	<b>UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA</b>			
	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		(213)

### RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

<b>AUTORES</b>	JOSÉ LEONARDO GALEANO ARIAS CARLOS ANDRÉS GELVEZ BAYONA		
<b>FACULTAD</b>	FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICA		
<b>PLAN DE ESTUDIOS</b>	ADMINISTRACION DE EMPRESAS		
<b>DIRECTOR</b>	YANID ASCANIO BAYONA		
<b>TÍTULO DE LA TESIS</b>	PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DE UN FONDO DE EMPLEADOS DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO DE OCAÑA “EPMSCO”		
<b>RESUMEN</b>			
<b>(70 palabras aproximadamente)</b>			
<p>EL PROYECTO DE INVESTIGACION COMPRENDE UNA SERIE DE ETAPAS QUE MUESTRAN EL GRADO DE CONVENIENCIA EN LA PARTE FINANCIERA, REPORTANDO BENEFICIOS A SUS ASOCIADOS Y PERMITIENDO NO SOLAMENTE SATISFACER SUS NECESIDADES COLECTIVAS, SINO TAMBIÉN LA SOSTENIBILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN EN EL TIEMPO. ASI COMO TAMBIEN BUSCA DAR SOLUCIÓN A PROBLEMAS DE CARÁCTER SOCIAL DIRIGIDOS A LOS FUNCIONARIOS DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE OCAÑA Y SUS FAMILIAS.</p>			
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
PÁGINAS: 213	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM: 1



VÍA ACOLSURE, SEDE EL ALGODONAL, OCAÑA N. DE S.  
 Línea Gratuita Nacional 018000 121022 / PBX: 097-5690088  
[www.ufpso.edu.co](http://www.ufpso.edu.co)



PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DE UN FONDO DE EMPLEADOS DEL  
ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO  
DE OCAÑA “EPMSCO”

AUTORES:

JOSÉ LEONARDO GALEANO ARIAS

CARLOS ANDRÉS GELVEZ BAYONA

Trabajo de Grado para Optar el Título de Administrador De Empresas

Directora

YANID ASCANIO BAYONA

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

Ocaña, Colombia

Febrero, de 2017

## Índice

<b>Capítulo 1. Propuesta para la creación de un fondo de empleados del establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Ocaña .....</b>	<b>4</b>
1.1 Planteamiento del problema .....	4
1.2 Formulación del problema .....	5
1.3 Objetivo .....	6
1.3.1 General.....	6
1.3.2 Específicos.....	6
1.4 Justificación.....	7
1.5 Delimitaciones.....	8
1.5.1 Conceptual .....	8
1.5.2 Operativa.....	9
1.5.3 Temporal.....	9
1.5.4 Geográfica.....	9
<b>Capítulo 2. Marco referencial.....</b>	<b>10</b>
2.1 Marco histórico .....	10
2.1.1 Orígenes del cooperativismo a nivel internacional.....	10
2.1.2 Origen del cooperativismo a nivel nacional .....	13
2.2 Marco conceptual.....	16
2.2.1 Economía solidaria .....	16
2.2.1.1 <i>Empresa de economía solidaria</i> .....	16
2.2.2 Fondos de empleados.....	16
2.2.3 Estudio de mercado.....	17
2.2.4 Estudio técnico.....	18
2.2.5 Estudio administrativo y legal. ....	19
2.2.6 Estudio financiero y económico. ....	19
2.2.7 La evaluación social y ambiental.....	21
2.3. Marco legal.....	21
2.3.1 Decreto 1481 de 1989.....	22
2.3.1.1 <i>Los órganos de administración</i> .....	25
2.3.1.2 <i>Los órganos de inspección y vigilancia</i> .....	25
2.3.1.3 <i>Constitución y afiliación</i> .....	26
2.3.1.4 <i>Órganos de inspección y vigilancia</i> .....	26
2.3.1.5 <i>Sistema crediticio</i> .....	27
2.3.1.6 <i>Origen de los recursos</i> .....	27
2.3.1.7 <i>Prestación de servicios de ahorro y crédito</i> .....	28
2.3.1.8 <i>La fusión, incorporación, transformación, disolución y liquidación</i> .....	28
2.4 Marco contextual.....	29
<b>Capítulo 3. Diseño metodológico .....</b>	<b>31</b>

3.1. Tipo de investigación .....	31
3.2. Población.....	31
3.3. Muestra.....	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	32
3.5 Procesamiento y análisis de la información .....	33
<b>Capítulo 4. Resultados .....</b>	<b>34</b>
4.1 Estudio de mercados.....	34
4.2 Factores del estudio de mercado .....	54
4.2.2 Clasificación del servicio.....	55
4.2.3. Análisis de la demanda. ....	55
4.2.3.1 <i>Ingreso monetario de los funcionarios.</i> .....	56
4.2.3.2 <i>Gustos y preferencias del asociado.</i> .....	56
4.2.3.3 <i>Número de compradores.</i> .....	57
4.2.3.4 <i>Expectativas de los consumidores respecto a ingresos y precios futuros.</i> .....	57
4.2.4 Perfil del consumidor.....	57
4.2.5 Demanda potencial insatisfecha. ....	57
4.2.6 Análisis de la oferta. ....	57
4.2.7 Estrategia de difusión y comunicación .....	58
4.2.8 Determinación de precios. ....	58
4.2.9 Determinación del costo .....	60
4.3 Estudio técnico .....	60
4.3.1 Tamaño del proyecto. ....	61
4.3.1.1 <i>Proyección de la capacidad del proyecto.</i> .....	61
4.3.2 Requerimiento de recurso humano .....	62
4.3.3 Requerimiento de propiedad, planta y equipos.....	63
4.3.4 Macro localización.....	64
4.3.5 Micro localización. ....	64
4.3.6 Distribución en planta. ....	64
4.3.7 Proceso de prestación del servicio .....	65
4.4 Estudio administrativo y legal.....	68
4.4.1 Misión. ....	68
4.4.2 Visión.....	69
4.4.3 Valores.....	69
4.4.4 Objeto social. ....	69
4.4.5 Objetivos.....	70
4.4.6 Políticas.....	70
4.4.7 Estrategias .....	71
4.4.8 Requisitos de constitución .....	72
4.4.9 Organigrama .....	74
4.4.10 Manual de funciones .....	73

4.4.10.1 Junta Directiva.....	73
4.4.10.2 Gerente.....	77
4.4.10.3 Contador.....	80
4.4.10.4 Comité de control social.....	82
4.4.10.4 Comité de educación.....	85
4.4.10.5 Comité de auxiliar de crédito.....	86
4.4.10.6 Secretaria.....	88
4.4.11 Estatutos.....	90
4.4.12 Reglamento de bienestar social.....	147
4.4.13 Reglamento de crédito.....	153
4.5 Estudio financiero.....	167
4.5.1 Inversión inicial.....	167
4.5.2 Inversiones diferidas.....	168
4.5.3 Ingresos.....	168
4.5.4 Gastos.....	171
4.5.4.1 Gastos de personal.....	171
4.5.4.2 Gastos generales.....	172
4.5.4.3 Proyección Gastos Generales Incremento del 10% anual.....	173
4.5.4.4 Resumen de la Proyección de Gastos.....	173
4.5.5 Balance general – inicial presupuestado.....	174
4.5.6 Depreciaciones.....	174
4.5.7 Amortización de diferidos.....	175
4.5.8 Determinación del ingreso por venta.....	175
4.5.9 Determinación de los costos.....	176
4.5.10 Estado de resultados.....	177
4.5.11 Flujo de caja.....	178
4.5.12 Flujo de la inversión.....	178
4.5.13 Flujo de efectivo.....	179
4.6 Punto de Equilibrio.....	179
4.7 Evaluación económica.....	180
4.7.1 Valor presente neto.....	181
4.7.2 Tasa interna de retorno.....	182
4.7.3 Razón costo beneficio.....	184
4.8 Evaluación social y ambiental.....	184
4.8.1 Impactos Culturales.....	184
4.8.2 Cultura del ahorro.....	184
4.8.3 Desarrollo de la solidaridad.....	185
4.8.4 Desarrollo personal y bienestar de funcionarios.....	185
4.8.5 Impactos socioeconómicos.....	185
4.8.6 Para los gestores de la idea empresarial solidaria.....	185

4.8.7 Impactos sobre el fisco. ....	185
4.8.8 Impactos ambientales.....	185
<b>Capítulo 5. Conclusiones .....</b>	<b>186</b>
<b>Capítulo 6. Recomendaciones .....</b>	<b>188</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>190</b>
<b>Apéndice A.....</b>	<b>192</b>

## Lista de tablas

Tabla 1 Estado civil.....	34
Tabla 2 Número de integrantes del grupo familiar.....	35
Tabla 3 Tipo de vivienda que posee.....	36
Tabla 4 Nivel educativo.....	37
Tabla 5 Tipo de contratación laboral.....	38
Tabla 6 Rango salarial.....	39
Tabla 7 Ingresos adicionales de los funcionarios del establecimiento penitenciario.....	40
Tabla 8 Necesidades básicas a las que destina un mayor porcentaje del salario.....	41
Tabla 9 Entidad financiera o persona natural con la que se tiene algún crédito.....	42
Tabla 10 Valor del crédito actual.....	43
Tabla 11 Valor que cancela como interés del crédito.....	44
Tabla 12 Frecuencia con la que realiza sus préstamos.....	45
Tabla 13 Grado de aceptación en la creación del Fondo de empleados.....	46
Tabla 14 Disposición a afiliarse al Fondo de empleados .....	47
Tabla 15 Servicios que debe ofrecer el fondo de empleados.....	49
Tabla 16 De necesitar un crédito cuál sería su valor.....	50
Tabla 17 Monto de la cuota de afiliación al Fondo de empleados .....	51
Tabla 18 Porcentaje de su salario para ahorrar y contribuir en un fondo .....	52
Tabla 19. Proyección análisis de la demanda.....	55
Tabla 20 Proyección de precios de afiliación.....	58
Tabla 21 Proyección valor del aporte mensual.....	58
Tabla 22 Costos variables mensuales.....	59
Tabla 23 Costos fijos mensuales.....	61
Tabla 24 Proyección capacidad del proyecto.....	61
Tabla 25 Recurso humano requerido.....	62

Tabla 26 Muebles y Enseres.....	62
Tabla 27 Equipo de computación y comunicación.....	62
Tabla 28 Implementos de oficina.....	63
Tabla 29 Flujo grama para proceso de afiliación.....	64
Tabla 30 Flujo grama para proceso de préstamo.....	65
Tabla 31 Flujo grama para proceso de convenio.....	65
Tabla 32 Flujo grama para proceso de ahorros.....	66
Tabla 33 Proceso de servicios.....	66
Tabla 34 Modalidades der crédito.....	158
Tabla 35 Muebles y enseres .....	166
Tabla 36 Equipo de computación y comunicación.....	167
Tabla 37 Inversiones diferidas .....	167
Tabla 38 Valor de los aportes mensuales .....	168
Tabla 39 Valor afiliación mensual.....	168
Tabla 40 Salario revisor fiscal.....	170
Tabla 41 Proyección Gastos de Personal.....	171
Tabla 42 Gastos generales.....	171
Tabla 43 Proyección gastos generales incremento del 10% anual.....	172
Tabla 44 Resumen de la Proyección de Gastos .....	173
Tabla 45 Balance general - inicial presupuestado.....	173
Tabla 46 Depreciación de Equipos de computación y comunicación.....	174
Tabla 47 Amortización de Diferidos .....	175
Tabla 48 Determinación de los ingresos por afiliación y aporte al fondo.....	176
Tabla 49 Determinación de los costos totales anuales.....	176
Tabla 50 Estado de resultados.....	177
Tabla 51 Flujo de Caja.....	178
Tabla 52 Flujo de la inversión.....	178



Tabla 53 Flujo de efectivo.....	179
Tabla 54 Punto de equilibrio.....	180

## Lista de figuras

Figura 1. Estado civil funcionarios del establecimiento penitenciario de Ocaña.....	35
Figura 2. Número de integrantes del grupo familiar.....	36
Figura 3. Tipo de vivienda que posee.....	37
Figura 4. Nivel educativo.....	38
Figura 5. Tipo de contratación laboral.....	39
Figura 6. Rango salarial.....	40
Figura 7. Ingresos adicionales de los funcionarios del establecimiento penitenciario.....	41
Figura 8. Necesidades básicas a las que destina un mayor porcentaje del salario.....	42
Figura 9. Entidad financiera o persona natural con la que se tiene algún crédito.....	43
Figura 10. Valor del crédito actual.....	44
Figura 11. Valor que cancela como interés del crédito.....	45
Figura 12. Frecuencia con la que realiza sus préstamos.....	46
Figura 13. Grado de aceptación en la creación del Fondo de empleados.....	47
Figura 14. Disposición a afiliarse al Fondo de empleados para los funcionarios.....	48
Figura 15. Servicios que debe ofrecer el fondo de empleados.....	49
Figura 16. De necesitar un crédito cuál sería su valor.....	50
Figura 17. Monto de la cuota de afiliación al Fondo de empleados.....	51
Figura 18. Porcentaje de su salario para ahorrar y contribuir en un fondo.....	52
Figura.19 Organigrama del fondo de empleados del establecimiento penitenciario.....	73

## Resumen

El estudio de factibilidad para la creación del fondo de empleados del establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Ocaña, comprende una serie de etapas que demuestran el grado de conveniencia o inconveniencia. Buscando el aprovechamiento del mercado objetivo el cual está reflejado en el número de funcionarios del establecimiento penitenciario, así como también la existencia de satisfacer 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 los funcionarios del establecimiento penitenciario de Ocaña, con estas dimensiones los funcionarios a través de una encuesta afirmaron que de crearse el fondo de empleados en la ciudad, estarían en un 80% 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 la parte administrativa del establecimiento penitenciario. Dicha área 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

El principio o fundamento de la economía solidaria afirma que la introducción de niveles crecientes y cualitativamente de solidaridad en las actividades, tanto en las empresas como en los mercados y las políticas públicas, incrementa la eficiencia micro y macroeconómica, generando un conjunto de beneficios sociales y culturales que favorecen a toda la sociedad. Por ello, toma fuerza la teoría de crear nuevas formas de economía solidaria en las organizaciones, como medio fundamental para el disfrute de una estabilidad financiera de quienes hacen parte de las mismas. Una forma de esta economía son los fondos de empleados, que velan por los intereses y el bienestar de los mismos, y de su integración.

En el presente proyecto de grado se determina la viabilidad económica, entendida ésta como un estudio de posibilidades de ahorro de los asociados o futuros integrantes de la organización asociativa; adherida a la pertinencia social, en pro del fortalecimiento solidario, con el objeto que sus asociados mejoren su situación personal haciéndose extensivo a sus familias; igualmente se pretende establecer el componente administrativo, técnico y financiero, en este proyecto social, que se diferencia de otros tipos de proyectos ya que este busca un beneficio colectivo, asociativo y solidario.

Los estudios realizados en cada una de sus fases demuestran que este es un proyecto es viable y auto sostenible, a pesar de ser un organización sin ánimo de lucro; pretendiendo dar solución a problemas de carácter social dirigidos a una comunidad específica que tiene un vínculo común ser funcionarios del establecimiento penitenciario de Ocaña.

# **Capítulo 1. Propuesta para la creación de un fondo de empleados del establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Ocaña**

## **1.1 Planteamiento del problema**

El Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de la ciudad de Ocaña, tiene una planta de personal conformada por 81 funcionarios, la cual está integrada por 71 funcionarios del cuerpo de custodia y vigilancia y 10 funcionarios administrativos. Estos funcionarios cuentan con estabilidad laboral y un rango salarial que oscila entre tres y cuatro salarios mínimos mensuales legales vigentes, destinando su salario para cubrir las necesidades básicas y los compromisos adquiridos por la compra de bienes y servicios. Se observa que de manera habitual recurren a créditos con terceros para cubrir gastos adicionales o no planeados, manejando un crédito extra bancario.

Es de anotar que el establecimiento no cuenta con rublos o recursos para invertir en la parte educativa, recreativa y social de los funcionarios, ni con un sistema de ahorro y crédito propios, situación que viene generando un inadecuado clima organizacional, que trae consecuencias en las relaciones interpersonales, en la seguridad del penal, en la resocialización del personal de internos y en la atención de sus clientes externos e internos.

En la actualidad existe un casino de empleados, que es administrado por un funcionario de manera empírica, sin ánimo de lucro y sus utilidades se reinvierten en beneficio de los trabajadores. Por directrices de la dirección general INPEC, este tipo de establecimientos

(casinos de empleados) tienen que estar administrados por un tercero o por una asociación, un fondo o cooperativa legalmente constituida, en vista de lo anterior la dirección del establecimiento ordena el cierre del casino de funcionarios hasta tanto no se realice el procedimiento establecido para su administración. Situación que va a generar un detrimento en el bienestar social y en la calidad de vida de los trabajadores.

Por la falta de un sistema que integre a los funcionarios en actividades de bienestar laboral, social y de una cultura de ahorro propios, que genere un bienestar integral para los funcionarios se hace necesario la implementación de una estrategia asociativa que permita articular iniciativas de cooperación, solidaridad, bienestar social y ayuda mutua, por lo que se requiere pensar en la creación de un fondo de empleados; considerando que se cuenta con funcionarios administrativos y del cuerpo de custodia y vigilancia suficientes para su creación, además porque los recursos de este fondo serán para beneficio de los asociados y no de otra entidad financiera, recursos que se invertirán en la parte educativa, recreativa y social de sus asociados y su familia.

Se diagnostican las diferentes situaciones con base en las entrevistas realizadas con funcionarios del establecimiento penitenciario por los autores del proyecto.

## **1.2 Formulación del problema**

¿Es factible la creación de un fondo de empleados para los funcionarios del establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de la ciudad de Ocaña?

### **1.3 Objetivo**

**1.3.1 General.** Plantear la propuesta de Creación de un Fondo de Empleados del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de la ciudad de Ocaña.

**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 para determinar su funcionamiento.

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

Los fondos de empleados son empresas asociativas que se han convertido no solo en una opción de ahorro, sino también en la mejor forma para que los trabajadores puedan acceder a otros servicios de protección y bienestar social a bajos costos.

El fondo de empleados será un sistema de ahorro propio que van a tener los funcionarios del establecimiento, además prestara servicios de crédito, con tasas de interés de alto contenido social y es la mejor estrategia para fortalecer el clima organizacional, ya que se reactivaran las actividades de bienestar social e integración de funcionarios y sus familias.

En vista de lo anterior y para mejorar los ingresos y poder solventar los gastos de la familia, en particular aquellos de necesidad inmediata o de emergencia que en muchos casos los obliga a adquirir deudas con altos intereses del crédito extra bancario. Se hace necesario pensar en iniciativas más favorables para mejorar el nivel de vida del trabajador, con la constitución de una estrategia asociativa, un fondo de empleados que propicie entre los trabajadores el fortalecimiento de lazos de compañerismo que permitan generar bienestar mediante la oferta de diferentes servicios que redunde en el desarrollo sus actividades laborales, económicas y familiares.

Para acceder a los beneficios que ofrece el fondo, se tendrá que cancelar una cuota de afiliación, dineros que conformaran y fortalecerán el capital del fondo, así mismo cada asociado debe cancelar un aporte mensual correspondiente a un porcentaje del salario básico

mensual devengado.

Para los autores 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 un estudio técnico, una evaluación social y ambiental, la evaluación de un estudio financiero y 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, 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 la propuesta para la creación de un Fondo de Empleados del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de la ciudad de Ocaña N.S, razón por la cual se acudirá a un esquema temático así: Fondo de empleados, economía solidaria, empresa asociativa, crédito, sin ánimo de lucro, despliegue administrativo, incluyendo las etapas de planeación, organización, dirección y control, como también aspectos muy

importantes como son los económicos, financieros, actividad económica y los objetivos específicos.

**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 o la misma disponibilidad de los funcionarios del establecimiento penitenciario por los horarios que manejan, para crear el Fondo de Empleados, razón por la cual se harán diversos intentos para lograr la consecución de dichos datos o la motivación del personal.

**1.5.3 Temporal.** De acuerdo al cronograma de actividades para la realización del trabajo se contara con un tiempo de ocho semanas.

**1.5.4 Geográfica.** El proyecto se realizara en el área urbana de la ciudad de Ocaña N.S., más concretamente en el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Ocaña “EPMSCO”

## Capítulo 2. Marco referencial

### 2.1 Marco histórico

**2.1.1 Orígenes del cooperativismo a nivel internacional.** Como referencia histórica contamos con la revolución industrial que no fue solamente una revolución política, fue una revolución tecnológica, dejando desprotegidos a los trabajadores, lo que origino el nacimiento de organizaciones de orden social y económico, entre ellas las cooperativas en Inglaterra.

La poca oferta de empleo, ocasiona el aumento del desempleo y el pago irrisorio por las labores realizadas, llevándolos a solicitar créditos para suplir sus necesidades básicas, situación que fue aprovechada por los acreedores quienes ofrecían productos de mala calidad a precios altos. Situación que origino que los trabajadores pensaran en unir sus esfuerzos para convertirse en sus propios proveedores, creándose así la idea de las cooperativas de consumo, movieron a otros grupos de trabajadores a organizarse en cooperativas de producción y trabajo, que hoy se denominan trabajo asociado.

Fue así que en la ciudad de Rochdale (Inglaterra), se creó la primera cooperativa para el suministro de artículos de primera necesidad, con un pequeño capital de 28 libras esterlinas, logrando crear la sociedad denominada "De los Probos Pioneros de Rochdale", la que día a día fue creciendo e incluyendo en su organización a muchas personas de localidades.

Su éxito se basó en los principios que instituyeron para su funcionamiento; Igualdad de

sexos entre los miembros, voto por integrante, 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. El importante crecimiento debe atribuirse al valor de las ideas y a la fidelidad que estos iniciadores tuvieron para con esas ideas. (Muñoz, 2004)

Con la dirección de Hernán Shulze-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.

Las cooperativas de producción y trabajo prosperaron en Francia, 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)

En la ciudad de México en el año de 1873, se organiza 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 CREAMAM (2015).

El General Rafael Uribe Uribe, planteó las ideas cooperativas como parte de su pensamiento sobre el socialismo democrático 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, donde se habló de 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 (2012).

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 en 1981 se transforma en DANCOOP y en 1998 en la Superintendencia de Economía Solidaria. (p.2)

El FONDOCCIDENTE (2010) afirman:

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 ahorran 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 la Fundación Sociedad solidaria “FUNSSOL” (2010) afirma:

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.** 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.

A nivel nacional los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y carcelario cuenta con un Fondo de empleados “Feinpec”, que tiene su base principal en la ciudad de Bogotá, el cual fue creado en el año 2004, es una empresa de economía solidaria, que brinda a sus afiliados la posibilidad de tener un ahorro programado, acceso a créditos, descuentos en convenios, seguros para vehículos y exequiales y bienestar social.

Así mismo existen fondos de empleados en diferentes establecimientos penitenciarios y carcelarios del país como son; El Fondo de Empleados Cárcel Manizales “Foecam”, Fondo de Empleados de la Cárcel del Distrito Judicial de Buga “Fondecar”, Fondo de Empleados Inpec Popayán y el Fondo de Empleados de la Cárcel de Cali “Fonecc”. Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC (2016).

**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 a delante 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 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 Publico De Ocaña, con domicilio Calle 12 No. 12-43 Of. 304, teléfono de contacto 5695450, es una organización de economía solidaria y 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

La presente investigación se soporta en los siguientes referentes conceptuales:

**2.2.1 Economía solidaria.** Según Razeto (1998) afirma que “La economía solidaria o economía de solidaridad es una búsqueda teórica y práctica de formas alternativas de hacer economía, basadas en la solidaridad y el trabajo” (p.1).

**Excedente económico solidario:** Es en mayor valor obtenido por una empresa de economía solidaria como fruto de su actividad. Se obtiene de hallar la diferencia de los ingresos y los costos de la actividad asociativa. Si la diferencia es positiva existe excedente solidario y los cooperados tienen derecho a percibir retornos.

**2.2.1.1 Empresa de economía solidaria.** Zabala (2008) afirma “Se entienden como diversos tipos de actividad económica basados en la asociación voluntaria, en la propiedad común de los medios de producción, en la gestión colectiva, en el poder ejercido por la comunidad de trabajadores y en el esfuerzo mutuo, en pro de intereses comunes” (p.5).

**2.2.2 Fondos de empleados.** Hincapié y Lopera (2004) afirma:

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.

**2.2.3 Estudio de mercado.** Para Trenzano y Nadal (1997), El estudio de mercado consiste en una iniciativa empresarial con el fin de hacerse una idea sobre la viabilidad comercial de una actividad económica. Se debe tener en cuenta: Diagnosticar que datos se requieran, obtener dichos datos y analizarlos, que estos datos estén científicamente determinados o que sean

objetivos y que sirvan realmente en la toma de decisiones, en base a reducir el riesgo a equivocarse. (p.17)

**2.2.4 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.

**2.2.5 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.

**2.2.6 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. Salazar y Orozco (2006) afirman:

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.

Para comprender cómo se desarrolla el estudio económico es necesario entender lo 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 que 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. Según Miranda, (2005) afirma que “Es el proceso en el desarrollo de un plan de negocio

**2.2.7 La evaluación social y ambiental.** Sirve para identificar, prevenir e interpretar los impactos ambientales que producirá un proyecto en su entorno en caso de ser ejecutado.

Fernández (2009), manifiesta que “el impacto ambiental es la alteración del medio ambiente, resultado de una actividad y entendida como la diferencia del entorno con y sin proyecto”. (p.25)

### **2.3. Marco legal**

Este proyecto contara con el siguiente marco normativo:

Como lo expresa la Constitución Política de Colombia (1991), en su articulado se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad, así mismo los trabajadores y empleadores tienen el derecho a constituir sindicatos y asociaciones, reconociendo su constitución con la simple acta de constitución. Para regular las relaciones laborales se cuenta con el derecho de negociación colectiva.

La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley. (p.29, 58, 324)

El modelo de economía solidaria se inicia con la Ley 79 de 1988, que crea DANSOCIAL, entidad que organizó las formas de cooperativismo, asociación mutual y fondo de empleados. Un año después con la Ley 454 de 1998, se crea la Superintendencia de Economía Solidaria, se reactivó la confianza en el sector solidario, 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 las que se encuentran los fondos de empleados, que son entes no sujetos a normas sobre actividades financieras, pero sí a la normatividad especial contenida en el Decreto 1481 de 1989.

**2.3.1 Decreto 1481 de 1989.** Es 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” , que reglamento el artículo 131 de la Ley 79 de 1988.

Esta norma 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”.

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”

En este Decreto 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.

**2.3.1.3 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.

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

**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 impresión

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 Comité de control social.** 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.

**2.3.1.5 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.

**2.3.1.6 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.

**2.3.1.7 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.

**2.3.1.8 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.

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.

## 2.4 Marco contextual

Se establecen los datos por la realización de la entrevista con el Comandante de Vigilancia del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Ocaña. Inspector Peña (2016) quien afirma:

La Cárcel del Circuito de Ocaña, se inició en la calle 10 con carrera 12, donde actualmente está situado el Hotel Hacaritama, en su infraestructura contaba con dos patios, un taller y el rancho (sitio donde les preparaba los alimentos), no contaba con servicios médicos, ante cualquier emergencia eran llevados directamente al hospital, no existía la asistencia social al recluso ni la sección educativa.

En 1960 el Municipio de Ocaña, decide donar el terreno donde actualmente funciona, posee dos patios, cuatro dormitorios, un alojamiento para mujeres con patio; sección de sanidad, la unidad de tratamiento especial, escuela, capilla, taller, granja, cancha de microfútbol y un expendio que abastece al personal de internos de elementos de primera necesidad.

Desde el 9 de mayo de 2002, deja de denominarse Cárcel del Circuito de Ocaña y bajo la Resolución Nro. 1388 del INPEC, pasa a ser Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Ocaña, con el fin de ajustar la categoría de establecimiento penitenciario, acorde con la estructura orgánica del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC.

El Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelaria de Ocaña tiene por objeto ejercer la vigilancia, custodia, atención y tratamiento de las personas privadas de la libertad, de conformidad con las políticas establecidas por el Gobierno nacional y el ordenamiento jurídico, en el marco de la promoción, respeto y protección de los derechos humanos.

La institución para brindar los servicios de tratamiento penitenciario, atención sicosocial y de seguridad, está dividida en las áreas de trabajo como son: Área de Dirección, Área de Comando de Vigilancia (Compañía de servicios Bolívar, Santander y Caldas), Área Financiera, área de Tratamiento y Desarrollo (área de talleres, educativas, trabajo social), Área Jurídica, Área Talento Humano, Área de Planeación y Almacén.

**Misión.** Contribuir al desarrollo y resignificación de las potencialidades de las personas privadas de la libertad, a través de los servicios de tratamiento penitenciario, atención básica y seguridad, fundamentados en el respeto de los derechos humanos.

**Visión.** El INPEC será reconocido por su contribución a la justicia, mediante la prestación de los servicios de seguridad penitenciaria y carcelaria, atención básica, resocialización y rehabilitación de la población reclusa, con el soporte de una gestión efectiva, innovadora y transparente, e integrado por un talento humano competente y comprometido con el país y la sociedad.

El Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Ocaña “EPMSCO”, tiene capacidad para albergar a 198 persona privadas de la libertad; existen actualmente 404 hombres y 10 mujeres, para un total de 414, con un 1095% de hacinamiento.

El personal del cuerpo de custodia y vigilancia y personal administrativo, no cuentan con una organización o asociación a nivel local que propenda por el bienestar de estos y de su familia. En la actualidad se vienen presentando falencias en la prestación de los servicios de cafetería y alimentación, ya que el establecimiento requiere con urgencia que los servicios que se están prestando de manera informal sean administrados por una asociación de funcionarios o por un tercero.

Existiendo la oportunidad para creación de estas organizaciones, ya que el número de funcionarios es considerable, además la gran mayoría se encuentran capacitados en diferentes áreas, siendo idóneo para su administrar tales organizaciones. Los funcionarios se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

- Administrativos

01 funcionario de libre nombramiento y remoción

06 funcionarios en carrera administrativa

03 funcionarios en provisionalidad

- Cuerpo de Custodia y Vigilancia

02 Inspectores

02 Distinguidos

07 Dragoneantes Femeninas

56 Dragoneantes Masculinos

03 Dragoneantes Vacaciones

01 Dragoneante incapacitado



## Capítulo 3. Diseño metodológico

### 3.1. Tipo de investigación

La investigación descriptiva, la define Méndez (2001) como “El estudio del segundo nivel de conocimiento que identifica las características del universo de investigación, señala formas de conducta, establece comportamientos concretos y descubre y comprueba asociación entre variables” (p.137).

Teniendo como base este concepto, la investigación que se llevara a cabo en este proyecto es de tipo descriptivo, porque:

- Se identifican las características, las formas de conducta y actitudes del universo investigado. Es decir, los elementos, componentes y situación actual de los funcionarios del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Ocaña, que inciden de forma directa e indirecta en la satisfacción de los funcionarios y sus familias.
- Define claramente que va a medir y como va a lograr la precisión en esa medición.
- Permite la aplicación de técnicas específicas de recolección de información como observación, cuestionarios, entrevistas, informes y documentos ya elaborados en otras investigaciones para la medición del problema de investigación.

### 3.2. Población

La población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados,

es los 81 funcionarios que laboran en el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Ocaña “EPMSCO”, los cuales según dato suministrado por la jefe del área de Talento Humano, se encuentran distribuidos así: Personal del cuerpo de custodia y vigilancia 71 y personal administrativo 10.

### **3.3. Muestra**

Para analizar la viabilidad de la creación del fondo de empleados del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Ocaña “EPMSCO”, se trabajará con la totalidad de la población (81 funcionarios) con el fin de recopilar de una manera efectiva las percepciones de los trabajadores. Por lo tanto por lo reducido de la población, no se hace necesario la aplicación de métodos de muestreo.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

La técnica para la recolección de información será la encuesta, y el instrumento a utilizar para el análisis de la información es el cuestionario. Teniendo en cuenta que el objetivo y diseño de estos métodos es el de conocer la viabilidad de la creación del fondo de empleados del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Ocaña “EPMSCO”, se analizarán las variables como; Aspectos sociales, ingreso económico, ahorro, distribución del ingreso y asociatividad, que permitirán hacer un mejor análisis de los resultados y serán la base para el diseño de las estrategias de mejora.

**Fuentes primarias.** Se utilizará la encuesta para la identificación de los futuros asociados del Fondo de Empleados, se aplicara al total de la población para una mayor confiabilidad.

De igual forma, se obtendrán datos relacionados con algunas características sociales y también económicas de los empleados a partir de información proporcionada por la jefatura de talento humano del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Ocaña.

**Fuentes secundarias.** Estarán constituidas por información contenida en libros, documentos, revistas, consultas en la web, además, de entrevistas con funcionarios y observación directa; igualmente se hará uso de diferentes normativas que regulan las entidades asociativas y los fondos de empleados.

### **3.5 Procesamiento y análisis de la información**

Los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento de recolección de la información serán analizados y consignados en el informe final de forma cuantitativa y cualitativamente, a través de tablas y cuadros, mediante la interpretación de los datos numéricos y el análisis de cada respuesta de forma cualitativa.

## Capítulo 4. Resultados

Esta sección corresponde al estudio de factibilidad para la creación de un fondo de empleados para los funcionarios del establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de la ciudad de Ocaña, con base en los resultados de la encuesta aplicada a los 81 empleados del establecimiento.

### 4.1 Estudio de mercados

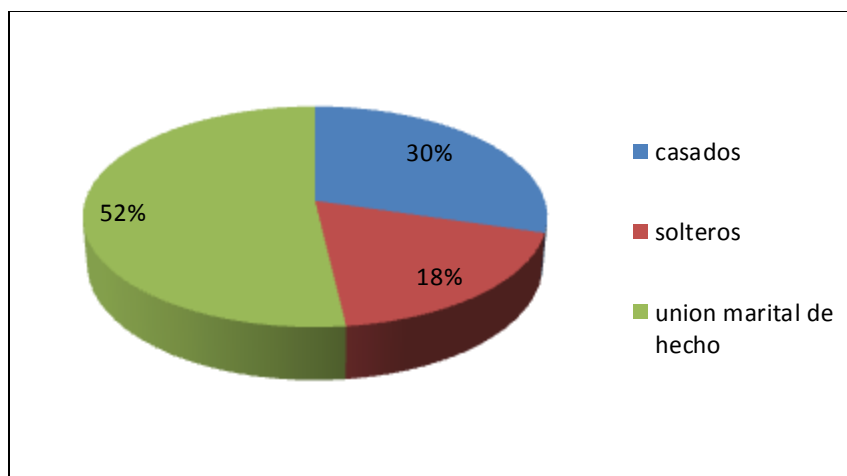
#### Aspectos sociales

**Tabla 1**

*Estado civil*

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Casado	24	30%
Soltero	15	18%
Unión marital de hecho	42	52%
Total	81	100%

**Nota.** En la presente tabla muestra se puede observar que el 52% de los encuestados manifiestan que su estado civil es unión marital de hecho, en tanto que el 24% son casados y solamente el 18% son solteros. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña



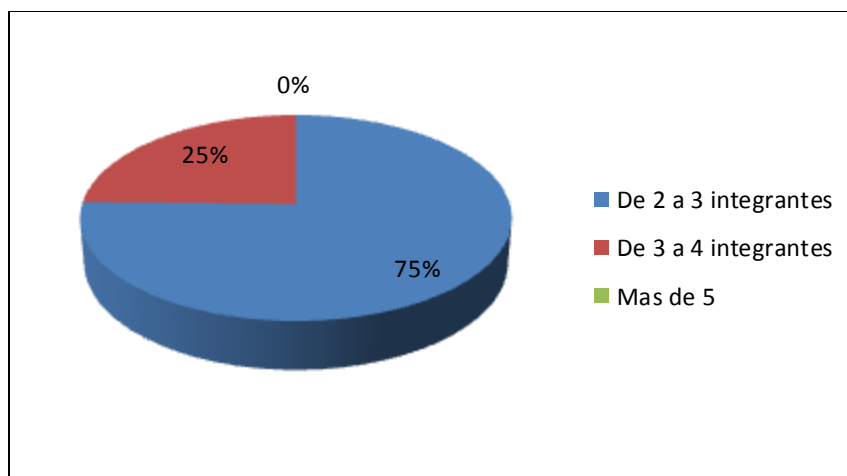
**Figura 1.** Estado civil funcionarios del establecimiento penitenciario de Ocaña. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña

**Tabla 2**

*Número de integrantes del grupo familiar*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
De 2 a 3 integrantes	61	75%
De 3 a 4 integrantes	20	25%
Más de 5	0	0%
Total	81	100%

**Nota.** La presente tabla muestra que el 75% del personal encuestado manifiesta que su grupo familiar está compuesto entre 2 y 3 integrantes y el 25% restante comunican que su grupo familiar está conformado entre 4 a 5 integrantes. Con el resultado anterior se puede inferir que los potenciales usuarios, tendrán una buena posibilidad de ahorro. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña.



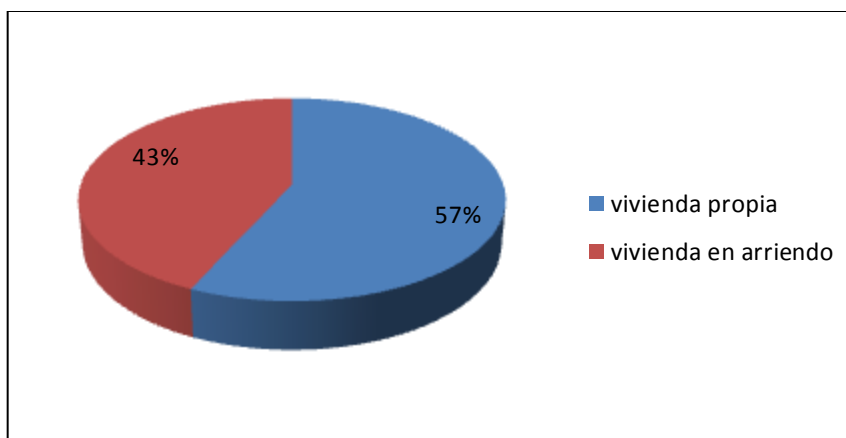
**Figura 2.** Número de integrantes del grupo familiar. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña

**Tabla 3**

*Tipo de vivienda que posee*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Vivienda propia	46	57%
Vivienda en arriendo	35	43%
Total	81	100%

**Nota.** En la presente tabla muestra se puede determinar que el 57% de los encuestados manifiestan poseer casa propia, mientras que el 43% paga arriendo por su casa de habitación. Lo que indica que por el pago del arriendo se presenten dificultades para suplir sus necesidades básicas. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña.



**Figura 3.** Tipo de vivienda que posee. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña

**Tabla 4**

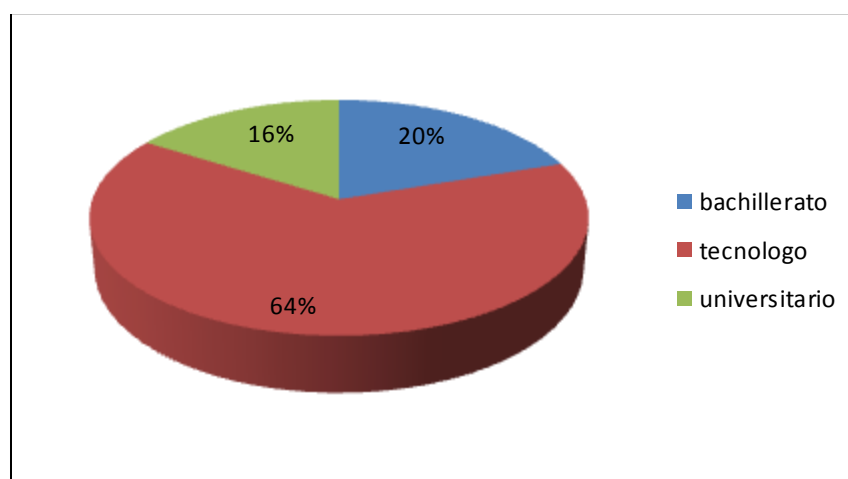
*Nivel educativo*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	16	20%
Tecnólogo	52	64%
universitario	13	16%
Total	81	100%

**Nota.** La presente tabla muestra el nivel educativo que poseen los funcionarios del establecimiento penitenciario. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario y carcelario de la ciudad de Ocaña.

En cuanto a este ítem el estudio refleja que 64% de los encuestados tienen formación media son tecnólogos, un 20% de básica media bachillerato y el porcentaje restante es decir el 16% tiene formación educativa universitaria, así la formación de los potenciales usuarios del Fondo de Empleados hará que se genere una mejor aprehensión de los objetivos y los

beneficios a los que pueden acceder.



**Figura 4.** Nivel educativo. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña

**Tabla 5**

*Tipo de contratación laboral*

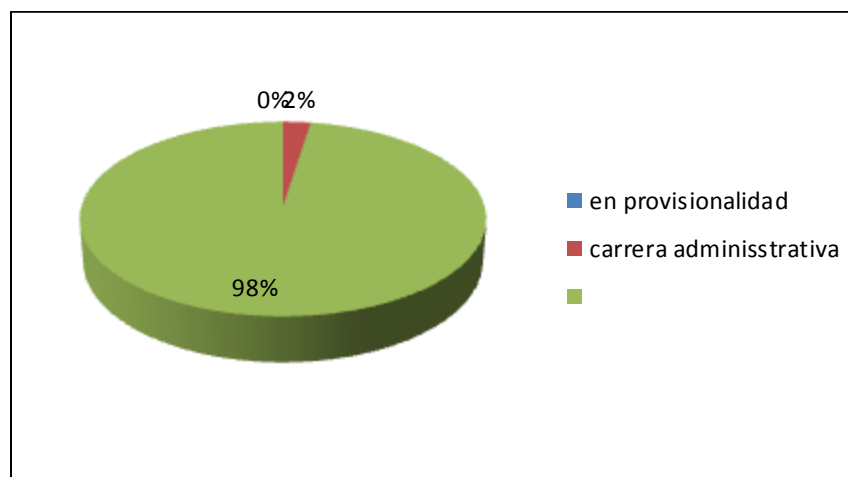
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Contrato	0	0%
En provisionalidad	2	2%
Carrera administrativa	79	987%
Total	81	100%

**Nota.** La presente tabla muestra el tipo de contratación laboral que tienen las personas que laboran en el establecimiento penitenciario. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario y carcelario de la ciudad de Ocaña.

Cuando se consulta sobre la vinculación laboral, se identifica que la mayoría de los



funcionarios encuestados pertenecen a la carrera administrativa 1 el 98% y en una menor proporción el 2% están laborando en provisionalidad.



**Figura 5.** Tipo de contratación laboral. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña

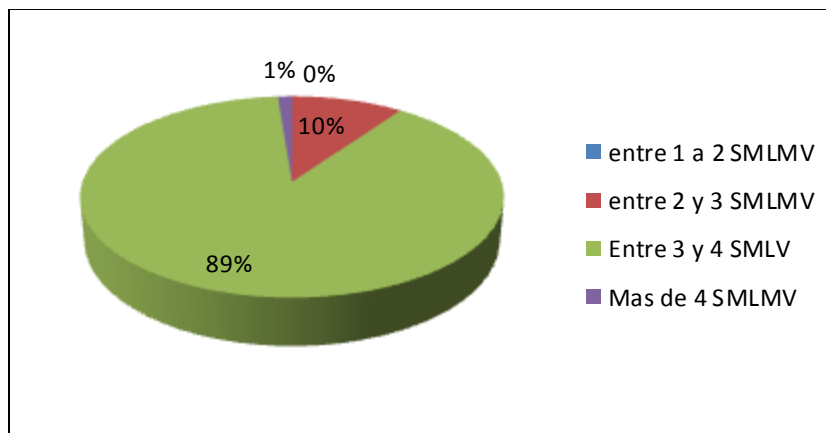
**Tabla 6**

*Rango salarial*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Entre 1 a 2 SMLV	0	0%
Entre 2 a 3 SMLV	8	10%
Entre 3 y 4 SMLV	72	89%
Más de 4 SMLV	1	1%
Total	81	100%

**Nota.** La presente tabla muestra el rango salarial de los funcionarios del establecimiento penitenciario. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario y carcelario de la ciudad de Ocaña

Una proporción mayoritaria de los encuestados manifiestan que su salario se encuentran entre tres y cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes, representados por el 89%, el 10% informan que su salario esta entre dos y tres salarios mínimos legales mensuales vigentes y el 1% manifiestan que su salario es de más de cuatro salarios mínimos legales mensuales.



**Figura 6.** Rango salarial. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña

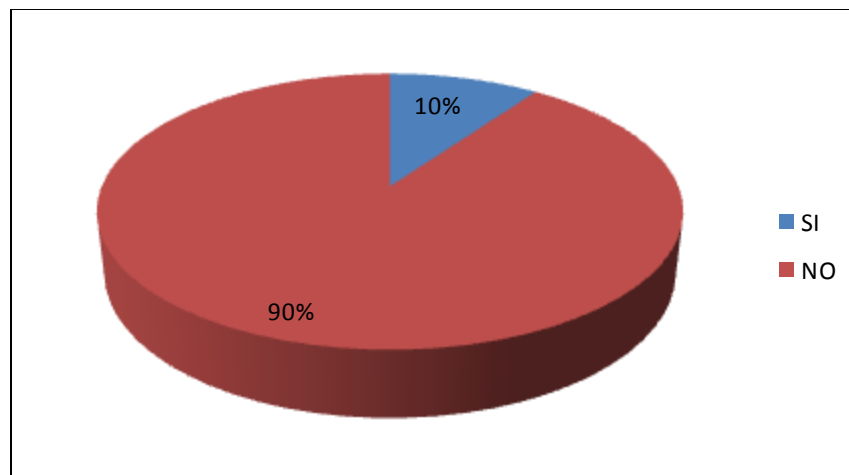
**Tabla 7**

*Ingresos adicionales de los funcionarios del establecimiento penitenciario de Ocaña*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	10%
NO	73	90%
Total	81	100%

**Nota.** La presente tabla muestra el ingreso adicional, que tienen los funcionarios del establecimiento penitenciario. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario y carcelario de la ciudad de Ocaña

Se puede observar que el 90% de los encuestados no recibe ingresos adicionales y el 10% 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 y las obligaciones que tienen.



**Figura 7.** Ingresos adicionales de los funcionarios del establecimiento penitenciario de Ocaña.

Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña

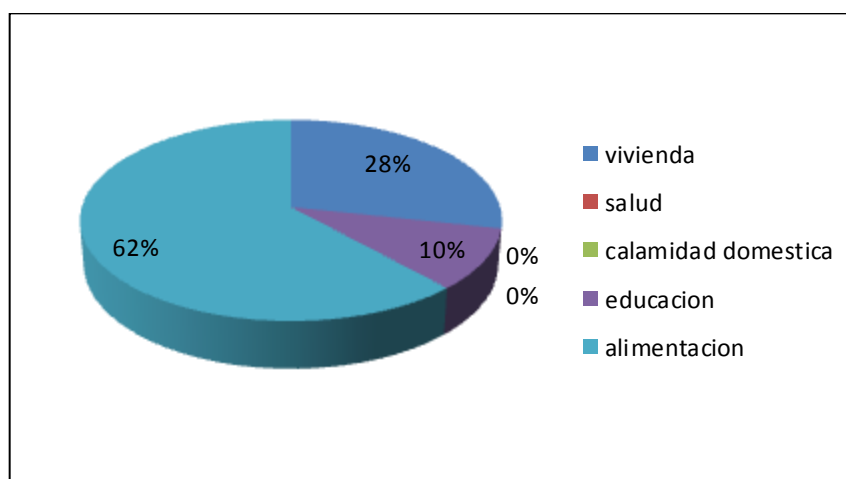
**Tabla 8**

*Necesidades básicas a las que destina un mayor porcentaje del salario*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Vivienda	23	28%
Salud	0	0%
Calamidad domestica	0	0%
Educación	8	10%
Alimentación	50	62%
Otra cual	0	0%
Total	81	100%

**Nota.** La presente tabla muestra la distribución de los ingresos que realizan los funcionarios del establecimiento penitenciario. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario y carcelario de la ciudad de Ocaña

El estudio arroja que la mayoría de los encuestados invierten sus ingresos en alimentación, alcanzando un porcentaje del 62%, el 28% en vivienda y una mínima parte el 10% en educación. Dejando claro que cuando se presenten novedades en salud o calamidad familiar, se debe realizar ajustes al presupuesto designado.



**Figura 8.** Necesidades básicas a las que destina un mayor porcentaje del salario. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña

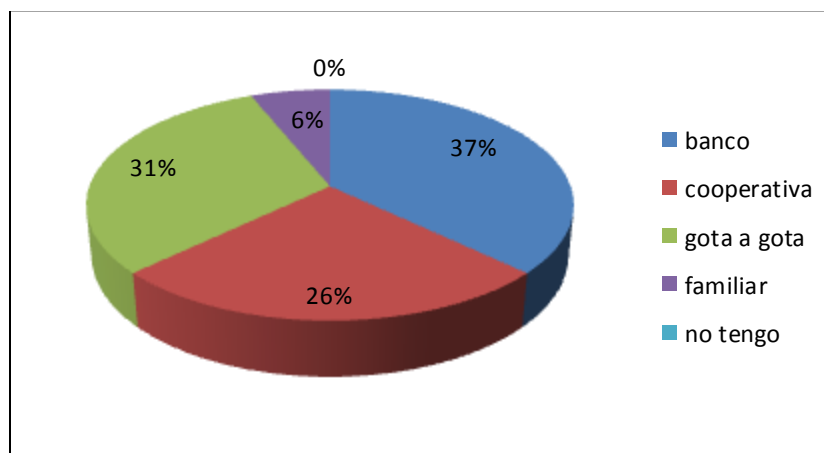
**Tabla 9**

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

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Banco	30	37%
Cooperativa	21	26%
Modalidad Gota a Gota	25	31%
Familiar	5	6%
No tengo	0	0%
Total	81	100%

**Nota.** La presente tabla muestra las entidades financieras o particulares con los cuales los funcionarios del establecimiento penitenciario. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario y carcelario de la ciudad de Ocaña.

La gran mayoría el 37% de los encuestados manifiestan que tiene un préstamo con los bancos, el 31% informan que tienen crédito con los famosos gota a gota, por la facilidad de acceder a ellos, el 26% manifiestan que tienen crédito con cooperativas y un 6% con algún familiar. Con lo anterior se demuestra que los funcionarios continuamente están realizando créditos que en muchas ocasiones los adquieren de manera informal con los gota a gota.



**Figura 9.** Entidad financiera o persona natural con la que se tiene algún crédito. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña

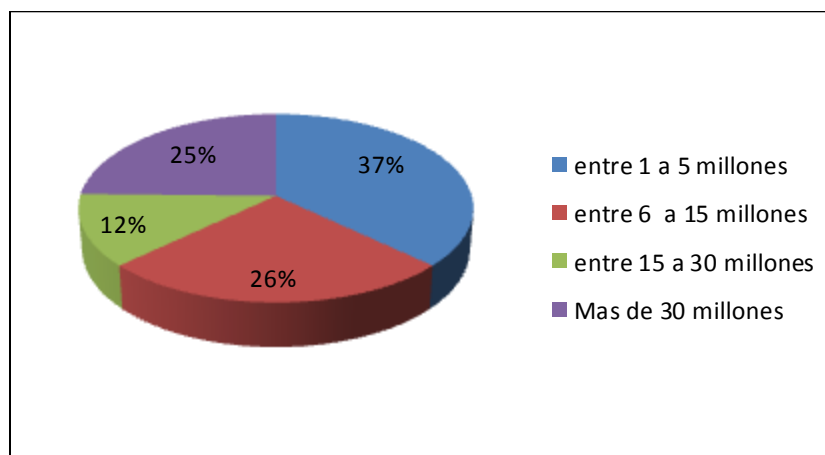
**Tabla 10**

*Valor del crédito actual.*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 Millones	30	37%
De 6 a 15 Millones	21	26%
De 15 a 30 Millones	10	10%
Más de 30 Millones	20	27%
Total	81	100%

**Nota.** La presente tabla muestra el valor del crédito actual que tiene n los funcionarios del establecimiento penitenciario con las entidades financieras o particulares. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario Ocaña.

La gran mayoría el 37% de los encuestados manifiestan que tiene un préstamo de entre 1 y 5 millones, el 27% informan que tienen un crédito por más de 28 millones, el 26% entre 6 a 15 millones y un 10% entre 15 a 30 millones.



**Figura 10.** Valor del crédito actual. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña

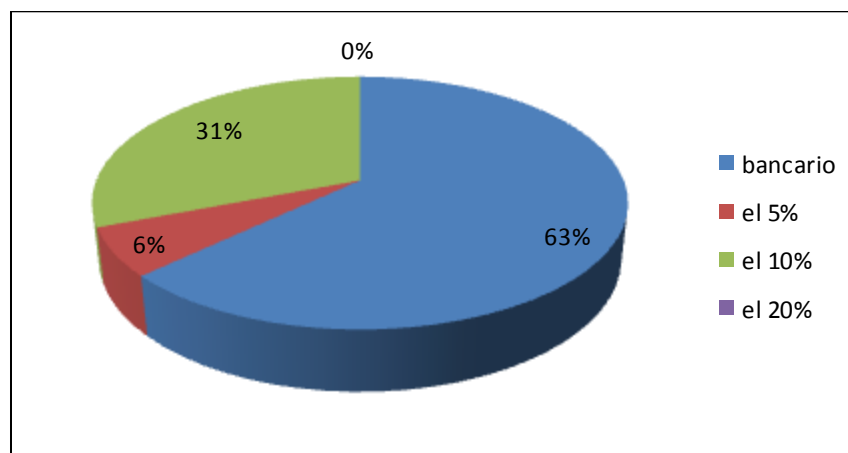
**Tabla 11**

*Interés que se cancelan por el crédito*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Bancario	51	63%
El 5%	5	6%
El 10%	25	31%
El 20%	0	0%
Total	81	100%

**Nota.** La presente tabla muestra el interés que se cancelan los funcionarios del establecimiento, ante las entidades financiera o personas naturales. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario y carcelario de la ciudad de Ocaña.

La mayoría el 63% de los encuestados manifiestan que cancelan un interés bancario conforme a la ley, el 31% cancelan un interés del 10%, porque estos créditos son informales los gota a gota y el 6% afirman que cancelan un interés del 5%, ya que estos son realizados con sus familiares.



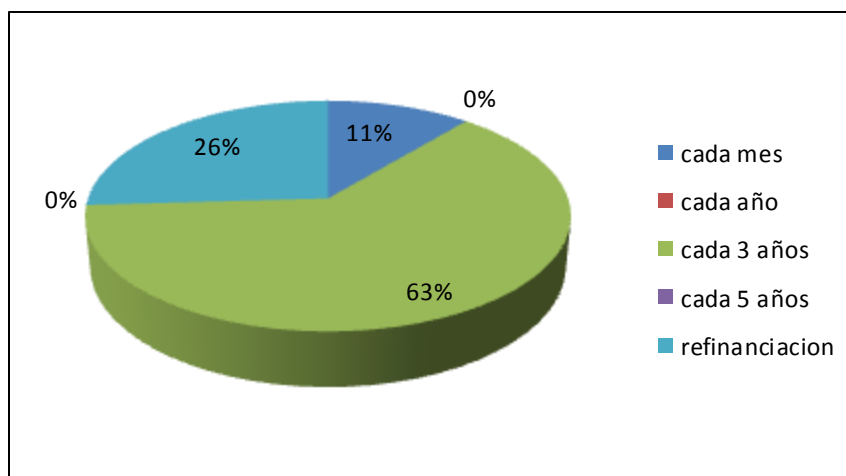
**Figura 11.** Interés que se cancelan por el crédito. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña

**Tabla 12**

*Frecuencia con la que realiza sus préstamos*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Cada mes	9	11%
Cada año	0	0%
Cada 3 años	51	63%
Cada 5 años	0	0%
Refinanciación	21	26%
Total	81	100%

**Nota.** La presente tabla muestra la frecuencia que tienen los funcionarios para solicitar créditos, el 63% de los encuestados manifiestan que realizan el crédito a un término de 3 años, el 26% informan que en muchas ocasiones se realiza una refinanciación sin tener en cuenta el tiempo y el 11% realizan el crédito de menor cuantía (hasta \$1.000.000) cada mes, una vez se cancelado, realizan otro crédito esto lo hacen con familiares, amigos o los gota a gota. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario y carcelario de la ciudad de Ocaña.





**Figura 12.** Frecuencia con la que realiza sus préstamos. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña

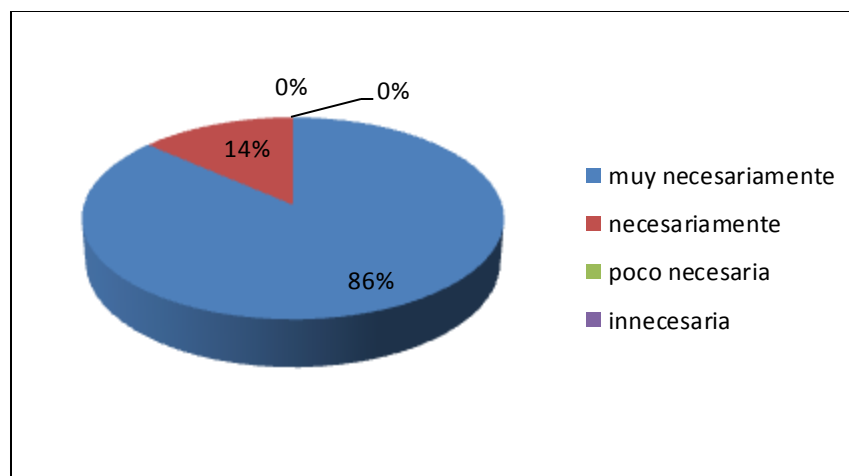
**Tabla 13**

*Grado de aceptación en la creación del Fondo*

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy necesaria	70	86%
Necesaria	11	14%
Poco necesaria	0	0%
Innecesaria	0	0%
Total	81	100%

**Nota.** En la presente tabla se da a conocer el grado de aceptación que tienen los funcionarios del establecimiento respecto de la creación de un fondo de empleados. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario y carcelario de 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 86% y con menor frecuencia necesaria en un 14%. 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. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña

**Tabla 14**

*Disposición a afiliarse al Fondo de empleados.*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Probablemente si	16	20%
Probablemente no	0	0%
Definitivamente si	65	80%
Definitivamente no	0	0%
Total	81	100%

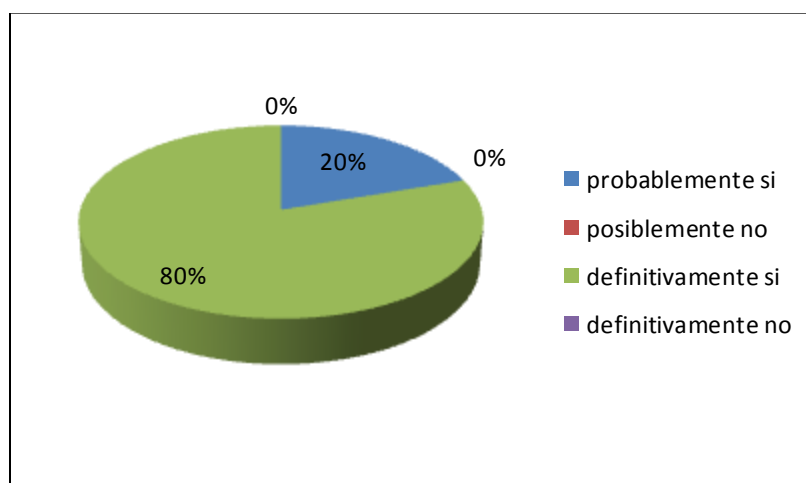
**Nota.** La presente tabla muestra la disposición de afiliación al fondo de empleados, por parte de los funcionarios del establecimiento. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario y carcelario de la ciudad de Ocaña.

El fondo de empleados del establecimiento penitenciario y carcelario de Ocaña, tendrá aplicabilidad siempre y cuando el mercado objetivo, que son los funcionarios del establecimiento, 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 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 los funcionarios del establecimiento penitenciario y carcelario 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 al Fondo de empleados para los funcionarios de establecimiento penitenciario de Ocaña. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del

establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña

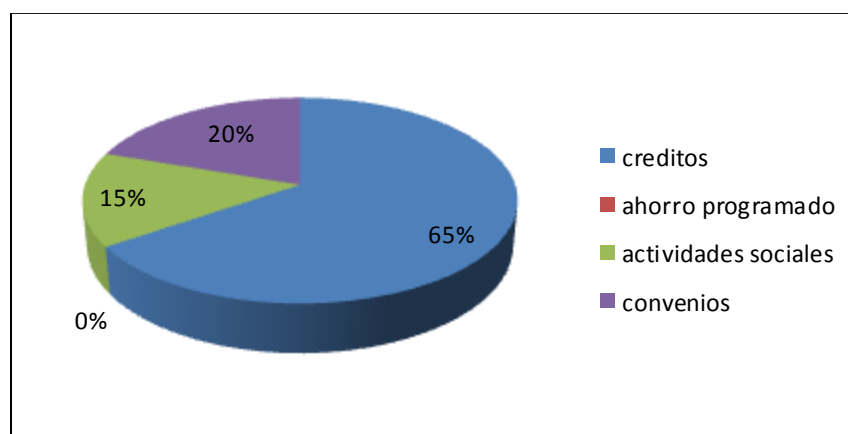
**Tabla 15**

*Servicios que debe ofrecer el fondo de empleados.*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Créditos	53	65%
Ahorro progresivo	0	0%
Actividad de bienestar social	12	15%
Convenios	16	20%
Total	81	100%

**Nota.** La presente tabla muestra los que debe ofrecer el fondo de empleados de los funcionarios del establecimiento. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario y carcelario de 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 créditos, convenio y actividades de bienestar social, 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. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña

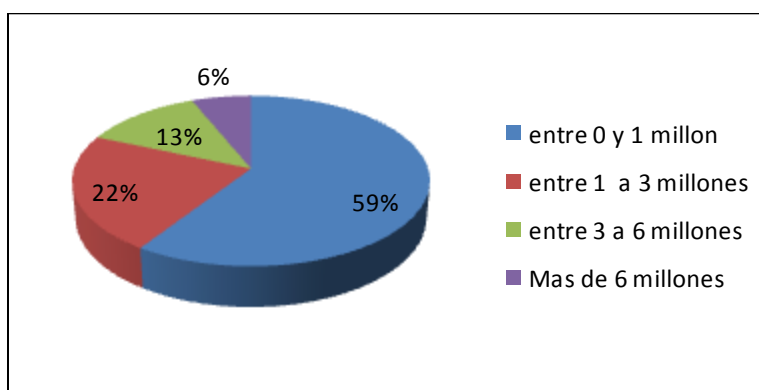
**Tabla 16**

*De necesitar un crédito cuál sería su valor.*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 1 Millón	48	59%
De 1 a 3 Millones	18	22%
De 3 a 6 Millones	10	12%
Más de 6 Millones	5	7%
Total	81	100%

**Nota.** La presente tabla muestra el valor del crédito en caso de solicitarlo en el fondo de empleados del establecimiento penitenciario. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario y carcelario de la ciudad de Ocaña.

La mayoría el 59% de los encuestados manifiestan que en caso de solicitar un crédito en el fondo este debería estar comprendido entre 0 y 1 millón de pesos, el 22% informan que debería estar entre 1 y 3 millones, el 12% entre 3 a 6 millones y un 7% más de 30 millones.



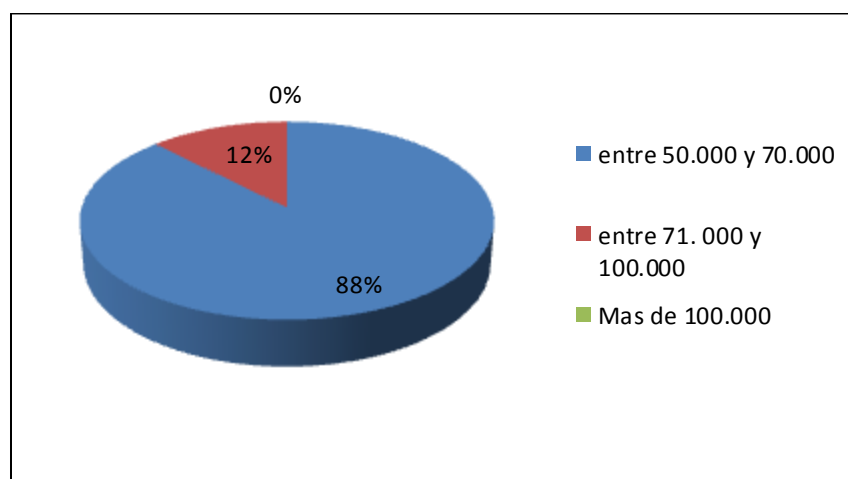
**Figura 16.** De necesitar un crédito cuál sería su valor. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña

**Tabla 17**

*Monto de la cuota de afiliación al Fondo de empleados*

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Entre 50.000 y 70.000	71	88%
Entre 71.000 y 100.000	10	12%
Más de 100.000	0	0%
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La presente tabla muestra el valor que los encuestados indican se debe colocar para afiliarse al fondo de empleados, por lo tanto la gran mayoría manifiesta que este debería oscilar entre 50.000 y 70.000 y el 12% entre 71.000 y 100.000. Posición muy importante para la constitución y funcionamiento de dicho fondo. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario y carcelario de la ciudad de Ocaña.



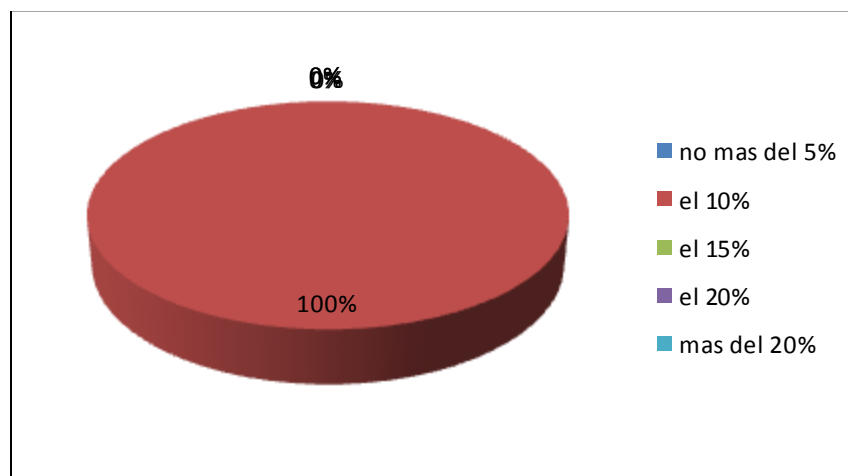
**Figura 17.** Monto de la cuota de afiliación al Fondo de empleados. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña

**Tabla 18**

*Porcentaje de su salario estaría dispuesto a destinar para ahorrar y contribuir en un fondo de empleados*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No más del 5%	0	0%
El 10%	81	100%
El 15%	0	0%
El 20%	0	0%
Más del 20%	0	0%
Total	81	100%

**Nota.** La presente tabla muestra el valor que los encuestados indican estarían dispuestos a destinar para ahorro en el fondo de empleados, el personal encuestado en su totalidad manifiestan que este debe ser el 10%, factor que servirá para capitalizar el fondo y poder brindar servicios sociales a sus asociados. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario y carcelario de la ciudad de Ocaña.



**Figura 18.** Porcentaje de su salario estaría dispuesto a destinar para ahorrar y contribuir en un fondo de empleados. Fuente. Encuesta aplicada a los 81 funcionarios del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña

## 4.2 Factores del estudio de mercado

**4.2.1 Servicios:** Los servicios que ofrecerá el Fondo de Empleados de funcionarios del establecimiento penitenciario de Ocaña son:

1. **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.
2. **Créditos:** Los asociados del fondo de empleados podrán acceder a préstamos con un interés acorde a las circunstancias y sin los engorrosos trámites de las entidades financieras.
3. **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, actividades de recreación y capacitación
4. **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 funcionarios del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña, es mejorar su calidad de vida, a través de una atención integral que le permitan una buena distribución de sus ingresos, 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, son los funcionarios del establecimiento penitenciario y carcelario de Ocaña, que han manifestado en su mayoría, la intención de pertenecer a la organización, esperando que se le suministre una serie de servicios de buena calidad.

Según datos extraídos de la tabla 14 disposición de afiliarse al fondo de empleados, podemos decir:

Total número de funcionarios: 81

Porcentaje de aceptación: 80%

Realizando la operación tendremos:  $81 \times 80\% = 65$  Número de funcionarios del establecimiento penitenciario y carcelario de Ocaña que desean pertenecer a la empresa.

Inicialmente la encuesta nos arroja un 80% 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 19.**

Proyección análisis de la demanda.

<b>Periodo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Ítem</b>					
Porcentaje	80%	82%	84%	86%	88%
Cobertura	65	2	1	2	1

**Nota.** La presente tabla nos muestra la proyección del aumento del 2% anual de la cobertura proyectada a 5 años. Fuente. Autores del proyecto

Se puede observar que para el segundo año el incremento es de 2 funcionarios, el tercer año 1 funcionario, el cuarto años 2 funcionarios y al quinto año de 1 funcionarios, ajorrandando para el quinto año un total de 71 funcionarios afiliados al fondo.

**Respecto al fondo de empleados del establecimiento penitenciario y carcelario de la ciudad de Ocaña se tiene factores de demanda, así:**

**4.2.3.1 Ingreso monetario de los funcionarios.** 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 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 81 funcionarios del establecimiento penitenciario de Ocaña, según datos suministrados por el área de talento humano del establecimiento.

**4.2.3.4 Expectativas de los consumidores respecto a ingresos y precios futuros.** La demanda de los servicios del fondo de empleados del establecimiento penitenciario 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, tiene un grupo familiar conformado por 2 o 3 integrantes, con dos personas a cargo, pertenecientes a los estratos 3, con un nivel educativo medio y un salario que oscila entre 3 y 4 SMLMV.

**4.2.5 Demanda potencial insatisfecha.** De acuerdo a la investigación realizada se pudo determinar que la demanda potencial insatisfecha está constituida por el 80% de los encuestados que estarían dispuestos a formar parte del fondo de empleados.

**4.2.6 Análisis de la oferta.** El Fondo de empleados pondrá a disposición de sus asociados, la posibilidad de adquirir créditos 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 del establecimiento penitenciario de la ciudad de Ocaña, aprovechara en primera instancia el nicho del mercado, y a través de los medios publicitarios como volantes y folletos 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, (\$70.000) y un aporte mensual permanente equivalente al 10% del Salario Básico Mensual (\$1.100.000), ósea el valor de \$110.000 pesos. 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 2015 y 2016.

**Tabla 20***Proyección de precios de afiliación*

<b>Periodo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Ítem</b>					
Cobertura	65	2	1	2	1
Valor afiliación	70.000	73.500	77.175	81.033	85.085
<b>TOTAL</b>	<b>4.550.000</b>	<b>147.000</b>	<b>77.175</b>	<b>162.066</b>	<b>85.085</b>

**Nota.** La presente tabla nos indica el aumento del 5% anual en el precio de afiliación al fondo de empleados, del total de la cobertura anual. Fuente. Autores del proyecto

**Tabla 21***Proyección valor del aporte mensual*

<b>Periodo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Ítem</b>					
Cobertura	65	67	68	70	71
Valor aporte mensual 5%	110.000	115.500	121.275	127.338	133.705
Total aporte mensual	7.150.000	7.738.500	8.246.700	8.913.660	9.493.055
<b>Total aporte Anual</b>	<b>85.800.000</b>	<b>92.862.000</b>	<b>98.960.400</b>	<b>106.963.920</b>	<b>113.916.660</b>

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

#### 4.2.9 Determinación del costo

**Tabla 22**

*Costos variables mensuales*

<b>Unidad de medida</b>	<b>Producto</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo variable Mensual</b>
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
<b>TOTAL</b>			<b>211.780</b>

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

**Tabla 23**

*Costos fijos mensuales*

<b>Producto</b>	<b>Costo Fijo Mensual</b>
Mantenimiento de equipos	100.000
Mantenimiento instalaciones	100.000
<b>TOTAL</b>	<b>200.000</b>

**Nota.** La presente tabla indica el valor de los costos fijos mensuales que se requieren para el funcionamiento del fondo de empleados. Fuente. Autores 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 del establecimiento penitenciario y carcelario de Ocaña.

**4.3.1 Tamaño del proyecto.** La aceptación por parte del mercado objetivo del fondo de empleados del establecimiento penitenciario y carcelario de Ocaña, ha sido de un 80%, 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 funcionarios: 81

Porcentaje aceptación del fondo según encuesta: 80%

**81 x 80% = 65 funcionarios EPMSCO.**

Lo que nos indica que el tamaño del proyecto inicialmente será de 65 funcionarios que están dispuestos a afiliarse al fondo de empleados del establecimiento penitenciario y carcelario 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, el cual fue de 80% y se incrementará la capacidad del proyecto en un dos por ciento (2%) anual.

**Tabla 24***Proyección capacidad del proyecto*

<b>Periodo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Ítem</b>					
Porcentaje	80%	82%	84%	86%	88%
Cobertura	65	67	68	70	71

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

#### **4.3.2 Requerimiento de recurso humano**

**Tabla 25***Recurso humano requerido*

<b>CARGO</b>	<b>CANTIDAD</b>
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. Autores del proyecto

Es de anotar que estos cargos serán ejercidos por personal del cuerpo de custodia y vigilancia, que labora en el establecimiento con pregrado en administración de empresas o contaduría y cumplirán esta función paralelamente a la función de custodia y vigilancia, por lo tanto no ocasionara ninguna erogación económica por las funciones que ejercen en el fondo.



### 4.3.3 Requerimiento de propiedad, planta y equipos.

**Tabla 26**

*Muebles y Enseres*

<b>Ítem</b>	<b>Cantidad</b>
Escritorio Gerente	1
Escritorio tipo secretaria	1
Silla Gerente	1
Sillas ergonómicas	1
Sillas para usuarios por 4	2
Archivadores cuatro gavetas	2
Calculadora	2
Papelera	2
Mesa para computador	1
<b>TOTAL</b>	

**Nota.** En la presente tabla de establecen los elementos necesarios para el funcionamiento del fondo. Fuente. Autores del proyecto

Los muebles y enseres de oficina que requiere el fondo para su funcionamiento, serán dotados por la dirección del establecimiento, en calidad de comodato.

**Tabla 27**

*Equipo de computación y comunicación*

<b>Ítem</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor</b>
Computador escritorio	1	1.500.000
Computador portátil	1	2.000.000
Impresora	1	350.000
Fax	1	300.000
<b>TOTAL</b>		<b>\$4.150.000</b>

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

**Tabla 28***Implementos de oficina*

<b>CANTIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>VALOR</b>
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
<b>TOTAL</b>		<b>\$191.000</b>

**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 del establecimiento penitenciario y carcelario de la ciudad de Ocaña, se ubicara dentro del establecimiento en una oficina asignada por la dirección del establecimiento. 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. (Véase anexo).

#### 4.3.7 Proceso de prestación del servicio

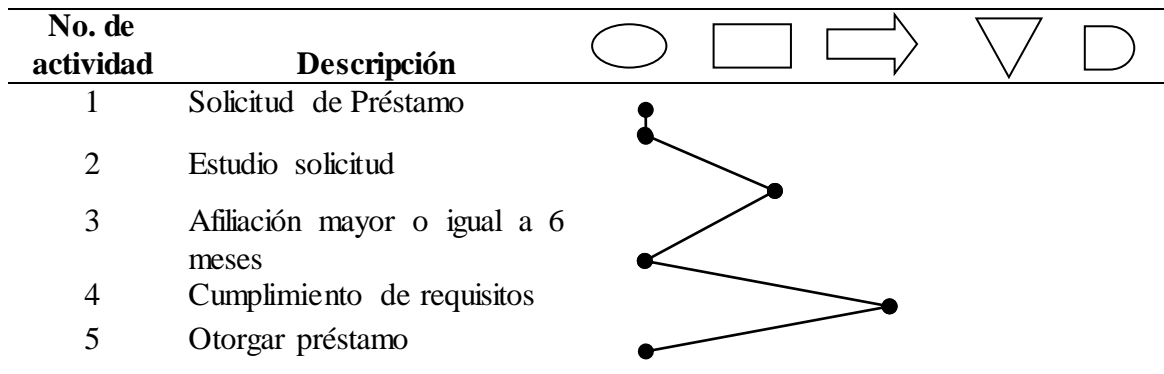
SIMBOLO	ACTIVIDAD
	Operación
	Inspección
	Transporte
	Retraso o Demora
	Diagnostico

**Tabla 29**

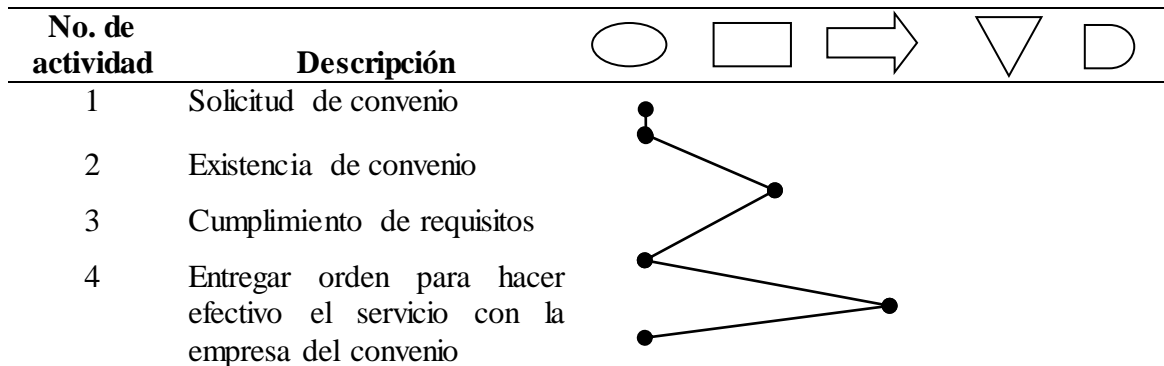
*Flujo grama para proceso de afiliación.*

Actividad	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 30***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. Autores del proyecto

**Tabla 31***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. Autores del proyecto

**Tabla 32***Flujo grama para proceso de ahorros*

No. de actividad	Descripción	○	□	⇒	▽	D
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. Autores del proyecto

**Tabla 33***Proceso de servicios*

Tipo de Crédito	Monto	Interés	Plazo Máximo	Requisitos
Educativo	Hasta 12 SMLV	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 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.

**“Tabla 33” “Continuación”**

<b>Tipo de Crédito</b>	<b>Monto</b>	<b>Interés</b>	<b>Plazo Máximo</b>	<b>Requisitos</b>
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.
			12 meses 10 años + garantía	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			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.
Mejoras Locativas	Hasta 300% valor de aportes y ahorros máximo 50 SMLV	1%	4 años	

**Nota.** En la presente tabla es el proceso de los servicios del fondo. Fuente. Autores proyecto.

#### **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 funcionarios del establecimiento penitenciario y carcelario 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 del establecimiento penitenciario y carcelario de la ciudad de Ocaña, para su bienestar, de 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 empleado del establecimiento penitenciario de Ocaña

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 continúa para nuestros asociados en cooperativismo y la aplicación de 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 atención amable y personalizada. Con el fin de lograr que el asociado recomiende nuestros servicios a otros funcionarios.
- Implementar programas a los reclamos de rutina, quejas y solicitudes de los asociados, los cuales deben ser atendidos de forma rápida y forma adecuada.
- Establecer programas de publicidad más volantes, folletos, portafolio de servicios y página de internet, con el fin de abarcar el mercado objetivo los funcionarios del establecimiento penitenciario y carcelario 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 DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO Y CARCELARIO DE LA CIUDAD DE OCAÑA.”, con domicilio en el Barrio la Modelo de la ciudad de Ocaña Norte de Santander.

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

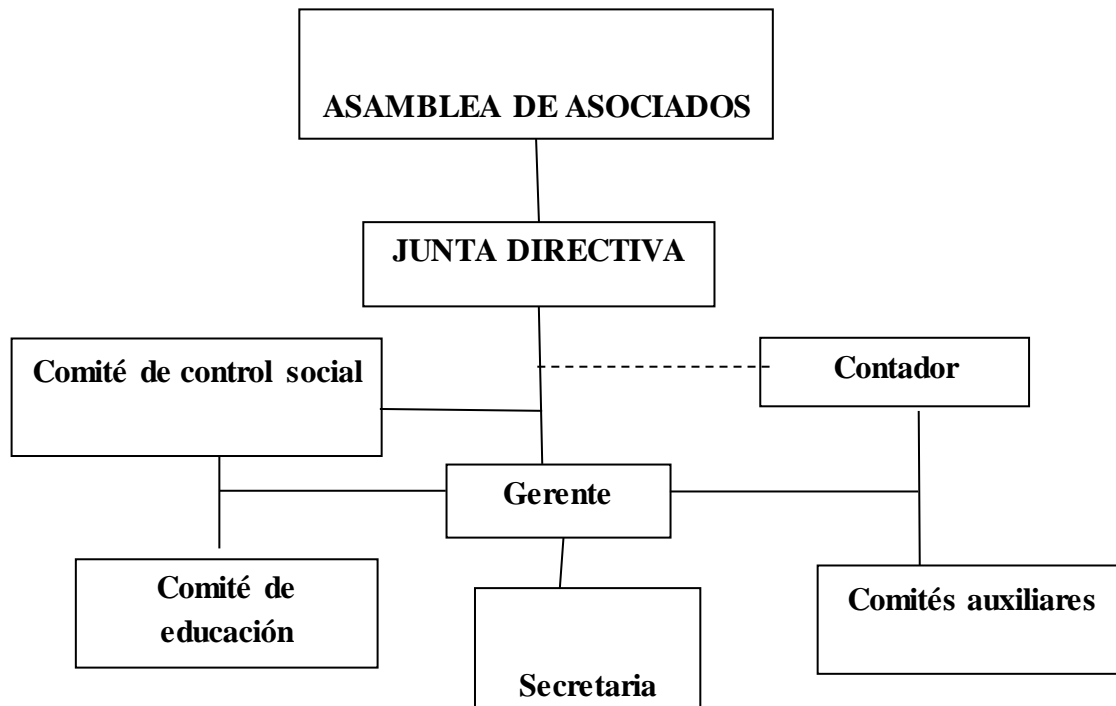
#### **4.4.10 Manual de funciones**

##### ***4.4.10.1 Junta Directiva***

#### **Requisitos Mínimos**

- Ser asociado hábil del Fondo

#### 4.4.9 Organigrama



**Figura.19** Organigrama del fondo de empleados del establecimiento penitenciario y carcelario de la ciudad de Ocaña. Fuente. Autores del proyecto.

- 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 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.
- 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.

### **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 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.

#### **4.4.10.3 Contador**

##### **Requisitos Mínimos**

- Título profesional de contador público
- 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.
- 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.
- Concurrir, cuando sea invitado, a las sesiones de la Junta Directiva, para inspeccionar su funcionamiento, intervenir en sus deliberaciones, presentar sus

## 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 en los últimos doce (12) meses.

### **Objetivo principal**

Inspección y vigilancia del 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, presivision, 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.

#### 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

### **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.

### **Competencias**

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

## ESTATUTOS

### CAPÍTULO 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: **Razón Social**: Se denomina “FONDO DE EMPLEADOS DEL

ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO DE OCAÑA, el cual se identifica también con la sigla “FEPCO”.

Artículo 3: Domicilio y Ámbito 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: Duración: 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 “FEPCO” 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.
- 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 del establecimiento penitenciario y carcelario “FEPCO”. 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.

Artículo 7. Para el logro del objeto social general previsto en el artículo precedente, “FEPCO” 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 y nivel de participación de los asociados en el proceso 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 exequibles
- Seguros de protección de vida y de bienes muebles e inmuebles
- Seguros médicos
- Auxilios ante eventualidades de calamidades domésticas de 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, 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.

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, estos 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 prefactibilidad y factibilidad, así como las disposiciones que eran necesarias para garantizar su estudio y normal funcionamiento.

### CAPITULO III DE LOS ASOCIADOS

Artículo 10: Número y calidad de los asociados: El número de asociados de FEPCO es variable e ilimitado. Tienen calidad de asociados los funcionarios del establecimiento penitenciario 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 FEPCO llevara un libro para registro de asociados debidamente registrado ante la autoridad competente, en el que se anotara el nombre, 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 DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO DE OCAÑA, 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, por valor de \$70.000.
- Pagar las cuotas ordinarias mensuales y las extraordinarias, como mínimo del 10% del salario básico mensual del asociado.
- Ser funcionario del establecimiento penitenciario y carcelario de Ocaña, sin importar la clase de contratación laboral.

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, termino durante el cual comunicara por escrito al interesado de la decisión adoptada, en caso contrario operara 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 DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO Y CARCELARIO DE OCAÑA “FEPCO”

- 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.
- 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: **Perdida del carácter de asociado.** La calidad de asociado de FEPCO se pierde por cualquiera de las siguientes causas:

- Por retiro voluntario debidamente aceptado por la junta directiva.

- Por desvinculación laboral del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC
- 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 petionario, 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 FEPCO, 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 Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC

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 ahorros permanentes que hayan retirado del fondo, con un plazo de tres meses para cubrir totalmente este porcentaje, mediante cuotas mensuales iguales.

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 de (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: **Régimen 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 razones:

- 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.
- 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 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.

## COMPETENCIA, NOTIFICACIÓN Y RECURSOS

Artículo 27: **Competencia.** Cuando la junta directiva tenga conocimiento de que un asociado haya cometido alguna sanción, solicitará mediante oficio al comité de control social que adelante la investigación en un término no mayor a (10) días. Conocido el informe del comité, que deberá ser por escrito se dará traslado del mismo al asociado para que en un término de (5) días ejerce el derecho de defensa, presentando por escrito sus descargos. Cumplido este término la junta decidirá dentro de los (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 bastara 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 ocasionara 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 Componedores, 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.

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 los compondores, obligan a las partes y los términos del acuerdo deberán hacerse constar en un acta que se firmara 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 al 10% del sueldo básico mensual del asociado.

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 con el fondo deberá hacerse en 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 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 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 del establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Ocaña N.S., cobrará intereses sobre saldos mensuales adeudados en operaciones de crédito, de acuerdo con la junta directiva, sin sobre pasar 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 subrogaran 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: Excedentes del ejercicio. Si del ejercicio económico resultaren excedentes, estos se aplicaran 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 FEPCO 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. Crease 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

Perdidas 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 del establecimiento penitenciario de mediana seguridad 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 delegados, y el número mínimo de estos será de (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.

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, podrán constituir apoderados que los representen, por medio de comunicaciones escritas dirigidas a la secretaria 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. 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 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 prestados 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 establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario 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
- 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 discontinuas sin causa justificada, a juicio de los demás miembros de la junta directiva, será considerado como dimitente, produciendo la vacante. En tal caso será reemplazado por el respectivo suplente.

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

conurrencia 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, que será un funcionario del INPEC Ocaña.
- 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 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 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 presupuéstales 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 sesionara 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.

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 contable, económica, financiera y de cumplimiento, a cargo de un contador público, que para sus efectos se denominara; revisor fiscal, con matrícula vigente, no podrá ser asociado de FEPCO y será elegido por la asamblea general para un periodo igual al de la junta directiva, con su respectivo suplente de las 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 Publico titulado, con matrícula profesional vigente, no ser asociado del fondo y tener una experiencia mínima de 1 año en entidades afines.

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 Incurrirá. Los daños causados serán tasados en proceso de responsabilidad civil contractual ante 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 del comité 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 de la ciudad.

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 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 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.

Artículo 131: **Vigencia de los presentes estatutos.** Las disposiciones contenidas en el

presente estatuto 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 órganos cooperativos se someterán 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 congestión 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

## **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.

### **4.4.12 Reglamento de bienestar social.**

## **REGLAMENTO COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL O SOLIDARIDAD**

La Junta Directiva del Fondo de Empleados del establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Ocaña N.S., FEPCO, 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 FEPCO, la Junta Directiva está facultada para expedir la reglamentación de las actividades del Comité de Bienestar Social y Solidaridad.
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 del establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Ocaña N.S.

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 dependan 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 FEPCO.

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 FEPCO, 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 se 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 FEPCO certifican que:**

Este reglamento del Comité de Bienestar Social para el Fondo de empleados del establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Ocaña N.S., "FEPCO" corresponde al discutido y aprobado por unanimidad por la Junta Directiva en sesión celebrada el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año

\_\_\_\_\_  
Presidente

\_\_\_\_\_  
Secretario

**4.4.13 Reglamento de crédito**

FONDO DE EMPLEADOS DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE  
MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO DE OCAÑA N.S "FEPCO"  
REGLAMENTO DE CRÉDITO

La Junta Directiva del Fondo de empleados del establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Ocaña N.S. "FEPCO", en uso de sus facultades legales y estatutarias, y

**CONSIDERANDO:**

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.

- Que se requiere la expedición de normas que regulen el normal funcionamiento y
- Que es conveniente definir normas respecto a líneas de crédito, amortización, plazos, intereses, garantías y requisitos para la aprobación de créditos.
- 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 empleados del establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario 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 “FEPCO”
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 “FEPCO”. 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 “FEPCO” 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 “FEPCO”, 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. Liberación de hipoteca: A la entidad crediticia que figure como beneficiaría en la escritura.
2. Reparación: A la persona que figure como ejecutora del contrato de obra o al establecimiento de comercio donde se cotizaron los materiales.

3. Abono a crédito hipotecario: A la entidad crediticia que figure como beneficiaria en la escritura
4. 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 “FEPCO” 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 “FEPCO” 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 34**

*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 del establecimiento penitenciario y carcelario de Ocaña. Fuente. Autores 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 “FEPCO”, 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 “FEPCO”, 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.

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. “FEPCO” 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 “FEPCO”. 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 considere 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 del establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Ocaña “FEPCO”, corresponde al discutido y aprobado por unanimidad por la Junta Directiva de “FEPCO” 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 35**

*Muebles y Enseres*

Ítem	Cantidad
Escritorio Gerente	1
Escritorio tipo secretaria	1
Silla Gerente	1
Sillas ergonómicas	1
Sillas para usuarios por 4	2
Archivadores cuatro gavetas	2
Calculadora	2
Papelera	2
Mesa para computador	1
<b>TOTAL</b>	

**Nota.** La presenta tabla muestra los muebles y enseres, para el funcionamiento del fondo de empleados de conductores de taxi de la ciudad de Ocaña. Fuente. Autores del proyecto

Es de anotar que no se determina el valor de cada elemento, porque estos serán dados en comodato por la dirección del establecimiento penitenciario, para el funcionamiento del fondo de empleados, ya que la oficina se ubicara en un sector de la parte administrativa del penal.

**Tabla 36***Equipo de computación y comunicación*

<b>Ítem</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor</b>
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
<b>TOTAL</b>		<b>\$5.650.000</b>

**Nota.** La presente tabla muestra la inversión en equipo de computación y comunicación, para el funcionamiento del fondo de empleados del establecimiento penitenciario de Ocaña. Fuente. Autores del proyecto

**4.5.2 Inversiones diferidas****Tabla 37***Inversiones diferidas*

<b>Ítem</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor</b>
Gastos de constitución	1	644.000
Implementos de oficina	1	191.000
<b>TOTAL</b>		<b>835.000</b>

**Nota.** La presente tabla muestra las inversiones diferidas, para el funcionamiento del fondo de empleados del establecimiento penitenciario de Ocaña. Fuente. Autores 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 10% del salario básico mensual (tabla 18), por lo tanto se toma el valor de \$1.110.000 como ingreso básico mensual y el número de afiliaciones se refleja en la tabla 14, la cual da un porcentaje del 80%, ósea un total de 65 funcionarios que desean afiliarse al fondo, el cual se proyecta con un 2% anual.

Por lo tanto:

Valor cuota mensual = 110.000

80% de afiliados = 65

Valor ingreso mensual =  $65 \times 110.000 = 7.150.000$

Valor ingreso anual =  $7.150.000 \times 12 = 85.800.000$

**Tabla 38**

*Valor aportes anuales*

Periodo Ítem	1	2	3	4	5
Cobertura	65	67	68	70	71
Valor aporte mensual 5%	110.000	115.500	121.275	127.338	133.705
Total aporte mensual	7.150.000	7.738.500	8.246.700	8.913.660	9.493.055
<b>Total aporte Anual</b>	<b>85.800.000</b>	<b>92.862.000</b>	<b>98.960.400</b>	<b>106.963.920</b>	<b>113.916.660</b>

**Nota.** La presente tabla muestra el valor anual que se cancela por aportes mensuales al fondo de empleados del establecimiento penitenciario de Ocaña. Fuente. Autores 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 17), que es de \$70.000 y el número de afiliaciones (se refleja en la tabla 19), la cual da un porcentaje del 80%, ósea un total de 65 funcionarios s que desean afiliarse al fondo.

Valor cuota afiliación = 70.000

80% de afiliados = 65

Valor total afiliación 65 asociados= 4.550.000

**Tabla 39**

*Valor afiliación anual*

<b>Periodo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Ítem</b>					
	65	2	1	2	1
Cobertura					
Valor					
afiliación	70.000	73.500	77.175	81.033	85.085
<b>TOTAL</b>	<b>4.550.000</b>	<b>147.000</b>	<b>77.175</b>	<b>162.066</b>	<b>85.085</b>

**Nota.** La presente tabla nos indica el valor anual que se cancela por afiliación al fondo de empleados del establecimiento penitenciario de Ocaña. Fuente. Autores del proyecto

### **Valor ingresos por intereses de préstamo**

Dentro de las propuestas el fondo durante los primeros 6 meses se capitalizara y a partir del séptimo mes iniciara operaciones de crédito, las cuales aportarán el nivel de ingresos estimado y Teniendo en cuenta el reglamento de crédito del fondo en su artículo 10 párrafo 1, el interés de los créditos para libre inversión será del 1,5%.

Por lo tanto:

Valor ingreso anual = ingreso cuota mensual + ingreso afiliación

Valor ingreso anual = 85.800.000 + 4.550.000 = 90.350.000

Ingreso intereses por préstamo =  $\frac{\text{valor ingreso anual}}{2} \times 1,5\%$

Ingreso intereses por préstamo =  $\frac{90,350.000}{2} \times 1,5\%$

**Ingreso intereses por préstamo = 677.625**

#### 4.5.4 Gastos

##### 4.5.4.1 Gastos de personal

**Tabla 40**

*Salario revisor fiscal*

Cantidad	Ítem	Sueldo mensual	Vr. Anual
1	Gerente	0	0
1	Secretaria	0	0
1	Contador (honorarios)	700.000	8.400.000
<b>TOTAL</b>		<b>700.000</b>	<b>8.400.000</b>

**Nota.** La presente tabla indica el valor que se cancela como salario a los funcionarios del fondo de empleados del establecimiento penitenciario de Ocaña. Fuente. Autores del proyecto

Al gerente y a la secretaria no se le cancelara salarios, ya que estos realizaran su función paralelamente a las funciones de custodia y vigilancia, son asignados por la dirección del establecimiento al área administrativa. Por lo tanto el fondo no realizara ninguna erogación económica en el sentido de salarios y prestaciones sociales a este personal (Gerente y secretaria).

**Tabla 41***Proyección Gastos de Personal*

Años	1	2	3	4	5
<b>Ítem</b>					
Salarios (Revisor fiscal)	8.400.000	8.786.400	9.190.574	9.613.340	10.055.553
<b>TOTAL</b>	<b>8.400.000</b>	<b>8.786.400</b>	<b>9.190.574</b>	<b>9.613.340</b>	<b>10.055.553</b>

**Nota.** La presente tabla muestra la proyección de gastos de personal. Fuente. Autores del proyecto.

Los gastos se proyectaron 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 42***Gastos generales*

Ítem	Valor mensual	Valor anual
Teléfono+ Internet y Televisión	100.000	1.200.000
Publicidad	350.000	4.200.000
<b>TOTAL</b>	<b>450.000</b>	<b>5.400.000</b>

**Nota.** La presente tabla muestra los gastos generales que tiene el fondo de empleados. Fuente. Autores del proyecto.

El fondo se ubicara y funcionara en una oficina del establecimiento penitenciario de Ocaña, asignada por la dirección del penal, esto en ocasión al horario y funciones que tiene el

personal del cuerpo de custodia y vigilancia. Por lo tanto solo se tendrán como gastos generales, el paquete de televisión, internet y televisión y la publicidad.

#### 4.5.4.3 Proyección Gastos Generales Incremento del 10% anual

**Tabla 43**

*Proyección Gastos Generales Incremento del 10% anual*

Ítem	Años	1	2	3	4	5
Teléfono+						
Internet y		1.200.000	1.320.000	1.452.000	1.597.200	1.756.920
Televisión						
Publicidad		4.200.000	4.620.000	5.082.000	5.590.200	6.149.220
<b>TOTAL</b>		<b>5.400.000</b>	<b>5.940.000</b>	<b>6.534.000</b>	<b>7.187.400</b>	<b>7.906.140</b>

**Nota.** La presente tabla muestra la proyección gastos generales con un incremento del 10% anual que tiene el fondo de empleados. Fuente. Autores del proyecto.

#### 4.5.4.4 Resumen de la Proyección de Gastos

**Tabla 44**

*Resumen de la Proyección de Gastos*

Ítem	Años	1	2	3	4	5
Gastos de personal		8.400.000	8.786.400	9.190.574	9.613.340	10.055.553
Gastos Generales		5.400.000	5.940.000	6.534.000	7.187.400	7.906.140
<b>Total</b>		<b>13.800.000</b>	<b>14.726.400</b>	<b>15.724.574</b>	<b>16.800.740</b>	<b>17.961.693</b>

**Nota.** La presente tabla muestra el resumen de la proyección de gastos a cinco años que tiene el

fondo de empleados del establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Ocaña, para su funcionamiento. Fuente. Autores del proyecto

#### 4.5.5 Balance general – inicial presupuestado

**Tabla 45**

*Balance General - Inicial Presupuestado*

<b>ACTIVO DISPONIBLE</b>		
Bancos	83.865.000	
<b>TOTAL ACTIVO DISPONIBLE</b>		84.542.625
<b>ACTIVOS FIJOS</b>		
Equipo de comunicación y Computación	5.650.000	
Muebles y enseres	-0-	
<b>TOTAL ACTIVOS FIJOS</b>		5.650.000
<b>ACTIVOS DIFERIDOS</b>		
Diferidos		
Cargos diferidos		
Gastos de constitución	644.000	
Útiles de oficina de operación	191.000	
<b>TOTAL ACTIVOS DIFERIDOS</b>		835.000
<b>TOTAL ACTIVOS</b>		<b>91.027.625</b>
<b>PASIVOS</b>		
	-0-	
<b>TOTAL PASIVOS</b>		-0-
<b>PATRIMONIO</b>		
Aportes sociales	<b>91.027.625</b>	
<b>TOTAL PATRIMONIO</b>		<b>91.027.625</b>
<b>TOTAL PASIVO +PATRIMONIO</b>		<b>91.027.625</b>

**Nota.** La presente tabla muestra el balance general - inicial presupuestado que tiene el fondo de empleados del establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Ocaña.

Fuente. Autores del proyecto

El total activo disponible (84.542.625) sale como resultado de la diferencia del total de activos (90.350.000) y los activos diferidos (835.000) y activos fijos (5.650.000).

**4.5.6 Depreciaciones.** Las siguientes depreciaciones se hacen por el método lineal.



**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 del establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Ocaña. Fuente. Autores 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. Fuente. Autores 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 70.000 ver

tabla 17. Así mismo en la tabla 18 se determina el valor de la cuota de aporte mensual de \$110.000 y el número de afiliados se establece en la tabla 19 cuyo número es de 65 proyectado al 2% anual, hasta llegar a 71 en el 5 año, la determinación de los aportes y afiliación totales se realiza con una proyección anual del 5%. Así mismo el fondo a partir del séptimo mes iniciara operaciones de crédito, y teniendo en cuenta el reglamento de crédito del fondo en su artículo 10 parágrafo 1, el interés de los créditos para libre inversión será del 1,5%.

**Tabla 48**

*Determinación de los ingresos del fondo de empleados*

Años	1	2	3	4	5
<b>Ítem</b>					
Aporte mensual (x12)	85.800.000	92.862.000	98.960.400	106.963.920	113.916.660
Cuota afiliación	4.550.000	147.000	77.175	162.066	85.085
Intereses por crédito	677.625	1.395.135	1.485.564	1.606.890	1.710.026
<b>TOTAL</b>	<b>91.027.625</b>	<b>94.404.135</b>	<b>100.523.139</b>	<b>108.732.876</b>	<b>115.711.771</b>

**Nota.** La presente tabla muestra los ingresos por afiliación, aporte mensual e interés por créditos, proyectados a cinco años, Fuente. Autores 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
<b>Ítem</b>						
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
<b>Costo Total</b>		<b>4.941.360</b>	<b>5.435.496</b>	<b>5.979.045</b>	<b>6.576.950</b>	<b>7.234.645</b>

**Nota.** La presente tabla muestra los costos fijos y variables anuales, proyectados a cinco años, con un incremento del 10%, del fondo de empleados a. Fuente. Autores del proyecto

**4.5.10 Estado de resultados****Tabla 50***Estado de resultados*

Años Ítem	1	2	3	4	5
Ingresos operacionales	91.027.625	94.404.135	100.523.139	108.732.876	115.711.771
(-) 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 Contribución	86.086.265	88.968.639	94.544.094	102.155.926	108.477.126
(-) Gastos Operacionales	13.800.000	14.726.400	15.724.574	16.800.740	17.961.693
(-) Depreciación	1.130.000	1.130.000	1.130.000	1.130.000	1.130.000
(-) Diferidos	167.000	167.000	167.000	167.000	167.000
= U. operacional antes de impuestos.	70.989.265	72.945.239	77.522.520	84.058.186	89.218.433
Imporenta 20%	14.197.853	14.589.048	15.504.504	16.811.637	17.843.687
= Utilidad después impuestos	56.791.412	58.356.191	62.018.016	67.246.549	71.374.746
(-) Reserva Legal 10%	5.679.141	5.835.619	6.201.801	6.724.655	7.137.475
= Utilidad del ejercicio	<b>51.112.271</b>	<b>52.520.572</b>	<b>55.816.214</b>	<b>60.521.894</b>	<b>64.237.272</b>

**Nota.** La presente tabla muestra el estado de resultados del fondo de empleados, arrojando una utilidad del ejercicio en todos los periodos proyectados. Fuente. Autores del proyecto.

#### 4.5.11 Flujo de caja

**Tabla 51**

*Flujo de Caja*

<b>Ítem</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Utilidad Neta	51.112.271	52.520.572	55.816.214	60.521.894	64.237.272
Depreciación	1.130.000	1.130.000	1.130.000	1.130.000	1.130.000
Diferidos	167.000	167.000	167.000	167.000	167.000
<b>Flujo Ajustado de caja</b>	<b>49.815.271</b>	<b>51.223.572</b>	<b>54.519.214</b>	<b>59.224.894</b>	<b>62.940.272</b>

**Nota.** La presente tabla muestra el flujo de caja del fondo a. Fuente. Autores del proyecto

#### 4.5.12 Flujo de la inversión

**Tabla 52**

*Flujo de la inversión*

<b>Ítem</b>	<b>1</b>
Inversión	91.027.625
Amortización	
Crédito	- 0 -
<b>Flujo ajustado de inversión</b>	<b>91.027.625</b>

**Nota.** La presente tabla muestra el flujo de inversión del fondo de empleados, arrojando una utilidad del ejercicio en todos los periodos proyectados. Fuente. Autores 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	91.027.625					
Flujo Ajustado de caja		49.815.271	51.223.572	54.519.214	59.224.894	62.940.272
Flujo Ajustado de efectivo	91.027.625					

**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. Autores 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 54) 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	91.027.625	<b>2.468.929</b>

**Nota.** La presente tabla muestra el punto de equilibrio del fondo de empleados, arrojando una utilidad del ejercicio en todos los periodos proyectados. Fuente. Autores del proyecto.

Se determinó la posición de equilibrio cuando los ingresos anuales en pesos alcanzan son \$ 2.468.929, 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.

$$VPN = \frac{\sum \text{Flujos}}{(1+t)^n}$$

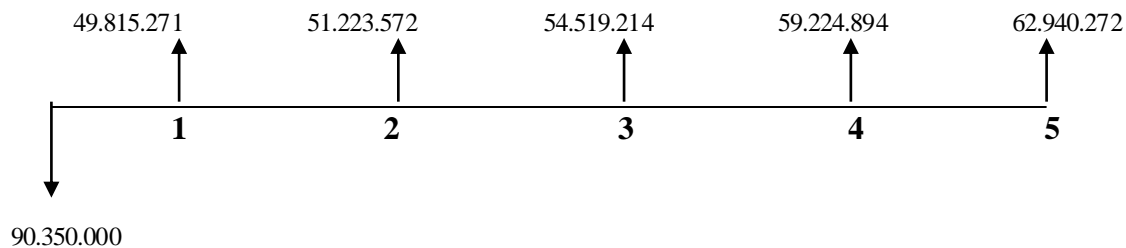
Flujos = flujos netos de caja

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:



$$VPN = \frac{F1}{(1+t)^1} + \frac{F1}{(1+t)^2} + \frac{F1}{(1+t)^3} + \frac{F1}{(1+t)^4} + \frac{F1}{(1+t)^5}$$

$$VPN = \frac{49.815.271}{(1+0.085)^1} + \frac{51.223.572}{(1+0.085)^2} + \frac{54.519.214}{(1+0.085)^3} + \frac{59.224.894}{(1+0.085)^4} + \frac{62.940.272}{(1+0.085)^5}$$

$$VPN = 45.912.692 + 43.512.134 + 42.683.534 + 42.735.160 + 41.858.140$$

$$VPN = \mathbf{216.701.660}$$

El cálculo arroja un valor de \$ **216.701.660**, 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:

$$t = 8.56\%$$

$$VPN = \mathbf{216.701.660}$$

Ahora se aumenta la tasa de oportunidad:

$$t_1 = 50\%$$

$$VPN = \frac{49.815.271}{(1+0.5)^1} + \frac{51.223.572}{(1+0.5)^2} + \frac{54.519.214}{(1+0.5)^3} + \frac{59.224.894}{(1+0.5)^4} + \frac{62.940.272}{(1+0.5)^5}$$



$$\text{VPN} = 33.210.181 + 22.766.032 + 16.153.841 + 11.698.744 + 8.288.431$$

$$\text{VPN}_1 = \mathbf{92.117.229}$$

$$t_2 = 25\%$$

$$\text{VPN} = = \frac{49.815.271}{(1+0.25)^1} + \frac{51.223.572}{(1+0.25)^2} + \frac{54.519.214}{(1+0.25)^3} + \frac{59.224.894}{(1+0.25)^4} + \frac{62.940.272}{(1+0.25)^5}$$

$$\text{VPN} = 39.852.217 + 32.783.086 + 27.913.838 + 24.258.517 + 20.624.268$$

$$\text{VPN}_2 = \mathbf{145.431.926}$$

50%	<b>92.117.229</b>	
X	<b>216.701.660</b>	
25%	<b>145.431.926</b>	

$$\frac{X}{0.25} = \frac{-124.584.431}{-53.314.697}$$

$$\mathbf{X = 2,336}$$

$$\text{TIR} = 0.5 - 0.02336 = 0.4766\%$$

De esta manera se obtiene la TIR del 47,66%, 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:

$$RCB = \frac{VPN}{INVERSION}$$

$$RCB = \frac{216.701.660}{91.027.625}$$

$$RCB = 2.4 \text{ veces}$$

Con los ingresos y egresos planteados en los primeros 5 años de funcionamiento se recuperan 2.4 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 funcionarios del establecimiento penitenciario 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 funcionarios del establecimiento penitenciario de Ocaña.

**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.

## Capítulo 5. Conclusiones

El proyecto nos permitió establecer la viabilidad de creación de un fondo de empleados en el EPMSC Ocaña, el cual brindara los servicios de ahorro, crédito y convenios con otras entidades, además que existe un mercado potencial de 65 funcionarios, con gran aceptación para su creación.

Se cuenta con el apoyo de la dirección del establecimiento, para la ubicación del espacio físico dentro de las mismas instalaciones dotándolo de los muebles y enseres necesarios para su funcionamiento, así mismo el recurso humano como el gerente y secretaria será cubierto por funcionarios del INPEC, quienes cumplirán con la función de forma paralela a sus funciones de custodia y vigilancia.

Para el buen funcionamiento del fondo de empleados del EPMSC Ocaña, se hace necesario implementar los elementos administrativos como son: El marco axiológico, la misión, visión, objetivos, su organigrama, el manual de funciones y los estatutos. Elementos que brindaran soporte para una atención idónea del servicio.

El estudio financiero nos proporcionó la información necesaria para establecer la cantidad de recursos indispensables que se requieren para el funcionamiento y puesta en práctica del fondo de empleados, el cual arrojó resultados positivos.

El estudio económico nos permitió determinar la recuperación de la inversión en cinco

años, de acuerdo al desarrollo de la VAN, VPN Y TIR, en la medida que se preste el servicio aumentara su rentabilidad.

El proyecto en cuanto al impacto social y ambiental es positivo, beneficiando a los funcionarios del EPMSC Ocaña y familia, contribuyendo a al desarrollo de estos y mejorando la calidad de vida, y no tendrá incidencia en el medio ambiente.

## Capítulo 6. Recomendaciones

Esta idea debe ser liderada por los dos sindicatos existentes en el establecimiento, por ser un proyecto que trae beneficios de tipo social, económico, crecimiento en valores solidarios, capacitación y educación hacia una cultura del ahorro, para todos los funcionarios y su familia.

Motivar a los funcionarios del establecimiento penitenciario, en especial a aquellos que han realizado estudios de pregrado, para que sean quienes lideren esta iniciativa y presten sus servicios como integrantes de la junta directiva y cumplan las funciones del gerente y secretario., buscar la vinculación de todas las personas que laboran en el establecimiento penitenciario., teniendo como base el servicio eficiente y eficaz del fondo de empleados.

Socializar, aplicar y poner en marcha el marco axiológico, principios y valores que se propone en estudio de factibilidad, los cuales ayuden a direccionar los objetivos y metas propuestas. Así mismo gestionar convenios de capacitación en temas afines al fondo de empleados con la universidad Francisco de Paula Santander, el SENA y la cooperativa CREDISERVIR, con el fin de ofrecer un servicio de excelente calidad a sus afiliados.

Se recomienda que se debe implementar la propuesta del estudio de factibilidad de creación de un fondo de empleados para los funcionarios del establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Ocaña “EPMSCO”, el cual se da por el análisis y resultados obtenidos en la parte financiera y económica, que evidencia la necesidad de realizar su creación.

Desarrollar con los funcionarios y familia actividades y talleres para instruirlos en el manejo y cuidado del medio ambiente.

## Referencias

- Constitución Política de Colombia, C. P. (1991). Constitución política de Colombia. Bogotá, Colombia: Leyer.
- 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.
- Fernández, V. C. (2009). Guía metodológica para la evaluación del impacto ambiental. Mundi-Prensa Libros. p.25
- Fondos empleados en Ocaña. Recuperado d <http://www.analfe.org.co>>
- Fondo de empleados del INPEC. Recuperado de <http://www.inpec.gov.co/.../boletin%20126%20-%20agosto%2022%20a%2026.pdf>
- Gaitán. S. O. M., & de Bogotá, C. D. C. (2014). Guía práctica de las entidades sin ánimo de lucro y del sector solidario
- Gómez, L. (2016). Jefe área talento humano. Establecimiento Penitenciario de Ocaña. Número de funcionarios por dependencia. Ocaña N.S.
- 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. (2012). [www.supersolidaria.gov.co/.../guia-practica-supersolidaria-v11-mar-12.d...](http://www.supersolidaria.gov.co/.../guia-practica-supersolidaria-v11-mar-12.d...) Recuperado de [www.supersolidaria.gov.co/.../guia-practica-supersolidaria-v11-mar-12.d...](http://www.supersolidaria.gov.co/.../guia-practica-supersolidaria-v11-mar-12.d...)
- 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.creatfam.com.co/Sub\\_Paginaview.asp?Codigo=69](http://www.creatfam.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 de <http://www.fondoccidente.com/.../Modulo%201%20Introduccion%202010-1>>
- Historia de los fondos de empleados en Colombia. Recuperado de <http://www.funssol.org/fonchalver/fondos.pdf>>
- Méndez, A. (3ª Edición). (2001). *Metodología, Diseño y Desarrollo del proceso de investigación*. Colombia, Bogotá D.C.: Editorial Mc Graw Hill.
- 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
- Peña, E. (2016). Comandante de vigilancia Establecimiento penitenciario de Ocaña. Reseña histórica EPMSC Ocaña. Ocaña N.S.
- Razzeto, L. (1998). El factor C y la economía de la solidaridad. Montevideo. Serie cuadernos de Educación.
- Salazar y Orozco (2006). *Proyecto para la creación de un fondo de empleados en siete pymes de la ciudad de Medellín* [trabajo de grado]. Medellín. Prodes. Fundación Universitaria Luis Amigó.
- Trenzano, J. M. F., & Nadal, J. F. (1997). Los Estudios de mercado: cómo hacer un estudio de mercado de forma práctica. Todo lo que conviene saber para hacer estudios con escasos recursos (Vol. 7). Ediciones Díaz de Santos.
- Zabala, H. (2008). *Empresa de economía solidaria*. Recuperado de <http://base.socioeco.org/docs/modeloseconomicosolidarios.pdf>.

## Apéndice A

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

**Formato de encuesta dirigida a los funcionarios del establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de la ciudad de Ocaña.**

**Objetivo:** Conocer la viabilidad de creación del Fondo de Empleados, para los funcionarios del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de la ciudad de Ocaña

### ASPECTOS GENERALES

#### ESTADO CIVIL

Casado \_\_\_\_\_ Soltero \_\_\_\_\_ Unión Marital de Hecho \_\_\_\_\_

#### INTEGRANTES GRUPO FAMILIAR:

- a) 2 a 3 integrantes \_\_\_\_\_
- b) 4 a 5 integrantes \_\_\_\_\_
- c) Más de 5 integrantes \_\_\_\_\_

**VIVIENDA** Propia: \_\_\_\_\_ Arrendada: \_\_\_\_\_ Estrato \_\_\_\_\_

**POSEE VEHICULO** Si: \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_

**NIVEL EDUCATIVO (Marque el más reciente)**

Bachiller: \_\_\_\_\_

Tecnólogo\_\_\_\_\_

Universitario: \_\_\_\_\_

**CUESTIONARIO****1. ¿Tipo de contrato laboral tiene usted con la entidad?**

- a) Contrato\_\_\_\_\_
- b) En provisionalidad
- c) Carrera administrativa\_\_\_\_\_

**2. ¿Indique el rango salarial de su salario? (SMLV - Respuesta única).**

- a) Entre 1 Y 2 SMLMV\_\_\_\_\_
- b) Entre 2 y 3 SMLMV\_\_\_\_\_
- c) Entre 3 y 4 SMLMV\_\_\_\_\_
- d) más de 4 SMLMV\_\_\_\_\_

**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\_\_\_\_\_
- f) Otro cual\_\_\_\_\_

**5. En la actualidad con quien tiene algún crédito?**

- a) Bancos\_\_\_\_\_ b) Cooperativas\_\_\_\_\_
- c) Prestamos Gota a Gota\_\_\_\_\_ d) No tengo\_\_\_\_\_
- f) Familiar\_\_\_\_\_

**6. Si tiene crédito o ha tenido cual es o fue el valor adquirido?**

- a) De 1 Millón a 5 Millones\_\_\_\_\_
- b) De 6 Millones a 14 Millones\_\_\_\_\_
- c) De 15 Millones a 28 Millones\_\_\_\_\_
- d) Más de 28 millones\_\_\_\_\_

**7. ¿Valor que cancela como interés del crédito? Marque con una X**

- a) Bancario \_\_\_\_\_
- b) 5 % \_\_\_\_\_
- c) 10% \_\_\_\_\_
- d) 20% \_\_\_\_\_

Otro\_\_\_\_\_ Cual\_\_\_\_\_

**8. ¿Con que frecuencia realiza prestamos?**

- Cada Mes \_\_\_\_\_
- Cada 1 años \_\_\_\_\_
- Cada 3 años \_\_\_\_\_
- Cada 5 años \_\_\_\_\_
- Otro cual\_\_\_\_\_

**9. ¿Cómo considera la creación de un Fondo de empleados en el Establecimiento Penitenciario de la ciudad de Ocaña?**

Muy necesaria \_\_\_\_\_

Necesaria \_\_\_\_\_

Poco necesaria \_\_\_\_\_

Innecesaria \_\_\_\_\_

**10. ¿Estaría dispuesto a afiliarse a algún tipo de Fondo de empleados en el Establecimiento Penitenciario de la ciudad de Ocaña?**

Posiblemente si \_\_\_\_\_ Posiblemente no \_\_\_\_\_

Definitivamente si \_\_\_\_\_ Definitivamente no \_\_\_\_\_

Porque \_\_\_\_\_

**11. ¿Qué servicio le gustaría encontrar en un fondo de empleados? (Respuesta única).**

a) Crédito \_\_\_\_\_ b) Ahorro programado \_\_\_\_\_

c) Actividades de bienestar social \_\_\_\_\_ d) Convenios \_\_\_\_\_

**12. de necesitar algún crédito con el fondo cual sería el valor a solicitar?**

a) de 0 a 1 Millón

b) de 1 Millón a 3 millones

c) de 3 millones a 6 millones

d) Más de 6 millones

**13. ¿De acuerdo a sus posibilidades, indique cual sería el monto de la cuota de afiliación al Fondo de empleados en el Establecimiento Penitenciario de la ciudad de Ocaña?**

Entre \$50.000 y 70.000 \_\_\_\_\_

Entre \$71.000 y 100.000 \_\_\_\_\_

Más de 100.000 \_\_\_\_\_

**14. ¿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. Registro fotográficos













