de la Resolución se indicarán los recursos que legalmente procedan y los términos para la presentación de los mismos.

Artículo 29: Recursos. Contra las resoluciones de sanción proferidas por la Junta Directiva, procede el Recurso de Reposición ante la misma Junta y como subsidiario el de Apelación ante la Asamblea General o el Comité de Apelaciones elegido por ésta.

Parágrafo. De estos recursos deberá hacer uso por escrito, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación o a la des fijación del edicto.

Artículo 30: El recurso de Reposición será resuelto por la Junta Directiva dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de su presentación.

Artículo 31: Si al resolver el Recurso de Reposición la Junta Directiva ratifica la sanción, el asociado tendrá derecho de acudir ante el Comité de Apelaciones o la Asamblea General, cuando ésta no delegue, para que le sea resuelto el recurso de Apelación.

Artículo 32: Comité de apelaciones: El Comité de apelaciones estará integrado por tres miembros, asociados hábiles, elegidos por la Asamblea General para el mismo periodo de la Junta Directiva.

Artículo 33: Interpuesta la apelación, la Junta Directiva convocará al Comité de apelaciones para que conozca el recurso, organismo que deberá resolverlo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de su convocatoria. La resolución quedará ejecutoriada, una vez se haya notificado el recurso.

Artículo 34: En caso de Exclusión del asociado, si existiesen deudas con el Fondo, se hará el respectivo cruce de cuentas. Si aún quedasen saldos a favor del Fondo, se debe iniciara el proceso de recuperación de la cartera. Este procedimiento lo reglamentará la Junta Directiva.

Artículo 35: Sanciones a directivos: Las sanciones a Directivos ocasionarán el retiro inmediato del cargo, siempre que las sanciones se impongan por incumplimiento de sus funciones o por la pérdida de alguna de las condiciones requeridas para ser asociado.

Artículo 36: Sin necesidad de investigación previa o de requerimiento, la Asamblea General o la Junta Directiva, según fuere el caso, podrá amonestar a los asociados que cometan faltas leves a sus deberes legales, estatutarios o reglamentarios. De las amonestaciones se dejará constancia en el registro social, hoja de vida o archivo individual del Asociado. Contra esta sanción no procede recurso alguno; no obstante el Asociado sancionado podrá presentar por escrito sus aclaraciones, de las cuales también se dejará constancia.

Artículo 37: La Asamblea General impondrá multas a los Asociados o delegados que no concurren a sus sesiones o no participen en eventos eleccionarios sin causa justificada; el valor de las multas no podrá exceder de un salario y medio mínimo diario legal vigente y se destinará para actividades de bienestar social.

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER CONFLICTOS INTERNOS

Artículo 38: Competencia: Las diferencias o conflictos transigibles entre los asociados o entre éstos y el Fondo por causa o con ocasión de actos cooperativos, se someterán a una Junta de Amigables Compondores, a los cuales se les otorga la facultad de precisar con fuerza circulante para las partes, el estado y la forma de cumplimiento de una relación jurídica sustancial susceptible de transacción.

Artículo 39: Junta de amigables componedores: La Junta de Amigables componedores no tendrá el carácter permanente sino ocasional y estará conformado por tres (3) miembros que serán elegidos para cada caso, a instancias del asociado interesado, mediante convocatoria de la Junta Directiva.

Parágrafo. Los Amigables Componedores deberán ser personas idóneas, asociados hábiles al Fondo de Empleados y no podrán tener parentesco entre sí, ni con las partes.

Artículo 40: Solicitud de composición: La expresión de la voluntad de someterse a la amigable composición, deberán concretarlas las partes interesadas en memorial dirigido a la Junta Directiva, el cual deberá contener:

- El nombre y domicilio de las partes.
- Las cuestiones objeto de la Amigable Composición.
- El nombre o nombres de los Amigables Componedores cuando las partes no hayan diferido su designación a un tercero.
- El término para cumplir el cargo.

Artículo 41: Conformación de la junta de amigables componedores: Para la conformación de la Junta de Amigables Componedores se procederá:

Si se trata de diferencias surgidas entre el fondo y uno o varios de sus asociados, estos elegirán un amigable componedor y la Junta Directiva otro; ambos, de común

acuerdo, elegirán un tercero. Si dentro de los tres (3) días siguientes no hubiese acuerdo sobre su elección, el tercer compondor será nombrado por el Comité de Control Social del Fondo.

Si se trata de diferencias entre asociados, cada asociado o grupo de asociados elegirá uno de los Amigables Compondores y estos elegirán el tercero. Si en el lapso de los tres (3) días siguientes no hubiese acuerdo sobre su elección, el tercer compondor será nombrado por la Junta Directiva.

Artículo 43: De la composición o acuerdo. Las fórmulas de arreglo de los compondores, obligan a las partes y los términos del acuerdo deberán hacerse constar en un Acta que se firmará por las partes interesadas y por los Amigables Compondores.

CAPITULO VI

REGIMEN ECONOMICO

Artículo 44: Patrimonio: El patrimonio del Fondo será variable e ilimitado, y estará constituido por:

Los aportes sociales individuales, las reservas y fondos de carácter permanente, las donaciones o auxilios que se obtengan con destino a su incremento patrimonial, los excedentes del ejercicio que no tengan destinación específica, el superávit por

valorizaciones y los demás rubros establecidos por las normas que rigen las actividades del Fondo.

Artículo 45: Monto mínimo de aportaciones sociales: Señalase La suma de cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes como monto mínimo de aportes sociales no reducibles durante la existencia del fondo.

Artículo 46: Aportes sociales individuales ordinarios: Los aportes sociales individuales tendrán las características previstas por la Ley, pagaderos mensualmente y equivalentes como mínimo el 3.5% al 5% del sueldo mensual del asociado. Ningún asociado podrá hacer aportes superiores al 5% del sueldo mensual.

Artículo 47: Aportes sociales individuales y ahorros permanentes características - Los Aportes y Ahorros Permanentes quedarán afectados desde su origen a favor del Fondo de Empleados, como garantía de las obligaciones que el Asociado contraiga con éste. Tales sumas son inembargables y no podrán ser gravadas ni transferidas a terceros, excepto por los casos establecidos en la Ley. Se reintegrarán a los asociados en el evento de su desvinculación por cualquier causa, conforme se establece en el presente Estatuto.

Parágrafo 1: El pago de los aportes sociales, ahorros permanentes y demás obligaciones del asociado para con el fondo deberá hacerse dentro de los tres primeros días del mes.

Parágrafo 2: La Junta Directiva reglamentará en detalle los ahorros permanentes y podrá consagrar el reconocimiento de intereses así como otros estímulos y tenerlos como factor para el otorgamiento de créditos.

Artículo 48: Crease un aporte extraordinario pagadero en los meses de Junio y Diciembre de cada año equivalente a la cuota vigente en el momento de su causación.

Artículo 49: Otras modalidades de ahorro: Sin perjuicio del ahorro permanente que debe efectuar el asociado, este podrá realizar otros tipos de depósito de Ahorro, bien sea a la vista, a plazo o a término, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida la Junta Directiva.

Artículo 50: Inversión de los aportes y ahorros: Los aportes Sociales y los Ahorros permanentes los destinará el Fondo de Empleados a las operaciones propias del objeto social, en especial a otorgar créditos a los asociados en las condiciones y con las garantías que señalen los reglamentos, de conformidad con las disposiciones legales que regulan la materia.

Artículo 51: Servicio de crédito: El Fondo de Empleados de Conductores de taxi de Ocaña N.S., cobrará intereses sobre saldos mensuales adeudados en operaciones de crédito, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto apruebe la Junta Directiva, sin sobrepasar los límites autorizados por la Ley.

Artículo 52: Devolución de aportes sociales y ahorro permanente: La devolución de los aportes sociales y ahorro permanente en los casos de pérdida de la calidad de asociado, deberá hacerse dentro de los noventa (90) días siguientes a la fecha en que se pierda dicha calidad, a menos que la devolución afecte el monto mínimo de los aportes sociales no reducibles, caso en el cual la Entidad dispondrá de un plazo hasta de trescientos sesenta días (360) para hacer la devolución.

Parágrafo. La Junta Directiva deberá reglamentar la forma de efectuar el pago, reconocer intereses y señalar los procedimientos para garantizar la devolución en el evento contemplado en éste artículo, a fin de evitar perjuicios en la marcha normal del Fondo.

Artículo 53: Cuando se produzca un retiro, exclusión o fallecimiento de un asociado y existan pérdidas que no alcancen a ser cubiertas con las reservas, se aplicará a la devolución de los aportes sociales el descuento que a prorrata le correspondan al asociado, de acuerdo con el balance del mes anterior al momento del retiro, exclusión o fallecimiento del asociado.

Artículo 54: Fallecimiento. En caso de fallecimiento de un asociado, los aportes, los intereses y excedentes correspondientes se pagarán al beneficiario que haya designado o a sus herederos, quienes se subrogan en sus derechos y obligaciones frente al Fondo de Empleados. El Gerente dará prelación al pago de los valores de que trata el presente Artículo, el cual se hará en un solo contado, dentro de los diez (10) días hábiles

siguientes a la presentación de los documentos que acrediten la calidad de beneficiario o heredero.

Artículo 55: Prohibiciones al retiro parcial y la cesión de aportes. Los aportes sociales no podrán ser objeto de retiro parcial por parte de los asociados, ni gravados por sus titulares a favor de terceros y serán inembargables.

Artículo 56: Auxilios y donaciones: Los auxilios y donaciones que reciba el Fondo no podrán acrecentar los aportes sociales de los afiliados y harán parte del activo compatible. Su contabilización se hará de conformidad con las prescripciones del donante a la naturaleza de estos ingresos especiales.

Artículo 58: Excedente del ejercicio: Si del ejercicio económico resultaren excedentes, éstos se aplicarán de la siguiente forma:

Un Veinte por ciento (20%) como mínimo para mantener la reserva de protección de los aportes sociales. El restante porcentaje de los excedentes, será aplicado para incrementar fondos permanentes o agotables con los cuales FETAXI desarrolle labores de bienestar social, educación, previsión y solidaridad en beneficio de los asociados y sus familiares, en la forma y porcentajes que determine la Asamblea General.

Artículo 59: Fondo para la revalorización de aportes: Créase un fondo destinado a la Revalorización de los aportes de los asociados dentro de los límites

fijados por las normas reglamentarias, siempre que el monto de los excedentes que se destinen a este fondo, no sea superior al 50 % del total de los excedentes que resulten del ejercicio.

Parágrafo 1: En todo caso, el excedente se aplicará en primer término a compensar pérdidas de ejercicios anteriores. Cuando la Reserva de Protección de los Aportes Sociales se hubiere empleado para compensar pérdidas, la destinación prioritaria del excedente del ejercicio siguiente será para restablecer la Reserva en el nivel que tenía antes de su utilización.

Parágrafo 2: Tendrán derecho a la revalorización de aportes, aquellos asociados que se encuentren inscritos a 31 de Diciembre de la vigencia a revalorizar.

CAPITULO VII

DE LA ADMINISTRACIÓN DEL FONDO

ORGANOS DE ADMINISTRACIÓN – COMITES ESPECIALES

Artículo 60: La administración del Fondo de Empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, estará a cargo de la Asamblea General, la Junta Directiva y el Gerente.

LA ASAMABLEA GENERAL

Artículo 61: Asamblea general: La Asamblea General de Asociados es el órgano máximo de Administración del Fondo, sus decisiones son obligatorias para todos los Asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales,

estatutarias y reglamentarias; estará conformada por la reunión debidamente convocada de los Asociados hábiles, o de los Delegados elegidos directamente por aquellos.

Parágrafo 1: Son Asociados hábiles para efectos del presente Artículo, 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 con el Fondo de acuerdo con las normas legales, reglamentarias o estatutarias.

Parágrafo 2: El Comité de Control Social verificará la lista de asociados hábiles e inhábiles y la relación de éstos será publicada en sitio visible de las oficinas del fondo, en la fecha de la convocatoria.

Artículo 62: Clases de asambleas: Las Asambleas Generales de Asociados serán ordinarias y extraordinarias. Las primeras se celebrarán una vez al año, dentro de los tres (3) primeros meses del año calendario, para el ejercicio de sus funciones regulares. La Asamblea Extraordinaria podrá reunirse en cualquier época del año para tratar asuntos de urgencia o imprevistos que no permitan esperar a ser considerados en la Asamblea General Ordinaria, y en ellas solo se podrá tratar asuntos para los cuales fue convocada y los que se deriven estrictamente de éstos.

Artículo 63: Las Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias serán de Asociados hábiles, o de Delegados, cuando aquella se dificulte en razón del número de

Asociados que determinen la imposibilidad de espacio físico, por estar domiciliados en diferentes municipios del país, o cuando su realización resulte significativamente onerosa en consideración de los recursos del Fondo. En tales eventos, la Asamblea General de Asociados será sustituida por la Asamblea General de Delegados, y el número mínimo de éstos será de veinte (20). En este evento los delegados serán elegidos en un número que deberá garantizar la adecuada información y participación de los asociados. A la Asamblea General de Delegados le serán aplicables, en lo pertinente, las normas relativas a la Asamblea General de Asociados

Parágrafo: La Junta Directiva reglamentará el procedimiento para la elección de los Delegados a que se refiere el Artículo anterior.

Artículo 64: Convocatoria y competencia: La convocatoria a Asamblea General ordinaria o Extraordinaria será efectuada por la Junta Directiva con anticipación no menor a diez (10) días hábiles, previo aviso a todos sus Asociados por anuncios fijados en la oficina del Fondo o por circulares personales. En la convocatoria se señalará el día, hora y objeto de la reunión. El Comité de Control Social, el Revisor Fiscal o un quince por ciento (15%) mínimo de los asociados hábiles podrán solicitar a la Junta Directiva la Convocatoria de la Asamblea General Extraordinaria.

Artículo 65: Cuando la Junta Directiva el último día de Febrero no haya efectuado convocatoria de oficio a Asamblea General Ordinaria, o desatienda el requerimiento para la realización de la Asamblea Extraordinaria, se procederá así:

- Vencido el término antes indicado, el Comité de Control Social deberá hacerlo dentro de los cinco (5) días siguientes. Si este no lo hace en dicho lapso, la convocatoria deberá hacerla el Revisor Fiscal dentro de los cinco (5) días siguientes. Si el Revisor Fiscal tampoco lo hace, la convocatoria deberá hacerla el quince por ciento (15%) de los asociados hábiles antes del quince (15) de marzo del respectivo año.

- En caso de que la Junta Directiva no resuelva la petición de la convocatoria a Asamblea Extraordinaria, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud, esta podrá ser convocada por el Comité de Control Social o por el Revisor Fiscal o en su defecto por el quince por ciento (15%) de los asociados hábiles, en los mismos plazos establecidos en el literal anterior. En este evento, deberá tenerse en cuenta que la convocatoria a la Asamblea.

- General Extraordinaria tenga plena justificación y que el órgano que la convoque en última instancia, sea diferente del que la hubiese solicitado inicialmente.

Artículo 66: Representación por poder: Por regla general, la participación de los asociados en las reuniones de Asamblea general debe ser directa. Sin embargo, si por dificultad justificada no pudieren concurrir a la Asamblea General, podrán constituir Apoderados que los representen, por medio de comunicaciones escritas dirigidas a la Secretaría de la Junta Directiva, en el que consten los nombres y las firmas de los representados. El poder conferido para determinada sesión será suficiente para representar al mandante en las demás que fueren consecuencia de aquella

Parágrafo 1: Los Delegados y los miembros de los Órganos de Dirección y Vigilancia, no podrán hacerse representar en las reuniones a las cuales deban asistir en cumplimiento de sus funciones.

Parágrafo 2: Sólo podrán tener representaciones los Asociados hábiles del Fondo de Empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña Caldas. En ningún caso un Asociado podrá tener más de dos (2) representaciones en la Asamblea.

Artículo 67: elaboración de listados: la Junta Directiva nombrará una comisión integrada por dos (2) de sus miembros, que se encargarán de elaborar las listas de asociados hábiles e inhábiles, las cuales serán verificadas por el Comité de Control Social. Una vez verificada y firmada tanto por la comisión como por el comité, la lista de asociados inhábiles deberá ser fijada en lugar visible de la sede principal del fondo, para conocimiento de los afectados, con antelación mínima de quince (15) días hábiles a la fecha de la realización de la Asamblea. Los asociados o delegados convocados podrán examinar los informes, documentos y estados financieros que han de ser presentados a la Asamblea, los cuales estarán a disposición con diez (10) días mínimo de antelación.

Artículo 68: Procedimiento interno de las asambleas generales: En las asambleas generales ordinarias y extraordinarias se observarán las siguientes normas:

- Las reuniones se efectuarán en el lugar, fecha y hora señalados en el acto de convocatoria, el cual deberá comunicarse a los asociados con una anticipación mínima de diez (10) días hábiles, mediante avisos que se fijarán en las oficinas del Fondo, por comunicación personal o por comunicación difundida por algún medio que opere en las zonas de confluencia de los asociados.

- Para la orientación y desarrollo de la reunión, la Asamblea elegirá de su seno un Presidente, un Vicepresidente y un secretario, quienes se posesionarán de sus cargos luego de la instalación por parte del presidente y Vicepresidente de la Junta de Directiva. El Secretario podrá ser el mismo del Fondo.

- Las decisiones de la Asamblea se tomarán por mayoría absoluta de votos de los asistentes. Para las reformas a los Estatutos, la fijación de aportes extraordinarios, la amortización de aportes, la transformación, la fusión, la incorporación, la disolución o para la liquidación se requerirá el voto favorable de las dos terceras (2/3) partes de los asistentes.

- La elección de la Junta de Directiva, El Comité de Control Social y el Comité de Apelaciones, se hará mediante listas o planchas, dando aplicación al cociente electoral. La Elección del Revisor Fiscal se hará previa presentación de las propuestas de los aspirantes, quienes deberán presentar su respectivo suplente y la propuesta tanto económica como su Plan de Trabajo y se elegirán por mayoría absoluta.

- De lo sucedido en las reuniones se levantarán Actas firmadas por el Presidente y Secretario de la Asamblea, en las cuales se dejará constancia del lugar, fecha y hora de realización, de la forma como se hizo la Convocatoria, del número de asociados convocados asistentes, de las proposiciones y acuerdos aprobados,

negados o aplazados y de las demás circunstancias que permitan una información clara y concreta del desarrollo de las reuniones.

- El Estudio, aprobación de las actas a que se refiere el literal anterior deberá hacerse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la realización de la Asamblea y estará a cargo de tres (3) representantes de los asociados, designados por ésta, quienes conjuntamente con el Presidente y el Secretario de la Asamblea firmarán de conformidad.

Parágrafo 1: El Reglamento de la reunión deberá consagrar procedimientos que garanticen el derecho al uso de la palabra a todos los asociados, teniendo en cuenta que el Fondo es una asociación de personas y la Asamblea el escenario natural de motivación, análisis y conocimiento recíproco.

Parágrafo 2: En las reuniones de la Asamblea General, cada Asociado tendrá derecho a un voto, cualquiera que sea la cuantía de sus aportes; pero el Asociado o Asociados que haya recibido autorización conforme al Artículo 67, Parágrafo 2 de los presentes Estatutos, tendrá derecho a representar un máximo de dos (2) asociados.

Artículo 69: Funciones de la asamblea general: Son funciones de la Asamblea General:

- Establecer políticas y directrices generales del Fondo de Empleados para el cumplimiento del objeto social.

- Reformar los Estatutos.

- Examinar los informes de los órganos de Administración y vigilancia.
- Aprobar o improbar los Estados Financieros de cada vigencia.
- Destinar los excedentes del ejercicio económico conforme a lo previsto en la Ley y los Estatutos.

- Fijar aportes extraordinarios
- Elegir los miembros de la Junta de Directiva, el Comité de Control Social y el Comité de Apelaciones.

- Elegir el Revisor Fiscal y su suplente y fijar su remuneración.
- Resolver sobre la transformación, fusión, incorporación y la disolución para liquidación del Fondo

- Las demás que le señalen los Estatutos y las Leyes.

Artículo 70: Los miembros de la Junta Directiva, el Gerente y los demás funcionarios del Fondo que sean Asociados hábiles, no podrán votar en las reuniones de la Asamblea General cuando se trate de aprobar Estados Financieros y de Resoluciones o Acuerdos que afecten su responsabilidad

LA JUNTA DIRECTIVA

Artículo 71: La junta directiva del Fondo de Empleados de Conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, es el órgano de administración permanente del fondo, sujeto a las decisiones de la asamblea general de los negocios y operaciones. Estará integrada por cinco miembros principales con sus respectivos suplentes numéricos, elegidos por la asamblea general en reunión

ordinaria, para un periodo de un año; pudiendo ser reelegidos o removidos por la asamblea general y cesaran sus funciones con la elección de la nueva junta directiva

Artículo 72: Requisitos para ser elegido miembro de la junta directiva: para ser miembro de la Junta Directiva, se requiere:

- Ser asociado hábil del Fondo
- Tener vínculo de asociado superior a un (1) año
- Acreditar un mínimo de cuarenta (40) horas de Educación Cooperativa, dentro de los tres meses posteriores a su elección.
- Ser persona de reconocida honorabilidad
- No haber sido sancionado disciplinariamente por el Fondo en los últimos doce (12) meses.

Parágrafo. Un miembro de la Junta Directiva que faltase a más de tres (3) reuniones consecutivas o a cinco (5) discontinuas sin causa justificada, a juicio de los demás miembros de la Junta Directiva, será considerado como dimitente, produciéndose la vacante. En tal caso será reemplazado por el respectivo suplente numérico.

Artículo 73: Inhabilidades: Los miembros principales y suplentes de la Junta Directiva, el Comité de Control Social, el revisor Fiscal y los empleados del Fondo, no podrán ser cónyuges

entre sí, ni estar ligados por parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil.

Artículo 74: Sesiones: La Junta Directiva se reunirá ordinariamente una vez al mes, por convocatoria del Presidente, y en forma extraordinaria cuando sea indispensable o conveniente por convocatoria directa del presidente, o atendiendo solicitudes de sus miembros, el Comité de Control Social o el Revisor Fiscal.

Artículo 75: Quórum: Las decisiones de la Junta Directiva se tomarán por mayoría de votos, cuando asistan sus cinco (5) integrantes principales o sus suplentes habilitados. La concurrencia de la mayoría de los miembros de la Junta constituye quórum de liberatorio, en cuyo caso las decisiones se tomarán por unanimidad.

Parágrafo: A las reuniones de la Junta Directiva, previa Invitación del presidente, podrán asistir los miembros de los Comités, el Gerente y el Revisor Fiscal, quienes tendrán voz pero no voto.

Artículo 76: Actas: De las deliberaciones de la Junta Directiva y sus decisiones se dejará constancia escrita en Acta, debidamente numerada, será firmada por el Presidente y Secretario de la misma, con las cuales se formará el Libro de Actas de la Junta Directiva.

Artículo 77: Funciones: Son Funciones de la Junta Directiva:

- Estudiar y aprobar los Presupuestos
- Determinar la Planta de Empleados del Fondo, fijar su remuneración, proveer los cargos necesarios y aprobar el manual de Funciones.
- Expedir las normas que consideren convenientes o necesarias para la dirección, organización y administración del Fondo.
- Elaborar su propio reglamento.
- Nombrar y remover al Gerente
- Determinar la cuantía máxima sobre la cual el Gerente podrá celebrar operaciones, autorizarlo en cada caso para llevarlas a cabo en cuanto excedan de dicha cuantía y facultarlo para adquirir, enajenar y gravar bienes inmuebles del Fondo.
- Aprobar el ingreso y retiro de asociados, decretar su exclusión o suspensión de derechos y devolución de aportes sociales.
- Reglamentar los Fondos Especiales creados por la Asamblea, y la utilización de otros recursos que se establezcan con fines específicos.
- Cumplir y hacer cumplir los mandatos de la Asamblea General, las Normas Estatutarias y los Reglamentos o Acuerdos aprobados por el Fondo.
- Establecer, conformar y reglamentar la constitución de Comités Especiales, transitorios o permanentes, designando los asociados que los integren para la atención de los servicios que preste el Fondo de Empleados.
- Examinar y aprobar en primera instancia las cuentas, Estados Financieros y el proyecto de aplicación de excedentes que debe presentar el Gerente, acompañados del informe respectivo.

- Autorizar previamente todos los gastos de carácter extraordinario que ocurriesen en el curso de cada ejercicio.

- Establecer la prioridad en la ejecución de los proyectos del Fondo, previo estudio económico y financiero de los servicios que han de prestarse, expidiendo los reglamentos de las secciones correspondientes.

- Resolver sobre la afiliación del fondo a otros organismos cooperativos, o sobre asociación con entidades de distinta naturaleza jurídica.

- Interpretar el sentido de las disposiciones estatutarias cuya redacción sea oscura o incongruente, y dirimir las contradicciones que puedan presentarse entre ellas. Estas decisiones serán de obligatorio cumplimiento, hasta tanto la Asamblea General se pronuncie sobre el particular.

- Decidir sobre el ejercicio de acciones judiciales que se intenten contra el Fondo, o por esta contra los asociados o terceros y transigir o someter a arbitramento cualquier asunto litigioso que la Entidad tenga que afrontar como demandante o demandada, otorgando los debidos poderes.

- Las demás funciones que le correspondan como órgano permanente de la Administración del Fondo.

Parágrafo: Se consideran atribuciones implícitas las no asignadas expresamente a otros organismos, por la Ley o los Estatutos.

Artículo 78: Remoción: Causales de remoción de los integrantes de la Junta Directiva:

- Por pérdida de la calidad de asociado
- Por falta a tres (3) reuniones consecutivas o a cinco (5) discontinuas, sin causa justificada.
- Por sanción disciplinaria que acarree suspensión de derechos como asociado.
- Por el incumplimiento reiterado e injustificado de sus funciones.
- Por renuncia del cargo.

CREACIÓN DE COMITES PERMANENTES O TRANSITORIOS.

Artículo 79: El Fondo podrá establecer, conformar y reglamentar la constitución de Comités Permanentes o Transitorios para la prestación de los servicios.

Artículo 80: Comité de educación: El Fondo tendrá un Comité permanente de Educación, integrado por tres (3) asociados hábiles, con sus suplentes numéricos, elegidos por la Junta Directiva, para periodos de un (1) año, pudiendo ser reelegidos o removidos libremente.

Artículo 81: El Comité de Educación sesionará ordinariamente una (1) vez al mes y extraordinariamente cuando lo estime necesario, por derecho propio, o a petición de la Junta Directiva, el Gerente, el Revisor Fiscal o los asociados. La asistencia de dos (2) de sus miembros hará quórum para deliberar y tomar decisiones, dejando constancia de sus actuaciones en acta firmada por sus integrantes.

Artículo 82: Para ser miembro del Comité de Educación se requiere ser asociado hábil y estar capacitado en materia de educación Cooperativa.

Artículo 83: Son funciones del comité de educación:

- Organizar de acuerdo con su presupuesto y un programa anual, campañas de fomento Educación Cooperativa, para Asociados y Directivos.
- Elaborar, antes del 30 de noviembre de cada año, el presupuesto para Inversión en educación.
- Hacer conocer a los Asociados los estatutos y Reglamentos del Fondo
- Las demás que le señalen los presentes Estatutos.

Parágrafo: El comité de educación ejercerá sus funciones de acuerdo con las normas trazadas por la Junta Directiva.

Artículo 84: Comité de crédito; El Fondo tendrá un Comité de Crédito conformado por tres (3) asociados hábiles, nombrados por la Junta Directiva para periodos de un (1) año, pudiendo ser reelegidos o removidos libremente.

Artículo 85: El Comité de crédito sesionará ordinariamente una vez al mes, y extraordinariamente cada vez que lo considere necesario, dejando constancia de sus actuaciones en acta firmada por sus integrantes.

Artículo 86: El Comité de crédito decidirá sobre las solicitudes de crédito o préstamos de los asociados, y funcionará de acuerdo con un reglamento que será elaborado por el Comité de Crédito y aprobado por la Junta Directiva.

EL GERENTE

Artículo 87: El gerente: Es el Representante Legal del Fondo de Empleados, principal ejecutor de las decisiones de la Junta Directiva y de la Asamblea General. Es el órgano de comunicación entre el Fondo y sus asociados y con terceros; ejercerá sus funciones bajo la inmediata dirección de la Junta Directiva; será jefe de la Administración y superior jerárquico de los empleados del Fondo.

Artículo 88: El gerente será nombrado por la Junta Directiva quien podrá elegir también un suplente para reemplazar al gerente en sus ausencias transitorias u ocasionales, la cual podrá removerlo de conformidad con las normas legales vigentes. Ejercerá sus funciones bajo la dirección de la Junta Directiva y responderá ante ésta y ante la Asamblea General sobre la gestión del Fondo.

Artículo 89: Requisitos: Para ser elegido Gerente del Fondo, se tendrá en cuenta su capacidad, actitudes personales, conocimiento e integridad ética, además de los siguientes requisitos:

- Ser asociado hábil del Fondo.
- Tener vínculo de asociado superior a un (1) año.
- Acreditar un mínimo de cuarenta (40) horas de Educación Cooperativa, dentro de los tres meses posteriores a su elección.
- Ser persona de reconocida honorabilidad.

- No haber sido sancionado disciplinariamente por el Fondo en los últimos doce (12) meses.

- Acreditar experiencia en cargos de dirección, administración o vigilancia en entidades del sector solidario, mínima de un (1) año.

- Los demás requisitos que señale la Junta Directiva.

Parágrafo 1: La Junta Directiva podrá ampliar los anteriores requisitos. Para entrar a ejercer el cargo de Gerente, el cual deberá ser inscrito en la Cámara de Comercio y constituir póliza de manejo.

Artículo 90: Funciones del gerente: El Gerente del Fondo tendrá las siguientes Funciones:

- Responder por la ejecución de todos los programas y actividades propuestas para el desarrollo del Fondo, de acuerdo con los reglamentos e instrucciones de la Junta Directiva, y coordinar las labores de Educación Cooperativa, previsión, asistencia y solidaridad.

- Proponer las políticas administrativas y presentar proyectos y presupuestos.

- Ejecutar las decisiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva

- Informar como mínimo mensualmente a la Junta Directiva sobre el estado económico y social del Fondo, la marcha de sus programas y las ejecuciones realizadas.

- Proyectar, coordinar y controlar el trabajo de todas las dependencias del fondo, presentando, para aprobación de la Junta Directiva, los contratos y operaciones en que tenga interés la entidad.
- Prestar primordial atención a las actividades económicas, ordenando los gastos de acuerdo con los presupuestos aprobados por la Junta Directiva.
- Presentar el Manual de Funciones del Fondo, para aprobación de la Junta Directiva.
- Presentar para aprobación de la Junta, las adiciones presupuestales y todos los gastos de carácter extraordinario que ocurriesen en el curso de cada ejercicio.
- Dirigir las comunicaciones de orden interno y externo que se relacionen con las actividades y objetivos sociales del Fondo.
- Preparar y presentar el Plan de Desarrollo de la entidad, que incluyen el Plan de Desarrollo Empresarial y el Plan de Desarrollo Social.
- Las demás funciones que le asigne la Junta Directiva, de acuerdo con la Ley y los presentes Estatutos.

Artículo 91: causales de remoción: Son causales de remoción del Gerente:

- Hacer gestiones a nombre del Fondo excediéndose en la facultad de sus funciones.
- No ejecutar las decisiones de la Asamblea General y las de la Junta Directiva, así como la dilación o el entorpecimiento de las mismas.

- Realizar actos de Gerencia sin la autorización de la Junta Directiva cuando se requiere tal formalidad.

- Ejecutar las decisiones de la Asamblea y/o la Junta Directiva, sin el lleno de los requerimientos legales a que éstas estuvieren sometidas.

- Hacer discriminaciones en la prestación de los servicios a los asociados

- Y en general las que violen el Acuerdo Cooperativo y los objetivos del Fondo.

Parágrafo. El Gerente responderá ante el Fondo, ante los Asociados y ante terceros por la realización de sus actos, sin perjuicio de las acciones legales a que tuviese lugar.

CAPITULO VIII

DE LA VIGILANCIA Y LA FISCALIZACIÓN DEL FONDO.

Artículo 92: Competencia: Sin perjuicio de la inspección y vigilancia que el Estado ejerce sobre el Fondo, este contará con un Comité de Control Social y un Revisor Fiscal.

Artículo 93: Integración y requisitos del comité de control social: Estará integrado por tres Asociados hábiles con sus respectivos suplentes numéricos, elegidos por la Asamblea General para un período de un año, pudiendo ser reelegidos.

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 y estarán sujetos a similares inhabilidades e incompatibilidades.

Artículo 94: Sesiones: El Comité de Control Social sesionará ordinariamente por lo menos una vez al mes y extraordinariamente cuando las circunstancias lo justifiquen, por derecho propio, o por solicitud de la Junta Directiva, del Gerente, del Revisor Fiscal o de los Asociados, dejando constancia de las situaciones tratadas, en Actas debidamente firmadas y conservadas.

Artículo 95: Quórum: La concurrencia de la mayoría de los miembros principales del Comité de Control Social, hará quórum para deliberar y adoptar decisiones válidas, las cuales deberán tomarse por unanimidad.

Artículo 96: El comité de Control Social empezará a ejercer sus funciones, una vez ocurra su elección por parte de la Asamblea General.

Artículo 97: Remoción: Los integrantes del Comité de Control Social serán removidos por las siguientes causales:

- Por no asistir a tres (3) sesiones continuas o a cuatro (4) en forma discontinua, sin justa causa.
- Por la pérdida de alguno de los requisitos exigidos para ser asociado.
- Por ejercer actividades incompatibles con sus funciones en el Fondo.

- Por renuncia del cargo.

Artículo 98: Funciones del comité de control social:

- Valorar objetivamente el cumplimiento de la Misión y de los objetivos para los cuales se creó El Fondo de Empleados.
- Solicitar la elaboración del perfil socio económico de los asociados, por la metodología que se considere conveniente.
- Vigilar que los recursos del fondo de Empleados se prioricen a las necesidades de los asociados.
- Valorar la aplicación de los principios y fines del Fondo de Empleados.
- Coadyuvar en el cumplimiento, tanto de los deberes como de la defensa de los derechos de los asociados.
- Verificar la armonía de los objetivos sociales versus los objetivos económicos.
- Velar porque los actos de los órganos de Administración se ajusten a las prescripciones legales, reglamentarias y en especial a los principios Cooperativos.
- Informar a los órganos de Administración, al Revisor Fiscal y a los organismos competentes, sobre las irregularidades que existan en el funcionamiento del Fondo, y presentar recomendaciones sobre las medidas que en su concepto deben adoptarse.
- Conocer y tramitar los reclamos que presenten los Asociados en relación con la prestación de los servicios, solicitando 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, los Estatutos y los 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 participar en las Asambleas o para elegir Delegados.
- Rendir informes sobre sus actividades a la Asamblea General Ordinaria, Convocar a Asamblea General en los casos establecidos por el presente Estatuto.

Las demás que le asigne la Ley y los Estatutos siempre y cuando se refieran al Control Social y no correspondan a funciones propias de la Auditoría Interna o la Revisoría Fiscal.

parágrafo: Las funciones señaladas a este órgano deben desarrollarse con fundamento en criterios de investigación y valoración y sus observaciones o requerimientos serán documentados debidamente. Los miembros de este órgano responderán personal y solidariamente por el incumplimiento de las obligaciones que les impone la ley y los estatutos. El ejercicio de las funciones se referirá únicamente al Control Social y no deberá desarrollarse sobre materias que correspondan a las de competencia de los órganos de administración.

Artículo 99: En caso de conflicto entre la Junta Directiva y el Comité de Control Social, será convocada inmediatamente la Asamblea General, para que conozca del mismo e imparta su decisión.

REVISORIA FISCAL

Artículo 100: definición: EL Fondo tendrá una Revisoría administrativa, contable, económica, financiera y de cumplimiento, a cargo de un contador público, que para sus efectos se denominará: Revisor Fiscal, con matrícula vigente, no podrá ser asociado de FETAXIS, y será elegido por la Asamblea General para un período igual al de la Junta Directiva, con su respectivo suplente de sus mismas calidades y condiciones, pudiendo ser removido o reelegido.

Artículo 101: Nombramiento: El Revisor Fiscal será nombrado por la Asamblea General con su respectivo suplente, para periodos de un (1) año, sin perjuicio de ser reelegido o removido libremente. El suplente reemplazará al titular en las ausencias temporales o definitivas y asumirá el cargo por el resto del periodo cuando el titular dejase de concurrir al Fondo, sin justa causa, a juicio del Comité de control Social, por un lapso mayor de treinta (30) días.

Artículo 102: Requisitos. El Revisor Fiscal y su suplente deberán ser contadores Públicos Titulados, con matrícula profesional vigente, no ser asociado del Fondo y tener una experiencia mínima de dos (2) años en entidades del sector Cooperativo.

Artículo 103: El Fondo podrá contratar la revisoría fiscal con organismos cooperativos de segundo grado de instituciones auxiliares del Cooperativismo, o por

cooperativas de trabajo asociado, debidamente autorizadas por la Superintendencia de Economía Solidaria, que contemplen dentro de su objeto social la prestación de este servicio, a través de un contador público titulado, con matrícula vigente.

Artículo 104: Responsabilidad: El Revisor Fiscal, responderá por los perjuicios graves que ocasione al Fondo, a los asociados o a terceros, por negligencia o dolo en cumplimiento de sus funciones. Esta responsabilidad se entenderá por los perjuicios económicos que ocasione, por acción u omisión de sus funciones, y plenamente por las conductas ilícitas en que incurra. Los daños causados serán tasados en proceso de responsabilidad civil contractual ante la justicia ordinaria, sin perjuicio de que el tercero afectado lo demande extrajudicialmente, exonerando de toda responsabilidad civil al Fondo.

Artículo 105: Funciones: el revisor fiscal ejercerá las siguientes funciones:

- Velar porque las operaciones que realice el fondo, estén conformes en el orden técnico, contable y financiero con los Estatutos, las normas legales que lo rigen, las decisiones de la Asamblea General y las determinaciones de la Junta Directiva.
- Examinar la situación económica y financiera del Fondo y avalar con su firma los Estados Financieros de fin de ejercicio, los cuales irán acompañados de las Notas y el Dictamen correspondiente.

- Dar oportuna cuenta y por escrito a la Asamblea, a la Junta Directiva o al Gerente, según el caso; de las irregularidades que ocurran en el funcionamiento del Fondo, relacionadas con el desarrollo de sus actividades.

- Examinar, de acuerdo con las normas de auditoría generalmente aceptadas, los activos, pasivos, los ingresos y gastos del Fondo y velar porque los bienes estén debidamente salvaguardados.

- Refrendar los Balances.

- Supervisar el correcto funcionamiento de la Contabilidad.

- Verificar las cuentas de los empleados de manejo, elaborando las observaciones o glosas necesarias.

- Constatar físicamente los inventarios y valores de los enseres del fondo y hacer arqueos de fondo, en forma periódica.

- Impartir instrucciones, practicar inspecciones y solicitar informes que sean necesarios para establecer un control permanente sobre el patrimonio del fondo.

- Comprobar la autenticidad de los saldos en libros auxiliares.

- Rendir al organismo de inspección y vigilancia gubernamental los informes a que haya lugar o que le sean solicitados.

- Velar por que el Fondo lleve correctamente las actas de las reuniones de la Asamblea y de la Junta Directiva; y porque se conserve debidamente la correspondencia y los comprobantes de las cuentas, impartiendo las instrucciones necesarias para tales fines.

- Convocar a la Asamblea General en los casos excepcionales previstos en el presente Estatuto y a reuniones extraordinarias de la Junta Directiva, cuando lo juzgue necesario.

- Concurrir, cuando sea invitado, a las sesiones de la Junta Directiva, para inspeccionar su funcionamiento, intervenir en sus deliberaciones, presentar sus apreciaciones o dejar mociones o constancias.

Artículo 106: Remoción, causales. Son causales de remoción del Revisor Fiscal:

- La omisión e incumplimiento de las obligaciones asignadas.
- Por faltas a la disciplina social dentro del Fondo
- Por suspensión o exclusión de su profesión de Contador.

CAPITULO IX

RESPONSABILIDADES DEL FONDO, DE LOS ASOCIADOS Y DE LOS DIRECTIVOS

Artículo 107: Del fondo: La responsabilidad del Fondo ante acreedores o deudores, asociados o terceros será hasta la totalidad de su patrimonio, siempre y cuando corresponda a operaciones que activa o pasivamente realicen la Junta Directiva, el Gerente o sus mandatarios, en ejercicio de sus respectivas atribuciones.

Artículo 108: De los asociados: La responsabilidad de los Asociados del Fondo, frente a las obligaciones que este haya contraído con terceros, se limita al monto del valor de sus aportes sociales pagados o que estén obligados a pagar. Esta responsabilidad se extiende a las obligaciones contraídas por la Entidad antes del ingreso como asociado y las que existan en la fecha de su retiro o exclusión.

Artículo 109: En los suministros, créditos y de más relaciones contractuales con el Fondo, los asociados responderán individual y solidariamente, en forma ilimitada, según se estipula en cada caso. Los aportes de los asociados quedarán directamente afectados desde su origen a favor del Fondo como garantía de las obligaciones que contraiga con él.

Parágrafo: El Fondo podrá exigir en todas las operaciones o relaciones contractuales, garantías personales o reales, sin perjuicio de la afectación de los aportes y demás derechos económicos a que se refiere este artículo.

Artículo 110: De los ex asociados: Los asociados que pierdan el carácter de tales, por cualquier causa, serán responsables de las obligaciones contraídas por el fondo para con los terceros, dentro de los límites de los Artículos precedentes.

Parágrafo: Si al retiro, exclusión o fallecimiento de un asociado, hubiese pérdidas en las operaciones del fondo, este podrá retener la totalidad o parte de los reintegros correspondientes, hasta la expiración del término de responsabilidad del ex asociado, conforme al artículo anterior y a las normas legales pertinentes.

Artículo 111: de la responsabilidad personal de los directivos:
Los miembros de la Junta Directiva, el Comité de Control Social, de los Comités Especiales, el Gerente y los Empleados del Fondo, serán responsables por acción, omisión o extralimitación de sus funciones, de conformidad con las normas legales vigentes. El Gerente responderá personalmente ante terceros, por las obligaciones

que contraiga a nombre del Fondo, excediendo el límite de sus atribuciones. Los miembros de la Junta Directiva y los integrantes de los Comités solo serán eximidos de responsabilidad mediante la prueba de no haber participado en la reunión o de haber salvado expresamente su voto.

Parágrafo: El valor de las multas con que sean sancionadas las personas indicadas en este Artículo por infracciones individuales imputables, serán sufragadas directamente por los sancionados, y en ningún caso costado por el Fondo.

CAPITULO X

DE LA FUSION, INCORPORACIÓN, TRANSFORMACIÓN, DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

Artículo 112: fusión, incorporación, transformación: El Fondo de Empleados podrá fusionarse o incorporarse con otros organismos cooperativos cuyo objeto social sea común o complementario, por determinación de la Asamblea General adoptada con el voto favorable de las dos terceras (2/3) partes de los asistentes.

Artículo 113: En el caso de la incorporación, el Fondo incorporante y en el de la fusión, el nuevo fondo, se subrogan en todos los derechos y obligaciones de los fondos incorporados o fusionados.

Artículo 114: La fusión requerirá de la aprobación de las Asambleas Generales de los Fondos que se fusionan. Para la incorporación se requerirá de la aprobación de la Asamblea General del Fondo o Fondos incorporados. El Fondo incorporante aceptará la incorporación por resolución de la Asamblea General o de la Junta Directiva, según lo disponga.

Artículo 115: De la fusión o incorporación: Los Fondos interesados deberán presentar los nuevos estatutos y todos los antecedentes y documentos referentes a la fusión o a la incorporación a la Cámara de Comercio.

Artículo 116: Disolución: El Fondo podrá disolverse por acuerdo de la Asamblea General, especialmente convocada para el efecto, con el voto favorable de las dos terceras partes (2/3) de los asistentes. La resolución deberá comunicarse a la Superintendencia de Economía Solidaria, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la realización de la asamblea, para los fines legales pertinentes. Igualmente deberá ser puesta en conocimiento público por el Fondo, mediante aviso en un periódico de circulación regular, en el domicilio principal de la Entidad.

Artículo 117: El Fondo se disolverá por cualquiera de las siguientes causas:

- Por acuerdo voluntario de los asociados.
- Por reducción de los asociados a menos del número mínimo exigible para su constitución, siempre que esta situación se prolongue por más de seis (6) meses.

- Por incapacidad o imposibilidad de cumplir el objeto social para el cual fue creado.
- Por fusión o incorporación a otro Fondo.
- Por haberse iniciado contra el concurso de acreedores.
- Porque los medios que emplee para el cumplimiento de sus fines o las actividades que desarrolle sean contrarias a la Ley, la moral, las buenas costumbres o al espíritu cooperativo.
- Por disminución del capital mínimo irreducible.

Artículo 118: Cuando la disolución haya sido acordada por la Asamblea General, ésta designará el liquidador o liquidadores, sin exceder de dos (2), con sus respectivos suplentes. Si la Asamblea no lo hace en el acto que decreta la disolución, o dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, lo hará la Superintendencia de Economía Solidaria.

Artículo 119: Disuelto el Fondo, se procederá a su liquidación, en consecuencia no podrá iniciar nuevas operaciones en desarrollo de su objeto social y conservará su capacidad jurídica únicamente para los actos necesarios a la inmediata liquidación. En tal caso deberá adicionar su razón social con la expresión “En liquidación”. En la liquidación del Fondo deberá procederse al pago de acuerdo con el siguiente orden de prioridades:

- Gastos de liquidación
- Salarios y prestaciones sociales ciertos y ya causados al momento de la disolución.
- Obligaciones Fiscales.

- Créditos hipotecarios y prendarios.
- Obligaciones con terceros.
- Aportes de los asociados.

Artículo 121: Los liquidadores actuarán de acuerdo y las discrepancias que se presenten entre ellos, serán resueltas por los Asociados, el liquidador o liquidadores tendrán la representación legal del Fondo.

Artículo 122: El Liquidador o Liquidadores deberán informar a los acreedores y a los asociados del estado de liquidación en que se encuentra el fondo, en forma apropiada.

Artículo 123: Los asociados podrán reunirse cuando lo estimen necesario para conocer el estado de la Liquidación y dirimir las discrepancias entre los liquidadores. La convocatoria se hará por un número de asociados superior al veinte (20%) por ciento de los asociados del Fondo al momento de su disolución.

Artículo 124: A partir del momento en que se ordene la liquidación, las obligaciones a cargo del Fondo, se hacen exigibles, pero sus bienes no podrán ser embargados.

Artículo 125: Deberes del liquidador o liquidadores: Serán deberes del Liquidador o los Liquidadores los siguientes:

- Concluir las operaciones pendientes al tiempo de la disolución.

- Formar inventarios de los activos patrimoniales, de los pasivos de cualquier naturaleza, de los libros y documentos.
- Exigir cuenta de su administración a las personas que hayan manejado intereses del fondo, y no hayan obtenido el finiquito correspondiente.
- Liquidar y cancelar las cuentas del fondo con terceros y con cada uno de los asociados.
- Cobrar los créditos, percibir su importe y otorgar los correspondientes finiquitos.
- Enajenar los bienes del Fondo.
- Presentar estado de liquidación cuando los asociados lo soliciten.
- Rendir cuentas periódicas de su mandato y al final de la liquidación obtener de la Superintendencia de Economía Solidaria su finiquito.

Las demás que se deriven de la naturaleza de la liquidación y del propio mandato.

CAPITULO XI

REFORMA DE ESTATUTOS –PROCEDIMIENTO

Artículo 126: Solamente la Asamblea General podrá reformar los presentes Estatutos, toda reforma deberá ser propuesta en forma escrita y requerirá el voto favorable de las dos terceras partes (2/3) de los asociados hábiles asistentes a la Asamblea respectiva.

Artículo 127: las reformas de estatutos serán sometidas por la Junta Directiva a consideración de la Asamblea General del Fondo, acompañadas de su exposición de

motivos, previa presentación del proyecto a los asociados con una anticipación no inferior a diez (10) días hábiles a la fecha de reunión de la asamblea. Cuando la reforma sea propuesta por los Asociados, los proyectos deberán ser enviados por los interesados a la Junta Directiva con antelación mínima de cuarenta y cinco (45) días hábiles a la fecha en que ha de celebrarse la Asamblea, a fin de que la Junta directiva los estudie y emita un concepto para someterlos a consideración de la misma.

CAPITULO XII

REGIMEN LABORAL – DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 128: Los trabajadores del fondo tendrán derecho a ser admitidos en el cómo asociados, siempre y cuando cumplan con las condiciones y requisitos que se exigen para el efecto en los presentes Estatutos.

Artículo 129: Incompatibilidad laboral: Los integrantes de la junta Directiva y de sus Comités y los del Comité de Control Social no podrán ejercer cargos en planta de personal del Fondo, mientras estén actuando como directivos.

Artículo 130: Disposiciones supletorias: Los casos no previstos en estos Estatutos y que no hayan sido contemplados en las reglamentaciones internas, se resolverán con fundamento en la siguiente prelación normativa.

- Legislación sobre otras formas asociativas de la economía solidaria, preferencialmente de las sometidas a la inspección y vigilancia de la Superintendencia de Economía solidaria.

- Legislación civil sobre asociaciones y corporaciones sin ánimo de lucro.
- Jurisprudencia y doctrina sobre las entidades contempladas en los literales anteriores.

- Por último podrá recurrirse a las disposiciones generales del derecho comercial sobre Asociaciones, Fundaciones y Sociedades que por su naturaleza pueden ser aplicables.

Artículo 131: Vigencia de los presentes estatutos: Las disposiciones contenidas en los presentes Estatutos regirán a partir de su aprobación por la Asamblea General, será inscrita en la Cámara de Comercio e informada a la superintendencia de Economía solidaria, enviando copia del nuevo Estatuto.

CAPITULO XIII

DE LA INSPECCION Y VIGILANCIA GUBERNAMENTAL

Artículo 132: El Fondo estará sujeto a la Inspección y vigilancia permanente de la Superintendencia de Economía Solidaria, de conformidad con la Ley, con la finalidad de asegurar que los actos atinentes a su constitución, funcionamiento y cumplimiento del objeto social, disolución, liquidación, se ajusten a las normas legales y estatutarias.

Además de las facultades de inspección y vigilancia que corresponden a la superintendencia de Economía solidaria, los organismos cooperativos se someterán a la

inspección y vigilancia concurrente de otras entidades del estado, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones. La función de inspección y vigilancia no implica por ningún motivo facultar de coestión, o intervención de la autonomía jurídica y democrática del Fondo.

Artículo 133: La Superintendencia de Economía Solidaria sancionará al Fondo por las decisiones adoptadas en la Asamblea General, contrarias a la Ley o los Estatutos.

Artículo 134: La Superintendencia de Economía Solidaria sancionará también a los titulares de los órganos de administración y vigilancia, a los empleados y los liquidadores del Fondo, por las infracciones que les sean personalmente imputables, señaladas a continuación:

- Utilizar la denominación o el Acuerdo Cooperativo para encubrir actividades o propósitos especulativos o contrarios a las características del Fondo, o no permitidos a esta por las normas legales vigentes.

- No aplicar los Fondos de Educación y solidaridad a los fines legales y estatutariamente establecidos.

- Repartir entre los asociados las reservas, auxilios y donaciones de carácter patrimonial.

- Acreditar a los asociados excedentes cooperativos por causas distintas a las previstas en la ley.

- Avalar arbitrariamente los aportes en especie o adulterar las cifras consignadas en los Balances.
- Admitir como asociados a quienes no puedan serlo por prescripción legal o estatutaria.
- Ser renuente a los actos de inspección y vigilancia.
- Realizar actos de disposición excediendo las facultades establecidas.
- No asignar a las reservas y fondos obligatorios, las cantidades que corresponden de acuerdo con la Ley, los Estatutos y los Reglamentos internos.
- No presentar oportunamente a la Asamblea General los informes, balances y estados financieros que deban ser sometidos a la Asamblea para su aprobación.
- No convocar a la Asamblea General en el tiempo y con las formalidades estatutarias.
- No observar en la liquidación las formalidades previstas en la Ley, los Estatutos.
- Las derivadas del incumplimiento de los deberes y funciones previstos en la Ley o los Estatutos.

DISPOSICIÓN FINAL

Artículo 135: Artículo transitorio: A partir de la fecha, día ___ de _____ del año _____, la Junta Directiva tiene plazo de dos (2 meses) para realizar las reglamentaciones que exige el presente Estatuto.

Artículo 136: A los presentes Estatutos se entiende incorporada la legislación vigente sobre la materia, quedando derogadas todas las normas, resoluciones o reglamentaciones que le sean contrarias. Cualquier variación futura en tal legislación modificara en lo pertinente sus disposiciones, Reforma parcial aprobada por unanimidad en la Asamblea Ordinaria realizada en la ciudad de Ocaña, Departamento de Norte de Santander, Colombia, el día ____ de ____ del año _____, según consta en el Acta de la misma fecha.

Para constancia se firma hoy _____ del año 2016, por el Presidente y Secretario de la Asamblea.

4.4.13 Reglamento de bienestar social.

REGLAMENTO COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL O SOLIDARIDAD

La Junta Directiva del Fondo de Empleados de Conductores de taxi de la ciudad de Ocaña N.S., FETAXIS, en uso de sus facultades legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

1. Que de acuerdo con lo establecido en el Capítulo VII, artículo 77 numeral 10 de los estatutos de FETAXIS, la Junta Directiva está facultada para expedir la reglamentación de las actividades del Comité de Bienestar Social y Solidaridad de FETAXIS.

2. Que se requiere la expedición de normas que regulen el funcionamiento y utilización de los servicios de Bienestar del Fondo.

3. Que a través del Comité de Bienestar Social se deben desarrollar programas que beneficien a todos los asociados

4. Que es la forma de distribuir en forma equitativa los excedentes del Fondo y beneficiar en tiempo oportuno a los asociados.

ACUERDA:

Artículo 1. Acoger el siguiente compendio de normas como reguladoras del Comité de Bienestar Social o Solidaridad del Fondo de Empleados de Conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, FETAXIS.

Artículo 2. El Comité de Bienestar Social estará conformado por tres (3) asociados del Fondo de Empleados, nombrados por la Junta Directiva para un período de un año, pudiendo ser reelegidos o removidos libremente.

Parágrafo: Ante el retiro o renuncia de alguno de los miembros del Comité, la Junta Directiva nombrará su reemplazo.

Artículo 3. En su reunión de constitución, el Comité nombrará un líder que los representará.

Artículo 4. Para que exista quórum decisorio, deberán asistir dos (2) miembros del Comité.

Artículo 5. El Comité realizará reuniones ordinarias una vez por trimestre y extraordinarias cuando las circunstancias lo ameriten, dejando constancia de ello en Acta suscrita por los asistentes.

Artículo 6. El Comité de Bienestar Social contará con los recursos que anualmente le asigne la Asamblea General Ordinaria, con aportes extraordinarios que determine la Asamblea General para tal fin, con aportes voluntarios de los asociados, donaciones y auxilios que reciba el Fondo con destinación específica a bienestar y todos aquellos recursos que apruebe la Junta Directiva con fines de bienestar social, para desarrollar las actividades propias.

Artículo 7. Son funciones del Comité de Bienestar Social:

Elaborar su propio reglamento el cual será presentado a la Junta Directiva para su aprobación.

Estudiar y aprobar programas que conlleven al bienestar social y al mejoramiento del nivel de vida de los asociados y personas que dependen económicamente de ellos.

Presentar informe de la ejecución de los programas a la Junta Directiva cuando ésta lo solicite.

Planear y ejecutar todas las actividades que considere necesarias, tendientes a lograr el bienestar de los asociados.

Artículo 8: Serán beneficiarios de los planes y actividades del Comité de Bienestar Social, los asociados y las personas que dependan económicamente de éste y que estén debidamente inscritas ante FETAXIS.

Artículo 9. Programas y actividades a implementar y apoyar por el Comité de Bienestar Social:

RECREACION Y DEPORTE:

El Comité podrá programar actividades deportivas y recreativas como paseos, excursiones, reuniones de integración y otras que conlleven al bienestar del asociado y las personas registradas como beneficiarias.

AUXILIOS ECONOMICOS:

El comité otorgará a los asociados, previa disponibilidad presupuestal y de caja, los siguientes auxilios:

AUXILIO FUNERARIO: El auxilio Funerario se concederá por fallecimiento de los beneficiarios reportados por el asociado en el formato establecido por FETAXIS, y en caso de

fallecimiento del asociado, el auxilio se entregará a los beneficiarios en la proporción establecida.

El auxilio por muerte se otorgará por el equivalente al 25% de un SMLMV.

Para reclamar el auxilio, es indispensable presentar certificado de defunción expedido por autoridad competente.

BONO DE CUMPLEAÑOS: Se otorgará a cada asociado en el día de su cumpleaños un bono por valor de \$ 150.000 para retirar mercancía en cualquiera de los establecimientos con los cuales FECONCAL tenga convenio vigente. El presente valor podrá ser ajustado a criterio de la Junta Directiva.

PAQUETE ESCOLAR: Se entregará a cada asociado anualmente en el mes de enero, un paquete con útiles y elementos de estudio.

REGALO DE NAVIDAD: Se entregará cada año, en el mes de diciembre un detalle a cada asociado, de conformidad con los valores determinados por la Junta Directiva.

OTROS ESTÍMULOS:

Artículo 10. El Comité de Bienestar y Solidaridad podrá aprobar obsequios a sus asociados de manera individual en los casos que lo considere pertinente por haber logrado alcanzar algún

peldaño importante en su vida profesional o personal, tales como: grados, post grados, maestrías, maternidad, paternidad y pensión de jubilación.

Parágrafo: El valor de los obsequios a que se hace mención en el artículo precedente será fijado a discrecionalidad del Comité de Bienestar y Solidaridad sin que sobrepase el 15% del valor de un SMLMV.

ASPECTOS GENERALES:

Artículo 11: Para tener derecho al auxilio funerario, al bono de cumpleaños, al paquete escolar y al regalo de navidad, el asociado deberá tener una antigüedad mínima de tres (3) meses como asociado activo y estar a paz y salvo por todo concepto, en la fecha de ocurrencia del hecho que da lugar a la concesión del auxilio.

Artículo 12. El engaño o fraude utilizados para la adjudicación de auxilios obligará a la devolución de los mismos por parte del asociado, sin perjuicio de las demás sanciones a que hubiere lugar.

Artículo 13. El Comité de Bienestar Social deberá presentar a la Asamblea General ordinaria, informe de las actividades desarrolladas durante su período.

Artículo 14. El Comité de Bienestar Social ejecutará el presupuesto asignado, de acuerdo con un plan de actividades.

Artículo 15. Las situaciones no previstas en el presente reglamento serán resueltas e interpretadas por la Junta Directiva.

Artículo 16. El presente reglamento rige a partir del ____ de ____ del año ____.

La Presidente y Secretario de la Junta Directiva de FETAXIS certifican que:

Este reglamento del Comité de Bienestar Social para el Fondo de Empleados de Conductores de taxi de la ciudad de Ocaña N.S., "FETAXIS" corresponde al discutido y aprobado por unanimidad por la Junta Directiva en sesión celebrada el ____ de ____ del año

Presidente

Secretario

4.4.14 Reglamento de crédito

FONDO DE EMPLEADOS DE CONDUCTORES DE TAXI. "FETAXIS"

REGLAMENTO DE CRÉDITO

La Junta Directiva del Fondo de Empleados de Conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, FETAXIS, en uso de sus facultades legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

1. Que de acuerdo con el capítulo VII artículo 86, la Junta Directiva está facultada para aprobar la reglamentación del servicio de crédito, previa elaboración por parte del comité de crédito.

2. Que se requiere la expedición de normas que regulen el normal funcionamiento y racional utilización de los recursos.

3. Que es conveniente definir normas respecto a líneas de crédito, amortización, plazos, intereses, garantías y requisitos para la aprobación de créditos.

4. Que es necesario proteger y salvaguardar los intereses de los asociados como colectivo propietario del Fondo.

ACUERDA:

Artículo 1. Acoger el siguiente compendio de normas como reguladoras del servicio de crédito para los asociados del Fondo de Conductores de taxi de la ciudad de Ocaña; en consecuencia, a partir de la vigencia del presente reglamento, el otorgamiento de los créditos operará con sujeción a las siguientes disposiciones.

Evaluación de Créditos

Artículo 2. Según el capítulo VI artículo 51, la Junta Directiva está facultada para aprobar y expedir el reglamento de crédito y de acuerdo al capítulo VII artículos 84, 85 y 86, se faculta al

comité de crédito del Fondo de Empleados para decidir sobre las solicitudes de crédito o préstamos de los asociados.

Artículo 3. Créase el comité de crédito conformado por tres (3) asociados hábiles, uno de los cuales deberá ser miembro de la junta directiva. El Comité sesionará de acuerdo con los artículos 84, 85 y 86 del capítulo VII de los estatutos del Fondo; en su reunión de instalación elegirá el líder que los representará ante las instancias competentes.

Artículo 4. El quórum se constituirá con la asistencia de dos miembros del comité.

Artículo 5. Para que un crédito sea aprobado, se requiere el voto favorable de dos miembros del comité de crédito. Cuando se trate de aprobación de una solicitud de crédito que corresponda a un miembro del comité de crédito, el mismo deberá abstenerse de votar.

Requisitos del crédito

Artículo 6. Todo asociado que solicite créditos al Fondo de Empleados, deberá llenar los siguientes requisitos:

1. Ser asociado activo del Fondo.
2. Estar al día en el pago de sus obligaciones.
3. Presentar la solicitud debidamente diligenciada en formulario exclusivo del Fondo.
4. Suministrar al Fondo toda la información que este considere pertinente.

5. No exceder la capacidad de endeudamiento definida por FETAXIS
6. Tener capacidad de pago mensual
7. Acatar las normas del presente reglamento y las demás que expidan los organismos competentes.

Parágrafo 1: Se entiende por capacidad de endeudamiento la sumatoria de ahorros y aportes que el asociado posea al momento de la solicitud, multiplicado por el monto establecido según la línea de crédito, menos las acreencias con el Fondo.

Parágrafo 2: La capacidad de pago está representada por el 35% del salario mensual o mesada pensional, adicionado con los ingresos externos, que el asociado demuestre percibir.

Artículo 7. Los asociados que deseen utilizar la alternativa de refinanciación de la deuda lo podrán hacer con el fin de aliviar sus pagos. Para ello la tasa de interés será del uno punto siete (1.7%) por ciento sobre el saldo de la deuda a refinanciar. En caso de que el crédito tenga una mora mayor a 60 días, la tasa de interés será del 1.8%.

Líneas de Crédito.

Artículo 8. En razón a su naturaleza, los créditos han sido clasificados en las siguientes líneas:

Crédito libre inversión: Se otorga al asociado para libre destinación.

Crédito por Afiliación: Modalidad de préstamo que se otorga a los asociados en el momento de su afiliación, siempre y cuando hayan cancelado lo equivalente a un aporte ordinario. Esta modalidad no aplica para reingresos.

Crédito para calamidad doméstica: Se considera calamidad doméstica aquella situación grave e imprevisible, que afecte considerablemente el patrimonio económico del asociado como incendios, terremotos, derrumbes, inundaciones, siniestros, muerte o enfermedad grave del cónyuge, progenitores, hijos, hermanos y los beneficiarios, debidamente registrados ante FETAXIS. El comité de crédito exigirá las pruebas que demuestren el hecho presentado.

Avances: Es el crédito en efectivo autorizado directamente por el Gerente tendrá una cuantía de \$350.000.00.

Crédito educativo: Se entiende por crédito educativo aquel cuya destinación sea la compra de computador o la de atender el pago de matrículas y pensiones del asociado, su cónyuge o compañera (o) permanente, hijos o personas que estén registrados ante FETAXIS y cursen estudios debidamente certificados. Los recursos serán girados directamente a la institución proveedora del bien o servicio, o entregados al afiliado previa presentación de factura o cuenta de cobro, según el caso.

Crédito de salud: Se entiende por crédito de salud aquel cuya destinación sea la compra de medicamentos o la de atender los servicios de salud, odontología, oftalmología y optometría, del

asociado, su cónyuge o compañera(o) permanente, hijos o personas que estén registrados ante FETAXIS, siempre y cuando no sean prestados por la EPS correspondiente,

Crédito para vivienda: Es aquel que se otorga para la adquisición, abono a crédito hipotecario, liberación de hipoteca, gastos notariales o reparación de vivienda.

Los recursos para crédito de vivienda serán girados de la siguiente manera:

1. *Adquisición:* A la persona que figura como vendedor en la escritura.
2. *Liberación de hipoteca:* A la entidad crediticia que figure como beneficiaria en la escritura.
3. *Reparación:* A la persona que figure como ejecutora del contrato de obra o al establecimiento de comercio donde se cotizaron los materiales.
4. *Abono a crédito hipotecario:* A la entidad crediticia que figure como beneficiaria en la escritura
5. *Gastos notariales:* Al afiliado previo el aporte de la cuenta de cobro o equivalente.

Parágrafo 1: El comité de crédito se reserva el derecho de solicitar los documentos que acrediten la negociación y a verificar mediante visita, la existencia de las obras de reparación

Crédito para vehículo: Se incluyen en esta modalidad la adquisición amortización o reparación de vehículo Automotor. El asociado debe anexar los documentos pertinentes soportando la solicitud para tener derecho a esta modalidad. El Fondo girará los recursos

directamente al establecimiento comercial o a la persona que aparezca en los documentos realizando la negociación.

Credimercado: Es el préstamo destinado a la adquisición de víveres y productos que conforman la canasta familiar. Será un monto establecido por el comité de crédito y autorizado directamente por el gerente del Fondo.

El desembolso se efectuará al establecimiento comercial con el que se realiza la negociación.

Créditos externos: En caso de que FETAXIS obtenga préstamos con entidades de crédito, podrá trasladarlos a los asociados mediante los créditos establecidos en este reglamento; en este caso, los intereses, plazos, garantías, gastos de administración y comisiones, serán los mismos que FETAXIS pague por dichos préstamos.

Montos, Intereses, Plazos de amortización, Gastos de Administración y Garantías.

Artículo 10. Los montos a prestar como porcentaje de la suma de aportes y ahorros de los asociados, en efectivo o en Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (S.M.M.L.V), Intereses, plazos de amortización y antigüedad exigida al asociado según la línea de crédito, serán los mostrados en la siguiente tabla:

Tabla 31

Modalidades der crédito

CRÉDITO	PLAZO DE AMORTIZACIÓN EN MESES	ANTIGÜEDAD DEL ASOCIADO	TASA DE INTERÉS NOMINAL SOBRE SALDO VENCIDO	MONTO
Crédito por Afiliación	1 a 12 meses	Inmediato	1.8%	1 S.M.L.M.V
Crédito para Libre inversión.	1 a 36 meses	2 Meses	1.5% 1.7%	300 %
Calamidad Doméstica	1 a 36 meses	Inmediato	1.3%	200 % + 3 S.M.M.L.V.
Adquisición, Liberación, Construcción y Reparación de Vivienda y Gastos notariales	1 a 60 meses	1 Año	1.1%- 1.3% 1.5%	400% Máximo 30 S.M.L.M.V.
Vehículo	1 a 48 meses.	1 Año	1.5 1.7%	400% Máximo 20 S.M.L.M.V.
Educativo	1 a 30 meses	2 meses	1.1%	400%- Máximo 25 S.M.L.M.V.
Avances	2 meses	1 Mes	1.8%	\$ 350.000
Salud	1 a 24 meses	2 meses	1.2%	400%- Máximo 20 S.M.L.M.V.
Credimercado	1 a 4 meses	1 mes	1.5% a 1.7%	1 SMMLV
Crédito Externo	La fijada por la entidad crediticia	2 Años	El fijado por la entidad crediticia	300%- Máximo 23 S.M.L.M.V.

Nota. La presente tabla nos muestra las diferentes modalidades que tiene el fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña. Fuente. Autora del proyecto

Parágrafo: En ningún caso los intereses podrán ser superiores a la tasa máxima de usura legal vigente.

Parágrafo 1: La tasa de interés del 1.5% se cobrará sobre los créditos para libre inversión que no superen el valor de ahorros y aportes del asociado. La tasa de 1.7% se aplicará a los demás casos.

Parágrafo 2: Los créditos de vivienda que se desembolsen por primera vez tendrán una tasa del 1.1%, los de segunda vez la tasa será del 1.3% y los créditos por tercera vez, pagarán una tasa de interés del 1.5%. Se excluyen los créditos cuyo destino sea la de financiar los gastos notariales.

Se considera que es segundo crédito de vivienda, cuando el crédito anterior no ha sido cancelado en su totalidad, o cuando crédito anterior no lleva más de 24 meses de haber sido cancelado en su totalidad. Igual situación aplicara para los créditos por tercera vez.

Parágrafo 3: Se podrán tener, máximo dos (2) créditos bajo las modalidades de salud y educación.

Parágrafo 4: El asociado podrá pactar el pago de un crédito con dos (2) cuotas extraordinarias de sus primas semestrales, que sumadas no superen el 50% del valor total del crédito.

Parágrafo 5: Los créditos de vehículo que superen los 15 SMMLV deberán ofrecer como garantía la pignoración del vehículo a favor de FETAXIS, sin que ello exima al asociado de

presentar codeudor conforme a lo establecido en el reglamento. Los gastos de pignoración y posterior des pignoración de mismo correrán por cuenta del asociado.

Parágrafo 6: En los créditos externos, los gastos administrativos y comisiones que la entidad crediticia le cobre a FETAXI, serán a cargo del asociado beneficiario del crédito.

Parágrafo 7: En caso de exceso de liquidez, la Junta Directiva podrá diseñar nuevas estrategias de colocación o ampliar los montos de las líneas de crédito existentes, con las debidas garantías.

Artículo 11. Los pagos de aportes, ahorros y abono de créditos deben efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de pago de la nómina que realiza la Contraloría General de la República. En caso de superar este plazo, se harán acreedores al cobro de intereses por mora

Artículo 12. El Fondo cobrará como intereses por mora, para toda modalidad de crédito, el máximo mensual autorizado por la ley sobre saldos en mora.

Artículo 13. Cuando un asociado se encuentre en vacaciones o acredite incapacidad de 5 o más días hábiles, por ese solo mes podrá cancelar el pago correspondiente a los aportes, ahorros e intereses corrientes por los créditos vigentes,

Parágrafo: Para tener derecho a este beneficio el asociado debe encontrarse al día con el pago de sus obligaciones para con el Fondo; en caso contrario, deberá cancelar la cuota normal incluida la amortización a capital de dicho mes.

Artículo 14. El comité de crédito para efectos de la evaluación de solicitudes de crédito se reunirá las veces que sea necesario, de acuerdo con las solicitudes presentadas y la disponibilidad de caja.

Artículo 15. FETAXIS exigirá al asociado beneficiario de créditos las siguientes garantías:

1. Los créditos que superen los aportes y ahorros del asociado, incluido el crédito de afiliación, deben ser respaldados con pagaré; adicionalmente presentar codeudor solidario, quien deberá tener una antigüedad mínima de un año como asociado activo de FETAXIS. Para los créditos que no superen los ahorros y aportes, se firmará pagaré como garantía personal.

2. Si el asociado presenta mora de sesenta días en sus obligaciones y no ha llegado a un acuerdo de pago con el Fondo, el comité de crédito podrá restringir en parte o totalmente los servicios que se le prestan al codeudor. Lo anterior en concordancia con el régimen de sanciones que exista en el Fondo.

3. Si el asociado presenta mora de sesenta días y ha sido beneficiario de créditos con interés preferencial (Educación, salud, calamidad y vivienda), éstos créditos automáticamente se convierten en créditos de libre inversión cobrándose las tasas de interés establecida en este reglamento de acuerdo con las condiciones establecidas en el parágrafo 1 del artículo 10 del

presente reglamento. El derecho a la tasa preferencial no se recuperará con ponerse al día en la obligación.

Para aplicar lo establecido en el numeral anterior, no se necesitará comunicar al asociado sobre el cambio de la modalidad de su crédito, ni de la tasa de interés, bastará con lo establecido en este reglamento que se entiende como conocido por el asociado

4. El Gerente tendrá la obligación de mantener enterado al codeudor sobre la situación que se esté presentando. Como mínimo, dará el reporte en caso de que se presente una mora 30 días.

5. Todo codeudor deberá ser asociado activo del Fondo.

6. En todo caso el comité se reserva el derecho de aceptar o no un codeudor.

7. Para créditos de vivienda se deberán presentar dos (2) codeudores, excepto cuando el crédito es inferior al cien (100%) por ciento de los aportes y ahorros. Se podrá también dar garantía real o prendaría, para cuyo caso no se requerirá de los Codeudores. Los gastos de las garantías correrán por cuenta del asociado.

8. Cuando se retire un asociado del Fondo y sea codeudor, el asociado deudor deberá presentar nuevos codeudores, requisito indispensable para el paz y salvo del asociado retirado.

9. Para todos los créditos, también se aceptaran garantías reales o prendarías.

10. Es obligación del tesorero del Fondo, acorde con el manual de funciones, efectuar el seguimiento de todos los créditos de los asociados.

Artículo 16. De acuerdo con los montos solicitados, a la disponibilidad de caja y al cumplimiento de los reglamentos vigentes, el comité podrá:

1. Aprobar totalmente: El crédito es aprobado por el monto solicitado
2. Aprobar parcialmente: El crédito es aprobado por un monto inferior al solicitado
3. Aprobar condicionadamente: El crédito es aprobado condicionado el desembolso a la presentación de documentos, garantías o información que el comité consideré necesaria para garantizar el pago de la obligación o para el cumplimiento de la totalidad de los requisitos.
4. Cuando la negación provenga de Gerencia, el asociado podrá apelar la decisión dentro de los tres (3) hábiles siguientes a la comunicación de negación, ante comité de crédito.

Cuando a juicio del Comité de Crédito y en estricta aplicación del reglamento de crédito, no se ofrezcan las garantías suficientes para garantizar el retorno del capital y sus respectivos intereses al Fondo, este podrá negar el crédito, mediante acta que justifique ampliamente su decisión que será remitida al asociado, con copia a su carpeta de créditos y a la Junta Directiva. El asociado contará con tres (3) días hábiles para apelar por escrito su decisión.

La decisión final sobre el otorgamiento o negación definitiva del crédito, la tomará la Junta Directiva en reunión que debe cumplir con los requisitos mínimos establecidos en su normatividad interna.

5. Trasladar a Junta directiva: Cuando a juicio del Comité de Crédito o por circunstancias particulares sea necesario.

El comité redactará acta de la sesión donde quedará constancia de las decisiones tomadas.

Artículo 17. El líder del comité o el Gerente informará al asociado la decisión tomada respecto al crédito solicitado y remitirá para lo de su competencia el acta a tesorería y a la Junta Directiva cuando sea necesario. La información al usuario se podrá realizar a través de correo electrónico o de manera personal.

Otras Disposiciones

Artículo 18. En caso de que se compruebe falsedad en los documentos exigidos para un crédito, el comité de crédito ordenará el reintegro inmediato de los dineros. En este caso la Junta Directiva estudiará y determinará el tipo de sanciones a aplicar acorde con el régimen disciplinario.

Artículo 19. Todo crédito será independiente y será cancelado en el plazo pactado inicialmente.

Artículo 20. El incumplimiento en el pago de las diferentes obligaciones, dará lugar a las sanciones contempladas en los Estatutos del Fondo

Artículo 21. Es competencia del Gerente del Fondo aprobar los avances hasta por \$350.000 y los créditos de cualquier modalidad hasta por (Dos) 2 SMMLV siempre y cuando se rijan por las normas de este reglamento. Igualmente tendrá competencia para aprobar los créditos que no superen el monto de la sumatoria de los ahorros y aportes del asociado.

Parágrafo: Los créditos cuyo valor sea igual o inferior al valor de los aportes y ahorros de los asociados, tendrán prelación sobre los demás créditos, excepto el de calamidad doméstica.

Artículo 22. Es competencia del Gerente del Fondo aprobar máximo dos (2) acuerdos de pago de una misma obligación por asociado y exigir su cumplimiento en cualquier instancia.

Mientras un asociado se encuentre en acuerdo de pago con Gerencia, y en procura de mantener el equilibrio de las finanzas del asociado y del Fondo, no se le otorgaran nuevos créditos, excepto por calamidad doméstica debidamente comprobada.

Artículo 23. Todo crédito solicitado por el Gerente deberá ser estudiado y aprobado por el comité de crédito, sin importar su cuantía.

Este reglamento de crédito para el Fondo de Empleados de Conductores de taxi de la ciudad de Ocaña "FETAXIS" corresponde al discutido y aprobado por unanimidad por la Junta Directiva de **FETAXIS** en sesión del _____ AÑO 2016.

4.5 Estudio financiero

Tiene como finalidad cuantificar las inversiones que se requieren para el proyecto, determinar las fuentes de financiación y elaborar las proyecciones financieras. Para lograr su objetivo este estudio se basa en los estudios de Mercados y Técnico.

4.5.1 Inversión inicial

Tabla 32

Muebles y Enseres

Ítem	Cantidad	Valor
Escritorio Gerente	1	450.000
Escritorio tipo secretaria	1	260.000
Silla Gerente	1	250.000
Sillas ergonómicas	1	180.000
Sillas para usuarios por 4	2	760.000
Archivadores cuatro gavetas	2	920.000
Calculadora	2	180.000
Papelera	2	20.000
Mesa para computador	1	350.000
TOTAL		\$3.370.000

Nota. La presenta tabla muestra la inversión en muebles y enseres, para el funcionamiento del fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña. Fuente. Autora del proyecto

Tabla 33

Equipo de computación y comunicación

Ítem	Cantidad	Valor
Computador escritorio	1	1.500.000
Computador portátil	1	2.000.000
Impresora	1	350.000
Fax	1	300.000
Televisor	1	1.500.000
TOTAL		\$5.650.000

Nota. La presente tabla muestra la inversión en equipo de computación y comunicación, para el funcionamiento del fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña. Fuente. Autora del proyecto

4.5.2 Inversiones diferidas

Tabla 34

Inversiones diferidas

Ítem	Cantidad	Valor
Gastos de constitución	1	644.000
Implementos de oficina	1	191.000
TOTAL		835.000

Nota. La presente tabla muestra las inversiones diferidas, para el funcionamiento del fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña. Fuente. Autora del proyecto

4.5.3 Ingresos

Se trabajara de acuerdo a lo que se manifestó en la encuesta donde se determina que la cuota de aporte mensual será del 5% del salario básico (tabla 17), por lo tanto se toma el valor de \$689.454 como ingreso mensual y el número de afiliaciones se refleja en la tabla 14, la cual da un porcentaje del 62%, ósea un total de 205 conductores que desean afiliarse al fondo.

Tabla 35

Valor de los aportes mensuales

Número asociados	Valor afiliación mensual 5 %	Valor Ingreso mensual	Valor Ingreso anual
205	34.473	7.066.965	84.803.580

Nota. La presente tabla muestra el valor que se cancela por aportes mensuales al fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña. Fuente. Autora del proyecto

Proyección de precios del aporte mensual

Periodo Ítem	1	2	3	4	5
Cobertura	205	212	218	225	231
Valor afiliación	34.473	36.196	38.006	39.906	41.902
Aporte mensual	7.066.965	767.355	8.285.308	8.978.850	9.679.362
Aporte Anual	84.803.580	92.082.624	99.423.696	107.746.200	116.152.344

Nota. La presente tabla nos indica el aumento del 5% anual del aporte mensual al fondo de empleados. Fuente. Autora del proyecto.

Aportes de cuota de afiliación

Para que exista un capital para iniciar labores, se cuenta con el valor de la cuota de afiliación (tabla 16), que es de \$50.000 y el número de afiliaciones (se refleja en la tabla 14), la cual da un porcentaje del 62%, ósea un total de 205 conductores que desean afiliarse al fondo.

Numero asociados	Valor cuota afiliación	Valor Ingreso
205	50.000	10.250.000

Nota. La presente tabla nos indica el valor que se debe cancelar para afiliarse al fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña. Fuente. Autora del proyecto.

Proyección de precios de afiliación

Periodo Ítem	1	2	3	4	5
Cobertura	205	212	218	225	231
Valor afiliación	50.000	52.500	55.125	57.881	60.775
TOTAL	10.250.000	11.130.000	12.017.250	13.023.225	14.039.025

Nota. La presente tabla nos indica el aumento del 5% anual en el precio de afiliación al fondo de empleados. Fuente. Autora del proyecto.

4.5.4 Gastos

4.5.4.1 Gastos de personal

Tabla 36

Salarios

Cantidad	Ítem	Sueldo mensual	Vr. Anual
1	Gerente	1.800.000	21.600.000
1	Secretaria	900.000	10.800.000
1	Contador (honorarios)	500.000	6.000.000
TOTAL		3.200.000	38.400.000

Nota. La presente tabla indica el valor que se cancela como salario a los funcionarios del fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña. Fuente. Autora del proyecto.

Tabla 37

Parafiscales

Cantidad	Ítem	Valor mensual	Vr. Anual
1	Gerente	162.000	1.944.000
1	Secretaria	81.000	972.000
TOTAL		243.000	2.916.000

Nota. La presente tabla muestra el valor que se cancela como parafiscales por los funcionarios del fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña. Fuente. Autora del proyecto.

Tabla 38

Salud y Pensión

Cantidad	Ítem	Valor mensual	Vr. Anual
1	Gerente	369.000	4.428.000
6	Secretaria	184.500	2.214.000
TOTAL		553.500	6.642.000

Nota. La presente tabla muestra el valor que se cancela por salud y pensión de los funcionarios del fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña. Fuente. Autora del proyecto.

Tabla 39

Prestaciones Sociales

Ítem	Cesantías	% cesantías	Prima Servicios	Vacaciones
Gerente	1.800.000	216.000	900.000	1.800.000
Secretaria	900.000	108.000	450.000	450.000
TOTAL	2.700.000	324.000	1.350.000	2.250.000

Nota. La presente tabla muestra el valor que se cancela por prestaciones sociales a los funcionarios del fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña. Fuente. Autora del proyecto.

Tabla 40

Proyección Gastos de Personal

Ítem	Años	1	2	3	4	5
Salarios		38.400.000	40.166.400	42.014.054	43.946.700	45.968.249
Prestaciones Sociales y Aportes de Ley		16.164.000	16.907.544	17.685.291	18.498.814	19.349.759
Auxilio de Transporte		1.864.800	1.950.580	2.040.307	2.134.161	2.232.333
TOTAL		56.428.800	59.024.524	61.739.652	64.579.675	67.550.341

Nota. La presente tabla muestra la proyección de gastos de personal que tiene el fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, para su funcionamiento. Fuente. Autora del proyecto.

Los gastos serán proyectados de acuerdo con el aumento de la inflación en Colombia, que de acuerdo con el DANE la meta para el año 2016 es del 4.6%.

4.5.4.2 Gastos generales

Tabla 41

Gastos generales

Ítem	Valor mensual	Valor anual
Arriendo	500.000	6.000.000
Teléfono+ Internet y Televisión	100.000	1.200.000
Acueducto y Alcantarillado	120.000	1.440.000
Energía Eléctrica	300.000	3.600.000
Publicidad	350.000	4.200.000
TOTAL	1.370.000	16.440.000

Nota. La presente tabla muestra los gastos generales que tiene el fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, para su funcionamiento. Fuente. Autora del proyecto.

4.5.4.3 Proyección Gastos Generales Incremento del 10% anual

Tabla 42

Proyección Gastos Generales Incremento del 10% anual

Ítem	Años	1	2	3	4	5
Arriendo		6.000.000	6.600.000	7.260.000	7.986.000	8.784.600
Teléfono+ Internet y Televisión		1.200.000	1.320.000	1.452.000	1.597.200	1.756.920
Acueducto y Alcantarillado		1.440.000	1.584.000	1.742.400	1.916.640	2.108.304
Energía Eléctrica		3.600.000	3.960.000	4.356.000	4.791.600	5.270.760
Publicidad		4.200.000	4.620.000	5.082.000	5.590.200	6.149.220
TOTAL		16.440.000	18.084.000	19.892.400	21.881.640	24.069.804

Nota. La presente tabla muestra la proyección gastos g

4.5.5 Balance general – inicial presupuestado

Tabla 44

Balance General - Inicial Presupuestado

ACTIVO DISPONIBLE		
Bancos	85.198.580	
TOTAL ACTIVO DISPONIBLE		85.198.580
ACTIVOS FIJOS		
Equipo de comunicación y Computación	5.650.000	
Muebles y enseres	3.370.000	
TOTAL ACTIVOS FIJOS		9.020.000
ACTIVOS DIFERIDOS		
Diferidos		
Cargos diferidos		
Gastos de constitución	644.000	
Útiles de oficina de operación	191.000	
TOTAL ACTIVOS DIFERIDOS		835.000
TOTAL ACTIVOS		95.053.580
PASIVOS		
	-0-	
TOTAL PASIVOS		-0-
PATRIMONIO		
Aportes sociales	95.053.580	
TOTAL PATRIMONIO		95.053.580
TOTAL PASIVO +PATRIMONIO		95.053.580

Nota. La presente tabla muestra el balance general - inicial presupuestado que tiene el fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, para su funcionamiento. Fuente. Autora del proyecto.

El total activo disponible (85.198.580) sale como resultado de la diferencia del total de activos (95.053.580) y los activos diferidos (835.000) y activos fijos (9.020.000).

4.5.6 Depreciaciones. Las siguientes depreciaciones se hacen por el método lineal.

Tabla 45

Depreciación de Muebles y Enseres

Años	Activo depreciado	Valor por depreciar
0		3.370.000
1	674.000	2.696.000
2	674.000	2.022.000
3	674.000	134.800
4	674.000	674.000
5	674.000	-0-

Nota. La presente tabla muestra la depreciación de muebles y enseres que pertenecen al fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, para su funcionamiento. Fuente. Autora del proyecto.

Tabla 46

Depreciación de Equipos de computación y comunicación

Años	Activo depreciado	Valor por depreciar
0		5.650.000
1	1.130.000	4.520.000
2	1.130.000	3.390.000
3	1.130.000	2.260.000
4	1.130.000	1.130.000
5	1.130.000	-0-

Nota. La presente tabla muestra la depreciación de equipos de cómputo y comunicación que pertenecen al fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, para su funcionamiento. Fuente. Autora del proyecto.

4.5.7 Amortización de diferidos.

Tabla 47

Amortización de Diferidos

Años	Activo depreciado	Valor por depreciar
0		835.000
1	167.000	668.000
2	167.000	501.000
3	167.000	334.000
4	167.000	167.000
5	167.000	0

Nota. La presente tabla muestra la amortización que se realiza a los diferidos del fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, para su funcionamiento. Fuente. Autora del proyecto.

4.5.8 Determinación del ingreso por venta.

Los ingresos del proyecto se sustentan en las afiliaciones de los asociados, que según el estudio de necesidades y mercado se determinó como cuota de afiliación un valor de 50.000 ver tabla 16. Así mismo en la tabla 52 se determina el valor de la cuota de aporte mensual de \$34.473 y el número de afiliados se establece en la tabla 50 cuyo número es de 205 proyectado al 2% anual, hasta llegar a 231 en el 5 año, la determinación de los aportes y afiliación totales se realiza con una proyección anual del 5%.

Tabla 48

Determinación de los ingresos por afiliación y aporte de asociados del fondo de empleados

Años	1	2	3	4	5
Ítem					
Aporte mensual (x12)	84.803.580	92.082.624	99.423.696	107.746.200	116.152.344
Cuota afiliación	10.250.000	11.130.000	12.017.250	13.023.225	14.039.025
TOTAL	95.053.580	103.212.624	111.440.946	120.769.425	130.191.369

Nota. La presente tabla muestra los ingresos por afiliación y aporte mensual de los asociados, proyectados a cinco años, del fondo de empleados de taxi de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña. Fuente. Autora del proyecto.

4.5.9 Determinación de los costos

Se inicia con la determinación del costo variable y fijo (ver tabla 19 y 20) y se determinan los costos del periodo anual. La Proyección se realiza con un aumento anual del 10%.

Tabla 49

Determinación de los costos totales anuales

Años	1	2	3	4	5
Ítem					
Costo Variable mensual x 12	2.541.360	2.795.496	3.075.045	3.382.550	3.720.805
Costo fijo mensual x 12	2.400.000	2.640.000	2.904.000	3.194.400	3.513.840
Costo Total	4.941.360	5.435.496	5.979.045	6.576.950	7.234.645

Nota. La presente tabla muestra los costos fijos y variables anuales, proyectados a cinco años, con un incremento del 10%, del fondo de empleados de taxi de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña. Fuente. Autora del proyecto.

4.5.10 Estado de resultados

Tabla 50

Estado de resultados

Años Ítem	1	2	3	4	5
Ingresos operacionales	95.053.580	103.212.624	111.440.946	120.769.425	130.191.369
(-) Costo Variable	2.541.360	2.795.496	3.075.045	3.382.550	3.720.805
(-) Costo Fijo	2.400.000	2.640.000	2.904.000	3.194.400	3.513.840
= Margen de Constitución	90.112.220	97.777.128	105.461.901	114.192.475	122.956.724
(-) Gastos Operacionales	72.868.800	77.108.524	81.632.052	86.461.315	91.620.145
(-) Depreciación	1.804.000	1.804.000	1.804.000	1.804.000	1.804.000
(-) Diferidos	167.000	167.000	167.000	167.000	167.000
= U. operacional antes de impuestos.	15.272.420	18.697.080	21.858.849	25.760.160	29.365.579
Imporenta 20%	3.054.484	3.739.416	4.371.769	5.152.032	5.873.115
= Utilidad después impuestos	12.217.936	14.957.664	17.487.079	20.608.128	23.492.463
(-) Reserva Legal 10%	1.221.793	1.495.766	1.748.707	2.060.812	2.349.246
= Utilidad del ejercicio	10.996.142	13.461.897	15.738.371	18.547.315	21.143.216

Nota. La presente tabla muestra el estado de resultados del fondo de empleados, arrojando una utilidad del ejercicio en todos los periodos proyectados. Fuente. Autora del proyecto.

4.5.11 Flujo de caja

Tabla 51

Flujo de Caja

Ítem	1	2	3	4	5
Utilidad Neta	10.996.142	13.461.897	15.738.371	18.547.315	21.143.216
Depreciación	1.804.000	1.804.000	1.804.000	1.804.000	1.804.000
Diferidos	167.000	167.000	167.000	167.000	167.000
Flujo Ajustado de caja	9.025.142	11.490.897	13.767.371	16.576.315	19.172.216

Nota. La presente tabla muestra el flujo de caja del fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña. Fuente. Autora del proyecto.

4.5.12 Flujo de la inversión

Tabla 52

Flujo de la inversión

Ítem	1
Inversión	95.053.580
Amortización	
Crédito	- 0 -
Flujo ajustado de inversión	95.053.580

Nota. La presente tabla muestra el flujo de inversión del fondo de empleados, arrojando una utilidad del ejercicio en todos los periodos proyectados. Fuente. Autora del proyecto.

4.5.13 Flujo de efectivo.

Tabla 53

Flujo de efectivo

Ítem	0	1	2	3	4	5
Flujo Ajustado de la inversión	95.053.580					
Flujo Ajustado de caja		10.996.142	13.461.897	15.738.371	18.547.315	21.143.216
Flujo Ajustado de efectivo	95.053.580					

Nota. La presente tabla muestra el flujo de efectivo de resultados del fondo de empleados, arrojando una utilidad del ejercicio en todos los periodos proyectados. Fuente. Autora del proyecto.

4.6 Punto de Equilibrio

Para el proyecto, a pesar de ser de tipo asociativo y sin ánimo de lucro, es útil conocer su situación de equilibrio, es decir, en que momento los ingresos se igualan a los costos o egresos, sin ocasionar pérdidas ni excedentes, o lo que es lo mismo, cuando las pérdidas son de cero pesos lo mismo que los excedentes. La situación de equilibrio, (tabla 56) permite observar la estructura de los costos y su impacto en el desempeño de las operaciones durante el primer año de funcionamiento del Fondo de Empleados.

El cálculo se realizó a partir de la clasificación de los costos de operación del proyecto, en fijos y variables.

El punto de equilibrio se calculó considerando el número mínimo de afiliados que debe tener el Fondo de Empleados para soportar los Costos totales, utilizando la siguiente fórmula:

Fórmula (PE):

Punto equilibrio= PE

Donde CF = costos fijos; CVT = costo variable total; VT = ventas totales

$$PE = \frac{CF}{1 - \frac{CVT}{VT}}$$

Tabla 54

Punto de equilibrio

Valor anual costos fijos C.F.T.	Valor anual costos variables C.V.T.	Ingresos Totales I.T.	Punto de equilibrio
2.400.000	2.541.360	95.053.580	2.455.679

Nota. La presente tabla muestra el punto de equilibrio del fondo de empleados de conductores de taxi, para que exista utilidades los ingresos el fondo debe de estar por encima de esta valor.

Fuente. Autora del proyecto.

Se determinó la posición de equilibrio cuando los ingresos anuales en pesos alcanzan son \$ 2.455.679, el Fondo de empleados generará excedentes cuando sus ingresos estén por encima de este tope

4.7 Evaluación económica

Esta etapa define el comportamiento económico del proyecto, en el sentido que mediante ciertos indicadores económicos muestra la actuación de los ingresos y egresos frente a la inversión efectuada.

4.7.1 Valor presente neto. Este indicador económico reflejar el costo del proyecto en pesos actuales, relacionando los ingresos y egresos percibidos durante los primeros cinco años de funcionamiento. Su cálculo se da bajo la siguiente fórmula.

$$VPN = \frac{\sum \text{Flujos}}{(1+t)^n}$$

Flujos = flujos netos de caja

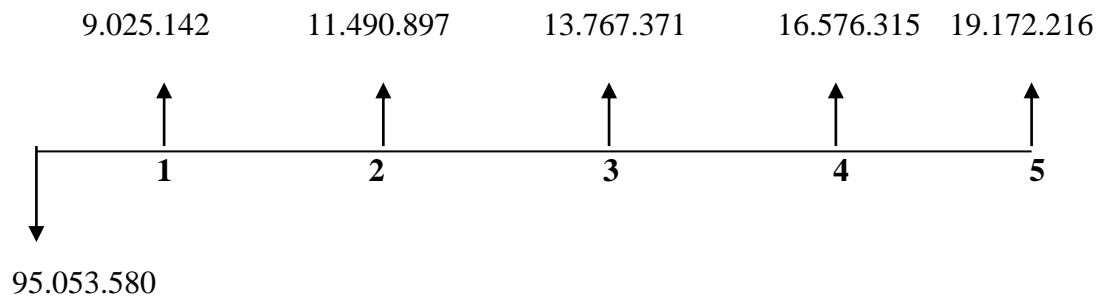
t = 8.56% tasa de captación

n = número de años da análisis

El valor presente neto, VNP, representa los excedentes o pérdidas, que se obtiene de una inversión, sometida al interés de oportunidad; al evaluar este proyecto con el valor presente

neto, se calculó con una tasa de captación para el año 2016 del 8,56%, con el fin de obtener un margen de seguridad para cubrir ciertos riesgos como liquidez, efectos inflacionarios o desviaciones que no se tengan previstas.

Los flujos resultantes se presentan a continuación:



$$VPN = \frac{F1}{(1+t)^1} + \frac{F1}{(1+t)^2} + \frac{F1}{(1+t)^3} + \frac{F1}{(1+t)^4} + \frac{F1}{(1+t)^5}$$

$$VPN = \frac{9.025.142}{(1+0.085)^1} + \frac{11.490.897}{(1+0.085)^2} + \frac{13.767.371}{(1+0.085)^3} + \frac{16.576.315}{(1+0.085)^4} + \frac{19.172.216}{(1+0.085)^5}$$

$$VPN = 8.318.103 + 9.761.003 + 10.778.586 + 11.961.042 + 12.750.394$$

$$VPN = \mathbf{53.569.128}$$

El cálculo arrojó un valor de \$ **53.569.128**, superior a cero, lo que significa que el proyecto es totalmente viable y debería aceptarse.

4.7.2 Tasa interna de retorno. Este indicador muestra el porcentaje con que la inversión inicial regresa a la sociedad tomando como base los ingresos y egresos proyectados.

La suma de los flujos es mayor que la inversión, por tanto para hallar la Tasa Interna de Retorno, es necesario hacer un incremento en la tasa de oportunidad:

$$t = 8.56\%$$

$$\mathbf{VPN = 53.569.128}$$

Ahora se aumenta la tasa de oportunidad:

$$t_1 = 50\%$$

$$\mathbf{VPN} = = \frac{9.025.142 + 11.490.897 + 13.767.371 + 16.576.315 + 19.172.216}{(1+0.5)^1 + (1+0.5)^2 + (1+0.5)^3 + (1+0.5)^4 + (1+0.5)^5}$$

$$\mathbf{VPN} = 6.016.761 + 5.107.065 + 4.079.221 + 3.274.333 + 2.524.736$$

$$\mathbf{VPN_1 = 21.002.116}$$

$$t_2 = 25\%$$

$$\mathbf{VPN} = = \frac{9.025.142 + 11.490.897 + 13.767.371 + 16.576.315 + 19.172.216}{(1+0.25)^1 + (1+0.25)^2 + (1+0.25)^3 + (1+0.25)^4 + (1+0.25)^5}$$

$$\text{VPN} = 7.220.113 + 7.354.174 + 7.048.893 + 6.789.658 + 6.282.351$$

$$\text{VPN}_2 = 34.695.189$$

50%	21.002.116	
X	53.569.128	
25%	34.695.189	

$$\frac{X}{0.25} = \frac{-32.567.012}{-13.693.073}$$

$$X = 2,378$$

$$\text{TIR} = 0.5 - 0.0237 = 0.4763\%$$

De esta manera se obtiene la TIR del 47,63%, porcentaje con el cual la inversión se integra al fondo dentro de los próximos cinco años, se considera positivo debido a que supera el valor inicial del 8.56%.

4.7.3 Razón costo beneficio. Este indicador refleja el número de veces en que se recupera la inversión inicial al cabo de los cinco años de funcionamiento de la empresa.

Su cálculo se da con la fórmula:

$$\text{RCB} = \frac{\text{VPN}}{\text{INVERSION}}$$

$$\text{RCB} = \frac{53.569.128}{95.053.580}$$

$$\text{RCB} = 0.6 \text{ veces}$$

Con los ingresos y egresos planteados en los primeros 5 años de funcionamiento se recuperan 0,6 veces la inversión inicial, mostrando conveniencia económica para la empresa, indicando que el proyecto desde el punto de vista social es viable.

4.8 Evaluación social y ambiental

4.8.1 Impactos Culturales. El proyecto busca generar impactos importantes en la concepción social local respecto a la previsión como actitud que favorece la economía familiar y otorga alivio en momentos difíciles.

4.8.2 Cultura del ahorro. El proyecto espera que la población objetivo tenga una cultura del ahorro y del gasto y pueda de esta manera prever contingencias a futuro para atenuar imprevistos.

4.8.3 Desarrollo de la Solidaridad. Este proyecto pretende generar espacios de solidaridad en los de los conductores de taxi de la ciudad de Ocaña y contribuir de esta manera a favorecer el desarrollo familiar y colectivo de los vinculados al proyecto, potenciando su contribución como institución que tiene orígenes en la economía solidaria.

4.8.4 Desarrollo personal y bienestar de funcionarios. Otra contribución importante es permitir el desarrollo personal a través del estudio cooperativo y las posibilidades de crédito para el mismo e igualmente actividades de bienestar colectivo de los vinculados al proyecto.

4.8.5 Impactos socioeconómicos. El proyecto es generador de empleo calificado, por lo tanto, rinde efectos positivos en la economía local, al proveer de ingresos a favor de los conductores vinculados y a sus familias.

4.8.6 Para los gestores de la idea empresarial solidaria. Se genera un efecto positivo desde las perspectivas profesional y humana, al contribuir a la creación de un espacio de desarrollo económico, social y personal.

4.8.7 Impactos sobre el fisco. El proyecto genera ingresos para el Estado con el pago de impuestos y contribuye en algo a los propósitos del mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos más necesitados.

4.8.8 Impactos ambientales. Sobre el medio ambiente este proyecto no genera impactos ambientales negativos o contaminantes.

Conclusiones

Que el fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, es una organización novedosa en cuanto a su funcionamiento en el mercado. Es así como la investigación arrojó resultados positivos frente a la aceptación del producto propuesto, y se cree conveniente la puesta en marcha del fondo de empleados.

Existen necesidades insatisfechas, se encuentra que en los conductores de taxi, subsisten necesidades de crédito, estudio, vivienda, desarrollo personal y familiar, bienestar social, entre los principales, Este elemento es igualmente necesario, pues va a indicar la razón de ser de la organización solidaria.

Desde el punto de vista financiero el Fondo de Empleados reporta beneficios a sus asociados, lo cual permite que quienes lo integren, no solamente satisfagan necesidades colectivas, sino también la sostenibilidad de la organización en el tiempo.

El estudio refleja que desarrollar iniciativas como la presente trae muchos beneficios o aportes de tipo social, económico, crecimiento en valores solidarios, capacitación y educación hacia una cultura del ahorro y la convivencia mutua y liderazgos, además del emprendimiento de sus gestores.

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

Finalmente se encuentra que se ha logrado los objetivos propuestos, planteando la posibilidad real para la creación de la organización asociativa propuesta, a partir del análisis de la situación socioeconómica de los conductores de taxi, los estudios técnico, financiera y evaluación de la propuesta.

Recomendaciones

El presente estudio de factibilidad ha permitido conocer una serie de variables sobre la aceptación del fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña, como son la cultura de ahorro, el crédito a un interés social y el bienestar integral de los asociados y su familia, por ser una idea innovadora se debe aprovechar dicha oportunidad, por lo tanto para dar inicio a tan importante proyecto se debe vender la idea a los líderes que existen en el gremio de conductores de taxi, a las empresas de transporte público y dueños de vehículos de servicio público, quienes deben procurar el bienestar social de sus trabajadores.

Es necesario buscar conductores de taxi que sean líderes positivos, personas que por sus calidades humanas, intelectuales y sociales, puedan prestar sus servicios como integrantes de la Junta Directiva, quienes además de sacar adelante la iniciativa, deben motivar permanentemente a sus compañeros, buscando la vinculación al fondo de todos las personas que laboran como conductores de taxi de la ciudad.

En vista a que se tiene que realizar capacitaciones en economía solidaria a los asociados del fondo, se requiere que el fondo de empleado de conductores de taxi amplíe la oferta educativa en temas de cooperativismo, integración y asociatividad, realizando convenios con otras instituciones educativas para este propósito como son la universidad Francisco de Paula Santander y la cooperativa CREDISERVIR.

Aplicar semestralmente los controles o auditorías en las áreas de la organización necesarios, en aras de que se conozca la situación financiera de la misma y plantee las estrategias acordes para maximizar los recursos del fondo de empleados.

El fondo estará en la capacidad para hacer todo tipo de convenios con entidades públicas, privadas para posibilitar a los asociados un mayor portafolio de servicios y lograr descuentos en su consumo.

Referencias

- Bohórquez. C., M. (2003). Formulación y evaluación de proyectos de inversión. Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.
- Colombia. Congreso de la Republica. (1989). Decreto 1481 de 1989. Por el cual se determinan la naturaleza, características, constitución, régimen interno de responsabilidad y sanciones, y se dictan medidas para el fomento de los fondos de empleados. Diario Oficial. Bogotá. D.C.
- Colombia. Congreso de la Republica. (2010). Ley 1391 de 2010 (Julio 1). Por medio de la cual se modifica el Decreto Ley 1481 de 1989 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C.
- Cooperativas de transporte público (2015). Número de conductores de taxi. Ocaña N.S.
- Chiavenato, I. (2001). Introducción a la teoría General de la Administración. 5 Ed. México: Mc Graw Hill, 582 p.
- Estudio administrativo y legal. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/51351249/Estudio-Legal-Y-Administrativo/>> p.1
- Estudio de factibilidad. Recuperado de http://www.angelfire.com/dragon2/informatica/estudio_de_factibilidad.htm> p.1
- Estudio de mercados. Recuperado de <http://www.blog-emprendedor.info/que-es-el-estudio-de-mercado/>> p.1
- Estudio técnico. Recuperado de <http://evaluaciondeproyectosapuntes.blogspot.com/search/label/Estudio%20administrativo>. p.1
- Estudio económico y financiero. Recuperado de <http://admluisfernando.blogspot.com/2009/07/iv-estudio-financiero.html>> p.1
- Fondos empleados en Ocaña. Recuperado d <http://www.analfe.org.co>>
- Gaitán. S. O. M., & de Bogotá, C. D. C. (2014). Guía práctica de las entidades sin ánimo de lucro y del sector solidario
- Hincapié, C, & Lopera, L. (2004) Propuesta para la creación de un fondo de empleados para el Banco Agrario de Colombia s.a. (Tesis de Grado) Institución Universitaria Ceipa. Medellín.

Historia del cooperativismo. (2015). Colombia, Asociación Nacional de Fondos de Empleados. Recuperado de <http://www.analfe.org.co/analfe/historia>

Historia del cooperativismo. (2015). Cooperativa de crédito recreación y ahorro familiar. Recuperado de http://www.creafam.com.co/Sub_PaginaView.asp?Codigo=69

Historia del cooperativismo. (2015). La Asociación Colombiana de Cooperativas. Recuperado de <http://www.ascoop.coop/quienes-somos/que-es-ascoop>

Historia de los fondos de empleados. Recuperado <http://www.fondoccidente.com/.../Modulo%201%20Introduccion%202010-1>>

Historia de los fondos de empleados en Colombia. Recuperado <http://www.funssol.org/fonchalver/fondos.pdf>>

Meneses, M. (2015). Secretario de Movilidad y Tránsito Municipal. Cupo de taxi por empresa de transporte urbano. Ocaña N.S.

Muñoz C., L. A. (2004) Cooperativas: 800 millones de socios. En Portafolio: El Diario de economía y negocio. Año 11. No. 1883, Julio, 2004, p 40. ISSN 0123-6326

Organizaciones solidarias. Recuperado de <http://funssol.org/l>

Smith, A. (1958). Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones. México. FeE, p, 51-52

Apéndice A

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

**FORMATO DE ENCUESTA DIRIGIDA A LOS CONDUCTORES DE TAXI DE LA
CIUDAD DE OCAÑA.**

Objetivo: Conocer la aceptación frente a la creación del Fondo de Empleados, para los conductores de taxi de la ciudad de Ocaña

ASPECTOS SOCIALES

NUMERO INTEGRANTES GRUPO FAMILIAR:

- a) 2 a 3 integrantes _____
- b) 4 a 5 integrantes _____
- c) Más de 5 integrantes _____

NUMERO PERSONAS A CARGO:

- a) 0 a 2 integrantes _____
- b) 3 a 5 integrantes _____
- c) Más de 5 integrantes _____

VIVIENDA

PROPIA: _____ ARRENDADA: _____

POSEE VEHICULO SI: _____ NO: _____

ESTRATO VIVIENDA

1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5 ____ 6 ____

NIVEL EDUCATIVO (Marque el nivel más alto)

Primaria: ____

Bachiller: ____

Universitario: ____

CUESTIONARIO

1. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted con la Entidad o Patrono?

a) Término fijo entre 6 meses a un año _____

b) Término indefinido _____

c) No tiene Contrato de Trabajo _____

2. ¿En qué rango salarial se encuentra? (SMLV - Respuesta única).

a) Menos de Un Salario Mínimo _____

b) Un salario Mínimo _____

c) Entre 1 Y 2 SMLV _____

3. ¿Posee otros ingresos? (Respuesta única).

a) Si _____

b) No _____

4. Actualmente, ¿a cuál de las siguientes necesidades básicas destina un mayor porcentaje de su salario?

- a) Vivienda_____ b) Salud_____
- c) Calamidad doméstica_____ d) Educación_____
- e) Alimentación_____

5. En la actualidad con quien tiene algún crédito?

- a) Bancos_____ b) Cooperativas_____
- c) Prestamos Gota a Gota_____ d) No tengo_____
- f) Familiar_____

6. ¿Valor que cancela como interés del crédito? Marque con una X

- a) Bancario _____
- b) 5 % _____
- c) 10% _____
- d) 20% _____
- Otro_____ Cual_____

7. ¿Con que frecuencia realiza prestamos?

- Cada Mes _____
- Cada Dos meses _____
- Cada Cuatro meses _____
- Cada Seis meses _____
- Cada 2 años _____
- Cada 3 años _____

Otros _____

8. ¿Cómo considera la creación de un Fondo de empleados para conductores de taxi ciudad de Ocaña?

Muy necesaria _____

Necesaria _____

Poco necesaria _____

Innecesaria _____

9. ¿Estaría dispuesto a afiliarse a algún tipo de Fondo de empleados para conductores de taxi ciudad de Ocaña, que brinde servicios de crédito y servicios sociales?

Posiblemente si _____ Posiblemente no _____

Definitivamente si _____ Definitivamente no _____

Porque _____

10. ¿Qué servicio le gustaría encontrar en un fondo de empleados? (Respuesta única).

a) Préstamos _____ b) Ahorro programado _____

c) Actividades de bienestar social _____ d) Convenios _____

11. ¿De acuerdo a sus posibilidades, indique cual sería el monto de la cuota de afiliación al Fondo de empleados para conductores de taxi ciudad de Ocaña?

Entre \$50.000 y 70.000 _____

Entre \$71.000 y 95.000 _____

Entre \$96.000 y 100.000 _____

12. ¿Qué porcentaje de su salario estaría dispuesto a destinar para ahorrar y contribuir en un fondo de empleados? (Respuesta única).

a) No más del 5 % _____

b) 10 % _____

c) 15 % _____

d) 20 % _____

e) Más del 20 % _____

Apéndice B

Cotizaciones



Informática al más alto nivel

Bogota, mayo 11 de 2016

Señores
FONDO DE EMPLEADOS DE CONDUCTORES DE TAXI "FETAXIS"
Ocaña

Cordial saludo;

Es grato para SISTEMAS INFORMÁTICOS LTDA presentar a su consideración la siguiente cotización que esperamos con seguridad, cumple con las expectativas requeridas.

Nuestro principal interés es satisfacer las necesidades técnicas e informáticas de nuestros clientes con servicio calificado y confiable. Por esta razón estaremos dispuestos a atender cualquier inquietud que surja en el análisis de esta cotización.

Cordialmente,



DIANA MELINA SALAMAÑCA
:sistemasda@hotmail.com



Informática al más alto nivel

COTIZACION

EQUIPO DE ESCRITORIO SENCILLO INTEL CELERON 1,8 GHZ (430), BOARD ASROCK 945GCM-S (A,V,R) DISCO DURO 160GB MAXTOR SATA, MEM.DDR2 1GB/667, DVD-RW 22X, CAJA ATX JANUS SHCA121BS, MULTILECTOR DE MEMORIAS, TECLADO Y MOUSE JANUS COMBO CG-2015, MONITOR LCD 17" ACER	VALOR:	\$1.500.000
EQUIPO PORTATIL COMPAC PRESARIO CQ40-325 Dual core 2.0 / Memoria de 2048 MB / Disco Duro de 160GB / Quemador de DVD / Camara y Microfono Integrados / Windows Vista starter / Pantalla de 14".	VALOR:	\$2.000.000
IMPRESORA MULTIFUNCIONAL 3 EN 1 HP F2280, impresora fotocopidora y escáner.	VALOR:	\$350.000
IMPRESORA POS PUNTO DE VENTA EPSON	VALOR:	\$680.000
ESCRITORIO SECRETARIAL ES-01	VALOR:	\$260.000
ESCRITORIO EJECUTIVO ESC-03	VALOR:	\$450.000
SILLA RODACHINES EJECUTIVO	VALOR:	\$250.000

Calle 11 No. 15-05

E-mail: sistemasda@hotmail.com



Informática al más alto nivel

SILLAS SALA DE ESPERA X 4
VALOR:

\$380.000

ARCHIVADOR 4 GAVETAS
VALOR:

\$450.000

En espera de cumplir con las especificaciones requeridas, y resolver cualquier inquietud al termino de la instancia.