

	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	10-04-2012	A	
Dependencia	Aprobado		Pág.	
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADEMICO		i(208)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	YULI KATHERINE CONDE BALLESTEROS JHON JAIRO ANGARITA CANTILLO		
FACULTAD	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS		
PLAN DE ESTUDIOS	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA		
DIRECTOR	GUSTAVO ADOLFO CASADIEGO ANGARITA		
TÍTULO DE LA TESIS	PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DE UN FONDO DE EMPLEADOS PARA LA ASOCIACIÓN DE EXPENDEDORES DE CARNE DE LA CIUDAD DE OCAÑA		
RESUMEN (70 palabras aproximadamente)			
<p style="text-align: center;">EL FONDO DE EMPLEADOS PARA LA ASOCIACION DE EXPENDEDORES DE CARNE DE LA CIUDAD DE OCAÑA "AECO" PRETENDE CONTRIBUIR AL MEJORAMIENTO DEL NIVEL DE VIDA DE NUESTROS ASOCIADOS Y SUS FAMILIAS, FOMENTANDO EL AHORRO Y EL CRÉDITO, APOYANDO EL PROGRESO ECONÓMICO, SOCIAL, CULTURAL Y AMBIENTAL, CONSOLIDARSE EN EL SECTOR SOLIDARIO COMO ORGANIZACIÓN COMPETITIVA Y SÓLIDA, EN BUSCA DEL DESARROLLO Y MEJORAMIENTO A TRAVÉS DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE SATISFAGAN SUS NECESIDADES.</p>			
CARACTERÍSTICAS			
PÁGINAS: 64	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM: 1



**PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DE UN FONDO DE EMPLEADOS PARA LA
ASOCIACION DE EXPENDEDORES DE CARNE DE LA CIUDAD DE OCAÑA
“AECO”**

AUTORES:

YULI KATERINE CONDE BALLESTEROS

JHON JAIRO ANGARITA CANTILLO

Trabajo de Grado para Optar el Título de Administrador De Empresas

Director

GUSTAVO ADOLFO CASADIEGO ANGARITA

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

Ocaña, Colombia

septiembre, 2017

Indice

Capítulo 1. Propuesta Para La Creación De Un Fondo De Empleados Para La Asociación De Expendedores de Carne de la ciudad de Ocaña “AECO”.....1

1.1 Planteamiento del Problema.....	1
1.2 Formulación del Problema	2
1.3 Objetivos	2
1.3.1 Objetivo General.....	2
1.3.2 Objetivos Específicos	2
1.4 Justificación.....	3
1.5 Delimitaciones.....	5
1.5.1 Conceptual.....	5
1.5.2 Operativa.....	5
1.5.3 Temporal.....	6
1.5.4 Geográfica.....	6

Capítulo 2. Marco referencial.....7

2.1 Marco histórico	7
2.1.1 Orígenes del cooperativismo a nivel internacional.....	7
2.1.2 Origen del cooperativismo a nivel nacional.....	10
2.1.3 Origen del cooperativismo a nivel local.....	12
2.2 Marco conceptual	14
2.2.1 Economía solidaria.”	14
2.2.1.1 Empresa de economía solidaria.....	14
2.2.2 Fondos de empleados.....	14
2.2.3 Estudio de mercado.....	16
2.2.4 Estudio técnico	16
2.2.5 Estudio administrativo y legal.....	17
2.2.6 Estudio financiero y económico.....	18
2.2.7 La evaluación social, económica 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>	24
2.3.1.2 <i>Los órganos de inspección y vigilancia.</i>	24
2.3.1.3 <i>Constitución y afiliación.</i>	25
2.3.1.4 <i>Órganos de inspección y vigilancia.</i>	25
2.3.1.5 <i>Sistema crediticio.</i>	26
2.3.1.6 <i>Origen de los recursos.</i>	26
2.3.1.7 <i>Prestación de servicios de ahorro y crédito.</i>	26
2.3.1.8 <i>La fusión, incorporación, transformación, disolución y liquidación.</i>	
2.4 Marco Contextual	27
Capítulo 3. Diseño metodológico	32
3.1 Tipo de investigación	32
3.2 Población	32
3.3 Muestra	32
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información	32
3.5 Procesamiento y análisis de la información	33
Capítulo 4. Resultados	34
4.1 Factores del Estudio de Mercado	62
4.1.1 Servicios	62
4.1.2 Clasificación del servicio	63
4.1.3 Análisis de la demanda	63
4.1.3.1 <i>Ingreso monetario de los asociados.</i>	64
4.1.3.2 <i>Gustos y preferencias del asociado.</i>	64
4.1.3.3 <i>Número de compradores.</i>	64
4.1.3.2 <i>Expectativas de los consumidores respecto a ingresos y precios futuros.</i>	65
4.1.4 Perfil del consumidor	65
4.1.5 Demanda Potencial Insatisfecha	65
4.1.6 Análisis de la Oferta	65
4.1.7 Estrategia de Difusión y Comunicación	66
4.1.8 Determinación de precios	66
4.1.9 Determinación del costo	68
4.2 Estudio técnico	68

4.2.1 Tamaño del proyecto.....	69
4.2.1.1 <i>Proyección de la capacidad del proyecto</i>	69
4.2.2 Requerimiento de recurso humano.....	70
4.2.3 Requerimiento de propiedad, planta y equipos.....	70
4.2.4 Macro localización.....	72
4.2.5 Micro localización.....	72
4.2.6 Distribución en planta.....	72
4.2.7 Proceso de prestación del servicio.....	73
4.3 Estudio administrativo y legal.....	77
4.3.1 Misión.....	77
4.3.2 Visión.....	77
4.3.3 Valores.....	77
4.3.4 Objetivo.....	78
4.3.5 Objetivos de Calidad.....	78
4.3.6 Políticas.....	78
4.3.7 Estrategias.....	79
4.3.8 Requisitos de constitución.....	80
4.3.9 Organigrama.....	82
4.3.10 Manual de Funciones.....	82
4.3.10.1 <i>Consejo de Administracion</i>	82
4.3.10.2 <i>Gerente</i>	85
4.3.10.3 <i>Contador</i>	88
4.3.10.4 <i>Comité de control social</i>	91
4.3.10.5 <i>Comité de Educación</i>	93
4.3.10.6 <i>Comité de auxiliar de crédito</i>	95
4.4 Reglamento Interno.....	96
4.4.1 Reglamento de bienestar social.....	142
4.5 Reglamento de crédito.....	148
4.6 Estudio Financiero.....	160
4.6.1 Inversión inicial.....	160
4.6.2 Inversiones diferidas.....	161
4.6.3 Ingresos.....	161
4.6.4 Gastos.....	163
4.6.4.1 <i>Gastos de personal</i>	163

4.6.4.2 <i>Gastos generales</i>	164
4.6.4.3 <i>Proyección Gastos Generales Incremento del 10% anual</i>	164
4.6.4.4 <i>Resumen de la Proyección de Gastos</i>	165
4.6.5 Balance general – inicial presupuestado.....	165
4.6.6 Depreciaciones.....	166
4.6.7 Amortización de diferidos.	167
4.6.8 Determinación del ingreso por venta.	167
4.6.9 Determinación de los costos	168
4.6.10 Estado de resultados	168
4.6.11 Flujo de caja.....	169
4.6.12 Flujo de la inversión	169
4.6.13 Flujo de efectivo	170
4.7N Punto de Equilibrio	170
4.8 Evaluación económica.....	171
4.8.1 Valor presente neto.....	172
4.8.2 Tasa interna de retorno.....	173
4.8.3 Razón costo beneficio.....	173
4.9 Evaluación social y ambiental.....	174
4.9.1 Impactos Culturales.	174
4.9.2 Cultura del ahorro.....	174
4.9.3 Desarrollo de la solidaridad.....	174
4.9.4 Desarrollo personal y bienestar de funcionarios.....	175
4.9.5 Impactos socioeconómicos.	175
4.9.6 Para los gestores de la idea empresarial solidaria.....	175
4.9.7 Impactos sobre el fisco.	175
4.9.8 Impactos ambientales.	175
Conclusiones	186
Recomendaciones	188
Referencias.....	190

Apéndice.....192

Lista de Tablas

Tabla 1 Estado civil	34
Tabla 2 Grupo etario	35
Tabla 3 Grupo familiar.....	36
Tabla 4 Tenencia de vivienda	37
Tabla 5 Estratificación social.....	38
Tabla 6 Propiedad de vehículos	39
Tabla 7 Nivel educativo	40
Tabla 8 Tipo de contrato	41
Tabla 9 Rango salarial	42
Tabla 10 Ingresos adicionales.....	43
Tabla 11 Necesidades a las que destina mayor parte del salario	44
Tabla 12 Adquisición de crédito	45
Tabla 13 Valor adquirido con el crédito	46
Tabla 14 Interés cancelado por el crédito	47
Tabla 15 Frecuencia con la que realiza prestamos.....	48
Tabla 16 Conocimiento sobre un fondo de empleados y su importancia	49
<i>Tabla 17 Aceptación de un fondo de empleados para la Asociación de Expendedores de carne de Ocaña.....</i>	<i>50</i>
Tabla 18 Disponibilidad de afiliación al fondo de empleados.....	51
Tabla 19 Beneficios a encontrar en el fondo de empleados.....	52
Tabla 20 Posibles créditos a solicitar con el fondo.....	53
Tabla 21 Monto de la cuota de afiliación al fondo	54
Tabla 22 Porcentaje destinado para ahorrar y contribuir con el fondo	55
Tabla 23 Instalaciones de AECO adecuadas para el fondo	56
Tabla 24 Tipos de créditos deseados en el fondo	57
Tabla 25 Existencia de portal web en el fondo de empleados	59
Tabla 26 Redes sociales para resaltar aspectos del fondo.....	60
Tabla 27 Formas en las que se aporta al medio ambiente.....	61
Tabla 28 Proyección análisis de la demanda.	64
Tabla 29 Proyección de precios de afiliación	67

Tabla 30 Proyección valor del aporte mensual	67
Tabla 31 Costos variables mensuales	68
Tabla 32 Costos fijos mensuales.....	68
Tabla 33 Proyección capacidad del proyecto.....	70
Tabla 34 Recurso humano requerido	70
Tabla 35 Muebles y Enseres	70
Tabla 36 Equipo de computación y comunicación.....	71
Tabla 37 Implementos de oficina.....	71
Tabla 38 Flujo grama para proceso de afiliación.....	73
Tabla 39 Flujo grama para proceso de préstamo	74
Tabla 40 Flujo grama para proceso de convenio	74
Tabla 41 Flujo grama para proceso de ahorros.....	74
Tabla 42 Proceso de servicios.....	75
Tabla 43 Modalidades der crédito.....	153
Tabla 44 Muebles y Enseres	160
Tabla 45 Equipo de computación y comunicación.....	161
Tabla 46 Inversiones diferidas	161
Tabla 47 Valor de los aportes mensuales.....	162
Tabla 48 Valor aportes anuales.....	162
Tabla 49 Valor afiliación mensual.....	162
Tabla 50 Valor afiliación anual.....	163
Tabla 51 Salario	163
Tabla 52 Proyección Gastos de Personal	163
Tabla 53 Gastos generales	164
Tabla 54 Proyección Gastos Generales Incremento del 10% anual	164
Tabla 55 Resumen de la Proyección de Gastos	165
Tabla 56 Balance General - Inicial Presupuestado	165
Tabla 57 Depreciación de Equipos de computación y comunicación	166
Tabla 58 Amortización de Diferidos.....	167
Tabla 59 Determinación de los ingresos por afiliación y aporte de asociados del fondo de empleados	167

Tabla 60 Determinación de los costos totales anuales.....	168
Tabla 61 Estado de resultados.....	168
Tabla 62 Flujo de Caja.....	169
Tabla 63 Flujo de la inversión	169
Tabla 64 Flujo de efectivo	170
Tabla 65 Punto de equilibrio.....	171

Lista de Figuras

Figura 1 Mapa de las zonas urbanas, Ocaña Norte de Santander	28
Figura 2 Estado civil	34
Figura 3 Grupo etario	35
Figura 4 Grupo familiar	36
Figura 5 Tenencia de vivienda	37
Figura 6 Estratificación social	38
Figura 7 Propiedad de vehículos	39
Figura 8 Nivel educativo	40
Figura 9 Tipo de contrato	41
Figura 10 Rango salarial	42
Figura 11 Ingresos adicionales	43
Figura 12 Necesidades a las que destina mayor parte del salario	44
Figura 13 Adquisición de crédito	45
Figura 14 Valor adquirido con el crédito	46
Figura 15 Interés cancelado por el crédito	47
Figura 16 Frecuencia con la que realiza prestamos	48
Figura 17 Conocimiento sobre un fondo de empleados y su importancia	50
Figura 18 Aceptación de un fondo de empleados para la Asociación de Expendedores de carne de Ocaña	51
Figura 19 Disponibilidad de afiliación al fondo de empleados	52
Figura 20 Beneficios a encontrar en el fondo de empleados	53
Figura 21 Posibles créditos a solicitar con el fondo	54
Figura 22 Monto de la cuota de afiliación al fondo	55
Figura 23 Porcentaje destinado para ahorrar y contribuir con el fondo	56
Figura 24 Instalaciones de AECO adecuadas para el fondo	57
Figura 25 Tipos de créditos deseados en el fondo	58
Figura 26 Existencia de portal web en el fondo de empleados	59
Figura 27 Redes sociales para resaltar aspectos del fondo	60
Figura 28 Formas en las que se aporta al medio ambiente	61

Figura 29 Organigrama del fondo de empleados para la Asociación de Expendedores de Carne de la ciudad de Ocaña. 82

Lista de Apéndices

Apéndice A. Encuesta a Asociación de Expendedores de Carne de la ciudad de Ocaña	193
Apéndice B. Registro fotográfico	197

Resumen

El estudio de factibilidad para la creación del fondo de empleados para la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña, Busca ofrecer beneficios de distinta índole con el fin de satisfacer necesidades sociales y económicas, otorgar beneficios a sus asociados y por extensión a sus familias en aspectos tales como vivienda, salud, consumo, educación, recreación, emprendimiento y solidaridad, así mismo generar mecanismos de ahorro y crédito motivando a los asociados a que ahorren con el fin de hacer realidad su proyecto de vida.

Los objetivos del proyecto son desarrollados mediante el tipo de investigación descriptiva, delimitando como población los asociados de AECO, con estas dimensiones 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 el 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 de AECO. Dicha área ofrece condiciones adecuadas para su funcionamiento, tales como condiciones físicas 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.

Este proyecto pretende generar triple resultado a través de lo social en la contribución de beneficios a los asociados, sus familias y recibir auxilios de solidaridad y bienestar para salud, educación y recreación, en el plano económico, ofrecer mecanismo de ahorro y crédito con condiciones muchas más favorables que la de los bancos, y en lo ambiental reconociendo el mantenimiento de un ecosistemas donde coexisten organismo vivos que provocan un ambiente rico en que tanto la empresas y los individuos puedan trabajar y vivir, se fomentara la conservación del medio ambiente, su biodiversidad, y su uso sostenible

Introducción

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, así y se constituyen como una empresa asociativa de derecho privado, sin ánimo de lucro, constituida esencialmente por un grupo de trabajadores que independientemente de su forma de contratación, deciden conformarlo o pertenecer a él con el fin de satisfacer necesidades sociales y económicas, otorgar beneficios a sus asociados y por extensión a sus familias, pueden considerarse afortunadas por las ventajas que esto puede representar, ya que ofrece muchas facilidades económicas y sociales para quienes hagan parte de ellos que van desde posibilidades de créditos con tasas bajas. En si estas entidades promueven, coordinar y contratan programas para satisfacer las necesidades que propendan el bienestar regulado por el decreto de la Ley 1481 de 1889 modificado por la ley 1391 de 2010 y todos sus funciones se rigen bajo esta norma.

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, 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 asociado de AEEO.

Capítulo 1. Propuesta Para La Creación De Un Fondo De Empleados Para La Asociación De Expendedores de Carne de la ciudad de Ocaña “AECO”.

1.1 Planteamiento del Problema

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

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

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

La propuesta de realizar un fondo de empleados para la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña AECO, se concreta a partir de la necesidad de sus colaboradores de mejorar la calidad de vida y de garantizar la sostenibilidad económica a través de línea de crédito y bienestar social de los asociados. De acuerdo a lo anterior, se debe conocer a través de un estudio de mercados la aceptación del Fondo, además realizar un estudio administrativo y legal, como también efectuar un estudio técnico que permitirá identificar los recursos físicos y humanos necesarios, y por ultimo definir ingresos, egresos, costos y la rentabilidad que genera el proyecto.

1.2 Formulación del Problema

¿Qué beneficios genera la creación de un fondo de empleados para los asociados de la Asociación de Expendedores de Carne de la ciudad de Ocaña “AECO”?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Se Planteó la propuesta de Creación de un Fondo de Empleados para la Asociación de Expendedores de Carne de la ciudad de Ocaña “AECO”.

1.3.2 Objetivos Específicos

Se Realizó un estudio de mercados que permitió establecer las características del servicio, del precio y la plaza.

Se Desarrolló un estudio técnico que determino la localización de la prestación del servicio, tamaño del proyecto, requerimientos físicos y humanos.

Se elaboró la estructura organizacional a través de un estudio administrativo y legal para determinar su funcionamiento.

Se Realizó un estudio financiero donde se establecieron los costos, ingresos y egresos del proyecto.

Se realizó una evaluación económica que permitió identificar la sostenibilidad a través del indicador VNP del proyecto.

Se Determinó la evaluación del triple resultado a través de lo social, económico y ambiental el cual determino el impacto que genero el proyecto.

1.4 Justificación

Uno de los principales objetivos del Fondo (Lopera, 2004) es contribuir en el desarrollo integral de sus asociados y su grupo familiar; es por esa razón que estimular y generar conciencia sobre la importancia que el ahorro tiene para el futuro es una labor fundamental del mismo, por lo cual, permanentemente se procura encontrar alternativas que faciliten al asociado planear sus ingresos a través de diferentes modalidades de ahorro, para él y su familia. Los fondos de empleados son empresas asociativas 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 asociados para la Asociación de Expendedores de Carne, 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 los asociados 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 bancarios. 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, 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 para la Asociación de Expendedores de Carne 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 de la Asociación de expendedores Carne de 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 la Asociación de Expendedores de Carne de la ciudad de Ocaña. “AECO”

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 pensarán 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 e 1981 se transforma en DANCOOP y en 1998 en la Superintendencia de Economía Solidaria.

De esta manera es preciso cita la afirmación del FONDOCCIDENTE (2010) quienes afirmar que “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.”

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.

Así mismo existen fondos de empleados como La Federación Colombiana de Ganaderos - Fedegán, es una organización gremial sin ánimo de lucro creada el 13 de diciembre de 1963 con sujeción al derecho privado colombiano y como decisión del IX Congreso Nacional de Ganaderos.

En su condición de gremio cúpula de la ganadería colombiana, Fedegán agrupa, en calidad de afiliadas, a las organizaciones gremiales ganaderas regionales y locales, como también a otro tipo de entidades vinculadas a la actividad ganadera nacional. Su máximo órgano corporativo es el Congreso Nacional de Ganaderos, que se reúne cada dos años para elegir a la Junta Directiva Nacional, la cual a su vez elige al Presidente Ejecutivo, representante legal de la Federación y Representar y defender los intereses colectivos de los ganaderos ante la institucionalidad pública, privada y la sociedad, así como responder a las expectativas y necesidades de la actividad ganadera, y recaudar y administrar los recursos de la parafiscalidad. Vocero de las expectativas e intereses de los ganaderos colombianos.

2.1.3 Origen del cooperativismo a nivel local.

Existen algunos fondos creados en Ocaña Norte de Santander por algunos trabajadores que veían la necesidad de confiar sus ahorros a este fondo para su beneficio y el de la misma empresa. Es así como se han ido creando diferentes fondos, algunos de ellos son: Faycen, faceprou, fepecens, facecolfa y fempojudicial. Fondos empleados en Ocaña (2008) a firman:

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

FACEPRUO, Fondo de ahorro y crédito emplea. Profesores de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, fue creado por un grupo de profesores y administrativos en arras de

actividades cooperativas, financieras y de fondo de empleados, con el objetivo de fomentar y proteger el ahorro de sus asociados, con miras a generar recursos destinados a la satisfacción de sus necesidades. En la actualidad cuenta con aproximadamente 80 asociados entre empleados y profesores, esta entidad lleva 28 años al servicio de sus asociados prestando servicios de crédito y convenios con casi todos los almacenes de la ciudad.

FEPECENS, Fondo de Empleados y Pensionados de Centrales Eléctricas del Norte de Santander, se constituyó con un pequeño número de trabajadores de esta misma empresa del norte de Santander de la ciudad de Cúcuta, más adelante los empleados de las zonas de Pamplona, Ocaña, Aguachica y Tibú se fueron asociando paulatinamente.

Inició sus actividades de manera informal, a través de la idea de algunos trabajadores de crear un fondo de empleados para beneficio de ellos se planteó reunir unos ahorros a través de los cuales se podían a su vez otorgar créditos a un interés bajo. Este fondo sería administrado por un Presidente y un Tesorero quienes eran nombrados entre los mismos asociados y trabajaban en un comienzo ad-honorem y más adelante se les daba una pequeña bonificación.

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

FEMPOJUDICIAL. Fondo De Empleados de la Rama Judicial y del Ministerio Público De Ocaña, con domicilio Calle 12 No. 12-43 Of. 304, teléfono de contacto 5695450, es una

organización de economía solidaria y su 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”

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”

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.

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 los siguientes conceptos:

Ingresos y Egresos. Se denomina ingreso a toda entrada de dinero por ventas o por cualquier otro concepto, mientras que los egresos son los desembolsos o salidas de dinero que están representados en las inversiones, los costos y los gastos necesarios para desarrollar las actividades comerciales de la empresa.

Elementos que conforman los egresos de una empresa:

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

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

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

Capital de trabajo. Es una inversión inicial con la que hay que contar para 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. Entre 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 eliminarán. 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, económica 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”.

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.

El modelo de economía solidaria se inicia con la Ley 79 de 1988, que crea DANSOCIAL, entidad que organizo 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 reglamenta 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 imprevisión estatutaria, se elegirán por mayoría absoluta de votos, previa inscripción de planchas. Toda forma de elección se determina, igualmente, en los estatutos correspondientes. Las funciones y atribuciones del revisor fiscal serán determinadas en los estatutos, pero deberán ser acordes con las normas establecidas para el ejercicio de la profesión de contador público. Este revisor fiscal no podrá ser asociado del fondo donde ejerce la función de revisoría fiscal. El 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

El fondo de empleados de la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña AECO se encuentra ubicada en el municipio de Ocaña, es un municipio colombiano del departamento de Norte de Santander. Está ubicado en la zona nororiental y está conectado por carreteras nacionales con Bucaramanga, Cúcuta y Santa Marta. Posee el Área Natural Única los Estoraques, y poblacionalmente se constituye como el segundo municipio del departamento.

La entidad que se constituye mantiene su domicilio principal y su sede en la dirección Cra. 40 Barrió La Gloria, el Tel. 5613596, sin perjuicio de las subsedes, sucursales o centros de trabajo que dentro del territorio nacional o fuera de éste se implementen, los cuales funcionarán como Nodos Locales, de acuerdo a la reglamentación que sobre la materia desarrolle la Junta Directiva de la entidad. Es una entidad sin ánimo de lucro, que se constituye como una asociación y se denomina ASOCIACION DE EXPENDEDORES DE CARNE DE LA CIUDAD DE OCAÑA y puede también actuar bajo la sigla AECO.

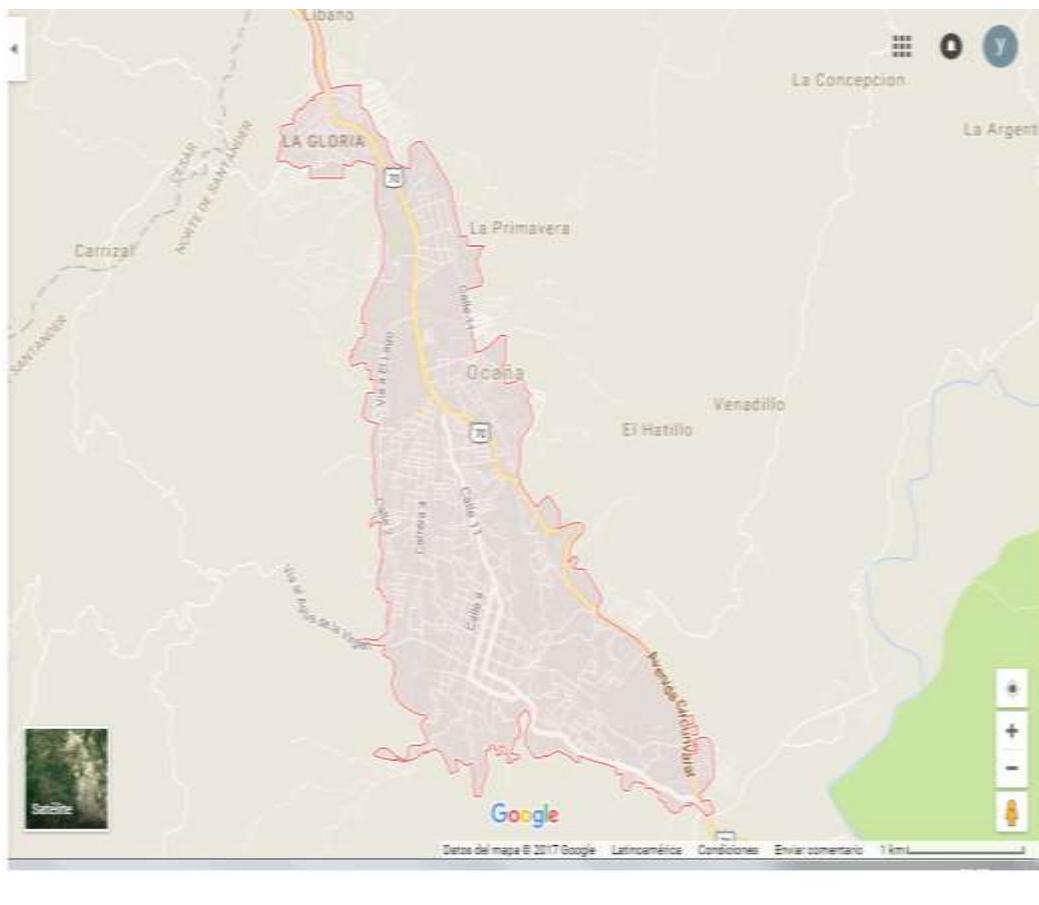


Figura 1 Mapa de las zonas urbanas, Ocaña Norte de Santander

Duración. La entidad que se constituye tendrá una duración de cien (100) años, contados a partir del acto mediante el cual, se reconoció su personería jurídica y prorrogables por decisión de la Asamblea General de Miembros.

El objeto principal de la asociación en Colombia y en el exterior, es el siguiente:

Propender por el fortalecimiento de la actividad de producción, manipulación y expendio de carne en la ciudad de Ocaña o en aquellos lugares donde la asociación mantenga subsedes, sucursales o centros de trabajo, a través de sus asociados, de tal manera que se fomente y consolide el espíritu de fraternidad y ayuda entre los mismos a través de una organización

gremial pluridemocrática, participativa, solidaria y equitativa. Así mismo, los miembros de la Asociación, autorizan a sus directivos a realizar todos los trámites necesarios, para que la misma pueda desarrollar actividades de exportación e importación de animales bovinos y porcinos, maquinaria y todo lo necesario para la satisfacción de la misma asociación y de la comunidad en general.

En cumplimiento de sus objetivos la asociación podrá realizar las siguientes actividades referentes al desarrollo de su objeto:

- a. Consolidación de estrategias para soportar y asimilar los cambios que se están dando a nivel mundial en la promoción, producción, sacrificio, expendio y comercialización de carne animal y derivados afines: involucrando los factores ecológico, económicos, políticos, sociales, etc.
- b. Hacer un cubrimiento de la actualidad y estado actual de la promoción, producción, sacrificio, expendio y comercialización de carne animal y derivados afines, más allá de las fronteras territoriales y lingüísticas.
- c. Reportar las experiencias desarrolladas en otros países a nivel de la promoción, producción, sacrificio, expendio y comercialización de carne animal y derivados afines tanto las exitosas como las no exitosas. Las problemáticas tratadas y como han sido abordadas según cada territorio.
- d. Fomentar los encuentros gremiales a nivel local, departamental, nacional y de ser posible internacional para tratar asuntos inherentes a la promoción, producción, sacrificio, expendio y comercialización de carne animal y derivados afines.

e. Impulsar aquellos proyectos que surjan al interior de la organización o que cuente con el aval y beneplácito de la misma, tendientes a modernizar la promoción, producción, sacrificio, expendio y comercialización de carne animal y derivados afines.

f. Programar conferencias, seminarios, cursos, jornadas, para sus asociados y para otras instituciones o individuos interesados sobre los fines del cooperativismo y la libre asociación.

g. Desarrollar investigaciones y difundir información sobre las actividades de Asociación y sobre experiencias e investigaciones.

h. Establecer una partida presupuestaria anual destinada a producir publicaciones y programas de radio o televisión y utilizar los diferentes medios tecnológicos a su alcance para informar a la sociedad en general sobre los diversos temas que son de relieve e importancia para AECO.

i. Participar en exposiciones y ferias y encuentros sobre la promoción, producción, sacrificio, expendio y comercialización de carne animal y derivados afines.

j. Actuar en coordinación con otras entidades públicas o privadas que persigan iguales o similares objetivos.

k. Adquirir, a cualquier título, toda clase de bienes, así como enajenarlos, darlos o tomarlos en arrendamiento, anticresis, usufructo, pignorarlos, hipotecarlos y, en general, gravarlos y administrar y celebrar cualquier otro negocio jurídico sobre los bienes que conforman su patrimonio (lote de terreno).

l. Producir, adquirir, distribuir, vender productos y servicios que faciliten el cumplimiento de sus objetivos y establecer y administrar directamente las instalaciones que sean necesarias para ello.

m. Otorgar y recibir préstamos, fijar, endosar, aceptar, descontar toda clase de títulos valores y celebrar en general todas las operaciones relacionadas con títulos crédito, civiles o comerciales que reclame el desarrollo de sus objetivos.

n. Celebrar, en desarrollo de sus objetivos, toda clase de operaciones con establecimientos de crédito, compañías aseguradoras y demás personas jurídicas, cuyas transacciones comerciales, serán utilizadas en beneficio e inversiones de uso común de la Asociación.

o. Transigir, conciliar, desistir y someter a decisiones arbitrales los asuntos en los cuales tenga intereses.

p. Celebrar y ejecutar, en su propio nombre o por cuenta de terceros o en participación con ellos, todos los aspectos y negocios jurídicos que convengan a los objetivos de la Asociación.

q. En general, realizar todas las operaciones necesarias o convenientes para facilitar los objetivos de la Asociación.

r. Para el cabal cumplimiento de sus objetivos, la Asociación también podrá: Crear, patrocinar o ser parte de otras entidades públicas y privadas, con o sin ánimo de lucro cuyos propósitos contribuyan al cumplimiento de los objetivos de la Asociación.

Capítulo 3. Diseño metodológico

3.1 Tipo de investigación

La investigación descriptiva, con enfoque cuantitativo 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”

3.2 Población

La población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados, son los 36 Asociados de “AECO”, los cuales según dato suministrado por la secretaria administrativa de la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña.

3.3 Muestra

Para analizar la viabilidad de la creación del fondo de empleados para la Asociación de Expendedores de Carne de la ciudad de Ocaña “AECO”, se trabajará con la totalidad de la población (36 asociados) 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 para “AECO”.

La Asociación de Expendedores de Carne de la ciudad de Ocaña “AECO”, se analizaran 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 parte directiva de la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña”AECO”.

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

Tabla 1 Estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado	17	47%
Soltero	10	28%
Unión marital de hecho	9	25%
Total	36	100%

Nota: La tabla muestra el estado civil con que cuentan los empleados de las Asociación de AECO.

Fuente: Elaboración propia.

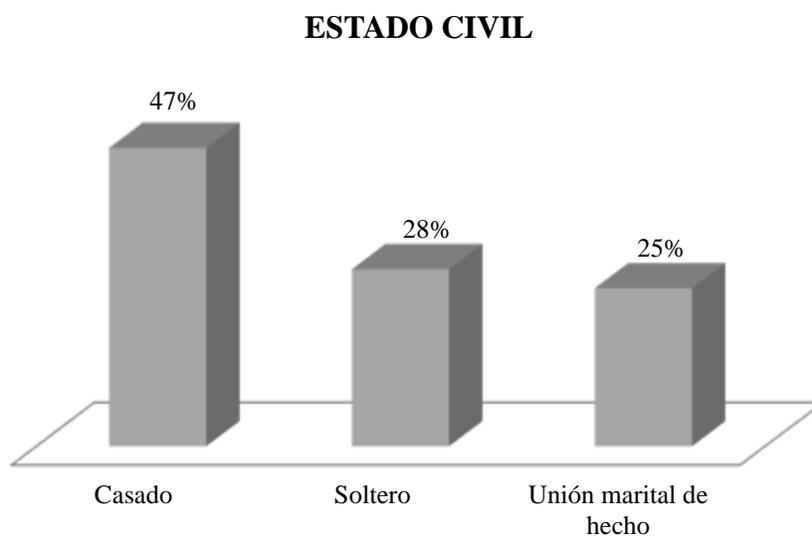


Figura 2 Estado civil

Fuente: Elaboración propia.

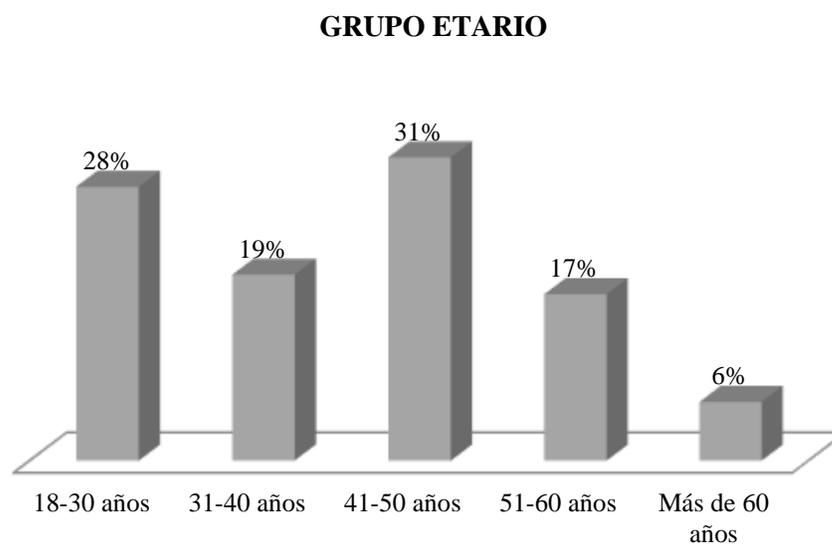
De acuerdo a la información obtenida se comprende que el 47% de los empleados de AECO, están casados, por otra parte, el 28% se encuentra actualmente soltero y el 25% restante argumenta estar en unión marital de hecho.

Tabla 2 Grupo etario

Grupo etario	Frecuencia	Porcentaje
18-30 años	10	28%
31-40 años	7	19%
41-50 años	11	31%
51-60 años	6	17%
Más de 60 años	2	6%
Total	36	100%

Nota: La tabla presenta la edad en la que se encuentran el personal de la Asociación.

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 3** Grupo etario

Fuente: Elaboración propia.

El 31% del personal de la Asociación de expendedores se encuentran en una edad entre los 41 y 50 años, el 28% entre 18 y 30 años. Otros por el contrario, cuentan con una edad de 31 a 40

años (19%), sin embargo, un 17% tiene entre 51 a 60 años. Finalmente en una baja ponderación se encuentra que solo el 6% de la muestra tiene más de 60 años.

Tabla 3 Grupo familiar

Grupo familiar	Frecuencia	Porcentaje
Dos a tres Integrantes	16	44%
Cuatro a cinco Integrantes	16	44%
Más de cinco Integrantes	4	11%
Total	36	100%

Nota: La tabla contiene información sobre el grupo familiar de los empleados de las Asociación de AECO de Ocaña. Fuente: Elaboración propia.

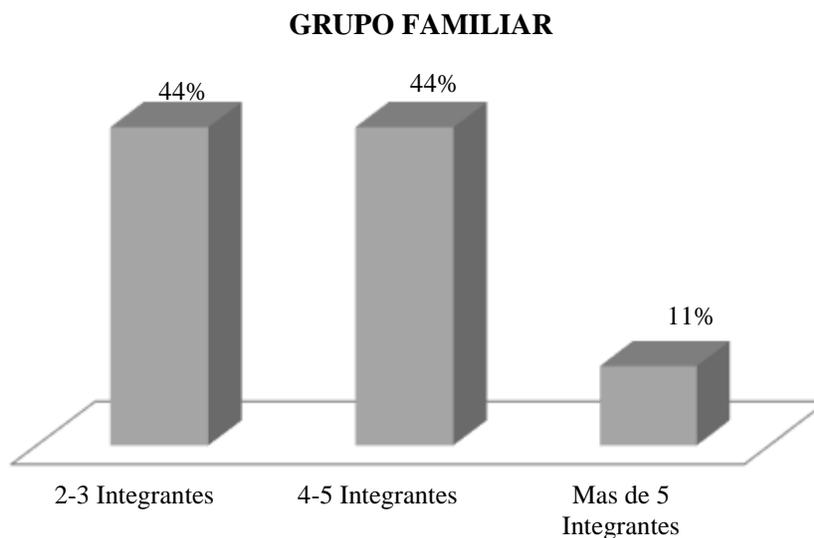


Figura 4 Grupo familiar

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la información obtenida, se evidencia que el 44% de las personas encuestadas conforman su hogar con 2 y 3 integrantes, en una misma proporción, se comprende que muchos

de estos empleados conviven con 4 a 5 miembros y solo el 11% responde que sus familias la integran más de cinco personas.

Tabla 4 *Tenencia de vivienda*

Tenencia de la vivienda	Frecuencia	Porcentaje
Propia	16	44%
Arrendada	13	36%
Familiar	7	19%
Total	36	100%

Nota: La tabla contiene información sobre el tipo de vivienda con que cuentan los empleados de la ASOCIACIÓN.

Fuente: Elaboración propia.

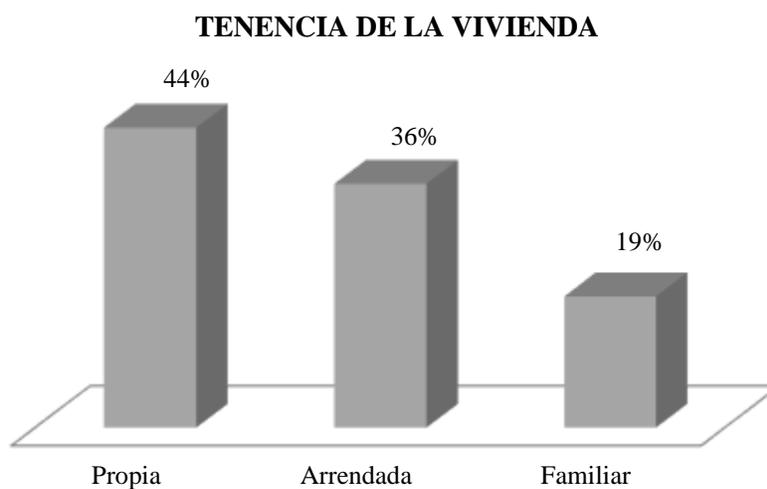


Figura 5 Tenencia de vivienda

Fuente: Elaboración propia.

La creación de fondos muchas veces tienen como fin buscar ingresos que permitan solventar necesidades de seguridad, de acuerdo a la información, el 44% de los expendedores de

AECO cuentan con vivienda propia, el 36% se encuentran arrendados y el 19% conviven con otro núcleo familiares.

Tabla 5 *Estratificación social*

Estratificación social	Frecuencia	Porcentaje
Estrato 1	11	31%
Estrato 2	23	64%
Estrato 3	2	6%
Total	36	100%

Nota: La tabla muestra los diferentes estratos que poseen los empleados de AECO.

Fuente: Elaboración propia.

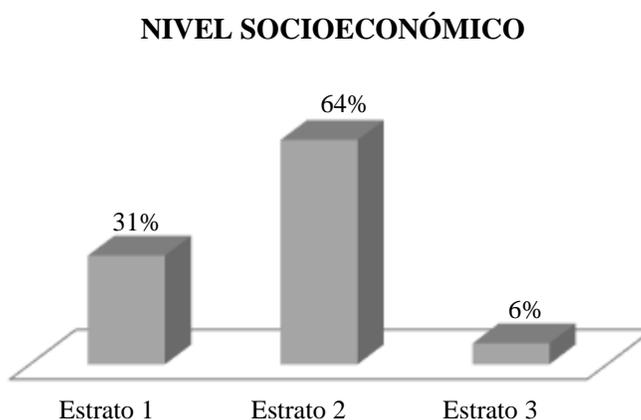


Figura 6 Estratificación social

Fuente: Elaboración propia.

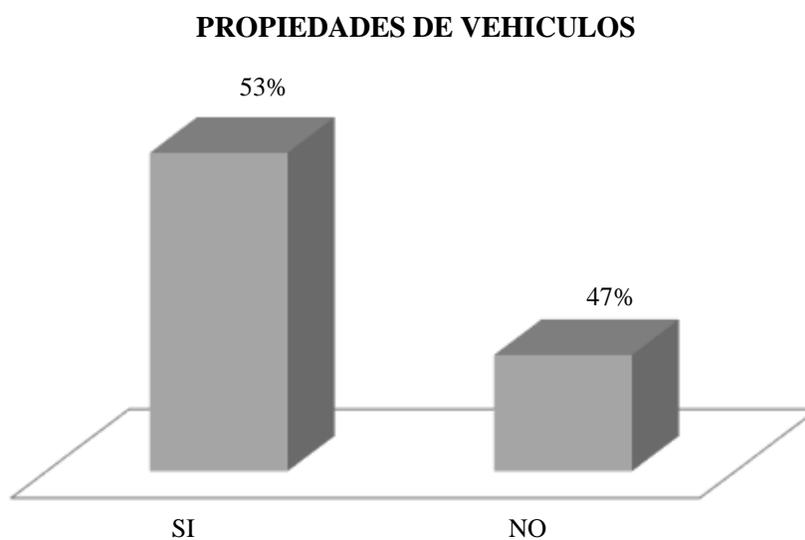
Analizando la estratificación y partiendo de lo observado en la gráfica se muestra claramente que el 64% de los empleados de la Asociación de expendedores pertenecen al estrato dos (2), el 31% al estrato uno (1) y el 6% restante afirma que se encuentra en el estrato cuatro (4).

Tabla 6 Propiedad de vehículos

Propiedad de vehículos	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	53%
No	17	47%
Total	36	100%

Nota: La tabla presenta el porcentaje de empleados que cuentan en la actualidad con un vehículo.

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 7.** Propiedad de vehículos

Fuente: Elaboración propia.

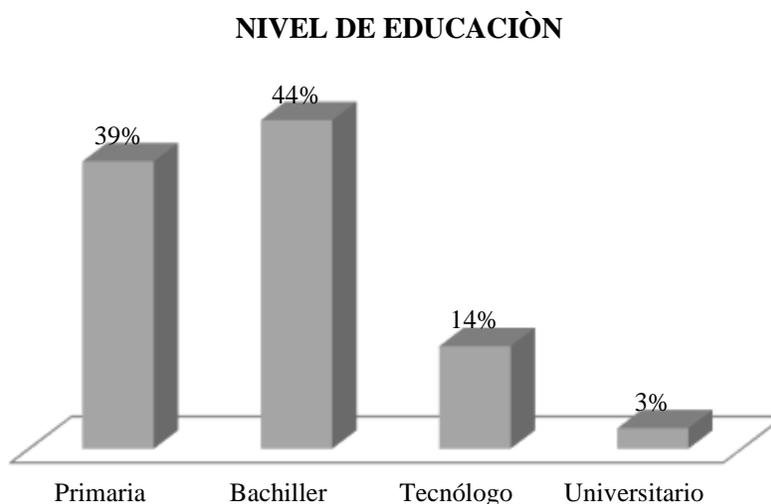
Con respecto a la información recolectada, luego de aplicado el instrumento, hay que decir, que del personal que hace parte de AECO, existe un 53% de los colaboradores de la Asociación que cuentan con vehículo y un 47% afirma no tener este tipo de activo.

Tabla 7 Nivel educativo

Nivel educativo	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	14	39%
Bachiller	16	44%
Tecnólogo	5	14%
Universitario	1	3%
Total	36	100%

Nota: La tabla muestra el nivel de educación con que cuenta el personal que labora en la Asociación.

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 8** Nivel educativo

Fuente: Elaboración propia.

Partiendo de las respuestas dadas por los encuestados, se comprende que el 44% es bachiller, por otra parte, el 39% estudio solo la primaria, de los cuales muchos afirmaron que el último grado cursado fue quinto (5). El 14% argumentó ser tecnólogo y finalmente, el 3% restante terminó la profesional, por tanto, es claro que muchos desde la experiencia y el

conocimiento los colaboradores pueden reconocer la incidencia de un fondo de empleados dentro de la asociación.

Tabla 8 *Tipo de contrato*

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
OPS	1	3%
Indefinido	2	6%
A término fijo	25	69%
NS/NR	8	22%
Total	36	100%

Nota: La tabla contiene información sobre los tipos de contratos con que cuenta la Asociación.

Fuente: Elaboración propia.

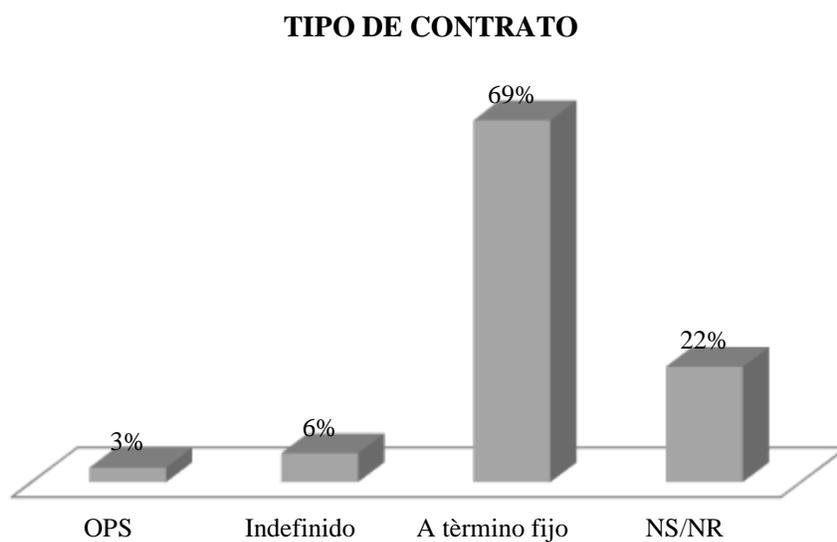


Figura 9 Tipo de contrato

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los datos arrojados por la encuesta se observa que el 69% de los empleados de AECO afirman que a la fecha tienen un contrato a término fijo, el 22% no sabe y no responde,

el 6% argumenta que tiene un contrato indefinido y que el 3% labora mediante modalidad contractual por prestación de servicios.

Tabla 9 Rango salarial

Rango salarial	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 SMMLV	4	11%
1-2 SMMLV	28	78%
3-4 SMMLV	2	6%
NO SABE	2	6%
Total	36	100%

Nota: La tabla muestra el rango salarial en el que se encuentran los empleados de EACO.

Fuente: Elaboración propia.

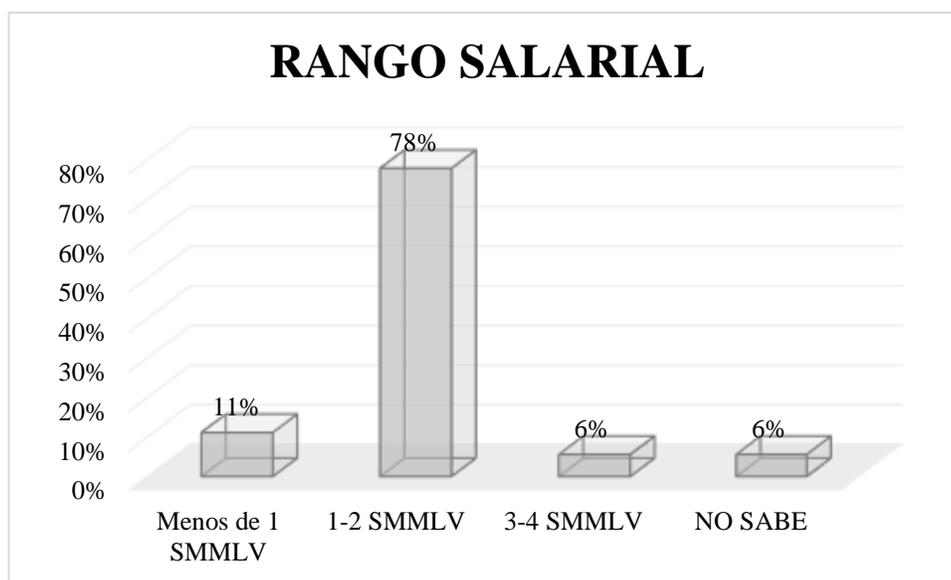


Figura 10 . Rango salarial

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos, el 78% de los colaboradores de la Asociación de expendedores de carne reciben entre 1 y 2 SMMLV, el 11% afirma que obtiene por su trabajo

menos de 1 SMMLV, por otra parte, el 6% de la muestra recibe entre 3 – 4 SMMLV y en una misma proporción responden no saber.

Tabla 10 *Ingresos adicionales*

Ingresos adicionales	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	17%
No	30	83%
Total	36	100%

Nota: La tabla presenta los porcentajes de aquellos empleados que poseen un ingreso adicional al del salario.

Fuente: Elaboración propia.

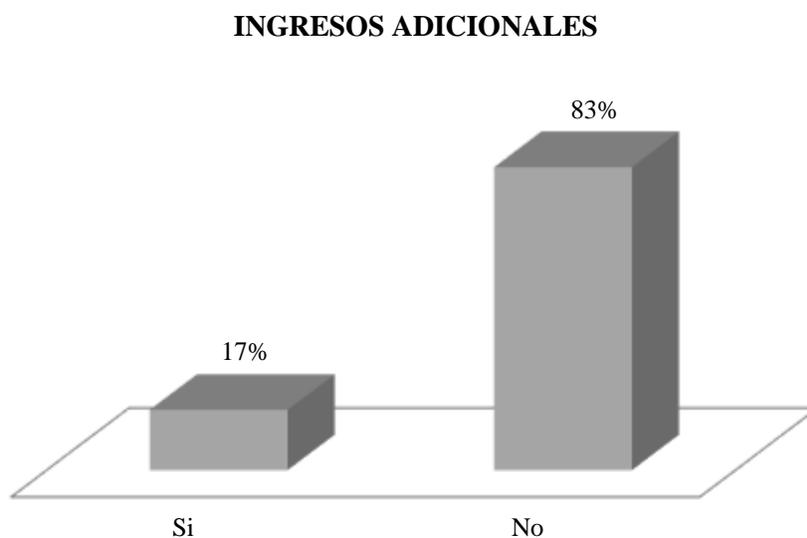


Figura 11 *Ingresos adicionales*

Fuente: Elaboración propia

Según la información obtenida es evidente que el 83% de los empleados de la Asociación de expendedores de carne, no reciben ingresos adicionales, es decir, solo cuentan con el salario obtenido por la Asociación y el 17% restante afirma obtener ingresos adicionales pero muy bajos y que a su vez no generan impacto alguno en su economía.

Tabla 11 Necesidades a las que destina mayor parte del salario

Necesidades a las que destina mayor parte del salario	Frecuencia	Porcentaje
Vivienda	5	14%
Recreación	2	6%
Educación	1	3%
Alimentación	28	78%
Total	36	100%

Nota: La tabla presenta la cantidad de dinero que destinan los empleados de la Asociación de Expendedores de Carne de la ciudad de Ocaña conforme a sus necesidades.

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 12** Necesidades a las que destina mayor parte del salario

Fuente. Elaboración propia

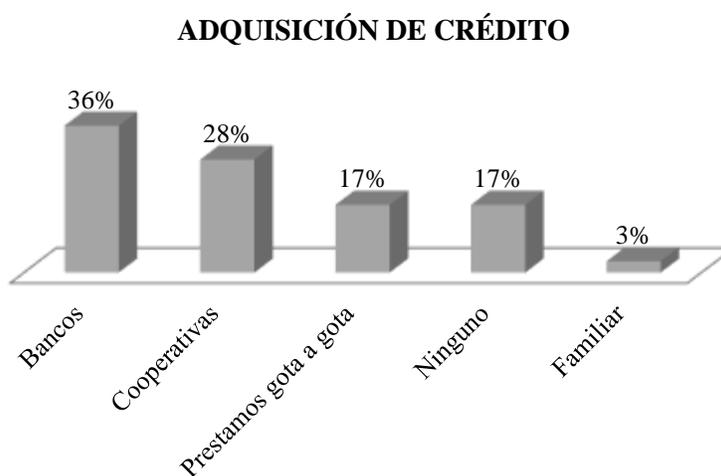
Con base a los datos obtenidos por la encuesta, se evidencia que el 78% de los empleados de la AECO, destina gran parte de su salario para su alimentación, seguidamente existe un 14% de estos que lo predestina para la vivienda; otro 6% decide gastarlo para espacios de esparcimiento o recreación y finalmente un 3% lo invierte en educación.

Tabla 12 *Adquisición de crédito*

Adquisición de crédito	Frecuencia	Porcentaje
Bancos	13	36%
Cooperativas	10	28%
Prestamos gota a gota	6	17%
Ninguno	6	17%
Familiar	1	3%
Total	36	100%

Nota: La tabla presenta información sobre las formas de adquisición de créditos a las que acuden los empleados de la AEEO.

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 13** Adquisición de crédito

Fuente. Elaboración propia

Son muchas las entidades y otro tipo de modalidades que existen hoy día para adquirir un préstamo o crédito con el que se pueda suplir una necesidad inmediata. De acuerdo a lo anterior y conforme a los resultados arrojados por la encuesta, los colaboradores de la Asociación de Expendedores de Carne de la ciudad de Ocaña, el 36% suelen sacar crédito en los bancos pues

son los más populares al momento de asistir un préstamo, por otro lado con un 28% se encuentran las cooperativas quienes ofrecen unas tasas de interés más bajas, siendo estas más asequibles que los bancos; un 17% pronuncia acudir a los préstamos gota a gota, que si bien no son la opción más segura cubren su necesidad, no obstante, otro 17% asegura no obtener ningún tipo de crédito y por último un 3% acuden algún familiar quienes les colaboran con el préstamo.

Tabla 13 Valor adquirido con el crédito

Valor adquirido con el crédito	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 millón	9	25%
De 1 millón a 5 millones	21	58%
De 6 millones a 14 millones	5	14%
Más de 28 millones	1	3%
Total	36	100%

Nota: La tabla presenta información del valor del préstamo o crédito adquirido por los empleados de la AECO.

Fuente: Elaboración propia.

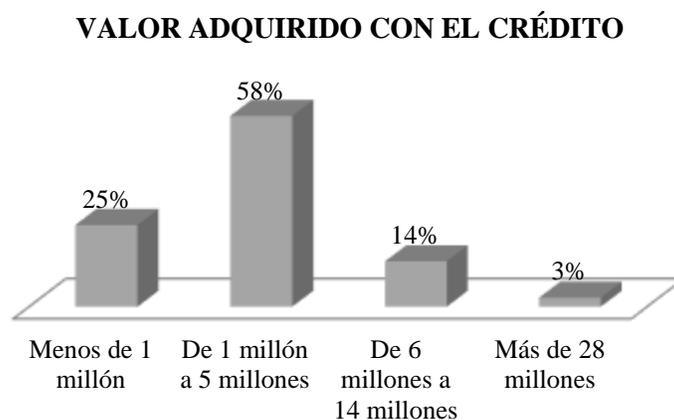


Figura 14 Valor adquirido con el crédito

Fuente. Elaboración propia

Según la información suministrada por el instrumento de recolección de datos (encuesta) el 58% de los empleados de la AECO tiende a solicitar préstamos por un valor que va desde un \$1'000.000 a los \$5'000.000, el 25% obtiene préstamos por menos de \$1'000.000, un 14% suele sacar créditos de \$6'000.000 a \$14'000.000, y otro 3% adquieren créditos por más de \$28'000.000.

Tabla 14 *Interés cancelado por el crédito*

Interés cancelado por el crédito	Frecuencia	Porcentaje
Bancario nominal	28	78%
Cinco por ciento (5%)	4	11%
Veinte por ciento (20%)	3	8%
No sabe	1	3%
Total	36	100%

Nota: La tabla presenta información del interés que cancelan los colaboradores de la AECO por la solicitud de un préstamo.

Fuente: Elaboración propia.

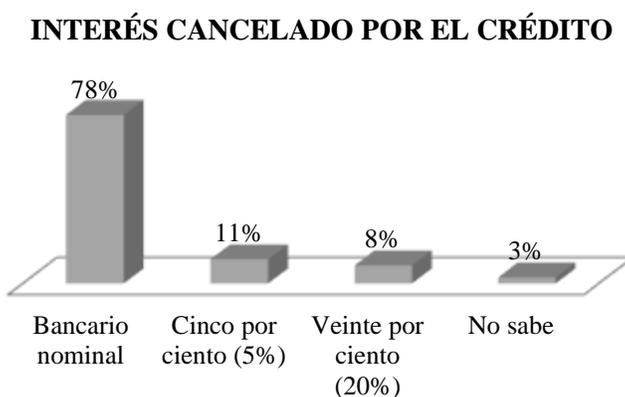


Figura 15 Interés cancelado por el crédito

Fuente. Elaboración propia

De acuerdo al préstamo o crédito solicitado, las entidades a cargo o los prestamistas fijan una tasa de interés, basados en los datos obtenidos por la encuesta, el 78% de los empleados cancelan un interés bancario nominal, el 11% un 5 por ciento por cada crédito, mientras que un 8% aseguran pagar una tasa mayor al (20 por ciento) y otro 3% menciona no saber el interés a cancelar.

Tabla 15 Frecuencia con la que realiza préstamos

Frecuencia con la que realiza préstamos	Frecuencia	Porcentaje
Cada mes	3	8%
Cada año	7	19%
Cada 3 meses	7	19%
Cada 4 años	7	19%
Cada 5 años	7	19%
No sabe	3	8%
No responde	2	6%
Total	36	100%

Nota: La tabla presenta información sobre la frecuencia con la que los empleados de la AECO realizan préstamos.

Fuente: Elaboración propia.

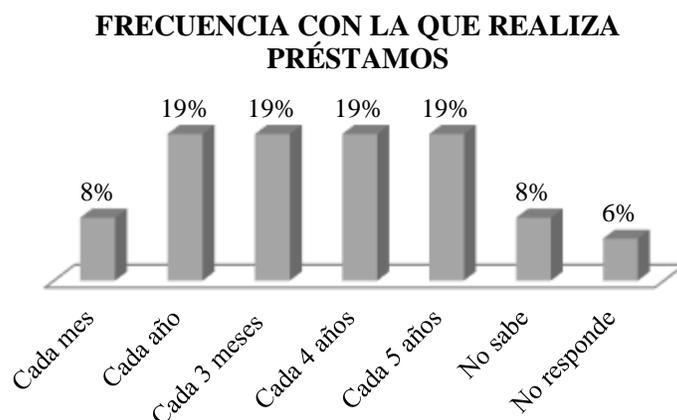


Figura 16 Frecuencia con la que realiza préstamos

Fuente. Elaboración propia

Conforme a los datos obtenidos por la encuesta, puede verse que cada 5 años un 19% realizan préstamos, otro 19% los solicita cada 4 años; así mismo, cada año y un 19% más que los realiza cada 3 meses. Por otra parte existe un 8% que optan por sacar un préstamo cada mes y otro 8% no tiene en cuenta la cantidad de veces que pide un préstamo, es decir, que no sabe la frecuencia con que los realiza y finalmente un 6% de los empleados no responden.

Tabla 16 *Conocimiento sobre un fondo de empleados y su importancia*

Conocimiento sobre un fondo de empleados y su importancia	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	69%
No	9	25%
No responden	2	6%
Total	36	100%

Nota: La tabla presenta información respecto al conocimiento que tiene los colaboradores sobre el fondo de empleados y la importancia del mismo.

Fuente: Elaboración propia.

**CONOCIMIENTO SOBRE UN FONDO DE EMPLEADOS Y SU
IMPORTANCIA**

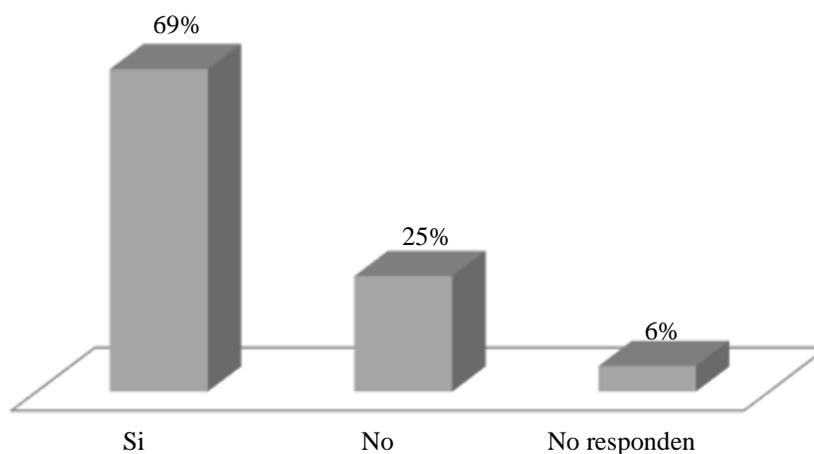


Figura 17 Conocimiento sobre un fondo de empleados y su importancia

Fuente. Elaboración propia

Partiendo de los datos obtenidos, se observa que el 69% de los empleados de la asociación tiene conocimiento sobre el fondo de empleados y la importancia que tiene la creación del mismo, un 25% afirma no tener algún conocimiento sobre el tema y otro 6% no responden.

Tabla 17 *Aceptación de un fondo de empleados para la Asociación de Expendedores de carne de Ocaña*

Aceptación de un fondo de empleados para la Asociación de Expendedores de Carne de Ocaña	Frecuencia	Porcentaje
Muy necesaria	14	39%
Necesaria	21	58%
Poco necesaria	1	3%
Total	36	100%

Nota: La tabla presenta información sobre el nivel de aceptación de un fondo de empleados para la AECO.

Fuente: Elaboración propia.

**ACEPTACIÓN DE UN FONDO DE EMPLEADOS PARA
LA ASOCIACIÓN DE EXPENDEDORES DE CARNE DE
OCAÑA**

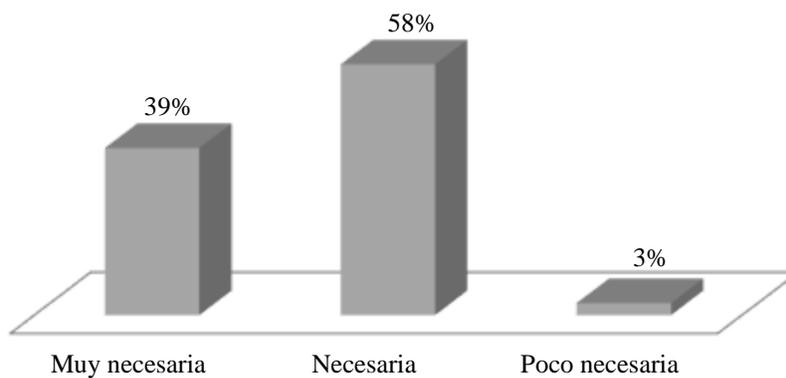


Figura 18 Aceptación de un fondo de empleados para la Asociación de Expendedores de carne de Ocaña

Fuente. Elaboración propia

Según los datos obtenidos por la encuesta, los colaboradores manifestaron su opinión respecto a la creación de un fondo de empleados en AECO, visibilizándose que el 58% afirma que es necesaria la realización de este fondo, un 39% mencionan que es muy necesaria y por último un 3% consideran que es poco necesario crear dicho fondo.

Tabla 18 Disponibilidad de afiliación al fondo de empleados

Disponibilidad de afiliación al Fondo de Empleados	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	81%
No	7	19%
Total	36	100%

Nota: La tabla presenta información de la disponibilidad que tienen los colaboradores de afiliarse al fondo de empleados.

Fuente: Elaboración propia.

DISPONIBILIDAD DE AFILIACIÓN AL FONDO DE EMPLEADOS

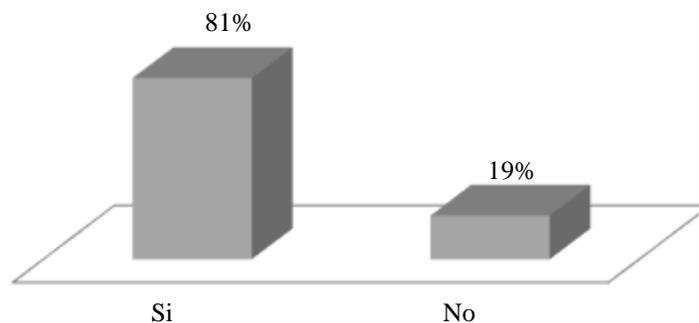


Figura 19 Disponibilidad de afiliación al fondo de empleados

Fuente. Elaboración propia

Con base a la gráfica es notorio que la mayoría de los encuestados (81%) están dispuestos a afiliarse y comenzar a ser parte del fondo de empleados para la Asociación de expendedores de carne de Ocaña, sin embargo, hay un 19% que expone no estar en dispuesto a hacerlo.

Tabla 19 Beneficios a encontrar en el fondo de empleados

Beneficios a encontrar en el Fondo de Empleados	Frecuencia	Porcentaje
Crédito	11	31%
Ahorro programado	16	44%
Convenios	2	6%
Deporte	1	3%
Educación	1	3%
Cultura	1	3%
Vivienda	2	6%
Vehículo	1	3%
Libre inversión	1	3%
Total	36	100%

Nota: La tabla presenta información sobre los beneficios que le gustaría encontrar al personal que trabaja en el expendio de carne en Ocaña, en el fondo de empleados.

Fuente: Elaboración propia.

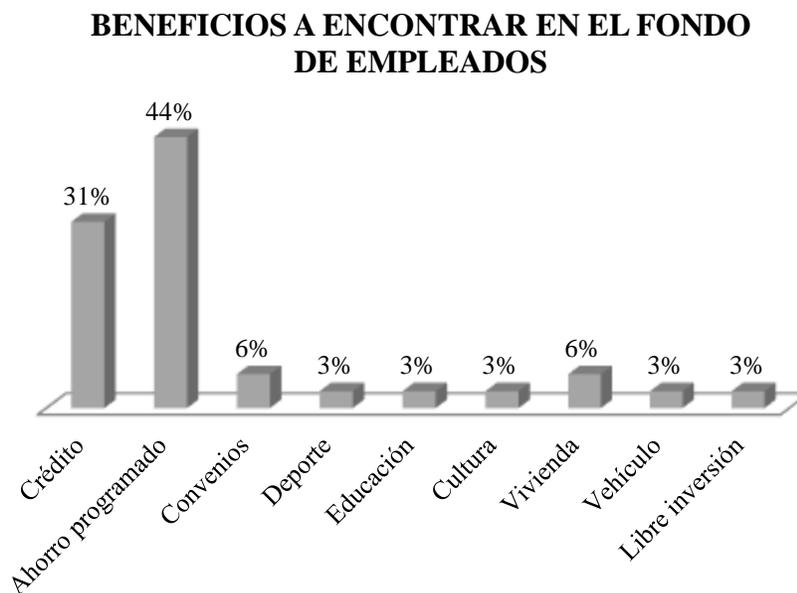


Figura 20 Beneficios a encontrar en el fondo de empleados

Fuente. Elaboración propia

Con respecto a la información presentada en la gráfica, hay que decir, que uno de los beneficios que los empleados de la asociación de AECO les gustaría adquirir con el fondo, es la existencia de un ahorro programado (44%), por medio de la cual tengan la posibilidad de adquirir su vivienda, pues el hecho de ahorrar mensualmente una parte de su dinero hará que esto se haga de forma más fácil y rápida, así mismo, un 31% desean contraer algún tipo de crédito, mientras el 6%, anhela con este, tener una casa y convenios, y el resto de los encuestados esperan que haya para deporte, educación, cultura, vehículo y la libre inversión; cada una de estas con un porcentaje del (3%).

Tabla 20 Posibles créditos a solicitar con el fondo

Posibles créditos a solicitar con el Fondo	Frecuencia	Porcentaje
Menos de \$1 millón	6	17%
De \$1 millón a \$3 millones	24	67%
De \$3 millones a \$6 millones	4	11%

Más de \$6 millones	2	6%
Total	36	100%

Nota: La tabla muestra los posibles créditos a solicitar al fondo por parte de los empleados de la asociación.

Fuente: Elaboración propia.

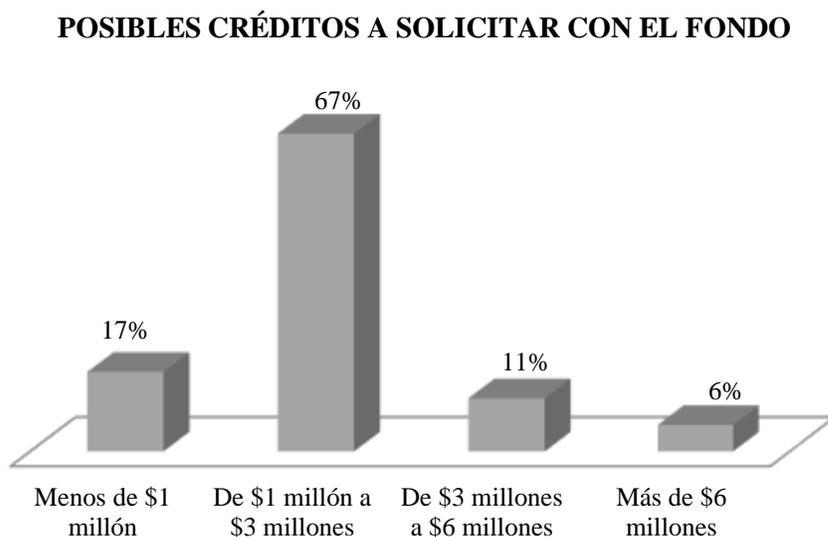


Figura 21 Posibles créditos a solicitar con el fondo

Fuente. Elaboración propia

Teniendo en cuenta la información suministrada por los encuestados, se puede observar que para el 67% de estos, en el momento de llegar a requerir algún tipo de crédito el valor de este estaría entre \$1 millón a los \$3 millones, un 17% indican que lo harían de menos de \$ 1 millón, el 11% expresa sería de \$3 millones a los \$6 millones, y para el 6% restante de más de \$6 millones.

Tabla 21 Monto de la cuota de afiliación al fondo

Monto de la cuota de afiliación al fondo	Frecuencia	Porcentaje
Entre \$50.000 y \$70.000	34	94%
Entre \$71.000 y \$100.000	2	6%
Total	36	100%

Nota: La tabla presenta el monto de la cuota de afiliación al fondo de empleados para la asociación de AECO de Ocaña.

Fuente: Elaboración propia.

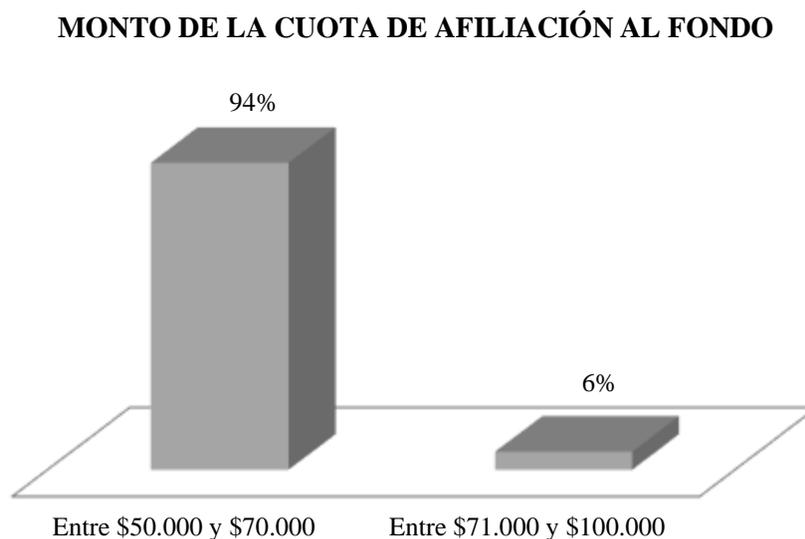


Figura 22 Monto de la cuota de afiliación al fondo

Fuente. Elaboración propia

Al analizar la información contenida en la gráfica, es de anotar que para la mayoría (94%) de los encuestados, teniendo en cuenta sus ingresos, es correcto de que la cuota de afiliación para ser parte del fondo de empleados de la asociación de AECO de Ocaña, oscile entre los \$50.000 y los \$70.000, mientras que solo el 6% de estos expresan que lo correcto sería que se halle en \$71.000 a los \$100.000.

Tabla 22 *Porcentaje destinado para ahorrar y contribuir con el fondo*

Cantidad destinada para ahorrar y contribuir con el Fondo	Frecuencia	Porcentaje
No más del 5%	9	25%

Diez por ciento (10%)	23	64%
Quince por ciento (15%)	4	11%
Total	36	100%

Nota: La tabla contiene información sobre los porcentajes que estarían dispuestos los empleados a destinar para ahorrar y contribuir con el fondo.

Fuente: Elaboración propia.

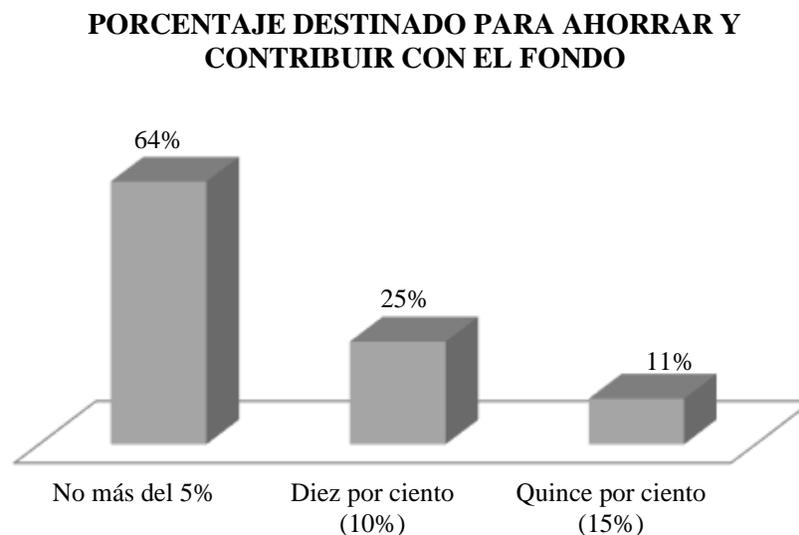


Figura 23 Porcentaje destinado para ahorrar y contribuir con el fondo

Fuente. Elaboración propia

Luego de haber realizado la encuesta a los empleados de la Asociación, se encontró que el 64% de estos, no está dispuesto a destinar más del cinco por ciento de su salario para ahorrar o contribuir con el fondo de empleados, convirtiéndose así, está en una amenaza para el mismo en caso de llegar a ponerse en funcionamiento; por otra parte, el 25% asegura que dispondría de un diez por ciento, mientras que solo el 11% dice que este sería del quince por ciento.

Tabla 23 Instalaciones de AECO adecuadas para el fondo

Instalaciones de AECO adecuadas para el fondo	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	86%
No	3	8%

Ns/Nr	2	6%
Total	36	100%

Nota: La tabla expone lo adecuadas que se encuentran las instalaciones de AECO, para el funcionamiento del fondo de empleados.

Fuente. Elaboración propia.

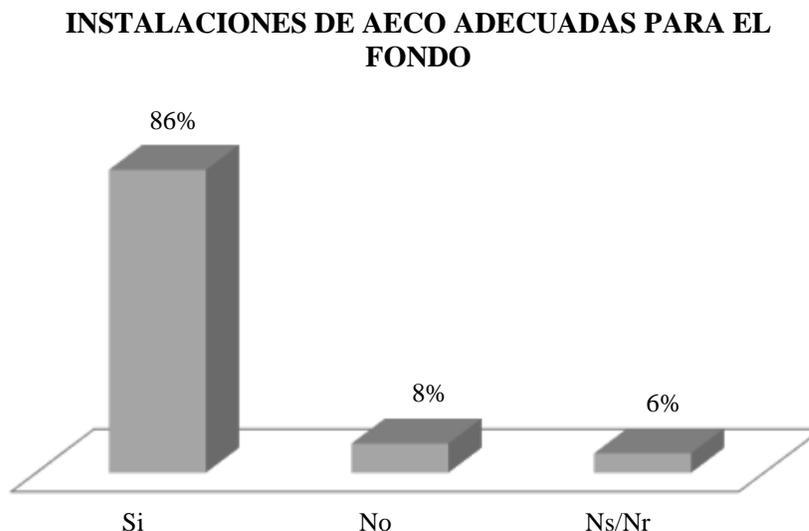


Figura 24 Instalaciones de AECO adecuadas para el fondo

Fuente. Elaboración propia

Según los resultados obtenidos, luego de aplicada la encuesta, para el 68% de los colaboradores de la Asociación de expendedores de carne de Ocaña, las instalaciones con que cuenta en la actualidad AECO, son adecuadas para poner en funcionamiento el fondo de empleados, convirtiéndose esto en una oportunidad, mientras tanto, un 8% asegura que no lo son, y el 6% restante expone no saber o no responder nada sobre ello, lo que indica que es necesario dar a conocer mejor lo que se desea realizar al interior del mismo.

Tabla 24 Tipos de créditos deseados en el fondo

Tipos de créditos deseados en el fondo	Frecuencia	Porcentaje
--	------------	------------

Crédito de libre inversión	24	67%
Crédito para vivienda	7	19%
Crédito para estudio	3	8%
Otro	1	3%
Ns/Nr	1	3%
Total	36	100%

Nota: La tabla presenta los diferentes tipos de créditos que les gustaría al personal que labora en AECO encontrar en el fondo de empleados.

Fuente: Elaboración propia.

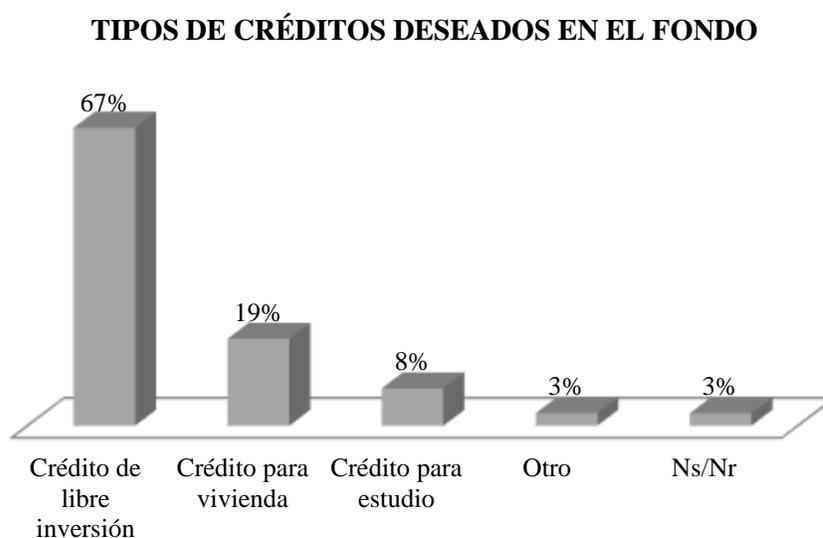


Figura 25 Tipos de créditos deseados en el fondo

Fuente. Elaboración propia

En la gráfica se pueden observar los diferentes tipos de créditos que les gustaría encontrar a los de la Asociación, ya que según la encuesta que fue implementada para recolectar la información, se obtuvo que para el 67% de los encuestados, sería bueno que existieran créditos de libre inversión, para vivienda (19%), mientras que un 8% desean hayan para estudio, y un 3% expresa que hubiera cualquier otro, al tiempo que el 3% restante asegura no saber, ni responder nada.

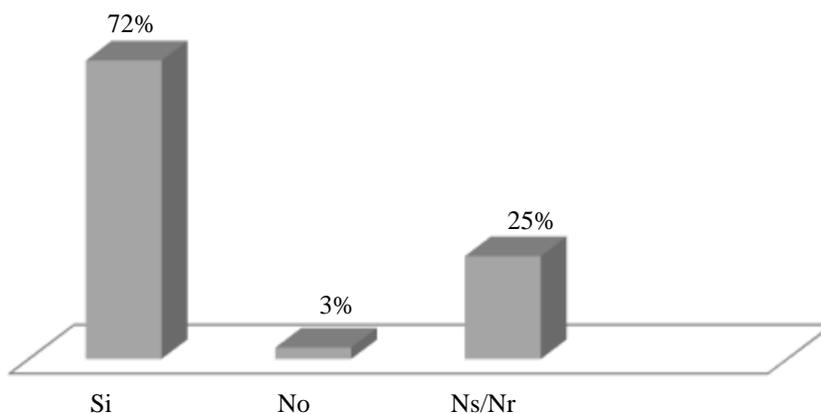
Tabla 25 Existencia de portal web en el fondo de empleados

Existencia de portal web en el Fondo de Empleados	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	72%
No	1	3%
Ns/Nr	9	25%
Total	36	100%

Nota: La tabla contiene el deseo que tienen los empleados, para que en el fondo de empleados haya un portal web.

Fuente: Elaboración propia.

EXISTENCIA DE PORTAL WEB EN EL FONDO DE EMPLEADOS

**Figura 26** Existencia de portal web en el fondo de empleados

Fuente. Elaboración propia

Al observar la gráfica, es de notar que a los empleados de la Asociación de expendedores de carne de Ocaña que fueron objeto de estudio, les interesa mucho el hecho de que en el fondo de empleados exista un portal web, ya que el 72% de los encuestados les gustaría que hubiese uno, sin embargo, existe un 25% quien no sabe o no responde sobre ello, y por último, un 3% opina que no le gustaría.

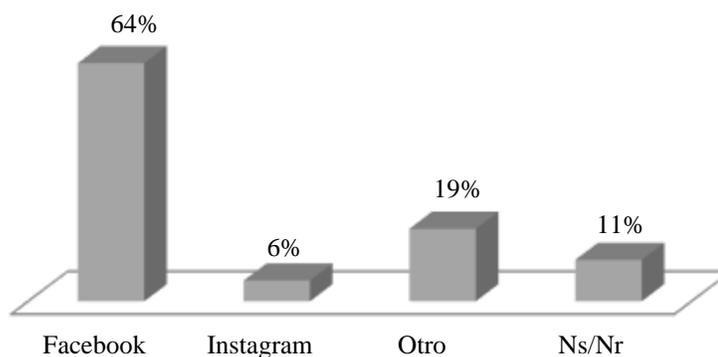
Tabla 26 Redes sociales para resaltar aspectos del fondo

Redes sociales para resaltar aspectos del Fondo	Frecuencia	Porcentaje
Facebook	23	64%
Instagram	2	6%
Otro	7	19%
Ns/Nr	4	11%
Total	36	100%

Nota: La tabla contiene las diferentes redes sociales por medio de las cuales los empleados les gustaría que se realice publicidad sobre el fondo.

Fuente: Elaboración propia.

REDES SOCIALES PARA RESALTAR ASPECTOS DEL FONDO

**Figura 27** Redes sociales para resaltar aspectos del fondo

Fuente. Elaboración propia

Con respecto, a la información obtenida luego de aplicado el instrumento de recolección de la información, hay que decir que el 64% de los encuestados les gustaría que se realizara publicidad para dar a conocer el fondo de empleados a través de Facebook, un 19% expresa que sería mejor por medio de cualquier otra red social, menos las que fueron puestas a consideración,

mientras tanto, un 11% no sabe o no responde, es decir no da ninguna opinión respecto al tema, y el 6% restante sugiere que se haga en Instagram.

Tabla 27 Formas en las que se aporta al medio ambiente

Formas en las que se aporta al medio ambiente en el fondo	Frecuencia	Porcentaje
Hacer siembra de árboles	18	50%
Implementar una campaña de cero utilización del papel	2	6%
Reciclar sus propios residuos	6	17%
Capacitar a sus asociados sobre el cuidado responsable del medio ambiente	9	25%
No sabe	1	3%
Total	36	100%

Nota: La tabla presenta las formas en cómo debería actuar el fondo de empleados ante el medio ambiente.

Fuente: Elaboración propia.

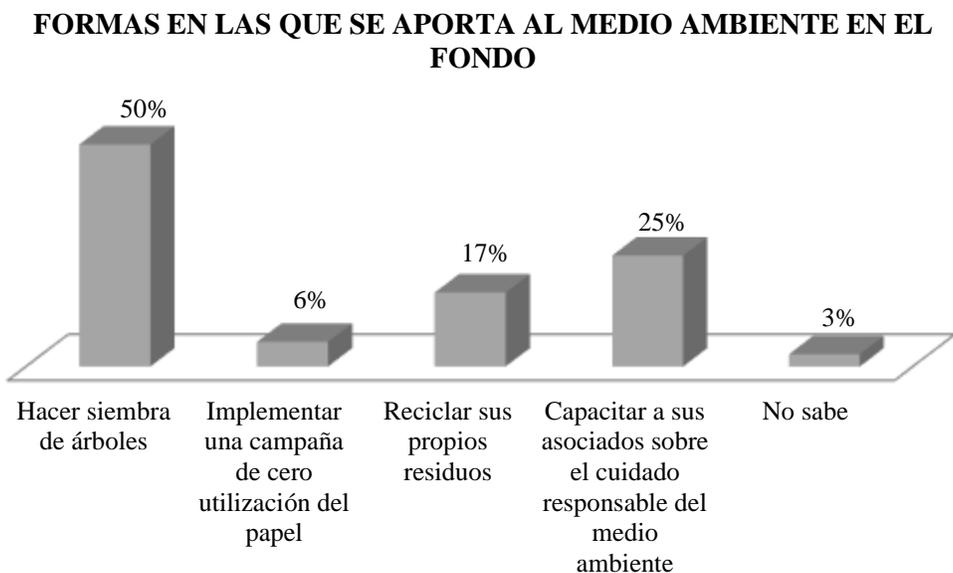


Figura 28 Formas en las que se aporta al medio ambiente

Fuente. Elaboración propia

Luego, de haber aplicado la encuesta a la población objeto de estudio, se encontró que para el 50% de los encuestados hacer siembra de árboles, es una manera de conservar y aportar al medio ambiente, el 25% sugiere que es necesario capacitar a los asociados del fondo de empleados, sobre el cuidado responsable del ambiente, un 17% expresa que se deben reciclar los residuos que él mismo produce, y un 6% dice que el implementar una campaña de cero utilización del papel sería lo mejor, mientras que un 3% no sabe o no responde sobre de qué manera debería aportar el fondo.

4.1 Factores del Estudio de Mercado

4.1.1 Servicios.

Los servicios que ofrecerá el Fondo de Empleados de la Asociación de Expendedores de Carne de Ocaña, AECO 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.

4.1.2 Clasificación del servicio.

Considerando que el principal objetivo del proyecto de crear un fondo de empleados de la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña, 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.

4.1.3 Análisis de la demanda.

El mercado potencial del fondo de empleados, son los Asociados de AEEO, 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 18

Disposición de afiliarse al fondo de empleados, podemos decir:

Total número de Asociados: 36

Porcentaje de aceptación: 81%

Según la proyección de la demanda que desean pertenecer a la empresa, 36 asociados de AEEO.

Inicialmente la encuesta nos arroja un 81% 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 28 Proyección análisis de la demanda.

Periodo Ítem	1	2	3	4	5
Porcentaje	81%	83%	85%	87%	89%
Cobertura	36	43	49	55	62

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

Fuente. Elaboración propia.

Respecto al fondo de empleados de la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña tiene factores de demanda, así:

4.1.3.1 Ingreso monetario de los asociados.

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.

4.1.3.2 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.

4.1.3.3 Número de compradores.

Este factor está conformado por los 36 asociados de AECO, según datos suministrados

por el área administrativa.

4.1.3.2 *Expectativas de los consumidores respecto a ingresos y precios futuros.*

La demanda de los servicios del fondo de empleados de la asociación AEEO, 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.

4.1.4 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, dos personas a cargo, pertenecientes a los estratos 2, con un nivel educativo medio, y un salario que oscila entre 1 y 2 SMLMV.

4.1.5 Demanda Potencial Insatisfecha.

De acuerdo a la investigación realizada se pudo determinar que la demanda potencial insatisfecha está constituida por el 81% de los encuestados que estarían dispuestos a formar parte del fondo de empleados.

4.1.6 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.

Tabla 29 *Proyección de precios de afiliación*

Periodo Ítem	1	2	3	4	5
	36	43	49	55	62
Cobertura Valor afiliación	50.000	52.500	55.125	57.881	60.775
TOTAL	1.800.000	2.257.500	2.701.125	3.183.455	3.768.050

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. Elaboración propia

Tabla 30 *Proyección valor del aporte mensual*

Periodo Ítem	1	2	3	4	5
Cobertura	36	43	49	55	62
Valor aporte mensual 5%	65.000	68.250	71.662	75.245	79.007
Total aporte mensual	2.340.000	2.934.750	3.511.438	4.138.475	4.898.434
Total aporte Anual	28.080.000	35.217.000	42.137.256	49.661.700	58.781.208

Nota. La presente tabla muestra el aumento del 5% anual del valor del aporte mensual que realizan los asociados al fondo de empleados de la asociación AEEO.

Fuente. Elaboración propia

4.1.9 Determinación del costo

Tabla 31 *Costos variables mensuales*

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

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

Fuente. Elaboración propia

Tabla 32 *Costos fijos mensuales*

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

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

Fuente. Elaboración propia

4.2 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 para la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña.

4.2.1 Tamaño del proyecto.

La aceptación por parte del mercado objetivo del fondo de empleados para la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña, ha sido de un 81%, 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 Asociados: 36

Porcentaje aceptación del fondo según encuesta: 81%

Lo que nos indica que el tamaño del proyecto inicialmente será de 36 Asociados que están dispuestos a afiliarse al fondo de empleados para la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña.

4.2.1.1 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 81% y se incrementará la capacidad del proyecto en un dos por ciento (2%) anual.

Tabla 33 Proyección capacidad del proyecto

Periodo Ítem	1	2	3	4	5
Porcentaje	81%	83%	85%	87%	89%
Cobertura	36	43	49	55	62

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

Fuente. Elaboración propia

4.2.2 Requerimiento de recurso humano

Tabla 34 Recurso humano requerido

CARGO	CANTIDAD
Gerente	1
Contador	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. Elaboración propia

4.2.3 Requerimiento de propiedad, planta y equipos.

Tabla 35 Muebles y Enseres

Ítem	Cantidad	Valor
Escritorio Gerente	1	400.000
Sillas ergonómicas	1	200.000
Sillas para usuarios por 4	1	300.000
Archivadores cuatro gavetas	1	400.000
Calculadora	1	20.000
Papelera	1	10.000
Mesa para computador	1	250.000

TOTAL	1.430.0000
--------------	-------------------

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

Fuente. Elaboración propia

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 36 *Equipo de computación y comunicación*

Ítem	Cantidad	Valor
Computador escritorio	1	1.500.000
Computador portátil	1	1.500.000
Impresora	1	300.000
Fax	1	300.000
TOTAL	4	\$3.600.000

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

Fuente. ASM Sistemas informáticos Ltda.

Tabla 37 *Implementos de oficina*

Cantidad	Descripción	Valor
5	Resma papel bond tamaño carta	40.000
5	Resma papel bond tamaño oficio	45.000
1	Recibo caja menor	3.000
1	Formatos de liquidación de servicios	4.000
1	Caja de Lapiceros	3.000
1	Caja de Lápices	2.000
2	Pegante pega stick	3.000
1	Caja de ganchos	2.000
2	Caja clip	2.000
1	Maquina grapadora pequeña	4.000
1	Máquina perforadora pequeña	4.000
10	Carpetas AZ	40.000

5	Sellos caucho	36.000
2	Bisturí pequeños	3.000
TOTAL		\$191.000

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

Fuente. Papelería Ocaña.

4.2.4 Macro localización.

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

4.2.5 Micro localización.

El fondo de empleados de la Asociación de Expendedores de Carne de la ciudad de Ocaña, se ubicara dentro de la asociación en una oficina asignada por la dirección. 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.

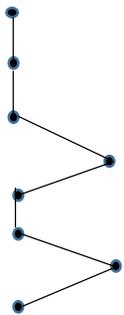
4.2.6 Distribución en planta.

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.

4.2.7 Proceso de prestación del servicio

SIMBOLO	ACTIVIDAD
	Operación
	Inspección
	Transporte
	Retraso o Demora
	Diagnostico

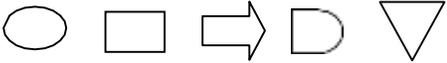
Tabla 38 Flujo grama para proceso de afiliación.

Actividad	Descripción	    
1	Solicitud de información sobre servicios	
2	Suministro de información sobre el servicios y la afiliación	
3	Toma de decisión sobre la afiliación	
4	Entrega de documentación	
5	Diligenciamiento de formato de ailiación	
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. Elaboración propia

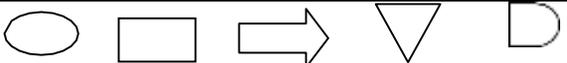
Tabla 39 Flujo grama para proceso de préstamo

Actividad	Descripción	
1	Solicitud de préstamo	
2	Estudio solicitud	
3	Afiliación mayor o igual a 6 mese	
4	Cumplimiento de requisitos	
5	Otorgar préstamo	

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

Fuente. Autores del proyecto

Tabla 40 Flujo grama para proceso de convenio

No. de actividad	Descripción	
1	Solicitud de convenio	
2	Existencia de convenio	
3	Cumplimiento de requisitos	
4	Entregar orden para hacer efectivo el servicio con la empresa del convenio	

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

Fuente. Elaboración propia

Tabla 41 Flujo grama para proceso de ahorros

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

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

Fuente. Elaboración propia

Tabla 42 *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.
Libre Inversión	Hasta 300% los ahorros mas aportes	1,1%	36 Meses	Presentar garantía (avalistas) según reglamento
Anticipo de Sueldo	Hasta 50% del salario neto	1,1%	Siguiente Pago	Diligenciamiento de formato de pagaré, según condiciones establecidas.
Anticipo de Prima	Hasta por el 50% prima semestre	1.1%	30 de Junio {o 15 de diciembre del año en curso	Diligenciamiento de formato de pagaré, según condiciones establecidas.

<p>Prestamos Fechas especiales y ferias Vivienda</p>	<p>Fijado por el comité administrativo o Hasta 500% del valor de los aportes y ahorros, máximo 100 SMLV</p>	<p>1.2%</p>	<p>12 meses 10 años + garantía</p>	<p>Cupo Otorgado: Serán fijados por el comité administrativo en cada Caso</p> <p>Garantía: Pagaré y carta de instrucciones firmados por el asociado y codeudor (es) según lo reglamentado en cada caso por el comité administrativo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Para liberación de gravámenes hipotecarios: además de los literales 1 y 2 anteriores, se requiere:</p>
<p>Mejoras Locativas</p>	<p>Hasta 300% valor de aportes y ahorros máximo 50 SMLV</p>	<p>1%</p>	<p>4 años</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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 Inversion.

4.3 Estudio administrativo y legal

4.3.1 Misión.

Contribuir al desarrollo integral del Asociado y su grupo familiar, promoviendo la Cultura Solidaria a través de un excelente equipo humano; el fortalecimiento de los servicios y sus beneficios en armonía con el medio ambiente y la comunidad

4.3.2 Visión.

El Fondo de Empleados de AECO será reconocido como una empresa líder del sector a través de la identidad, compromiso y desarrollo integral que genera en el Asociado y su Familia, en armonía con el medio ambiente.

4.3.3 Valores.

Solidaridad: Debemos practicar la ayuda mutua y la cooperación entre los asociados de AECO 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

4.3.4 Objetivo

Contribuir en la solución de las necesidades de sus asociados, a través de los servicios de ahorro y crédito, y los demás que sean complementarios y que contribuyan a elevar la calidad de vida en cuanto condiciones económicas, sociales, culturales y morales de todos sus asociados.

4.3.5 Objetivos de Calidad

Identificar las expectativas de los asociados y satisfacer sus necesidades.

Reducir los reclamos de los Asociados.

Aumentar la satisfacción del Asociado en cada línea de servicio.

Aumentar la rentabilidad y productividad.

Hacer énfasis en la necesidad de lograr un continuo mejoramiento en los procesos de gestión administrativa basados en el conocimiento de las leyes que regulan a los fondos de empleados.

4.3.6 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.

4.3.7 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 de los asociados de AECO que no están asociados.

4.3.8 Requisitos de constitución.

Constitución de la Escritura Pública como Fondo de Empleados, cuya razón social es “FONDO DE EMPLEADOS PARA LA ASOCIACION DE EXPENDEDORES DE CARNE DE LA CIUDAD DE OCAÑA. AECO”, con domicilio en el Barrio la gloria 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 administración 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.
- Constancia de pago de los aportes sociales mínimos no reducibles, expedida por el representante legal.
- Certificado de existencia y representación legal de la entidad o entidades en la cuales laboran los asociados que constituyen el Fondo de Empleados.

4.3.9 Organigrama

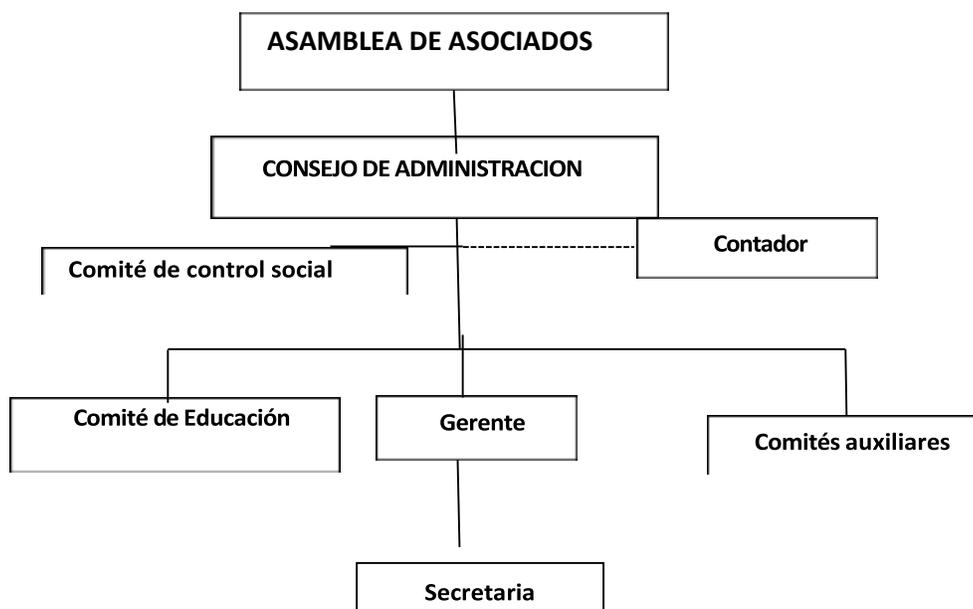


Figura 29 Organigrama del fondo de empleados para la Asociación de Expendedores de Carne de la ciudad de Ocaña.

4.3.10 Manual de Funciones

4.3.10.1 Consejo de Administración

Requisitos Mínimos

- Ser asociado hábil del Fondo.
- Tener vínculo de asociado superior a un (1) año
- Ser persona de reconocida honorabilidad
- No haber sido sancionado disciplinariamente por el Fondo en los últimos doce (12) meses.

Objetivo principal. Dirigir, organizar, formular políticas y adoptar los planes, programas y

proyectos, para contribuir con el desarrollo social, financiero y tecnológico en cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la organización.

Funciones Esenciales

- Estudiar y aprobar los presupuestos
- Determinar la planta de empleados del fondo, fijar su remuneración, proveer los cargos necesarios y aprobar el manual de Funciones.
- Expedir las normas que consideren convenientes o necesarias para la dirección, organización y administración del fondo.
- Elaborar su propio reglamento.
- Nombrar y remover al Gerente
- Determinar la cuantía máxima sobre la cual el Gerente podrá celebrar operaciones, autorizarlo en cada caso para llevarlas a cabo en cuanto excedan de dicha cuantía y facultarlo para adquirir, enajenar y gravar bienes inmuebles del fondo.
- Aprobar el ingreso y retiro de asociados, decretar su exclusión o suspensión de derechos y devolución de aportes sociales.
- Reglamentar los fondos especiales creados por la asamblea, y la utilización de otros recursos que se establezcan con fines específicos.
- Cumplir y hacer cumplir los mandatos de la asamblea general, las normas estatutarias y los reglamentos o acuerdos aprobados por el fondo.
- Establecer, conformar y reglamentar la constitución de comités especiales, transitorios o permanentes, designando los asociados que los integren para la atención de los servicios que preste el fondo de empleados.
- Examinar y aprobar en primera instancia las cuentas, estados financieros y el proyecto de

aplicación de excedentes que debe presentar el gerente, acompañados del informe respectivo.

- Autorizar previamente todos los gastos de carácter extraordinario que ocurriesen en el curso de cada ejercicio.
- Establecer la prioridad en la ejecución de los proyectos del fondo, previo estudio económico y financiero de los servicios que han de prestarse, expidiendo los reglamentos de las secciones correspondientes.
- Resolver sobre la afiliación del fondo a otros organismos cooperativos, o sobre asociación con entidades de distinta naturaleza jurídica.
- Interpretar el sentido de las disposiciones estatutarias cuya redacción sea oscura o incongruente, y dirimir las contradicciones que puedan presentarse entre ellas. Estas decisiones serán de obligatorio cumplimiento, hasta tanto la Asamblea de Asociados 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.

4.3.10.2 Gerente

Requisitos Mínimo

- ser asociado 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.
- Acreditar experiencia en cargos de dirección, administración y vigilancia en entidades del sector solidario, mínima de un (1) año

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

- Responder por la ejecución de todos los programas y actividades propuestas para el desarrollo del fondo, de acuerdo con los reglamentos e instrucciones del Consejo de Administración 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 de Asociados y el Consejo de Administración
- Informar como mínimo mensualmente al Consejo de Administración 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 del Consejo de Administración, 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 el Consejo de Administración.
- Presentar el Manual de Funciones del Fondo, para aprobación del Consejo de Administración.
- Presentar para aprobación del Consejo, 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 el Consejo de Administración de acuerdo con la Ley y los presentes Estatutos.
- 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 del Consejo de Administración.
- 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 el Consejo de Administración o al Gerente, según el caso; de las irregularidades que ocurran en el funcionamiento del Fondo, relacionadas con el desarrollo de sus actividades.
- 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 del Consejo de Administración; y porque se conserve debidamente la correspondencia y los comprobantes de las cuentas, impartiendo las instrucciones necesarias para tales fines.
- Convocar a la Asamblea de Asociados en los casos excepcionales previstos en el presente Estatuto y a reuniones extraordinarias del Consejo de Administración, cuando lo juzgue necesario.

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.
 - **Remuneración Económica:** Capacidad que una persona tiene para realizar un trabajo profesional o cumple con una determinada tarea en una empresa, espera recibir un pago por su esfuerzo.
- **Compromiso institucional:** Capacidad para asumir con responsabilidad y alto sentido de pertenencia los asuntos propios de su cargo en la búsqueda de logros institucionales.

4.3.10.3 Contador

Requisitos Mínimos

- Ser contadores Públicos Titulados
- Con matrícula profesional vigente
-

- 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 de Asociados y las determinaciones del Consejo de Administración.
- 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, y el Consejo de Administración 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.
- 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 el Consejo Administrativo; y porque se conserve debidamente la correspondencia y los comprobantes de las cuentas, impartiendo las instrucciones necesarias para tales fines.

- Convocar a la Asamblea de Asociados en los casos excepcionales previstos en el presente.

- Estatuto y a reuniones extraordinarias del Consejo de Administración, cuando lo juzgue necesario.

- Concurrir, cuando sea invitado, a las sesiones del Consejo de Administración , para inspeccionar su funcionamiento, intervenir en sus deliberaciones, presentar sus apreciaciones o dejar mociones o constancias.

Competencias

Experticia técnica: capacidad para entender y aplicar los conocimientos técnicos del área

de desempeño y mantenerlos actualizados.

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

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

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

Eficiencia operacional: capacidad para asimilar las funciones del cargo y hacer evidente

ese conocimiento en su desempeño efectivo.

Remuneración Económica: Capacidad que una persona tiene para realizar un trabajo profesional o cumple con una determinada tarea en una empresa, espera recibir un pago por su esfuerzo.

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

4.3.10.4 Comité de control social

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

Requisitos Mínimos

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

Objetivo principal. 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 del Consejo de Administración y

coordinar las labores de educación cooperativa, asistencia y solidaridad.

Proponer las políticas administrativas y presentar proyectos y presupuestos.

Ejecutar las decisiones de la asamblea y del Consejo de Administración.

Informar como mínimo mensualmente al Consejo de Administración 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 del Consejo de Administración, 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 el Consejo de Administración.

Presentar el manual de funciones del fondo, para aprobación del Consejo de Administración.

Presentar para aprobación del Consejo, 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 el consejo administrativo, 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.

4.3.10.5 Comité de Educación

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

Requisitos Mínimos

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

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

Funciones Esenciales

- Organizar de acuerdo con su presupuesto y un programa anual, campañas de fomento educación cooperativa, para asociados y directivos.
- Elaborar, antes del 30 de noviembre de cada año, el presupuesto para inversión en educación.
- Hacer conocer a los asociados los estatutos y reglamentos del fondo
- Las demás funciones que le asigne el consejo administrativo, 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.

4.3.10.6 Comité de auxiliar de crédito

Conformado por tres (3) asociados hábiles, nombrados por el Consejo de Administración 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 el Consejo de Administración, de acuerdo con la Ley.

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 Reglamento Interno

Reglamento interno del fondo de empleados para la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña. “AECO”

TITULO I – Definición y ámbito de aplicación

Artículo N° 1.- El presente reglamento interno de trabajo, tiene por objeto establecer con claridad el conjunto de reglas obligatorias de carácter técnico o administrativo, a las cuales deben

sujetarse el fondo de empleados para la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña, que se abrevia “AECO”, como sus empleados (as), en la ejecución o prestación efectiva de sus labores, para la buena marcha del fondo y la dignificación de las relaciones laborales existentes entre ellos.

Artículo N° 2. El fondo de empleados para la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña. “AECO”, es una empresa asociativa, domiciliada en la ciudad de Ocaña, Departamento de Norte de Santander.

Artículo N° 3.- Las actividades principales del fondo, son: La prestación de servicios de crédito, ahorro y convenios con otras entidades para los asociados para la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña.

Artículo N° 4. El gerente del fondo de empleados, dependerá directamente del Consejo de Administración, que está integrada por los asociados del fondo, según se establece en la los estatutos del fondo de empleados, delegándose la máxima autoridad de representar judicial, extrajudicialmente y el uso de la firma social al gerente, quien está facultado para ejercerla, conjunta o separadamente, y es el que dirige y evalúa las labores que realice la sociedad. Para efecto de que la sociedad pueda llevar a cabo sus funciones, se han creado los departamentos y áreas que se detallan a continuación:

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

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

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

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

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

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

TITULO II – De la individualización y requisitos de ingreso

Artículo N° 8: Toda persona interesada en ingresar como asociado del fondo de empleados para la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña “AECO”. Debe presentar, como mínimo, los siguientes documentos:

1. Individualización completa del interesado, con mención de su nacionalidad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, cédula de identidad.
2. Certificado de trabajo.
3. Certificados de estudios formales y no formales

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

TITULO III. De las condiciones de trabajo

Párrafo 1º: Del contrato de trabajo.

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

Artículo N° 11: Toda modificación al contrato de trabajo que requiere el consentimiento de ambas partes, se consignará por escrito al dorso de los ejemplares del mismo, firmando ambas partes.

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

Párrafo 2º: Del término del contrato de trabajo

Artículo N° 12: El Contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.

- b) Renuncia del trabajador, dando aviso al empleador con 30 días de anticipación, a lo menos.
- c) Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinido. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato a plazo fijo. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.
- d) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- e) Muerte del trabajador.
- f) Caso fortuito o fuerza mayor.

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

- a) Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- b) Conductas de Acoso Sexual.
- c) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato de trabajo.
- d) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, así mismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, labor cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha del servicio que presta la empresa.

- e) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
- g) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo.
- h) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

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

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

Las causales señaladas en los incisos anteriores, no podrán ser invocadas con respecto a los trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o

enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

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

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

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

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

aumentada esta última en un veinte por ciento.

Párrafo 3º: De la jornada de trabajo

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

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

Sábado Mañana 8:00 a 12:00 Horas

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

Párrafo 4º: de las horas extraordinarias

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

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

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

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

autorizado por la Empresa.

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

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

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

Artículo N° 27: La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará conjuntamente con el pago del respectivo sueldo y su derecho a reclamarlas prescribirá a los seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias. La prescripción se interrumpe por la interposición de un reclamo administrativo.

Párrafo 5°: Del control de asistencia

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

Artículo N° 29: Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de

trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

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

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

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

Párrafo 6°: De las remuneraciones

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

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

Artículo N° 33: Constituyen remuneración entre otras las siguientes: Sueldo o Jornal, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por periodos iguales determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, según lo dispuesto en el Art. 41 del Código del Trabajo.

Bonos, tratos y otros ingresos percibidos por el desempeño de las labores

propias del contrato.

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

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

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

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

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

Párrafo 7°: Del feriado

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

siguientes al hecho que lo origine.

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

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

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

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

Artículo 41: Conformación del comité de amigables componedores. Para la conformación del comité 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 el comité administrativo otro; ambos, de común acuerdo, elegirán un tercero. Si dentro de los tres (3) días siguientes no hubiese acuerdo sobre su elección, el tercer componedor 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 Componedores y estos elegirán el tercero. Si en el lapso de los tres (3) días siguientes no hubiese acuerdo sobre su elección, el tercer componedor será nombrado por el Consejo Administrativo.

Artículo 43: De la composición o acuerdo. Las fórmulas de los componedores, 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 componedores.

Capítulo VI régimen económico

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: El Consejo de Administración 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 por el Consejo de Administración.

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 para la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña N.S., cobrará intereses sobre saldos mensuales Adeudados en operaciones de crédito, de acuerdo con el comité administrativo, 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. El Consejo Administrativo 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 FEAECO 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 pérdidas de ejercicios anteriores. Cuando la Reserva de protección de los aportes sociales se hubiere empleado para compensar pérdidas, la destinación prioritaria del excedente del ejercicio siguiente será para restablecer la Reserva en el nivel que tenía antes de su utilización.

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

Capítulo VII De la administración del fondo órganos de administración – comités especiales

Artículo 60: La administración del Fondo de Empleados para la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña, estará a cargo de la asamblea de Asociados, el consejo administrativo y el gerente.

La asamblea de Asociados

Artículo 61. Asamblea de Asociados. La Asamblea 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 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 de Asociados, y en ellas solo se podrá tratar asuntos para los cuales fue convocada y los que se deriven estrictamente de éstos.

Artículo 63. Las Asamblea de Asociados 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 de asociados, 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 de Asociados le serán aplicables, en lo pertinente, las normas relativas a la asamblea de asociados.

Parágrafo: El Consejo de Administración 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 de Asociados ordinaria o Extraordinaria será efectuada por el Consejo de Administración 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, un quince por ciento (15%) mínimo de los asociados hábiles podrán solicitar a el Comité de Administración la Convocatoria de la Asamblea de Asociados Extraordinaria.

Artículo 65: Cuando el Consejo de Administración el último día de Febrero no haya efectuado convocatoria de oficio a Asamblea de Asociados 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 el Consejo de Administración 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 del Consejo de Administración 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 Empleado para la Asociación de Expendedores de Carne 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. El Consejo de Administración 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 del Consejo Administrativo. 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 del Consejo de Administración, 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 de Asociados, 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 de Asociados. 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 del Consejo de Administración, 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 del Consejo de Administración, el Gerente y los demás funcionarios del Fondo que sean Asociados hábiles, no podrán votar en las reuniones de la Asamblea de Asociados cuando se trate de aprobar Estados Financieros y de Resoluciones o Acuerdos que afecten su responsabilidad

Consejo de Administración

Artículo 71: Consejo de Administración del Fondo de Empleados para la Asociación de

Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña, es el órgano de administración permanente del fondo, sujeto a las decisiones de la asamblea general de los negocios y operaciones. Estará integrada por cinco miembros principales con sus respectivos suplentes numéricos, elegidos por la asamblea general en reunión ordinaria, para un periodo de un año; pudiendo ser reelegidos o removidos por la asamblea general y cesaran sus funciones con la elección del nuevo consejo de administración

Artículo 72. Requisitos para ser elegido miembro del Consejo de Administración: para ser miembro del consejo de administración, 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 del Consejo de Administración 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 del Consejo de Administración, 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. Consejo de Administración 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 del consejo de Administración se tomaran por mayoría de votos, cuando asistan sus cinco (5) integrantes principales o sus suplentes habilitados. La concurrencia de la mayoría de los miembros del Consejo constituye quórum de liberatorio, en cuyo caso las decisiones se tomarán por unanimidad.

Parágrafo: A las reuniones del Consejo de Administración, 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 del Consejo de Administración 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 del Consejo de Administración.

Artículo 77. Funciones: Son Funciones del Consejo de Administración:

- 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 de AECO 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 de Asociados, 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 de Asociados se pronuncie sobre el particular.

- 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 del Consejo de Administración:

- 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 Comités 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 del consejo administrativo, el Gerente, el Revisor Fiscal o los asociados. La asistencia de dos (2) de sus miembros hará quórum para deliberar y tomar decisiones, dejando constancia de sus actuaciones en acta firmada por sus integrantes.

Artículo 82. Para ser miembro del Comité de Educación se requiere ser asociado hábil y estar capacitado en materia de educación Cooperativa.

Artículo 83. Son funciones del comité de educación:

- Organizar de acuerdo con su presupuesto y un programa anual, campañas de fomento educación cooperativa, para asociados y directivos.
- Elaborar, antes del 30 de noviembre de cada año, el presupuesto para inversión en educación.
- Hacer conocer a los asociados los estatutos y reglamentos del fondo
- Las demás que le señalen los presentes Estatutos.

Parágrafo: El comité de educación ejercerá sus funciones de acuerdo con las normas trazadas por la junta directiva.

Artículo 84. Comité de crédito. El fondo tendrá un comité de crédito conformado por tres (3) asociados hábiles, nombrados por la junta directiva para periodos de un (1) año,

pudiendo ser reelegidos o removidos libremente.

Artículo 85: El Comité de crédito sesionará ordinariamente una vez al mes, y extraordinariamente cada vez que lo considere necesario, dejando constancia de sus actuaciones en acta firmada por sus integrantes.

Artículo 86: El Comité de crédito decidirá sobre las solicitudes de crédito o préstamos de los asociados, y funcionará de acuerdo con un reglamento que será elaborado por el Comité de Crédito y aprobado por el consejo administrativo.

El Gerente

Artículo 87: El gerente. Es el representante legal del fondo de empleados, principal ejecutor de las decisiones del consejo de administración y de la asamblea de asociados. Es el órgano de comunicación entre el fondo y sus asociados y terceros; ejercerá sus funciones bajo la inmediata dirección del comité de administración, será jefe de la administración y superior jerárquico de los empleados del fondo.

Artículo 88: El gerente será nombrado por el consejo de Administración 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 del Consejo de Administración y responderá ante ésta y ante la Asamblea de Asociados 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 el Consejo de Administración.

Parágrafo 1: El Consejo de Administración 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 de Asociados y del Consejo de Administración.
- Informar como mínimo mensualmente el consejo de administración 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 del Consejo de Administración 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 el Consejo de Administración.
- Presentar el Manual de Funciones del Fondo, para aprobación del Consejo de Administración.
- Presentar para aprobación del consejo, 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 el consejo administrativo 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 del Consejo de Administración, así como la dilación o el entorpecimiento de las mismas.
- Realizar actos de gerencia sin la autorización del Consejo de Administración

cuando se requiere tal formalidad.

- Ejecutar las decisiones de la asamblea y/o del consejo de administración, 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.

Capítulo 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 de Asociados 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 del Consejo de Administración 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 del Consejo de Administración, 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 de Asociados.

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 de Asociados ordinaria, convocar a asamblea de asociados 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 el Consejo de Administración y el Comité de Control Social, será convocada inmediatamente la Asamblea de Asociados, para que conozca del mismo e imparta su decisión.

Revisoría Fiscal

Artículo 100. Definición. El fondo tendrá una revisoría administrativa, contable, económica, financiera y de cumplimiento, a cargo de un contador público, que para sus efectos se denominara; revisor fiscal, con matrícula vigente, no podrá ser asociado de FEAECO y será Elegido por la asamblea general para un periodo igual al del Consejo de Administración, 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 de Asociados 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 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 incurra. 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 de Asociados y las determinaciones del Consejo de Administración...
- 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, o el Consejo de Administración 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 arquezos 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 del Consejo de Administración; y porque se conserve debidamente la correspondencia y los comprobantes de las cuentas, impartiendo las instrucciones necesarias para tales fines.
- Convocar a la Asamblea de Asociados en los casos excepcionales previstos en el presente Estatuto y a reuniones extraordinarias del Consejo de Administración, cuando lo juzgue necesario.
- Concurrir, cuando sea invitado, a las sesiones del Consejo de Administración, 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 el Consejo de Administración, 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 del consejo administrativo 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.

Capítulo X. De la fusión, 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 de Asociados 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 de Asociados de los Fondos que se fusionan. Para la incorporación se requerirá de la aprobación de la Asamblea de Asociados del Fondo o Fondos incorporados. El Fondo incorporante aceptará la incorporación por resolución de la Asamblea de Asociados o del Consejo de Administración, 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 de Asociados 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. Artículo 48 decreto 1481 de 1989 El Fondo se disolverá por cualquiera de las siguientes causas:

- 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.
- Por imposibilidad de desarrollar su objeto social.
- Por haberse iniciado contra el fondo concurso de acreedores.
- 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”

Para proceder con la liquidación y disolución, es necesario contar por lo menos con el 70% de la aceptación de los asociados al momento de la asamblea. En dicha asamblea se especificarán las causales por las cuales se toma dicha determinación.

Para llevar a cabo la liquidación voluntaria, también se aplicará el numeral 1 del artículo 107 de la Ley 79 de 1988:

“Artículo 107. Las cooperativas deberán disolverse por una 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 meses.
- Por incapacidad o imposibilidad de cumplir el objeto social para el cual fue creada.
- Por fusión o incorporación a otra cooperativa.

- Por haberse iniciado contra ella concurso de acreedores, y
- Porque los medios que empleen para el cumplimiento de sus fines o porque las actividades que desarrollan sean contrarias a la ley, a las buenas costumbres o al espíritu del cooperativismo”

Artículo 118. Cuando la disolución haya sido acordada por la Asamblea de Asociados, 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 lo 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 de Asociados 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 el Consejo de Administración a consideración de la Asamblea de Asociados 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 del Consejo de Administración con antelación mínima de cuarenta y cinco (45) días hábiles a la fecha en que ha de celebrarse la Asamblea, a fin de que el Consejo de Administración los estudie y emita un concepto para someterlos a consideración de la misma.

Capitulo XII. Régimen 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 del Consejo de Administración 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 inspección 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 de Asociados, 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 de Asociados los informes, balances y

estados financieros que deban ser sometidos a la Asamblea para su aprobación.

- No convocar a la Asamblea de Asociados 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 los Estatutos.

Disposición Final

Artículo 135. Artículo transitorio. A partir de la fecha, día de del año, del Consejo de Administración 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 2017, por el Presidente y Secretario de la Asamblea.

4.4.1 Reglamento de bienestar social.

Reglamento comité de bienestar social o solidaridad. Del Consejo de Administración del Fondo de Empleados para la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña N.S.,

FEAECO, 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 FEAECO, el Consejo de Administración 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 para la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña N.S.

Artículo 2. El Comité de Bienestar Social estará conformado por tres (3) asociados del Fondo de Empleados, nombrados por el consejo de Administración 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, del Consejo de Administración 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 de Asociados ordinaria, con aportes extraordinarios que determine la asamblea 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 el consejo de administración 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 al Consejo de Administración para su aprobación.
- Estudiar y aprobar programas que conlleven al bienestar social y al mejoramiento del nivel de vida de los asociados y personas que dependen económicamente de ellos.
- Presentar informe de la ejecución de los programas al Consejo de Administración 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 FEAECO.

Artículo 9. Programas y actividades a implementar y apoyar por el Comité de Bienestar Social:

Recreación 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 Económicos: 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 FEAECO, 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 del Consejo de Administración.

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 el Consejo de Administración.

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 de Asociados 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 el Consejo de Administración.

Artículo 16. El presente reglamento rige a partir del de del año.

La Presidente y Secretario del Consejo de Administración de FEAECO certifican que:

Este reglamento del Comité de Bienestar Social para el Fondo de empleados para la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña N.S., "FEAECO" corresponde al discutido y aprobado por unanimidad por el Consejo de Administración en sesión celebrada del año.

Presidente

Secretario

4.5 Reglamento de crédito

Fondo de empleados para la asociación de expendedores de carne de la ciudad de Ocaña.”aeco” reglamento de crédito

El Consejo Administrativo del Fondo de empleados para la Asociación De Expendedores De Carne De La Ciudad De Ocaña. “AECO”, en uso de sus facultades legales y estatutarias, y

Considerando:

1. Que de acuerdo con el capítulo VII artículo 86, el Consejo de Administración está facultada para aprobar la reglamentación del servicio de crédito, previa elaboración por parte del comité de crédito.
2. Que se requiere la expedición de normas que regulen el normal funcionamiento y racional utilización de los recursos.
3. Que es conveniente definir normas respecto a líneas de crédito, amortización, plazos, intereses, garantías y requisitos para la aprobación de créditos.
4. Que es necesario proteger y salvaguardar los intereses de los asociados como colectivo propietario del Fondo.

Acuerda:

Artículo 1. Acoger el siguiente compendio de normas como reguladoras del servicio de crédito para los asociados del Fondo de empleados para la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña, en consecuencia, a partir de la vigencia del presente reglamento, el otorgamiento de los créditos operará con sujeción a las siguientes disposiciones.

Evaluación de Créditos

Artículo 2. Según el capítulo VI artículo 51, la Junta Directiva está facultada para aprobar y expedir el reglamento de crédito y de acuerdo al capítulo VII artículos 84, 85 y 86, se faculta al comité de crédito del Fondo de Empleados para decidir sobre las solicitudes de crédito o préstamos de los asociados.

Artículo 3. Créase el comité de crédito conformado por tres (3) asociados hábiles, uno de los cuales deberá ser miembro del Consejo de Administración. 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 “FEAECO”

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 “FEAECO”. 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 “FEAECO”, 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:

Adquisición: A la persona que figura como vendedor en la escritura.

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 “FEAECO” 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 “FEAECO” 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 43. *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 %
Adquisición, Construcción Vivienda	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.
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 para la Asociación De Expendedores De Carne De La Ciudad De Ocaña."AECO"

Fuente. Elaboración propia

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 "FEAECO", 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 “FEAECO”, serán a cargo del asociado beneficiario del crédito.

Parágrafo 7: En caso de exceso de liquidez, del Consejo de Administración podrá diseñar nuevas estrategias de colocación o ampliar los montos de las líneas de crédito existentes, con las debidas garantías.

Artículo 11. Los pagos de aportes, ahorros y abono de créditos deben efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de pago de la nómina que realiza la Contraloría General de la República. En caso de superar este plazo, se harán acreedores al cobro de intereses por mora.

Artículo 12. El Fondo cobrará como intereses por mora, para toda modalidad de crédito, el máximo mensual autorizado por la ley sobre saldos en mora.

Artículo 13. Cuando un asociado se encuentre en vacaciones o acredite incapacidad de 5 o más días hábiles, por ese solo mes podrá cancelar el pago correspondiente a los aportes, ahorros e intereses corrientes por los créditos vigentes,

Parágrafo: Para tener derecho a este beneficio el asociado debe encontrarse al día con el pago de sus obligaciones para con el Fondo; en caso contrario, deberá cancelar la cuota normal incluida la amortización a capital de dicho mes.

Artículo 14. El comité de crédito para efectos de la evaluación de solicitudes de crédito se reunirá las veces que sea necesario, de acuerdo con las solicitudes presentadas y la disponibilidad de caja.

Artículo 15. “FEAECO” 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 “FEAECO”. 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 párrafo 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 la 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 el Consejo de Administración. 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 el consejo Administrativo en reunión que debe cumplir con los requisitos mínimos establecidos en su normatividad interna.

5. Trasladar al consejo Administrativo: 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 del Consejo de Administración 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 domestica 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 para la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña “FEAECO”, corresponde al discutido y aprobado por unanimidad por el Consejo de Administración de “FEAECO” en sesión del año 2017.

4.6 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.

4.6.1 Inversión inicial

Tabla 43 *Muebles y Enseres*

Ítem	Cantidad	
Escritorio Gerente	1	500.000
Sillas Ergonómicas	1	250.000
Sillas para usuarios por 4	2	80.000
Archivadores tres gavetas	1	400.000
Calculadora	1	40.000
Papelera	1	30.000
Mesa para computador	1	350.000
Total	8	1.650.000

Nota. La presenta tabla muestra los muebles y enseres, para el funcionamiento del fondo de empleados de AECO de la ciudad de Ocaña.

Fuente. Elaboración propia

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

Tabla 44 *Equipo de computación y comunicación*

Ítem	Cantidad	Valor
Computador portátil	1	1.000.000
Impresora	1	700.000
Fax	1	180.000
Televisor	1	800.000
Total	4	\$2.680.000

Nota. La presente tabla muestra la inversión en equipo de computación y comunicación, para el funcionamiento del fondo de empleados de AECO de la ciudad de Ocaña.

Fuente. Elaboración propia

4.6.2 Inversiones diferidas

Tabla 45 *Inversiones diferidas*

Ítem	Cantidad	Valor
Gastos de constitución	1	380.000
Implementos de oficina	1	100.000
Total	2	480.000

Nota. La presente tabla muestra las inversiones diferidas, para el funcionamiento del fondo de empleados de AECO de la ciudad de Ocaña.

Fuente. Elaboración propia

4.6.3 Ingresos

Se trabajara de acuerdo a lo que se manifestó en la encuesta donde se determina que la cuota de aporte mensual será del 5% del salario básico mensual, por lo tanto se toma el valor de \$1.300.000 ingreso básico mensual y el número de afiliaciones se refleja en la tabla 18, la cual da un porcentaje del 81%, ósea un total de 36 afiliados que desean hacer parte del fondo, el cual se proyecta con un 2% anual.

Tabla 46 *Valor de los aportes mensuales*

Número asociados	Valor afiliación mensual 5 %	Valor Ingreso mensual	Valor Ingreso anual
36	65.000	2.340.000	28.080.000

Nota. La presente tabla muestra el valor que se cancela por aportes mensuales al fondo de AECO.

Fuente. Elaboración propia

Tabla 47 *Valor aportes anuales*

Periodo Ítem	1	2	3	4	5
Cobertura	36	43	49	55	62
Valor aporte mensual 5%	65.000	68.250	71.662	75.245	79.007
Total aporte mensual	2.340.000	2.934.750	3.511.438	4.138.475	4.898.434
Total aporte Anual	28.080.000	35.217.000	42.137.256	49.661.700	58.781.208

Nota. La presente tabla muestra el valor anual que se cancela por aportes mensuales para el funcionamiento del fondo de empleados de AECO de la ciudad de Ocaña.

Fuente. Elaboración propia

Aportes de cuota de afiliación. Para que exista un capital para iniciar labores, se cuenta con el valor de la cuota de afiliación (tabla 21), comprendida entre \$50.000 y \$70.000 y el número de afiliaciones (se refleja en la tabla 18), la cual da un porcentaje del 81%, ósea un total de 36 de afiliados que desean hacer parte del fondo.

Tabla 48 *Valor afiliación mensual*

Numero asociados	Valor cuota afiliación	Valor Ingreso
36	50.000	1.800.000

Nota. La presente tabla muestra nos indica el valor que se debe cancelar para afiliarse al fondo de AECO.

Fuente. Elaboración propia

Tabla 49 *Valor afiliación anual*

Periodo Ítem	1	2	3	4	5
Cobertura	36	43	49	55	62
Valor Afiliación	50.000	52.500	55.125	57.881	60.775
Total	1.800.000	2.257.500	2.701.125	3.183.455	3.768.050

Nota. La presente tabla nos indica el valor anual que se cancela por afiliación al fondo de AECO.

Fuente. Elaboración propia

4.6.4 Gastos

4.6.4.1 Gastos de personal

Tabla 50 *Salario*

Cantidad	Ítem	Sueldo mensual	Vr. Annual
1	Gerente	400.000	4.800.000
1	Contador	300.000	3.600.000
Total			8.400.000

Nota. La presente tabla indica el valor que se cancela como salario a los funcionarios del fondo de AECO.

Fuente. Elaboración propia

Tabla 51 *Proyección Gastos de Personal*

Años Ítem	1	2	3	4	5
Gerente	4.800.000	4.944.000	5.092.320	5.245.089	5.402.441
Contador	3.600.000	3.708.000	3.819.240	2.419.298	2.491.877

Nota. La presente tabla muestra la proyección de gastos de personal que tiene el fondo de empleados AECO.

Fuente. Elaboración propia

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 2017 es del 3%.

4.6.4.2 Gastos generales

Tabla 52 *Gastos generales*

Ítem	Valor mensual	Valor anual
Teléfono+ Internet y Televisión	70.000	840.000
Publicidad	40.000	480.000
Capacitaciones y proyecto ambiental	200.000	2.400.000
Total	310.000	3.720.00

Nota. La presente tabla muestra los gastos generales que tiene el fondo de empleados de AECO, para su funcionamiento.

Fuente. Elaboración propia

El fondo se ubicara y funcionara en una oficina de AECO, asignada por la dirección de la asociación. Por lo tanto solo se tendrán como gastos generales, el paquete de televisión, internet y televisión, la publicidad, capacitaciones y proyectos ambiental.

4.6.4.3 Proyección Gastos Generales Incremento del 10% anual

Tabla 53 *Proyección Gastos Generales Incremento del 10% anual*

Ítem	Años	1	2	3	4	5
Teléfono+ Internet y Televisión		840.000	924.000	1.016.400	1.118.040	1.229.844
Publicidad		480.000	528.000	580.800	638.880	702.768

Capacitaciones y proyecto ambiental	2.400.000	2.640.000	2.904.000	3.194.400	3.513.840
---	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Total	3.720.000	4.092.000	4.501.200	4.951.320	5.446.452
--------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------

Nota. La presente tabla muestra la proyección gastos generales con un incremento del 10% anual que tiene el fondo de AECO, para su funcionamiento.

Fuente. Elaboración propia

4.6.4.4 Resumen de la Proyección de Gastos

Tabla 54 Resumen de la Proyección de Gastos

Ítem	Años	1	2	3	4	5
Gastos de personal		8400.000	9.240.000	10.164.000	11.180.400	12.298.440
Gastos Generales		3.720.000	4.092.000	4.501.200	4.951.320	5.446.452
Total		12.120.000	13.332.000	14.665.200	16.131.720	117.744.892

Nota. La presente tabla muestra el resumen de la proyección de gastos a cinco años que tiene el fondo de AECO, para su funcionamiento.

Fuente. Elaboración propia

4.6.5 Balance general – inicial presupuestado

Tabla 55 Balance General - Inicial Presupuestado

ACTIVOS	
ACTIVOS CORRIENTES	
Caja General	720.000
Bancos	24.350.000
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	25.070.000
ACTIVOS FIJOS	
Equipo de Comunicación y Computación	2.680.000

Muebles y Enseres	1.650.000	
TOTAL ACTIVOS FIJOS		4.330.000
OTROS ACTIVOS		
DIFERIDOS		
Cargos Diferidos		
Gastos de Constitución	380.000	
Útiles de Oficina de Operación	100.000	
TOTAL OTROS ACTIVOS		480.000
TOTAL ACTIVOS		29.880.000
PASIVOS		
TOTAL PASIVOS	-0-	-0-
PATRIMONIO		
Aportes Sociales	29.880.000	
TOTAL PATRIMONIO		29.880.000
TOTAL PASIVO +PATRIMONIO		29.880.000

Nota. La presente tabla muestra el balance general - inicial presupuestado que tiene el fondo de AECO.

Fuente. Elaboración propia

4.6.6 Depreciaciones.

Las siguientes depreciaciones se hacen por el método lineal.

Tabla 56 *Depreciación de Equipos de computación y comunicación*

Años	Activo depreciado	Valor por depreciar
0		2.680.000
1	536.000	2.144.000
2	536.000	1608.000
3	536.000	1.072.000
4	536.000	536.000
5	536.000	-0-

Nota. La presente tabla muestra la depreciación de equipos de cómputo y comunicación que pertenecen al fondo de AECO.

Fuente. Elaboración propia

4.6.7 Amortización de diferidos.

Tabla 57 Amortización de Diferidos

Años	Activo depreciable	Valor por depreciar
0		480.000
1	96.000	384.000
2	96.000	288.000
3	96.000	192.000
4	96.000	96.000
5	96.000	-0-

Nota. La presente tabla muestra la amortización que se realiza a los diferidos del fondo de AECO.

Fuente. Elaboración propia

4.6.8 Determinación del ingreso por venta.

Los ingresos del proyecto se sustentan en las afiliaciones de los asociados, que según el estudio de necesidades y mercado se determinó como cuota de afiliación un valor de 50.000 ver tabla 21. Así mismo se determina el valor de la cuota de aporte mensual de \$55.000 y el número de afiliados cuyo número es de 36 proyectado al 2% anual, hasta llegar a 62 en el 5 año, la determinación de los aportes y afiliación totales se realiza con una proyección anual del 5%.

Tabla 58 Determinación de los ingresos por afiliación y aporte de asociados del fondo de empleados

Años	1	2	3	4	5
Ítem					
Aporte mensual 1 (x12)	28.080.000	35.217.000	40.131.000	45.045.000	50.778.000
Cuota afiliación	1.800.000	2.257.500	2.572.500	2.887.500	3.255.000
Total	29.880.000	37.474.500	42.703.500	47.932.500	54.033.000

Nota. La presente tabla muestra los ingresos por afiliación y aporte mensual de los asociados, proyectados a cinco años, del fondo de AECO.

Fuente. Elaboración propia

4.6.9 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 59 *Determinación de los costos totales anuales*

Ítem	Años	1	2	3	4	5
Costo variable mensual x 12		2.541.360	2.795.496	3.075.045	3.382.550	3.720.805
Costo fijo mensual x 12		2.400.000	2.640.000	2.904.000	3.194.400	3.513.840
Costo Total		4.941.360	5.435.496	5.979.045	6.576.950	7.234.645

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

Fuente. Elaboración propia

4.6.10 Estado de resultados

Tabla 60 *Estado de resultados*

Años Ítem	1	2	3	4	5
Ingresos operacionales	29.880.000	35.217.000	40.131.000	45.045.000	50.778.000
(-) Costo Variable	2.541.360	2.795.496	3.075.045	3.382.550	3.720.805
(-) Costo Fijo	2.400.000	2.640.000	2.904.000	3.194.400	3.513.840
= Margen de Constitución	24.937.640	29.781.504	34.151.955	38.468.050	43.543.355
(-) Gastos Operacionales	12.120.000	13.332.000	14.665.200	16.131.720	17.744.892
(-) Depreciación	536.000	536.000	536.000	536.000	536.000
(-) Diferidos	96.000	96.000	96.000	96.000	96.000
Gastos no Operacionales Financieros	350.000	385.000	423.500	465.850	512.435
= U. operacional antes de impuestos	11.835.640	15.432.504	18.431.255	21.238.480	24.654.028
Imporenta 20%	2.367.128	3.086.500	3.686.251	4.247.696	4.930.805
= Excedente después impuestos	9.468.512	12.346.004	14.745.004	16.990.784	19.723.223
(-) Reserva Legal 10%	946.851	1.234.600	1.474.500	1.699.078	1.972.322

= Total Excedente **8.521.661** **11.111.404** **13.270.504** **15.291.706** **17.750.901**

Nota. La presente tabla muestra el estado de resultados del fondo de AECO, arrojando una utilidad del ejercicio en

todos los periodos proyectados.

Fuente. Elaboración propia

4.6.11 Flujo de caja

Tabla 61 *Flujo de Caja*

Ítem	1	2	3	4	5
Utilidad Neta	8.521.661	11.111.404	13.270.504	15.291.706	17.750.901
Depreciación	536.000	536.000	536.000	536.000	536.000
Diferidos	96.000	96.000	96.000	96.000	96.000
Flujo Ajustado de caja	7.889.661	10.479.404	12.638.504	14.659.706	17.118.901

Nota. La presente tabla muestra el flujo de caja del fondo de AECO.

Fuente. Elaboración propia

4.6.12 Flujo de la inversión

Tabla 62 *Flujo de la inversión*

Ítem	1
Inversión	29.880.000
Amortización	
Crédito	- 0 -
Flujo ajustado de inversión	29.880.000

Nota. La presente tabla muestra el flujo de inversión del fondo AECO.

Fuente. Elaboración propia

4.6.13 Flujo de efectivo

Tabla 63 *Flujo de efectivo*

Ítem	0	1	2	3	4	5
Flujo Ajustado de la inversión	29.880000					
Flujo Ajustado de caja		7.889.661	10.479.404	12.638.504	14.659.706	17.118.901
Flujo Ajustado de efectivo	29.880000					

Nota. La presente tabla muestra el flujo de efectivo de resultados del fondo de AECO.

Fuente. Elaboración propia

4.7 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 64 *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	29.880.000	2.469.466

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

Fuente. Elaboración propia

Se determinó la posición de equilibrio cuando los ingresos anuales en pesos alcanzan son \$ 2.469.466, el Fondo de empleados generará excedentes cuando sus ingresos estén por encima de este tope

4.8 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.

4.8.1 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 =

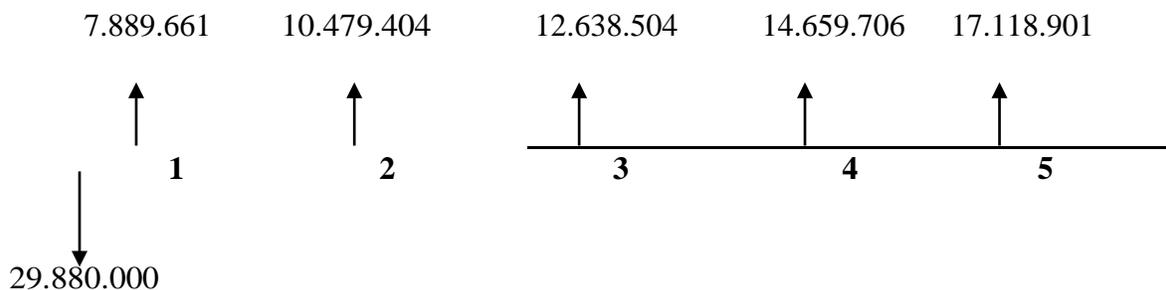
8.56% tasa de

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 2017 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:



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

$$VPN = \frac{7.889.661}{(1+0.085)^1} + \frac{10.479.404}{(1+0.085)^2} + \frac{12.638.504}{(1+0.085)^3} + \frac{14.659.706}{(1+0.085)^4} + \frac{17.118.901}{(1+0.085)^5}$$

$$VPN = 7.271.576 + 8.901.785 + 9.894.787 + 10.578.066 + 11.384.850$$

$$VPN = \mathbf{\$48.031.064}$$

El cálculo arroja un valor de \$ **48.031.064**, superior a cero, lo que significa que el proyecto es totalmente viable y debería aceptarse.

4.8.2 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.

4.8.3 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.

Nota: estos indicadores, no son necesarios dentro del proyecto **TIR** (Tasa de Rendimiento

Interno) es la tasa de descuento en la que se iguala el valor de la inversión (pagos) con el valor de los flujos de tesorería futuros (cobros) y **RCB** (Razón costo beneficio).

Es decir, es el valor de la tasa descuento en la que la realización del proyecto es indiferente bajo la perspectiva económica. O dicho de otra forma, expresa la tasa de descuento que iguala el valor actualizado de los flujos de fondos netos obtenidos de un proyecto con la inversión realizada para su consecución. Si financiáramos la inversión a un coste equivalente a esa tasa el proyecto ni aportaría riqueza ni supondría coste económico alguno

4.9 Evaluación social y ambiental

4.9.1 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.

4.9.2 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.

4.9.3 Desarrollo de la solidaridad.

Este proyecto pretende generar espacios de solidaridad en los asociados de AECO 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.

4.9.4 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.

4.9.5 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 asociados de AEEO.

4.9.6 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.

4.9.7 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.

4.9.8 Impactos ambientales.

Sobre el medio ambiente este proyecto no genera impactos ambientales negativos o contaminantes.

Conclusiones

La realización del estudio de mercados nos permitió determinar la aceptación del fondo de empleados con un 81% para la Asociación de Expendedores de Carne de la Ciudad de Ocaña, lo que existe un mercado potencial para prestar el servicio, para satisfacer las necesidades de sus empleados.

Dentro de las características del servicio se determinó con un 67% el mayor porcentaje a utilizar es el crédito de libre inversión y su publicidad con un 64% Facebook es que de mayor reconocimiento.

En su estudio técnico con un 86% se determinó que las instalaciones de AECO son adecuadas por su ubicación ya que cuenta con un buen espacio físico, equipos y muebles para la prestación del servicio de forma idónea enfocado a todos sus empleados.

En su estudio administrativo y legal de determino el organigrama y su manual de funciones, así mismo se basó lo estipulado por la regulación de la ley 1481 de 1989 sobre la constitución de los fondo de empleados.

El fondo de empleados desde el punto de vista financiero, genera excedentes a sus asociados, permitiendo a los funcionarios que lo integran satisfacer sus necesidades individuales y colectivas, como también la sostenibilidad de la organización en el tiempo.

Se estableció la evaluación económica a través del iniciador VNP el cual nos indicio que el proyecto es rentable y se puede sostener en el tiempo.

El proyecto en cuanto al impacto social, económico y ambiental es positivo, beneficiando a la población, contribuyendo a al desarrollo de estos y mejorando la calidad de vida, y generando bienestar social, económicamente contribuye a una cultura del ahorro y el acceso a líneas crédito, con bajas tasas de interés y no tendrá incidencia en el medio ambiente, ya que contribuirá con su cuidado y protección de su biodiversidad a través de la siembra de árboles aceptada con un porcentaje del 50% como aporte al medio ambiente.

Finalmente se encuentra que se ha logrado los objetivos propuestos, planteando la posibilidad real para la creación de la organización asociativa propuesta, a partir del análisis de la situación socioeconómica de los asociados de AECO, los estudios técnico, financiera y evaluación de la propuesta

Recomendaciones

Considerando la importancia que tiene la responsabilidad social empresarial en la actualidad, el fondo de empleados debe implementar estrategias para su público de interés, teniendo en cuenta los resultados arrojados en el presente estudio, siendo una base para llevar a cabo acciones que le permitan al fondo de empleados de AECO medir el impacto económico, social y ambiental que es generado por el desarrollo de su actividad.

Es necesario realizar campañas de educación sobre la promoción y fomento de la cultura del ahorro, el crédito a un interés social y el bienestar integral de los asociados y su familia, sistema eficaz para contribuir al desarrollo económico, al fortalecimiento de la democracia, a la equitativa distribución de la propiedad y del ingreso, y a la regulación de tarifas, tasas, costos y precios, en favor de la comunidad regulada por el artículo 2 de la ley 79 de 1988, para dar inicio a tan importante proyecto se debe vender la idea a la parte administrativa, quienes deben procurar el bienestar social de sus trabajadores

Es necesario incentivar a los asociados de AECO y su área administrativa, (administradores de empresa, contadores, ingenieros) para que sean quienes lideren esta iniciativa y presten sus servicios como integrantes del Consejo Administrativo, gerente y secretario, además deben motivar permanentemente a sus compañeros, buscando la vinculación al fondo de todas las personas que laboran en la asociación.

Implementar el esquema de aporte al desarrollo social, teniendo en cuenta la propuesta ambiental, social y económica diseñada, buscando que sea adecuada para los asociados del

fondo, de igual forma que sea respetuosa con el medio ambiente o apoye a la comunidad en general

Referencias

- 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.
- Constitución Política de Colombia, C. P. (1991). Constitución política de Colombia. Bogotá, Colombia: Leyer.
- 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>>
- Gaitán. S. O. M., & de Bogotá, C. D. C. (2014). Guía práctica de las entidades sin ánimo de lucro y del sector solidario
- Hincapié, C, & Lopera, L. (2004) Propuesta para la creación de un fondo de empleados para el Banco Agrario de Colombia s.a. (Tesis de Grado) Institución Universitaria Ceipa. Medellín.
- Historia de los fondos de empleados en Colombia. Recuperado de <http://www.funssol.org/fonchalver/fondos.pdf>>
- Historia de los fondos de empleados. Recuperado de <http://www.fondoccidente.com/.../Modulo%201%20Introduccion%202010-1>>

Historia del cooperativismo. (2012). www.supersolidaria.gov.co/.../guia-practica-supersolidaria-v11-mar-12.d... Recuperado de 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.creafam.com.co/Sub_Paginaview.asp?Codigo=69

Historia del cooperativismo. (2015). La Asociación Colombiana de Cooperativas. Recuperado de <http://www.ascoop.coop/quienes-somos/que-es-ascoop>

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

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/modeloseconomicossolidarios.pdf>.

Apéndice

Apéndice A. Encuesta a Asociación de Expendedores de Carne de la ciudad de Ocaña

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

Formato de encuesta dirigida a la Asociación de Expendedores de Carne de la ciudad de Ocaña “AECO”.

Objetivo: Conocer la viabilidad de creación del Fondo de Empleados, para la Asociación de Expendedores de Carne de la ciudad de Ocaña”AECO.”

ASPECTOS GENERALES

ESTADO CIVIL

Casado _____ Soltero _____ Unión Marital de Hecho _____

Edad-----

INTEGRANTES GRUPO FAMILIAR:

a) 2 a 3 integrantes _____

b) 4 a 5 integrantes _____

c) Más de 5 integrantes _____

VIVIENDA Propia: _____ Arrendada: _____ Familiar-----

Estrato _____

POSEE VEHICULO Si: _____ No: _____

NIVEL EDUCATIVO (Marque el más reciente)

Primaria-----

Bachiller: _____

Tecnólogo _____

Universitario: _____

Ninguno-----

CUESTIONARIO

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

a) Contrato de prestación de servicios _____

b) Indefinido-----

c) a término fijo _____

d) No sabe----- e) No responde-----

2. ¿Indique su rango salarial? (SMLV - Respuesta única).

a) menos de 1 SMLMV

b) Entre 1 Y 2 SMLMV _____ c) Entre 2 y 3 SMLMV _____

d) Entre 3 y 4 SMLMV _____ e) más de 4 SMLMV _____

f) No sabe----- g) No responde-----

3. ¿Posee otros ingresos?

- a) Si _____
 b) No _____
 ¿Porque concepto?-----
 d) No sabe----- e) No responde-----

4. Actualmente, ¿a cuál de las siguientes necesidades destina un mayor porcentaje de su salario?

- a) Vivienda _____ b) Salud _____
 c) Recreación _____ d) Educación _____
 e) Alimentación _____ f) Otro cual _____
 g) No sabe----- h) No responde-----

5. En la actualidad con quien tiene algún crédito?

- a) Bancos _____ b) Cooperativas _____
 c) Prestamos Gota a Gota _____ d) Ninguno _____
 e) Familiar _____ f) Otro cual-----
 g) No sabe----- h) No responde-----

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

- a) Menos de 1 millón -----
 b) De 1 Millón a 5 Millones _____
 c) De 6 Millones a 14 Millones _____
 d) De 15 Millones a 28 Millones _____
 e) Más de 28 millones _____
 f) No sabe----- g) No responde-----

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

- a) Bancario nominal _____
 b) 5 % _____
 c) 10% _____
 d) 20% _____
 Otro _____ Cual _____
 e) No sabe----- f) No responde-----

8. ¿Con que frecuencia realiza prestamos?

- Cada Mes _____
 Cada año _____
 Cada 3 años _____
 Cada 4 años-----
 Cada 5 años _____
 Otro cual _____
 No sabe----- No responde-----

9. ¿Sabe usted que es un fondo de empleados y cuál es su importancia?

Si----- No-----
 No sabe----- No responde.....

10. ¿Cómo considera la creación de un Fondo de empleados para la Asociación de Expendedores de Carne de la ciudad de Ocaña?

Muy necesaria _____
 Necesaria _____
 Poco necesaria _____
 Innecesaria _____
 No sabe----- No responde-----

11. ¿Estaría dispuesto a afiliarse al Fondo de empleados para la Asociación de Expendedores de Carne de la ciudad de Ocaña "AECO"?

Sí _____ No _____
 Porque razón _____
 No sabe----- No responde-----

12. ¿Qué beneficio le gustaría encontrar en un fondo de empleados?

a) Crédito ____ b) Ahorro programado ____ -
 c) Convenios _____ d) Salud-----
 e) Deporte----- f) Educación----- g) cultura-----
 h) Recreación----- i) Vivienda-----j) Vehículo.....
 k) Libre inversión m) Turismo-----

13. De necesitar algún crédito con el fondo cual sería el valor a solicitar?

a) Menos de 1 Millón
 b) de 1 Millón a 3 millones
 c) de 3 millones a 6 millones
 d) Más de 6 millones

14. ¿De acuerdo a sus posibilidades, indique cual sería el monto de la cuota de afiliación al Fondo de empleados para la Asociación de Expendedores de Carne de la ciudad de Ocaña "AECO"?

Entre \$50.000 y 70.000 _____
 Entre \$71.000 y 100.000 _____
 Más de 100.000 _____

15. ¿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 % _____

16) ¿considera adecuada las instalaciones de AECO, para el funcionamiento del fondo de empleados?

Sí----- No----- por qué? _____
 No sabe----- No responde-----

17) ¿Qué tipos de crédito le gustaría encontrar en el fondo?

- a) Crédito de libre inversión----- b) crédito para vivienda-----
 c) crédito para estudio----- d) crédito para salud-----
 e) otro cual-----
 f) No sabe----- g) No responde-----

18) ¿Le gustaría que el fondo de empleados cuente con un portal web?

Sí----- No-----
 No sabe----- No responde-----

19) ¿por cuál de las siguientes redes sociales le gustaría que se realizara publicidad para dar a conocer aspectos destacados del fondo?

- a) Facebook, b)Instagram, c) Twitter d)otro cual
 d)No sabe----- e) No responde-----

20. Como aporte al medio ambiente y su conservación considera usted que el fondo debería?

- a) Hacer siembra de arboles
 b) Implementar una campaña de cero utilización de papel
 c) Reciclar sus propios residuos
 d) Capacitar a sus asociados sobre el cuidado responsable del medio ambiente
 e) No sabe----- f)No responde-----

Apéndice B. Registro fotográfico



