

PROPUESTA PARA LA CREACION DE UN FONDO DE EMPLEADOS COMO
APOYO AL DESARROLLO DE LA ECONOMIA SOLIDARIA EN LA UNIVERSIDAD
COOPERATIVA DE COLOMBIA SEDE PASTO

ANA CECILIA MUÑOZ BURBANO

ESPECIALIZACION EN GESTION DE PROYECTOS
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y
DE NEGOCIOS-ECACEN

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA-UNAD

SAN JUAN DE PASTO

2015

PROPUESTA PARA LA CREACION DE UN
FONDO DE EMPLEADOS COMO APOYO AL DESARROLLO DE LA ECONOMIA
SOLIDARIA EN LA UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA SEDE PASTO

ANA CECILIA MUÑOZ BURBANO

Proyecto de Investigación para optar por el título de Especialista en Gestión de
Proyectos

Asesor: CARLOS RUBEN TREJO

ESPECIALIZACION EN GESTION DE PROYECTOS
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y
DE NEGOCIOS-ECACEN

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA-UNAD

SAN JUAN DE PASTO

2015

PAGINA DE EXCLUSIÓN

El pensamiento que se expresa en esta obra es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete la ideología de la Universidad Nacional abierta y a distancia.

NOTA DE ACEPTACIÓN

Presidente de jurado

Jurado

Jurado

San Juan de Pasto, septiembre de 2015

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	1
1. ELEMENTOS DE IDENTIFICACION	2
1.1. Título	2
1.2. Planteamiento del Problema.....	2
1.3. Formulación del Problema	3
1.4. Objetivos de la Investigación.....	3
1.4.1. Objetivo General	3
1.4.2. Objetivos Específicos.....	3
1.5. Justificación del Estudio	4
1.6. Limitaciones de la Investigación	5
2. MARCO DE REFERENCIA	6
2.1. Marco Teórico.....	6
2.1.1. Antecedentes del Estudio	6
2.1.2. Bases Teóricas.....	11
2.2. Marco Conceptual	21
2.3. Formulación de la Hipótesis	22
2.4. Variables del Proyecto	23
3. MARCO METODOLOGICO	24
3.1. Tipo de Investigación	24
3.2. Método.....	24
3.3. Enfoque	24
3.4. Descripción del Ámbito de la Investigación	24
3.5. Definición de la Población y Muestra a Utilizar	28
3.5.1. Muestra.....	29
3.6. Técnica e Instrumentos para la Recolección de Datos	31
3.6.1 Fuentes Primarias:	31
3.6.2. Fuentes Secundarias:	31
3.6.3. Interpretación de Resultados:	31
3.7. Aplicación del Instrumento y Análisis de Resultados	31
4. ESTUDIO DE MERCADO	42
4.1. Servicios.....	42
4.2. Clasificación del Servicio	42

4.3.	Análisis de la Demanda	43
4.4.	Perfil del Consumidor	43
4.5	Demanda Potencial Insatisfecha	44
4.6.	Análisis de la Oferta	44
4.7.	Estrategia de Difusión y Comunicación	44
5.	ESTUDIO TECNICO.....	46
5.1.	Tamaño del Proyecto.....	46
5.2.	Variable para Determinar el Tamaño	46
5.3.	Localización	46
5.4.	Procesos de Servicios.....	49
5.5.	Procedimientos.....	51
5.6.	Requerimientos.....	55
6.	ESTUDIO ADMISNISTRATIVO	57
6.1.	Marco Legal	57
6.2.	Definición de la Constitución Jurídica de la Empresa	57
6.3.	Estructura Organizacional	59
6.3.1.	Organigrama.....	59
7.	ESTUDIO FINANCIERO.....	60
7.1.	Determinación de la Inversión	60
7.1.1.	Programa de Inversión Fija.....	60
7.1.2.	Depreciación de los Activos	61
7.2.	Costos Operacionales	62
7.2.1.	Gastos Personal Administrativo.....	62
7.2.2.	Otros Gastos Administrativos	62
7.2.3.	Insumos y Servicios Públicos.....	63
7.3.	Costo Operativo Anual del Proyecto	64
7.3.1.	Cálculo de Capital de Trabajo	65
7.3.2.	Programa de Inversión del Proyecto y de Costos Operacionales.....	67
7.3.3.	Flujo Neto de Inversión del Proyecto.....	68
7.3.4.	Programa de Ingresos	69
7.3.5.	Ingresos del Proyecto	69
7.4.	Flujo Neto de Operación.....	71
7.5.	Flujo de Fondos del Proyecto sin Financiamiento.....	72

7.6.	Punto de Equilibrio	73
7.7.	Análisis de las Necesidades de Financiamiento.....	75
8.	EVALUACIÓN ECONOMICA Y SOCIAL DEL PROYECTO	78
8.1.	Tasa de Interés de Oportunidad (TIO)	78
8.2.	Valor Presente Neto (VNP).....	79
8.3.	Relación Costo Beneficio.....	80
9.	INCIDENCIAS DEL PROYECTO EN EL ENTORNO.....	82
	CONCLUSIONES	84
	RECOMENDACIONES	86
	BIBLIOGRAFÍA.....	89
	ANEXO 1. ENCUESTA	90
	ANEXO 2. ESTATUTOS.....	94

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Economía Solidaria	15
Tabla 2. Nómina Funcionarios Universidad Cooperativa	28
Tabla 3. Funcionario UCC a Analizar en el Estudio	28
Tabla 4 Muestra por Estrato a Analizar	30

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico 1. Número de integrantes grupo familiar	32
Gráfico 2. Número de personas a cargo	33
Gráfico 3. Tipo de Vivienda	33
Gráfico 4. Tipo de vinculación laboral.	35
Gráfico 5. Rango Salarial	36
Gráfico 6. Posee Otros Ingreso?	37
Gráfico 7. Monto de Otros Ingresos	37
Gráfico 8. Distribución de los Ingresos	37
Gráfico 9. Cultura de Ahorro	38
Gráfico 10. Entidad en la que Ahorra	38
Gráfico 11. Posee Crédito?	38
Gráfico 12. Inversión del Crédito	38
Gráfico 13. Pertinencia del Fondo	39
Gráfico 14. Cuota de Afiliación	39
Gráfico 15. Aporte Mensual	39
Gráfico 16. Servicios	40
Gráfico 17. Apoyo a la Economía Solidaria	40
Gráfico 18. Pertenece a una Entidad de Economía Solidaria	41
Gráfico 19. Interés en Pertener al Fondo	41
Gráfico 20. Punto de Equilibrio	75
Gráfico 21. Modelo Entidad Relación - Base de Datos Fondo de Empleados	88

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Matriz de Decisión Micro localización del Proyecto en Pasto	47
Cuadro 2. Muebles y Enseres	60
Cuadro 3. Inversión en Equipos.....	61
Cuadro 4. Adecuaciones Físicas.....	61
Cuadro 5. Gastos Pre-operativos.....	61
Cuadro 6. Cálculo de la Depreciación Anual	62
Cuadro 7. Gastos de Personal	62
Cuadro 8. Otros Gastos Administrativos	63
Cuadro 9. Insumos y Servicios Públicos.....	63
Cuadro 10. Costo Operativo Anual.....	64
Cuadro 11. Clasificación de los Costos Fijos	64
Cuadro 12. Cálculo Capital de Trabajo	66
Cuadro 13. Programa de Inversión del Proyecto	67
Cuadro 14. Programa Costos Operacionales del Proyecto	68
Cuadro 15. Flujo Neto de Inversión.....	68
Cuadro 16. Programa de Ingresos	69
Cuadro 17. Proyección de Ingresos	70
Cuadro 18. Programa de Ingresos	71
Cuadro 19. Flujo Neto de Operaciones Sin Financiamiento (Términos Constantes)	71
Cuadro 20. Flujo de Fondos del Proyecto sin Financiamiento	72
Cuadro 21. Nuevo Flujo de Fondos con Disminución del 10%.....	73
Cuadro 22. Nuevo Flujo de Operación del Proyecto sin Financiamiento a Través de Análisis de Sensibilidad.....	73
Cuadro 23. Nuevo Flujo del Proyecto sin Financiamiento	73
Cuadro 24. Punto de Equilibrio.....	74
Cuadro 25. Flujo de Caja.....	76
Cuadro 26. Valor Presente Neto	79
Cuadro 27. Relación Costo Beneficio	80
Cuadro 28. Indicadores del Proyecto Fondo de Empleados	81

AGRADECIMIENTO

A Dios, como único guía, dador de fortaleza y voluntad para alcanzar con éxito este propósito.

A Lucy, por su constante apoyo, respaldo y palabras de aliento en los momentos de debilidad.

A mi asesor Carlos Rubén Trejo, por su orientación, comprensión y dedicación para ver terminado este trabajo, a quien le debo gratitud y respeto.

INTRODUCCIÓN

En el mundo de hoy las empresas que tienen sus orígenes en la economía solidaria están llamadas para ser una alternativa sobre las empresas capitalistas, por brindar mejor y mayores oportunidades de desarrollo social, a quienes forman parte de ellas; considerando que la Universidad Cooperativa de Colombia, tiene orígenes en este tipo de economía y uno de sus principios corporativos en la solidaridad, se ha pensado en fortalecer ese sentido social a través de la formulación de un proyecto para la creación de un fondo de empleados en la Sede Pasto.

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

A través de los anteriores componentes se quiere demostrar que este es un proyecto no solamente viable, sino también auto sostenible y autosustentable en el tiempo, por ser un organización sin ánimo de lucro; así se pretende dar solución a problemas de carácter social dirigidos a una comunidad específica que tiene un vínculo común por pertenecer a la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto

1. ELEMENTOS DE IDENTIFICACION

1.1. Título

PROPUESTA PARA LA CREACION DE UN FONDO DE EMPLEADOS
COMO APOYO AL DESARROLLO DE LA ECONOMIA SOLIDARIA EN LA
UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA SEDE PASTO

1.2. Planteamiento del Problema

Actualmente la Universidad Cooperativa de Colombia, está sufriendo una transformación organizacional que ha permitido contar con estabilidad laboral para todos sus colaboradores, esta situación mejora en gran medida la capacidad económica de los funcionarios, sin embargo y considerando sus orígenes en la economía solidaria, el porcentaje de asociatividad no es el esperado, hace falta una estrategia asociativa que permita articular ese tipo de promoción individual con iniciativas de cooperación, solidaridad y ayuda mutua entre los mismos funcionarios, de tal manera que solucionen sus necesidades colectivas.

Como fortalezas se encuentra el pertenecer a una entidad con solvencia económica que paga cumplidamente los salarios, pero como debilidad se tiene, que entre sus funcionarios no existe a concepción de asociatividad y las crecientes necesidades de los colaboradores, en mayor medida en los cargos auxiliares.

Lo anterior se enfrenta a la carencia de alternativas de asociativa para mejorar los ingresos y poder solventar los gastos de la familia, en particular aquellos de necesidad inmediata o de emergencia que los obliga a adquirir deudas con altos

intereses del crédito bancario y extrabancario, lo que lleva a reducir la capacidad de compra, de pago y deteriorar el salario, dado que buena parte del mismo se canaliza al reconocimiento de altos intereses.

Este panorama de la situación financiera del funcionario promedio, especialmente el de los niveles más bajos, se agudiza con el tiempo. A la par de ello, no pertenecer a organizaciones asociativas o solidarias agravan esta situación, por lo que se requiere pensar en iniciativas más favorables para mejorar el nivel de vida del trabajador de la Universidad Cooperativa de Colombia – Pasto; considerando que cuenta con funcionarios administrativos y docentes suficientes para la constitución de una estrategia de asociatividad que propicie entre ellos el fortalecimiento de lazos de compañerismo que permitan generar bienestar mediante la oferta de diferentes servicios que redunde en el desarrollo sus capacidades

1.3. Formulación del Problema

¿Es viable la creación de un fondo de empleados, como apoyo al desarrollo de la economía solidaria en la Universidad Cooperativa de Colombia- Sede Pasto?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la viabilidad de la creación de un Fondo de Empleados basado en la economía solidaria para la Universidad Cooperativa de Colombia-Sede Pasto.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Realizar un estudio de mercado para determinar la demanda y el perfil del asociado del fondo de empleados de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto.
- Realizar un estudio técnico - administrativo, para definir tamaño, localización del fondo de empleados de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede - Pasto, como también su organización, estructura administrativa, procedimientos, y funciones.
- Realizar un estudio financiero que permita evaluar la viabilidad económica del proyecto.

1.5. Justificación del Estudio

Este proyecto de investigación, se justifica en la economía solidaria que le da origen organizacional a la Universidad Cooperativa de Colombia, teniendo en cuenta que dentro de los principios que la constituyen la solidaridad es parte fundamental en el desarrollo de su quehacer institucional, propendiendo siempre por el bienestar de su comunidad; sin embargo cabe resaltar que a pesar de sus esfuerzos aún no existe dentro de la institución un fondo de empleados que permita a sus funcionarios administrativos y docentes, mediante esta forma de economía solidaria, acceder a beneficios económicos que potencialicen sus oportunidades de desarrollo personal, además fortalecer lazos de compañerismo que redundaran en un mejor desempeño laboral, incrementando su sentido de pertenencia.

Por lo anterior se hace necesario realizar los estudios pertinentes para determinar la viabilidad técnica, financiera y administrativa para la creación del fondo de empleados de la UCC-Sede Pasto, lo cual beneficiaría directamente al personal

administrativo y planta de docentes con vinculación medio tiempo y tiempo completo; teniendo en cuenta que la UCC-Sede Pasto cuenta con una nómina de empleados con trayectoria dentro de la Institución se puede garantizar un flujo de asociados permanentes, por ende los aportes se pueden considerar constantes, dando sostenibilidad al proyecto en mención, y especialmente brindando opciones de bienestar a sus asociados.

Teniendo en cuenta el origen de la economía solidaria en que se apoya a la UCC-Sede Pasto, se hace necesario promover las formas de asociatividad dentro de la misma, por tanto, de no implementarse el fondo de empleados se está desaprovechando el potencial con el que cuenta la Universidad gracias a su amplia experiencia hacia la comunidad externa, así como el capital humano con que cuenta para la conformación del fondo de empleados quienes poseen un alto sentido de pertenencia y su trayectoria en la universidad los hace conocedores de los principios solidarios que fundamentan el objeto del quehacer de la institución.

1.6.Limitaciones de la Investigación

La principal limitación del proyecto sería la falta de interés por parte de los funcionarios ante la opción de organizarse en un fondo de empleados ya sea por desconocimiento de los beneficios que este conlleva o por factores económicos que impidan su participación dentro del mismo.

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco Teórico

2.1.1. Antecedentes del Estudio

La formalización del modelo solidario en Colombia tiene una historia reciente que se inició en 1931 con la expedición de la Ley 134. En 1986 se adopta el concepto de Economía Solidaria con el Decreto 2536 del 4 de agosto que dio vida al Consejo Nacional de Economía Solidaria y lo reconoce como un sector de gran importancia en el entorno económico nacional. En 1988 con la Ley 79 se actualiza el marco legal cooperativo.

En 1989 se expiden los decretos leyes 1333, 1480, 1481 y 1482 que regulan las formas solidarias de las precooperativas, asociaciones mutuales, fondos de empleados y administraciones públicas cooperativas, respectivamente. En 1990, se expide el Decreto 486 que reguló las cooperativas de trabajo asociado hasta la expedición del Decreto 4588 de 2006 que lo derogó.

La Constitución Nacional en su artículo 1º señala: “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”.

Y en su desarrollo, la Carta Política expresa claramente sobre el sector:

“... El Estado protegerá y promoverá las formas asociativas y solidarias de propiedad.” (Artículo 58°).

“Corresponde al Presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe de Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa:

“...24. Ejercer, de acuerdo con la ley, la inspección, vigilancia y control sobre las personas que realicen actividad financiera, bursátil, aseguradora y cualquiera otra relacionada con el manejo, aprovechamiento o inversión de recursos captados del público. Así mismo, sobre las entidades cooperativas y las sociedades comerciales.” (Artículo 189°).

“El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial”. (Artículo 333°).

Hasta 1999, la función de supervisión de las entidades de economía solidaria fue adelantada por el Departamento Nacional de Cooperativas -Dancoop-, la institución de gobierno encargada de definir la política para las formas solidarias de organización en particular para el sector cooperativo. La entidad tenía a su cargo la planificación de sus políticas, la ejecución de programas y proyectos y a su vez, el ejercicio del control de gestión de las mismas.

En esa perspectiva, se evidenció un importante desarrollo de entidades; sin embargo, la falta de un marco regulatorio propició la informalidad de la actividad solidaria. Se abrió un gran espacio para la incorporación y canalización de recursos

emergentes y formas indebidas de manejo de recursos, conllevando a una crisis que afectó al sistema financiero nacional, incluyendo al sector cooperativo.

Producto de esta crisis, originada a fines de la década de los 90, el Gobierno expidió la Ley 454 de 1998, que transformó al Departamento Nacional de Cooperativas - Dancoop- en el Departamento Administrativo de la Economía Solidaria - Dansocial; y creó a la Superintendencia de la Economía Solidaria – Supersolidaria y al Fondo de Garantías del Sector Cooperativo – Fogacoop.

Juan Camilo Restrepo, en ese entonces Ministro de Hacienda expresó sobre la creación de la Superintendencia:

“Necesitamos una entidad ágil y eficiente, que rescate el sector solidario de Colombia”.

A la luz de la Ley 454 de 1998, se denomina Economía Solidaria al sistema socioeconómico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas, en formas asociativas identificadas por prácticas autogestionadas solidarias, democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía.

Esta estructura estatal significó el retorno de la confianza en el sector solidario, especialmente en la actividad financiera, al que se le establecieron definiciones, alcances y condiciones claras para su ejercicio. (Guía Práctica para Entidades Supervisadas, 2012)

La economía Solidaria da origen a la Universidad Cooperativa de Colombia; la trayectoria institucional de la UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA data desde el año 1958, cuando un grupo de cooperativistas, liderados por los hermanos Henry y Rymel Serrano Uribe y Carlos Uribe Garzón, deciden apostarle al fortalecimiento de la economía solidaria y en particular al cooperativismo, a partir de la formación de adultos dentro de esta doctrina. Para ello, fue creado el Instituto Moses Michael Coady, honrando el nombre del sacerdote cooperativista canadiense, pionero de la educación cooperativa en su país.

Más adelante, en 1961, el Instituto M. M. Coady se convierte en el Instituto de Economía Social y Cooperativismo – INDESCO, y posteriormente, la Superintendencia Nacional de Cooperativas, después DANCOOP, luego DANSOCIAL, y hoy Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, mediante Resolución 4156 de 1963, otorga Licencia de funcionamiento al “Instituto de Economía Social y Cooperativismo”.

Gracias a la labor en pro del desarrollo de las cooperativas durante la década de los 60, no sólo en la labor de formación sino de consultoría, la Superintendencia Nacional de Cooperativas, mediante Resolución 00559 de 1968, reconoce como Institución auxiliar del cooperativismo al “Instituto Universitario de Economía Social y Cooperativismo” - INDESCO, con domicilio en la ciudad de Bogotá.

La Superintendencia Nacional de Cooperativas, mediante la Resolución 0501 de 1974, reconoce la personería jurídica a la entidad denominada Universidad Cooperativa -INDESCO.

El Ministerio de Educación Nacional, con la Resolución 24195 de 1983, hace el reconocimiento institucional como Universidad a la Corporación Instituto Universitario de Economía Social y Cooperativismo “INDESCO”, con domicilio en la ciudad de Bogotá.

La Constitución de 1991 y la Ley 30 de 1992, por la cual se reforma la Educación Superior en el país, abrieron un espacio importante para las Instituciones de Economía Solidaria como alternativa de transformación social y democratización de la propiedad y la prestación de servicios.

La Universidad Cooperativa de Colombia, a partir de la década de los 90 consolidó las cinco seccionales: Bogotá como domicilio, Medellín, Barrancabermeja, Santa Marta y Bucaramanga. Con el concurso de las fuerzas vivas de las regiones, creó varias Sedes en el territorio nacional: en la costa Caribe en Montería y Apartadó; en el centro del país en Pereira, Cartago, Espinal e Ibagué; en el oriente en Arauca y Villavicencio; en el sur con las Sedes de Pasto, Popayán, Cali, Neiva y en la región pacífica con la sede de Quibdó.

El Ministerio de Educación Nacional, mediante la Resolución 1850 de 2002, reconoce a la Universidad Cooperativa de Colombia, su origen y naturaleza jurídica como de economía solidaria, de conformidad con el reconocimiento efectuado por DANCOOP mediante Resolución 0501 del 7 de mayo de 1974 y certificado por la Superintendencia de la Economía Solidaria el 22 de julio de 2002 mediante certificación No. 066.

La Universidad Cooperativa de Colombia avanza permanentemente hacia la excelencia y la acreditación institucional, fortaleciendo sus relaciones en el país y en el mundo, mejorando su infraestructura física y tecnológica, innovando en los procesos académicos y los programas para responder a las necesidades de los territorios y sus comunidades. Está comprometida con la construcción de un mejor país para todos; somos “Una Universidad, todo un país”. (Universidad Cooperativa de Colombia, s.f.)

2.1.2. Bases Teóricas

Gestión de Proyectos

Un proyecto es un proceso que se realiza una sola vez cuyo resultado final es un producto único y definible. Se puede afirmar, que es un instrumento para generar cambios, hasta hace poco tiempo se consideraba que los proyectos y la gestión de proyectos se limitaban a la construcción o a la ingeniería, sin embargo su campo de acción es muy variado, la gestión de proyectos, es en esencia la administración general de una organización; por tanto requiere la aplicación eficaz de muy diversas habilidades administrativas.

Las aptitudes que los ejecutivos de una organización, aplican diariamente a la dirección general de sus organizaciones son igualmente necesarias en la gestión de proyectos, entre otros aspectos, incluye:

- Apreciación de aspectos financieros
- Conocimientos Técnicos
- Aptitudes de Planificación

- Conocimiento de Estrategia
- Administración de la Calidad

Siguiendo a (Roberts, 2011), quien explica que la mayoría de los autores que la gestión de proyectos se encarga de cumplir con los objetivos de tiempo, costo y calidad, dentro del contexto global de los requerimientos estratégicos y tácticas administrativas, mediante la utilización de recursos; en este sentido, existe también un consenso general de que la gestión de proyecto se ocupa del ciclo de vida del proyecto; la planificación y control del proyecto de principio a fin.

Las Organizaciones Solidarias

Las Organizaciones Solidarias son aquellas empresas que siendo iniciativa privado, desarrollan fines de beneficio colectivo o social y no tienen como fundamento el enriquecimiento o la posesión y crecimiento del capital económico.

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

Las organizaciones solidarias de desarrollo, son aquellas organizaciones que sin ánimo de lucro y empleando bienes y servicios privados, constituyen bienes y servicios públicos, es decir de uso social. Su característica común es que ejercen la solidaridad de adentro hacia afuera, dirigido hacia comunidades.

La vigilancia y control son ejercidas por las Gobernaciones y las Alcaldías; entre estas están las asociaciones, fundaciones, corporaciones y organizaciones de voluntariado.

Las organizaciones de economía solidaria, son organizaciones caracterizadas por ser sostenibles y desarrollar simultáneamente tres ejes:

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

El eje social, atendiendo las necesidades de los asociados, sus familias y de la comunidad.

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

Para poder realizar sus procesos económicos, sociales y culturales solidarios las organizaciones de la Economía Solidaria realizan de manera permanente, continua y oportuna actividades de educación solidaria (Fundación Social Solidaria, s.f.)

La economía solidaria quiere promover un desarrollo duradero integrando las necesidades de las generaciones actuales y futuras. El objetivo principal de la economía solidaria es favorecer la expansión de cada ser humano y permitir que cada uno obtenga lo mejor posible, a lo largo de su vida, el tiempo dedicado a la formación, a una actividad remunerada, al voluntariado y a la vida familiar o personal. La economía solidaria es una vía alternativa y prometedora para el conjunto de la sociedad, está basada en la tolerancia, la libertad, la democracia, la transparencia, la igualdad y la salida hacia un mundo mejor y más repartido económicamente.

Según Orellana Gazaga (2007) La Economía Solidaria designa todas las actividades económicas que contribuyen a la democratización de la economía, basadas en la solidaridad y el trabajo. No es un sector de la economía, sino un enfoque transversal que incluye iniciativas en todos los sectores de la actividad económica. Es, por tanto, una forma alternativa de concebir la economía: una nueva forma de organización de la sociedad en torno a los recursos productivos y a su concepto de progreso y bienestar. (Orellana, 2007)

A través de nuevas formas de funcionar en torno a aspectos como producción, distribución, consumo, mercado, finanzas, comercio, y otros, se plantea una alternativa al modo de producción capitalista.

El fundamento de la economía solidaria es la introducción de niveles crecientes de cooperación y solidaridad en las actividades, organizaciones e instituciones económicas, a fin de lograr un conjunto de beneficios sociales y culturales que trasciendan la esfera del beneficio económico y favorezcan a la sociedad en su conjunto.

El mismo autor distingue entre cooperativismo y la autogestión y determina que estas son formas de organización características de la economía solidaria, las cuales han ido acompañadas y orientados por un pensamiento económico-social formulado en términos ideológicos. A partir de estas formulaciones, se han establecido principios orientadores y modelos organizativos que se derivan en normativas de carácter jurídico y estatutario, que indican cómo deben estructurarse y funcionar las organizaciones económicas.

Subraya el autor que el tipo de concepto necesario para el enfoque de estas organizaciones, no debe confundirse con las organizaciones de corte capitalista, dado que éstas responden a una “identidad económica alternativa”, con una diferente racionalidad económica, donde la toma de decisiones y gestión son igualmente particulares.

Las características que pueden identificarse y diferenciarse entre la economía solidaria y la economía capitalista se indican a continuación, siguiendo las pautas de (Orellana, 2007)

Tabla 1. Economía Solidaria

Economía Solidaria	Economía capitalista
Economía al servicio de las personas	Personas al servicio de la economía
Igualdad y horizontalidad	Desigualdad y verticalidad
Cooperación e inclusión	Competencia y exclusión
Concepto amplio y diverso de progreso	Concepto único de progreso

De donde hay que destacar que desde el punto de vista administrativo, las empresas de economía solidaria tienen un carácter Autogestionario, es decir, que la acción empresarial se efectúa con el concurso de los mismos asociados.

En estas empresas, el objetivo no es el lucro, sino la satisfacción de una necesidad. Como no se busca ánimo de lucro, los beneficios no son repartidos en proporción a la cantidad de capital de cada asociado, sino en proporción al trabajo aportado o al uso de los servicios que ofrece la empresa. Esto significa que la empresa autogestionaria siempre es colectiva y no individual.

Esta especial característica de autogestión implica la autodirección para lograr un objetivo previsto por el mismo grupo. Esto significa, que solo hay autogestión cuando los mismos trabajadores o asociados dirigen su propia empresa. Por ello, la participación de los asociados debe ser real y permanente en la toma de decisiones, en la planificación, la organización, la dirección, la ejecución y el control de la empresa.

Otro aspecto importante, según Zabala Salazar (2008) es que la finalidad exclusiva es el mejoramiento de los niveles de vida de los emprendedores asociados, y debe tenerse en cuenta que los cooperados no solamente actúan como productores u ofertantes de bienes y servicios sino que principalmente son los receptores de ellos, esto es, asumen simultáneamente el rol de usuarios. Ello significa que los cooperadores que inician o desarrollan el emprendimiento económico disfrutan simultáneamente de sus beneficios (los productos y los resultados económicos). Es por esta razón que, en las diferentes doctrinas económicas, se ha sostenido que la cooperativa es el medio más eficaz para eliminar la intermediación que se presenta entre los procesos de producción y consumo, ya que ellas establecen relaciones directas entre los mismos porque los emprendedores y los receptores del producto son un solo sujeto.

Según, Paul Lambert, refiriéndose al caso de las cooperativas como las organizaciones más destacadas de la economía solidaria, la precisión conceptual, según la cual en estas empresas ha sido posible colocar los intereses del factor trabajo por encima del factor capital y ello ha permitido que las cooperativas adquieran un régimen económico propio. En algunos casos se consideran como “un modelo económico” que, soportando la influencia de un medio adverso, llegan a ser exitosa en muchos lugares del mundo. ”. (Paul LAMBERT, 1970)

Desde el punto de vista jurídico, el argentino Alfredo Althaus, citado igualmente por Zabala (2008) explica que “la cooperación es un sistema económico que tiende a la satisfacción de las necesidades de los usuarios, asociados democráticamente para la explotación de la empresa cooperativa, de cuya gestión de servicios son beneficiarios”. (Zabala Salazar, 2008)

Lo anterior presenta una característica adicional a este tipo de economía, como su carácter endógeno, es decir, orientado hacia el grupo social que la constituye, y no hacia fuera como en otro tipo de sociedades capitalistas. El concepto de endógeno, además de la obligación de contribuir al desarrollo de su comunidad inmediata, su operación económica implica una identidad entre asociado y usuario. Se conoce este aspecto como la mutualidad, es decir, ese servicio que se prestan todos los asociados mientras permanezcan como tales.

En las organizaciones solidarias nacen dos propósitos, el de aumentar el valor de los factores intervinientes en el proceso productivo o de prestación del servicio, para cumplir la función de suplir la necesidad del asociado, de ahí que los valores sobrantes al finalizar el ejercicio económico no para incrementar el capital sino para generar un mayor beneficio social y darle permanencia en el tiempo a la organización.

Por otra parte, las utilidades conocidas aquí como el excedente económico, tiene por objetivo dar un mayor valor a los factores intervinientes en el proceso productivo, que a diferencia de la empresa capitalista donde su función es maximizar el factor capital; aquí, dicho excedente va a servir para remunerar a los factores de producción y como no es renta, en sentido estricto, tampoco está obligada al impuesto por este motivo.

La Economía solidaria, siguiendo a (Askunze, 2008) se fundamenta en los principios solidarios, pero en particular, busca desarrollar aspectos relacionados con:

1. Igualdad, es decir, satisfacer de manera equilibrada los intereses de todas las personas protagonistas en las actividades de la empresa o de la organización.

2. Empleo, esto es, crear empleos estables y favorecer el acceso a personas desfavorecidas o poco cualificadas. Asegurar a cada persona condiciones de trabajo y una remuneración digna, estimulando su desarrollo personal y la asunción de responsabilidades.

3. Medio ambiente, con lo que se pretende favorecer acciones, productos y métodos de producción respetuosos con el medio ambiente.

4. Cooperación, que es buscar su favorecimiento, en lugar de la competencia dentro y fuera de la organización.

5. Sin carácter lucrativo o sin ánimo de lucro, por ello, las iniciativas solidarias tienen como fin principal la promoción humana y social. Los beneficios revertirán a la sociedad mediante el apoyo a proyectos sociales, a nuevas iniciativas solidarias o a programas de cooperación al desarrollo, entre otros.

6. Compromiso con el entorno, lo que significa que las iniciativas solidarias estarán comprometidas con el entorno social en el que se desarrollan, lo que exige la cooperación con otras organizaciones así como la participación en redes, como camino para que experiencias solidarias concretas puedan generar un modelo socioeconómico alternativo.

En el mismo contexto, se han definido varios tipos de empresas de economía solidaria, entre ellas están las cooperativas, los fondos de empleados, las asociaciones mutuales, las precooperativas, las empresas solidarias de salud, las cooperativas de trabajo asociado, las administraciones públicas cooperativas, entre las más conocidas.

Según Varela, (2011) los emprendimientos asociativos abarcan todas las iniciativas gestadas por un grupo encaminadas al desarrollo de una actividad que genere ingresos y que tenga un impacto en el mejoramiento de las condiciones de vida de los miembros del grupo gestor y de la comunidad en la cual esta actividad se gesta. Son empresas creadas por un colectivo con motivaciones comunes que comparte la visión de proyecto que ha decidido gestar y desarrollar. Los emprendimientos asociativos requieren que el colectivo gestor sea uno solidario que se conduzca en la gestión de la empresa en armonía con pautas de solidaridad, cooperación, equidad y democracia. (p. 218)

En lo que respecta a los fondos de empleados, es importante manifestar que son empresas asociativas, de derecho privado, sin ánimo de lucro, constituidas por trabajadores dependientes y subordinados, con un mínimo de 10 trabajadores.

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.

Los Fondos de Empleados fueron catalogados como “Formas no Convencionales de Cooperación” por la Organización Internacional del Trabajo O.I.T., según estudio realizado en 1.967.

En Colombia se tiene referencia de los primeros Fondos de Empleados en la década de los años 30 del siglo XX y surgieron a partir de los intereses básicos de dos estamentos institucionales. 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. (Fundación Social Solidaria, s.f.)

2.2. Marco Conceptual

Economía solidaria: Es un sistema socioeconómico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas, identificadas por prácticas autogestionarias solidarias, democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro, para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía.

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.

Empresa de economía solidaria: Son aquellas que se crean por un número determinado de personas, con el objetivo de crear y organizar una persona jurídica de derecho privado, cuyas actividades deben cumplirse con fines de interés social y sin ánimo de lucro.

Factibilidad Social: Es el análisis del proyecto frente a las necesidades e intereses de la población a quién va dirigida. Debe responder a las necesidades sociales, a las características de la población y a la población beneficiaria de la inversión real o potencialmente. En este sentido, un estudio de factibilidad social permite determinar si los recursos y la tecnología para el diseño y la ejecución de un proyecto o propuesta están disponibles y es posible ejecutarlo, que no existe impedimento alguno en la obtención de insumos necesarios y demostrar que económica y/o socialmente se pueden lograr beneficios con su aplicación.

Fondo de Empleados: Empresas asociativas, de derecho privado, sin ánimo de lucro, constituidas por trabajadores dependientes y subordinados, con un mínimo de 10 trabajadores dependientes, es decir, por trabajadores vinculados con una empresa o persona natural.

La cooperación: Consiste en el trabajo en común llevado a cabo por parte de un grupo de personas o entidades mayores hacia un objetivo compartido, generalmente usando métodos también comunes, en lugar de trabajar de forma separada en competencia.

2.3. Formulación de la Hipótesis

La creación de un Fondo Empleados para la Universidad Cooperativa de Colombia – Pasto, contribuye al mejoramiento de su calidad de vida de los empleados, a

través de la optimización de sus recursos, potenciando el ahorro programado, esto redonda el mejoramiento de su capacidad económica, además, les da la posibilidad de acceder a beneficios a través de servicios como el préstamo a bajo interés.

2.4. Variables del Proyecto

Por las características del proyecto se identifican la siguientes variables:

Ingreso Económico

Ahorro

Distribución del Ingreso

Asociatividad

3. MARCO METODOLOGICO

3.1. Tipo de Investigación

Para la realización de este trabajo de investigación, fue necesario consultar varios tipos de investigación para así definir cuál es el más apropiado para este trabajo.

La investigación descriptiva “es el tipo de investigación concluyente que tiene como objetivo principal la descripción de algo, generalmente las características o funciones de problema en cuestión”. (Malhotra, 1997). Este es un estudio descriptivo, pues con esto se busca especificar las propiedades, características y los perfiles importantes de los grupos analizados.

3.2. Método

En este estudio se parte de la observación, luego se consideran premisas como el entorno para llegar a determinaciones específicas, es decir, se aplica el método deductivo. De allí, nuevamente se regresa a la población, en aplicación del método deductivo, al realizar las inferencias estadísticas

3.3. Enfoque

Para el desarrollo de este estudio, se define un enfoque cuantitativo, bajo esta perspectiva, la recolección de datos es equivalente a medir; de acuerdo con la definición clásica del término, medir, significa asignar números a objetos y eventos de acuerdo a ciertas reglas; para esto se requiere que entre los elementos de la investigación exista una relación cuya naturaleza sea representable por algún modelo numérico; así que sea posible definirlo, limitarlo y así dar solución al problema.

3.4. Descripción del Ámbito de la Investigación

El 27 de agosto de 1993, atendiendo invitación que le formularon los sectores sociales académicos y políticos El Dr. Cesar Pérez García, Rector y Hernando Suarez Burgos Senador de la Republica, visitan la ciudad de San Juan de Pasto, analizando la política de descentralización que promulga la Ley 30 de 1992, en el sentido de llevar Educación Superior a las regiones que lo requieran a través de extensión, deciden la apertura de una nueva sede de la Universidad en nuestra ciudad.

Siendo las 5:00 p.m. del día antes citado, se afirma el Acta de Constitución de la sede por parte del Dr. Cesar García en su calidad de Rector Honorario, el Dr. Fredy Osorio como Vicerrector Académico y el Senador Hernando Suarez Burgos como impulsor.

La creación de la Universidad Cooperativa de Colombia surge también por la necesidad de cupos para Educación superior y además, al hecho de que los Programas Académicos no satisfacían

las aspiraciones personales y no apuntaban a la solución de problemas en el Departamento de Nariño.

La oferta de cupos hasta 1.993 en las dos más grandes Universidades existentes (Nariño y Mariana) se había concentrado en Programas de Educación, Agronomía y Derecho entre otros.

Con la creación de la Universidad Cooperativa de Colombia se cristalizan los deseos de varias familias nariñenses de educar a sus hijos sin tener que estos abandonar la región.

Antes de la Universidad Cooperativa de Colombia existían en Pasto: Universidad de Nariño, Universidad Mariana, Universidad del Sur - UNISUR, Centro de Estudios Superiores María Goretti – CESMAG, Corporación Autónoma de Nariño – AUNAR.

Iniciación de Labores: El 4 de octubre de 1.993, inicia labores la Universidad ofreciendo los Programas Académicos de: Administración de Empresas, Contaduría Pública, Comercio Internacional e Ingeniería de Sistemas a los cuales se matricularon 555 estudiantes. Su primer Director Académico fue el Arquitecto José Félix Moreno Mesías (octubre 1.993 – junio 1994). Lo reemplazo el Dr. Galo Adán Clavijo Clavijo (junio 1994 – 1 agosto 1994)

El 11 de agosto de 1994 por designación de la Rectoría Nacional, se nombra al Magíster Carlos Folleco Erazo, como Director de la Universidad Cooperativa de Colombia – Pasto

En su visita a Nariño, el director del ICFES Doctor Galo Burbano López, resalta la “importancia de la vinculación a Nariño de la Universidad Cooperativa de Colombia, indicando que está ha sido visitada por expertos de la comunidad académica colombiana en su mayoría docentes de facultades prestigiosas en donde a juicio del Gobierno y el ICFES, no se han presentado dificultades para su desarrollo”.

En 1.994 se inician los Programas de Ingeniería Industrial y Derecho con 454 estudiantes, para un total a finales de este año de 1.365 estudiantes.

La Facultad de Derecho brinda la oportunidad de capacitarse a las personas que trabajan y obra con el propósito de diseñar y estructurar procesos a todo nivel, que estimulen la creatividad, el

ingenio y la capacidad del talento humano nariñense para lograr la articulación y cohesión en el proceso de construcción colectiva del desarrollo de una región en visión del futuro, con sentido humano, equidad y participación ciudadana.

En Octubre de 1994 tiene lugar el lanzamiento del programa de fortalecimiento del Sector Cooperativo, por parte del Banco de Proyectos de la Economía Solidaria y DANCOOP, programas respaldados por la Universidad Cooperativa de Colombia – Pasto.

En diciembre de este mismo año el Ministerio de Justicia y la Universidad Cooperativa de Colombia – Pasto, realiza el “Primer Seminario sobre Conciliación en las diferentes ramas del Derecho Civil, Penal y Laboral”; participan conferencistas del Ministerio Dr. Héctor Gutiérrez, Beatriz Linares Cantillo, Maria Cristina Rodríguez, Juan Carlos Henao Procurador delegado ante Consejo de Estado y Carlos J. Vargas, juez 20 Civil de Bogotá.

La Universidad Cooperativa de Colombia – Pasto, desde sus comienzos se constituyó en un ente asesor de la Economía Solidaria, es así como Se crea en Tangua la primera Cooperativa de Transporte de Pasajeros constituida inicialmente por 28 socios en igual número de vehículos. (1997)

La Cooperativa organizará y regulara el transporté de pasajeros entre el municipio de Tangua y los Municipios circunvecinos. La capacitación de los socios y la constitución Jurídica de la Cooperativa se realizó en el Instituto de Economía Solidaria de la Universidad Cooperativa de Colombia.

En el año de 2002 se realiza capacitación a 28 mujeres cabezas de familia constituyéndose la Cooperativa COOPRONAR, dedicada a confecciones ropa exterior y deportiva, uniformes; alimentos y artesanías. Esta cooperativa sirvió de modelo para implementar a nivel nacional esta capacitación en la Policía Nacional.

En el año 2003 mediante Decreto No. 0537 de diciembre de 2002, el Alcalde Eduardo Alvarado Santander a nombre del Municipio de Pasto, reconoce la meritoria labor que la Universidad Cooperativa de Colombia - Pasto viene cumpliendo en beneficio de la región, capacitando a 1.200 usuarios del municipio en Cooperativismo Básico y conformado por 25 Cooperativas de Trabajo Asociado.

En desarrollo de convenios suscritos con la alcaldía Municipal de Pasto y el Instituto de Economía solidaria de la Universidad, se capacitaron a 1000 usuarios de los puestos de venta de las cuatro plazas de mercado de la ciudad y a 1100 propietarios de pequeñas empresas asociativas de los corregimientos de Catambuco, Cabrera, San Fernando y la Laguna, en estas capacitaciones participaron 84 estudiantes de las facultades de Derecho, Administración de empresas, Contaduría e ingeniería de Sistemas.

Igualmente se explicitó el diplomado en Economía Solidaria dirigido a 35 funcionarios de la secretaria de Agricultura y mercadeo del Municipio quienes se encargaran de capacitar en la veredas y corregimientos del municipio a productores con miras a constituir empresas comunitarias que manejen luego al comercialización de sus productos e iniciar la etapa de agro industria.

Como es de notarse la Universidad Cooperativa tiene una gran trayectoria consolidada en la asesoría y apoyo a la economía solidaria, brindando acompañamiento a comunidades promoviendo la asociatividad, sin embargo no cuenta con una estrategia asociativa hacia adentro, por esta razón la investigación se desarrolla en la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto, ubicada en la Calle 18 No. 47 – 150, Toro Bajo, una de las 18 sedes de la Universidad Cooperativa de Colombia en el país, actualmente oferta los programas de pregrado en: Medicina, Derecho, Odontología e Ingeniería Industrial, programas de Posgrado en Especialización en Derecho Procesal Penal, y en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, el programa de Auxiliar en

Enfermería, con el fin de fortalecer y desarrollar hacia adentro la aplicación de la economía solidaria a través de la conformación de un fondo de empleados.

3.5. Definición de la Población y Muestra a Utilizar

Actualmente la Universidad Cooperativa de Colombia – Pasto, cuenta con una nómina de empleados de 414 funcionarios, entre personal directivo, administrativo, operativo y planta docente (docentes tiempo completo, metido tiempo y catedráticos), distribuidos así:

Tabla 2. Nómina Funcionarios Universidad Cooperativa

CARGO	NUMERO
Directivos	4
Administrativos	90
Operativos	32
Docentes Tiempo Completo	57
Docentes Medio Tiempo	54
Docentes Hora Cátedra	177
Total	414

Fuente: Jefatura de Gestión Humana UCC

Por las características del estudio se ve la necesidad de no considerar dentro de la población a los funcionarios con vinculación docente hora catedra, considerando que su permanencia es transitoria, la duración del contrato es semestral, por tanto se analizará la población de funcionarios con vinculación mayor o igual a un año.

Tabla 3. Funcionario UCC a Analizar en el Estudio

CARGO	NUMERO
Directivos	4

Administrativos	90
Operativos	32
Docentes Tiempo Completo	57
Docentes Medio Tiempo	54
Total	237

Fuente: Esta Investigación

3.5.1. Muestra

Según (Hernández Sampieri, 2010), las muestras se categorizan en dos grandes ramas, las muestras probabilísticas y las muestras no probabilísticas; en las muestras probabilísticas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis.

En las muestras no probabilísticas la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sin que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo investigador (p. 176).

Por las características de la investigación y las necesidades para la resolución del problema, se define tomar una muestra probabilística estratificada, la estratificación de la población aumenta la precisión de la muestra e implica el uso de diferentes tamaños de muestra para cada estrato, las fórmulas a utilizar en este sentido son.

$$\sum fh = n/N = ksh$$

En dónde la muestra $n = \text{Suma de los elementos muestrales } nh$; es decir, el tamaño de n y la varianza de \bar{y} pueden minimizarse, si se calcula las submuestras proporcionales a la desviación estándar de cada estrato esto es:

$$Fh = nh/Nh = ksh$$

En donde nh y Nh son muestra y población de cada estrato y sh es la desviación estándar de cada elemento en un determinado estrato, entonces que:

$$Ksh = n/N$$

Entonces para el presente estudio el total de población es 237 funcionarios de la Universidad Cooperativa de Colombia – Pasto y el tamaño de la muestra n es 95, para el cálculo del tamaño de la muestra de los estratos es:

$$Ksh = n/N = 95/237 = 0,397$$

De manera que el total de la subpoblación se multiplicará por esta fracción constante para obtener el tamaño de la muestra de cada estrato, entonces se tiene:

Tabla 4 Muestra por Estrato a Analizar

ESTRATO	N, Total de Población	n, Muestra Estrato
Directivos	4	2
Administrativos	90	36
Operativos	32	13
Docentes Tiempo Completo	57	23
Docentes Medio Tiempo	54	21
Total	237	95

Fuente: Esta Investigación

3.6. Técnica e Instrumentos para la Recolección de Datos

3.6.1 Fuentes Primarias:

Se utilizará la encuesta para la identificación de los futuros asociados del Fondo de Empleados, se aplicara al total de la muestra obtenida para una mayor confiabilidad.

De igual forma, se obtendrán datos relacionados con algunas características sociales y también económicas de los empleados a partir de información proporcionada por la jefatura de gestión humana de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto.

3.6.2. 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.

3.6.3. Interpretación de Resultados:

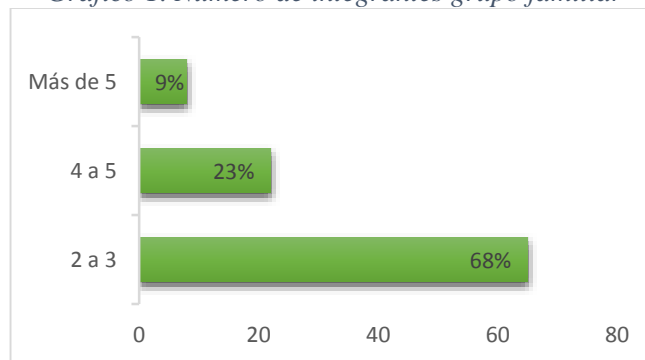
Se desarrolla la recopilación de la información, su análisis a partir de los datos obtenidos en la encuesta a los empleados de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto; además se realizarán los estudios de tipo financiero para determinar a viabilidad para la creación del Fondo de Empleados, se evaluará el proyecto desde el punto de vista social.

3.7. Aplicación del Instrumento y Análisis de Resultados

A continuación se presenta el análisis de los resultados obtenidos después de la aplicación y tabulación de la encuesta, aspectos importantes para este proyecto, tomando como base los 95 funcionarios que corresponden a la muestra.

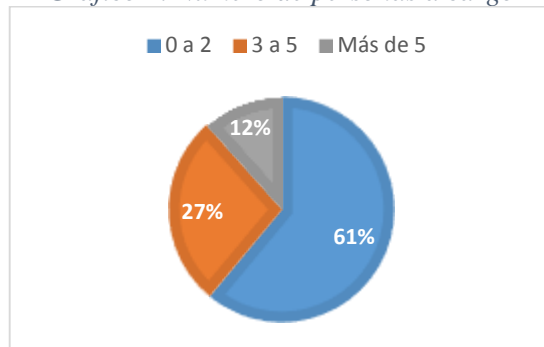
Aspectos Sociales: Número de Integrantes grupo familiar. En el siguiente gráfico se analiza la conformación del grupo familiar, se puede observar que el 68% de los encuestados tiene un grupo familiar que consta de 2 a 3 personas, en tanto que el 23% está en un rango de 4 a 5 integrantes y solamente el 9% está conformado por más de 5 integrantes. Con el resultado anterior se puede inferir que los potenciales usuarios, tendrán una buena posibilidad de ahorro.

Gráfico 1. Número de integrantes grupo familiar



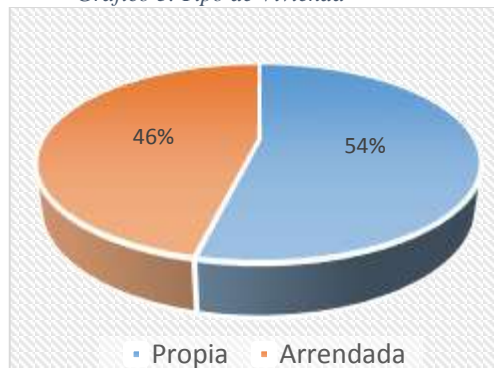
Número de personas a cargo. La mayoría representado por el 61% de la muestra refiere que tiene entre 0 y 2 personas a cargo, el 27.4% de 3 a 5 y el 11.6% tiene a más de 5 personas a su cargo. El anterior resultado permite a los potenciales asociados al Fondo de Empleados un mejor manejo de sus recursos económico.

Gráfico 2. Número de personas a cargo



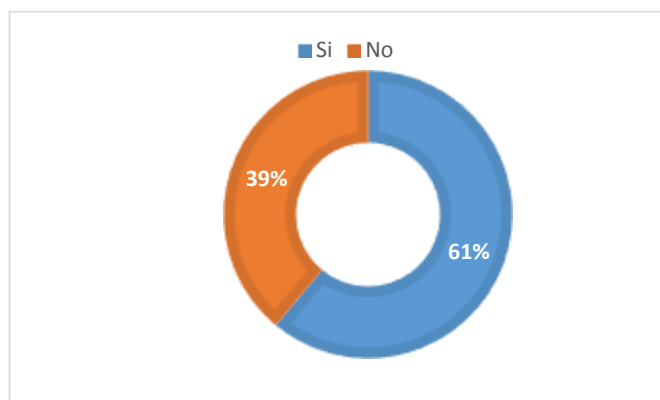
Tipo de Vivienda. En lo referente a vivienda, el 54% indica poseer casa propia, mientras que el 46% paga arriendo por su casa de habitación.

Gráfico 3. Tipo de Vivienda



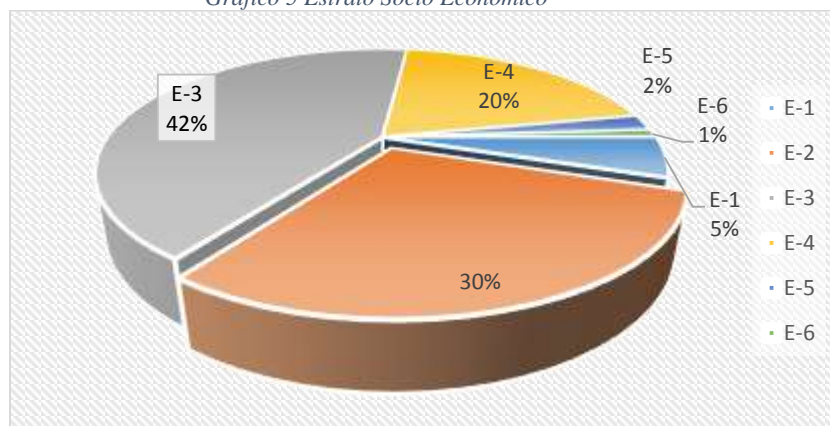
Vehículo. Al consultar sobre la posesión de vehículo se obtuvo que solo el 61% de los encuestados cuentan con vehículo, cabe aclarar que para este efecto se considera vehículo automóvil y motocicleta.

Gráfico 4. Vehículo



Estrato socio económico, al consultar sobre este aspecto se puede identificar que la mayoría de los encuestados correspondiente al 71% pertenecen a los estratos 2 y 3 (29% y 42% respectivamente).

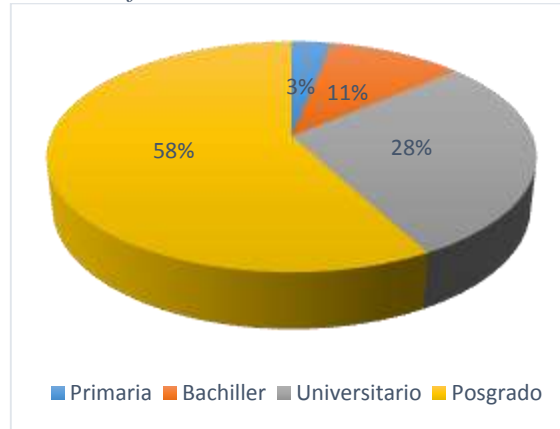
Gráfico 5 Estrato Socio Económico



Nivel Educativo, en cuanto a este ítem el estudio refleja que 58% de los encuestados tienen formación universitaria y un 28% de posgrados, por el contrario el porcentaje restante es decir solo 14% tiene formación educativa entre media y primaria, lo anterior permite inferir, que la formación de los potenciales usuarios del Fondo de Empleados de la Universidad Cooperativa de Colombia

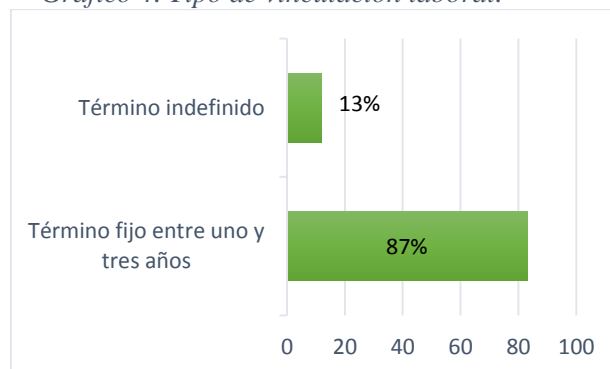
hará que se genere una mejor comprensión de los objetivos y los beneficios a los que pueden acceder.

Gráfico 6. Nivel Educativo.



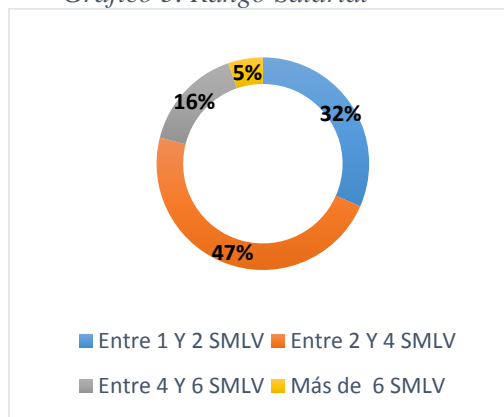
Cuando se consulta sobre la vinculación laboral, se identifica que la mayoría de los funcionarios encuestados es vinculado a través de un contrato fijo entre un año y tres, correspondiente al 87%, en tanto el porcentaje restante 13% su vinculación es a través de contrato indefinido, como ejercicio para ahondar en la información al respecto se realiza una sencilla entrevista de manera directa, que permite afirmar que los contratos de trabajo en la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto, han tenido una continuidad de renovación mayor a 5 años a más.

Gráfico 4. Tipo de vinculación laboral.



En lo relacionado al rango salarial la mayor proporción de los encuestados se encuentran entre uno y cuatro salarios mínimos legales, representados por el 79%, distribuidos así 32% entre 1 y 2 salarios mínimos legales y el 47% entre 2 y 4 salarios mínimos legales vigentes, en la entrevista directa con algunos de los encuestados, se pudo determinar que la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto, es bastante cumplida con los pagos de los salarios y lo hace de manera quincenal, lo que permite una mejor organización y distribución de los ingresos.

Gráfico 5. Rango Salarial



En el gráfico siguiente se puede observar que el 38,9% posee ingresos adicionales y en el cuadro subsiguiente indica que el monto del ingreso esta entre 1 y 2 salarios mínimos legales vigentes, correspondiente al 54% de la población encuestada, otra buena proporción de ingresos adicionales se representa por el 27% que esta entre 2 y 4 salarios mínimos legales vigentes. Esto quiere decir que un porcentaje cercano al 40% de los funcionarios pueden tener una buena cultura de ahorro.

Gráfico 6. Posee Otros Ingreso?

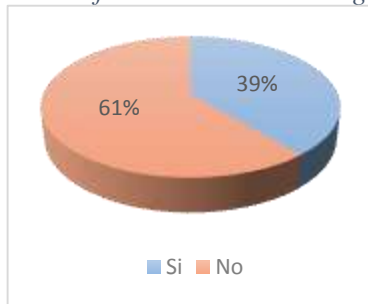
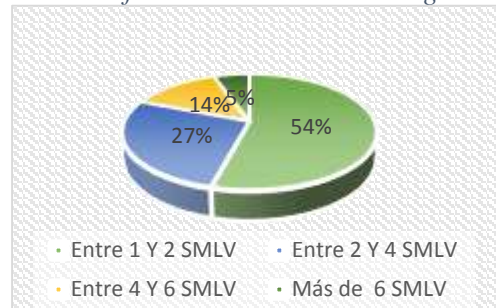
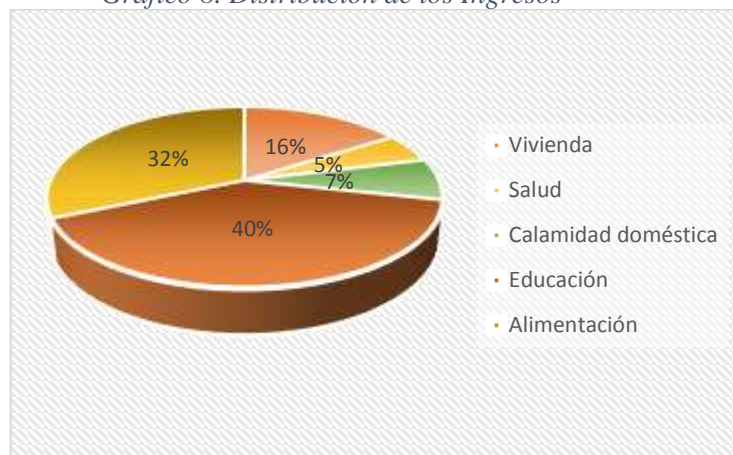


Gráfico 7. Monto de Otros Ingresos



En cuando a la distribución de los ingresos el estudio arroja que la mayoría de los encuestados invierten sus ingresos en educación y alimentación, alcanzando entre estos dos ítems un porcentaje del 72% (40% y 32% respectivamente), lo que permite inferir que los potenciales usuarios del Fondo de Empleados tienen proyecciones a futuro de formación profesional o pos gradual de ellos o de las personas a su cargo.

Gráfico 8. Distribución de los Ingresos



En los gráficos siguientes se describe la cultura de ahorro de los funcionarios de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto, en los que se denota que el 68% de tiene cultura de ahorro, sin embargo lo hace de manera informal, representado por el 66%, lo que infiere

una necesidad del Fondo de Empleados que guíe esta cultura de ahorro, para que lo hagan de manera formal y con la posibilidad de acceder a más beneficios.

Gráfico 9. Cultura de Ahorro

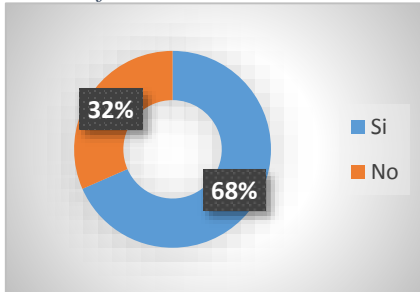


Gráfico 10. Entidad en la que Ahorra



El 72,6% de los encuestados respondió afirmativamente al ser consultados sobre si posee o no un crédito, y la mayoría lo invierten para educación vehículo y vivienda en las siguientes proporciones 42%, 24,6% y 18,8% respectivamente.

Gráfico 11. Posee Crédito?

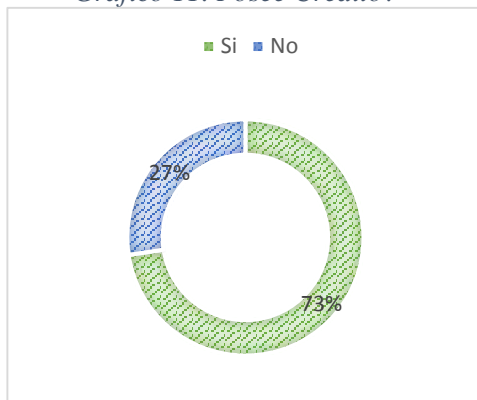
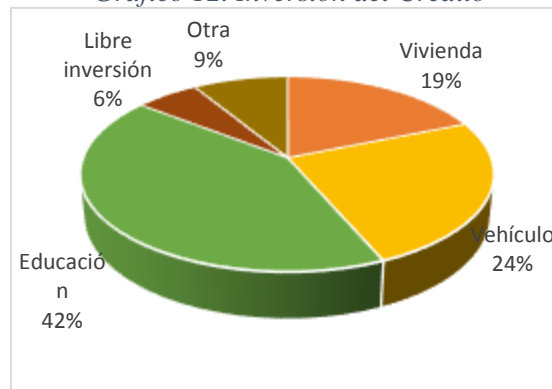
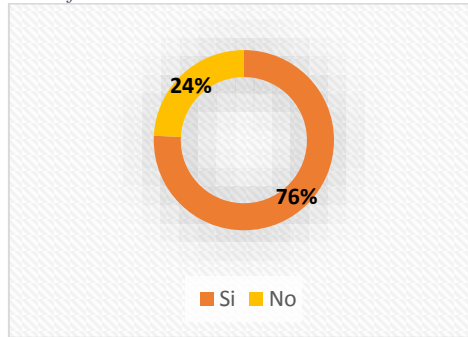


Gráfico 12. Inversión del Crédito



De los 95 encuestados el 76% respondió que si sienten la necesidad de la creación del Fondo de Empleados de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto, lo que da una buena viabilidad para continuar con el estudio.

Gráfico 13. Pertinencia del Fondo



A quienes respondieron afirmativamente en el ítem anterior se les consulto sobre la cuota de afiliación el 53% estuvo de acuerdo en que el monto de afiliación sea de 150 mil pesos y un 21% considera que la cuota puede ser de 100 mil pesos; y sobre el porcentaje de aporte mensual el 49% está de acuerdo en que no sea más del 5% y el 43% en que sea hasta el 10%; lo que permitirá una buena sostenibilidad del Fondo de Empleados de la Universidad Cooperativa de Colombia

Gráfico 14. Cuota de Afiliación

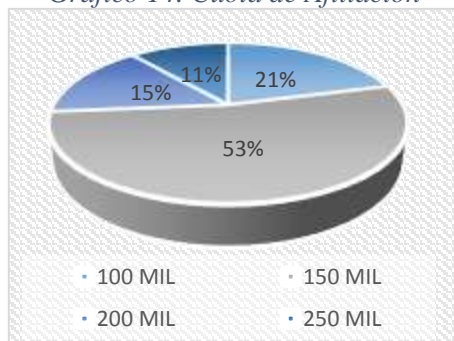
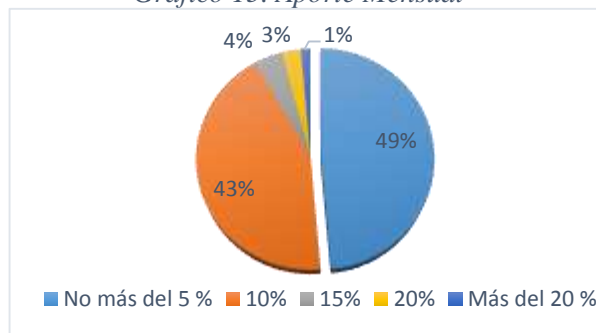


Gráfico 15. Aporte Mensual



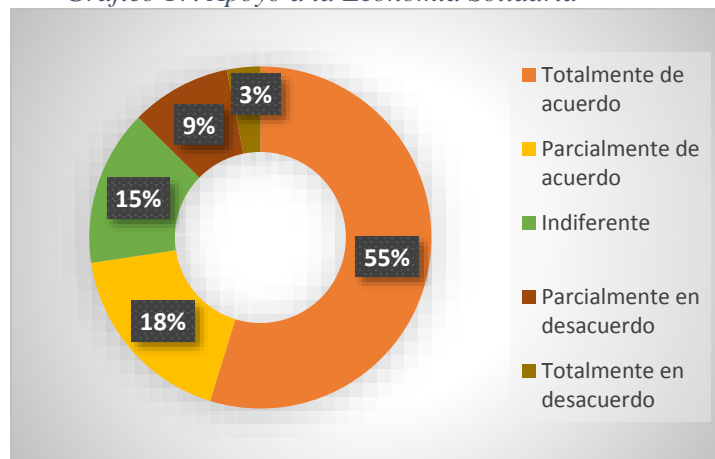
Al ser consultados sobre los servicios que desearían encontrar en el Fondo de Empleados, el 58% de los encuestados respondió que préstamos, seguidamente se interesan en el ahorro programado, con un 31%, y el 11% restante se dividen en actividades de bienestar social y convenios.

Gráfico 16. Servicios



Uno de los propósitos de este proyecto es apoyar con el creación del Fondo de Empleados de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto, a la economía solidaria que le da origen a la institución, cuando se consulta sobre este aspecto el 55% de los encuestados están en total acuerdo y un 18% parcialmente de acuerdo, lo que ratifica la necesidad del Fondo, en el sentido de fomentar entre sus funcionarios y en general en la comunidad educativa la economía solidaria.

Gráfico 17. Apoyo a la Economía Solidaria



En general los encuestados en su mayoría son conscientes de los orígenes de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto, en la economía solidaria, por esto el 65% de ellos responde que si pertenecen a una entidad de este tipo.

Para finalizar el 74% de los encuestados estarían interesados en pertenecer al fondo, si este se consolida y se crea.

Gráfico 18. Pertenecer a una Entidad de Economía Solidaria

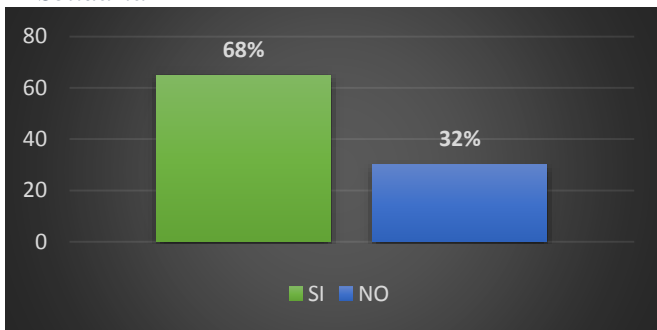
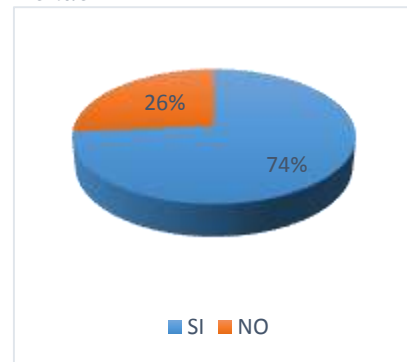


Gráfico 19. Interés en Pertenecer al Fondo



4. ESTUDIO DE MERCADO

4.1. Servicios

Los servicios que busca ofrecer el Fondo de Empleados de la Universidad Cooperativa de Colombia-Sede Pasto son:

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

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

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

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

4.2. Clasificación del Servicio

Considerando que el principal objetivo del proyecto de crear un Fondo de Empleados para la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto es mejorar la

calidad de vida de los funcionarios, a través de servicios que le permitan una buena distribución de sus ingresos económicos, con la generación de una cultura de ahorro; los servicios a ofrecer se pueden clasificar como permanentes, su la finalidad de estar en el mercado por un tiempo indefinido.

4.3. Análisis de la Demanda

A través del análisis de la demanda se tomó una muestra de 95 funcionarios de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto, en general, de los cuales más del 74% están interesadas en conformar el fondo y obtener el servicio.

Para determinar la demanda se utilizaron herramientas técnicas de estudio tales como: la información estadística y la investigación de campo. Para el caso en estudio, la determinación de la demanda es decir el interés en conformar el Fondo de Empleados, se obtuvo a través de las encuestas dirigidas a las personas que laboran en la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto

4.4. Perfil del Consumidor

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

El consumidor de los servicios del Fondo de Empleados de la Universidad Cooperativa de Colombia - Sede Pasto, tiene un grupo familiar conformado por 2 o 3 integrantes, quienes pueden tener hasta dos (2) personas a cargo, en su mayoría poseen casa propia y vehículo para transportarse (carro o moto), pertenecientes a los estratos 2 y 3, con un nivel educativo universitario y con vinculación laborar a término fijo.

4.5 Demanda Potencial Insatisfecha

De acuerdo a la investigación realizada se pudo determinar que la demanda potencial insatisfecha está constituida por el 74% de los encuestados que estarían dispuestos a formar parte del Fondo de empleados.

4.6. Análisis de la Oferta

El Fondo de Empleados de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto, pondrá a disposición de sus asociados, la posibilidad de adquirir préstamos a un interés que se ajusta a su capacidad de pago, competitivo y también la posibilidad de ahorrar en condiciones diferentes a las del mercado financiero, ya que la modalidad que se oferta es autogestionaria

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

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

4.7. Estrategia de Difusión y Comunicación

El Fondo de Empleados de la Universidad Cooperativa de Colombia - Sede Pasto, aprovechara en primera instancia la coordinación de comunicaciones de la

Universidad a nivel de Sede, y a través de los medios web que esta posee se hará difusión del proyecto, además de mensajes masivos a correos institucionales a personal administrativo y docentes, anuncios en carteleras y sitios visibles; así mismo la atención personalizada y cordial a los potenciales asociados del fondo de empleados.

5. ESTUDIO TECNICO

5.1.Tamaño del Proyecto

El tamaño del proyecto se determina por la capacidad de cobertura y oferta de servicios para los asociados y sus familias.

5.2.Variable para Determinar el Tamaño

- Dimensiones del Mercado. Uno de los factores a tener en cuenta para determinar el tamaño del proyecto son los servicios que se ofrecerán a los asociados a través del Fondo de Empleados.

Otro factor es número de funcionarios que se asocien al Fondo de Empleados, el tamaño potencial de este proyecto es de 95 funcionarios, lo cual representa la totalidad de la muestra de nómina de empleados de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto; sin embargo, teniendo en cuenta el resultado de la encuesta, se prevé que aproximadamente 70 empleados que representan el 74% de los funcionarios estarían dispuestos a asociarse dentro del Fondo de Empleados, la proyección de afiliación a 5 años es de 115; cabe aclarar que para efectos de este estudio no se tuvo en cuenta los funcionarios con vinculación docente hora catedra.

- Capacidad de Financiamiento. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta, el Fondo de Empleados se constituirá con el aporte correspondiente a la cuota de afiliación, (\$150.000) y un aporte mensual permanente equivalente al mínimo del 5% y máximo del 10% del Salario Básico Mensual.

5.3. Localización

MacroLocalización. El proyecto se llevara a cabo al sur occidente de Colombia en el Departamento de Nariño, específicamente en la Ciudad de San Juan de Pasto.

San Juan de Pasto es ciudad capital del departamento de Nariño en el sur de Colombia, además de ser la cabecera del municipio de Pasto. La ciudad ha sido centro administrativo, cultural y religioso de la región desde la época de la colonia.

El nombre del municipio y de la ciudad se origina en el nombre del pueblo indígena Pastos, Pas=gente y to=tierra o gente de la tierra, que habitaba el Valle de Atriz a la llegada de los conquistadores españoles. (Pasto)

País	Colombia
Departamento	Nariño
Región	Andina
NIT	8912800003
Código DANE	52001
Ubicación	Latitud 1°12'52.48"N Longitud 77°16'41.22"O
Temperatura	12° C
Altitud	2.527 msnm
Superficie	1.181 km ²
Gentilicio	pastuso(a), pastense
Fundación	24 de Junio de 1539

Fuente: www.pasto.gov.co/index.php/nuestro-municipio

Según la proyección del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2013), en base al censo del año 2005, la población del municipio de Pasto es de 1.744.228 Habitantes, de los cuales 860.985 se ubican en la cabecera Municipal y el tanto restante en la zona rural del municipio.

Microlocalización. Esta propuesta está orientada a la creación del Fondo de Empleados de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto; la cual se encuentra ubicada en la Calle 18 No. 50-147 Sector Torobajo, lo anterior obedece a la necesidad que expresan sus empleados en los diferentes niveles administrativos, operativos y docentes; para lo cual se requiere un espacio físico para ubicar un centro de atención a usuarios del fondo.

Cuadro 1. Matriz de Decisión Micro localización del Proyecto en Pasto

Factor	Peso	Sede Pricipal Torobajo	Sede Consultorio Jurídico	Oficina en Arrendo
--------	------	------------------------	---------------------------	--------------------

		Calificación	Puntaje	Calificación	Puntaje	Calificación	Puntaje
Facilidad de acceso a usuarios	0,2	5	1	4	0,8	3	0,6
Costos locativos y de servicios	0,25	4	1	3	0,75	2	0,5
Disponibilidad de las instalaciones	0,3	5	1,5	4	1,2	2	0,6
Seguridad	0,25	4	1	4	1	3	0,75
Total	1		4,5		3,75		2,45

Fuente: Esta investigación.

De acuerdo al cuadro anterior, de las tres posibles alternativas para determinar la ubicación del Centro de Atención de usuarios del Fondo de Empleados, se define que la mejor opción es la Sede Principal de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto, sector Torobajo; por la disponibilidad del espacio físico, que redunda en beneficios para los potenciales usuarios, por su fácil acceso, además se reducen los costos de funcionamiento.

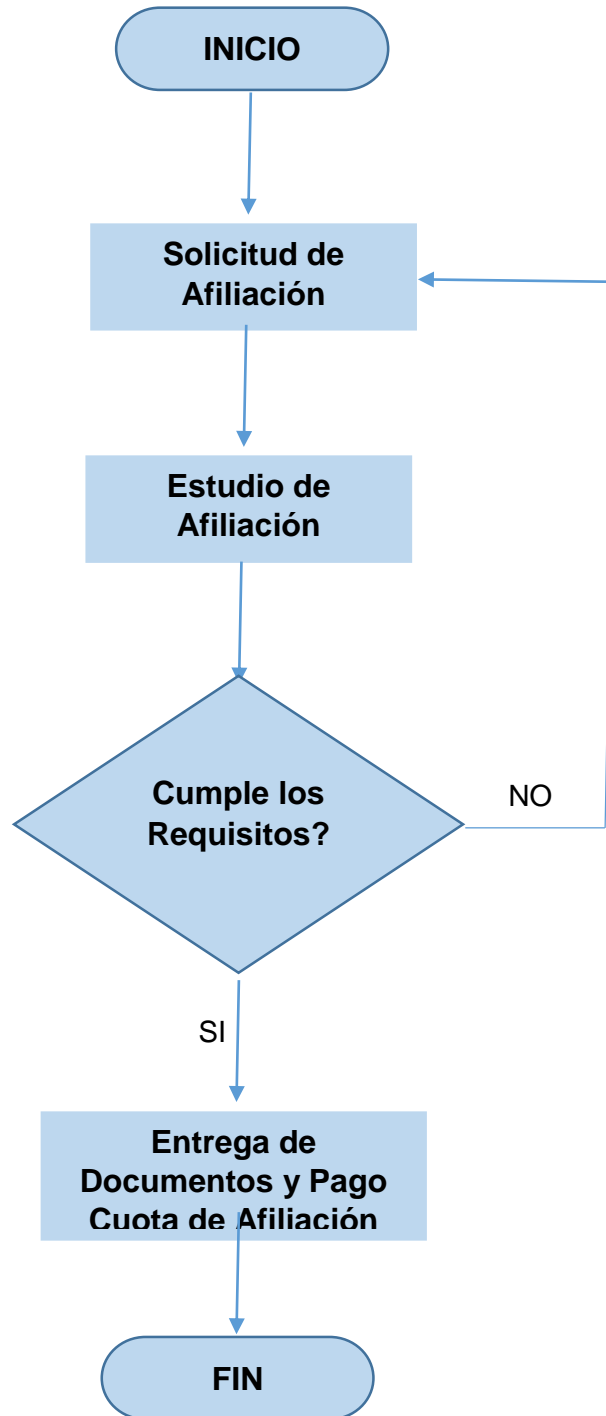
5.4. Procesos de Servicios

Tipo de Crédito	Monto	Interés	Plazo Máximo	Requisitos
Educativo	Hasta 12 SMLV	1%	12 Meses	Presentar el recibo con la solicitud de crédito, y si no se gira cheque a la entidad, el asociado en el término de 10 días hábiles a partir de la fecha del desembolso, deberá demostrar la inversión de los recursos otorgados o el crédito se clasificará como ordinario y la tasa de interés será la de crédito ordinario incrementado en un punto.
Calamidad Domestica	Hasta 12 SMLV	1%	36 Meses	Presentar carta explicativa del hecho o evento ocurrido y soportado por los documentos que reflejen tal situación.
Ordinario o Libre Inversion	Hasta 300% los ahorros permanentes mas aportes	1,1%	36 Meses + Garantía!!!	Presentar garantía (avalistas) según reglamento
Anticipo de Sueldo	Hasta 20% del salario neto	1,1%	Siguiente Pago	Diligenciamiento de formato de pagaré, según condiciones establecidas.
Anticipo de Prima	Hasta por el 50% de la prima del respectivo semestre	1.1%	30 de Junio {o 15 de diciembre del año en curso.	Diligenciamiento de formato de pagaré por el asociado.
Prestamos Fechas especiales y ferias	Fijado por la Junta Directiva	1.2%	12 meses	<ul style="list-style-type: none"> Cupo Otorgado: Serán fijados por la Junta Directiva en cada caso Garantía: Pagaré y carta de instrucciones firmados por el asociado y codeudor (es) según lo reglamentado en cada caso por la Junta Directiva.
Vivienda	Hasta 500% del valor de los aportes y ahorros, máximo 100 SMLV	1%	10 años + garantía	<ol style="list-style-type: none"> Escritura del inmueble que se va a adquirir, si se trata de vivienda usada. Certificado de Tradición y Libertad del inmueble con fecha de expedición no mayor a 5 días.

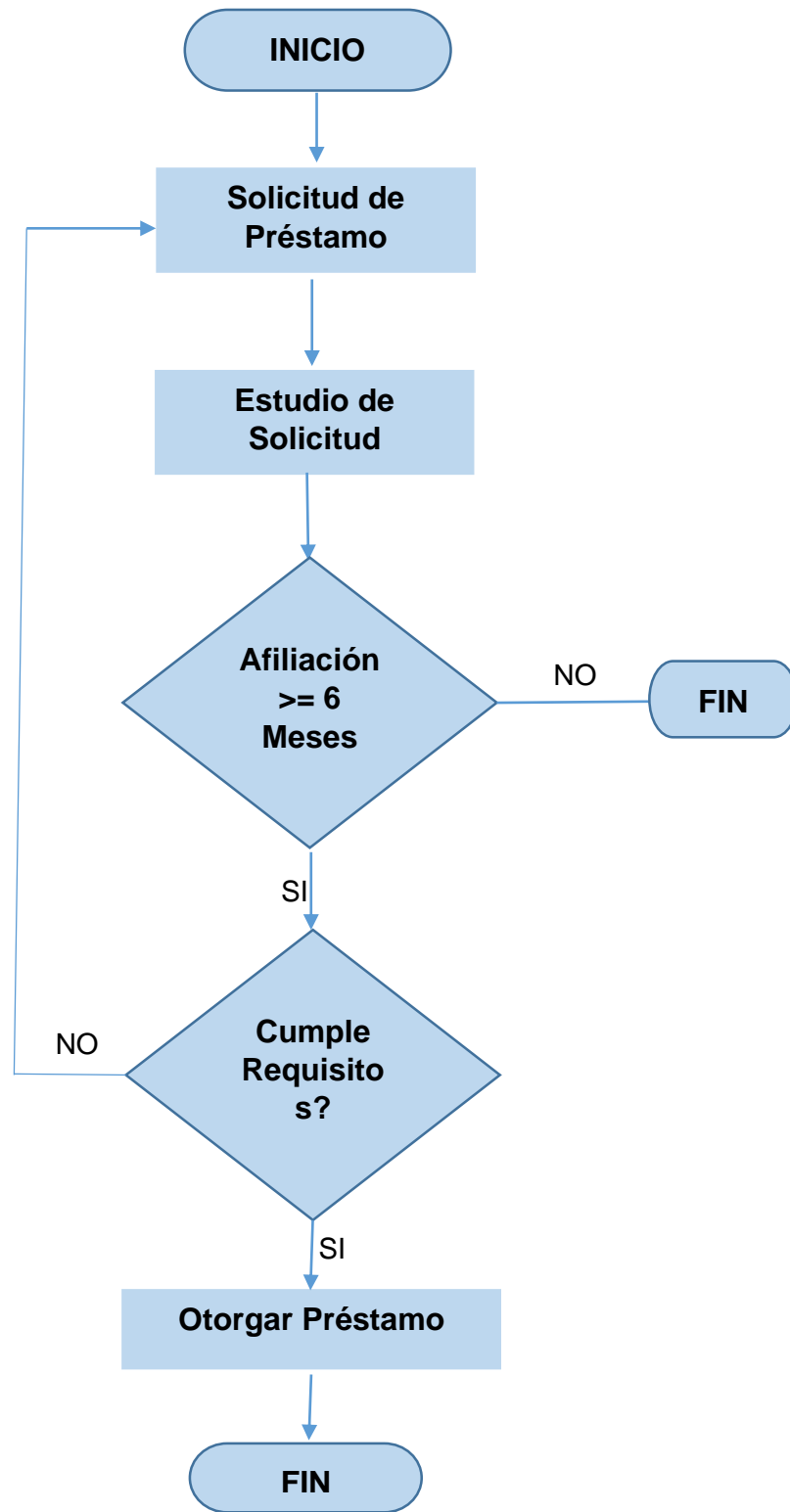
				<p>3. Promesa de compra-venta, con reconocimiento de documento ante notaría.</p> <p>4. Y cualquier otro documento que se requiera de acuerdo a las condiciones especiales de cada negociación.</p> <p>Para liberación de gravámenes hipotecarios: además del los literales 1 y 2 anteriores, se requiere:</p> <p>1. Certificación de la entidad financiera sobre el valor de la deuda hipotecaria, con vigencia no mayor a 30 días y/o de la persona natural o jurídica cuyo favor haya sido otorgado el gravamen.</p>
Mejoras Locativas	Hasta 300% valor de aportes y ahorros máximo 50SMLV	1%	4 años	<p>1. Certificado de Tradición y Libertad con fecha de expedición no mayor a 5 días.</p> <p>2. Contrato civil de obra y/o una cotización de la obra a realizar.</p> <p>3. Visita domiciliaria y control de la inversión.</p>
Garantías	Todo crédito debe ser respaldado con un pagaré firmado por el deudor y dos (2) codeudores que deben ser Asociados hábiles al Fondo y que al momento de solicitar el crédito tengan capacidad de pago.			

5.5.Procedimientos

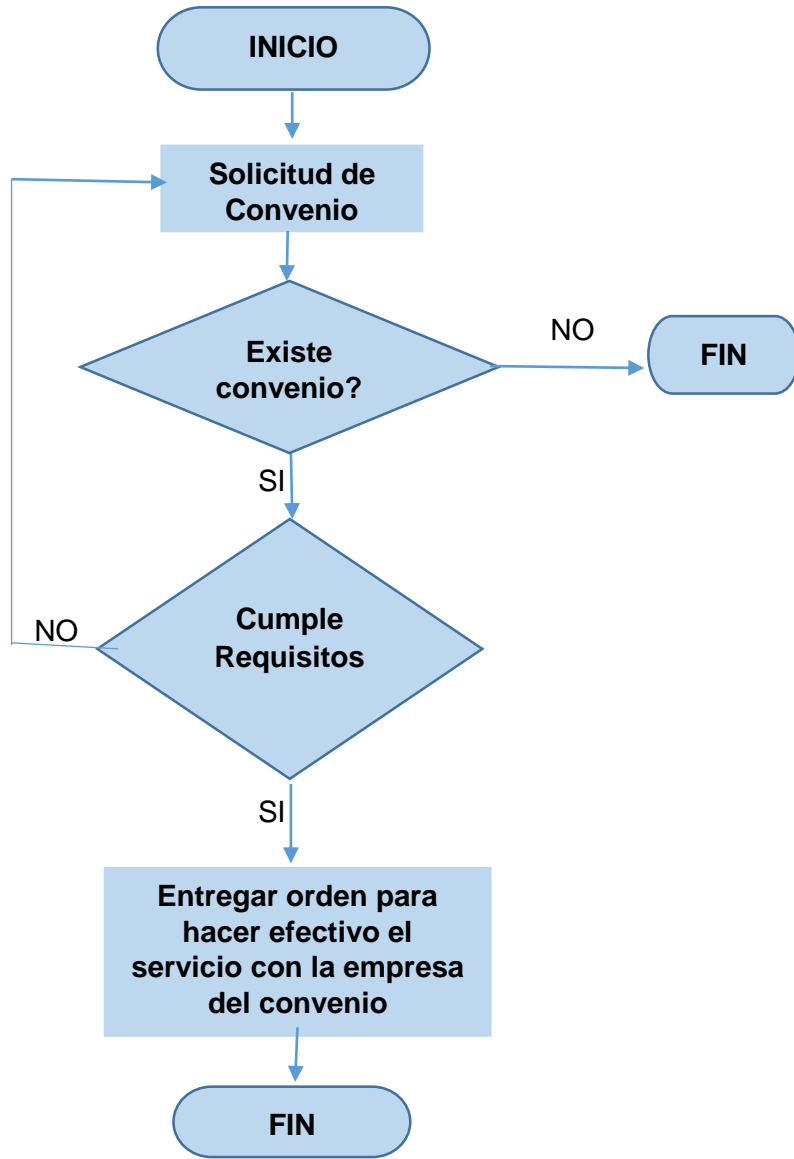
- Afiliación



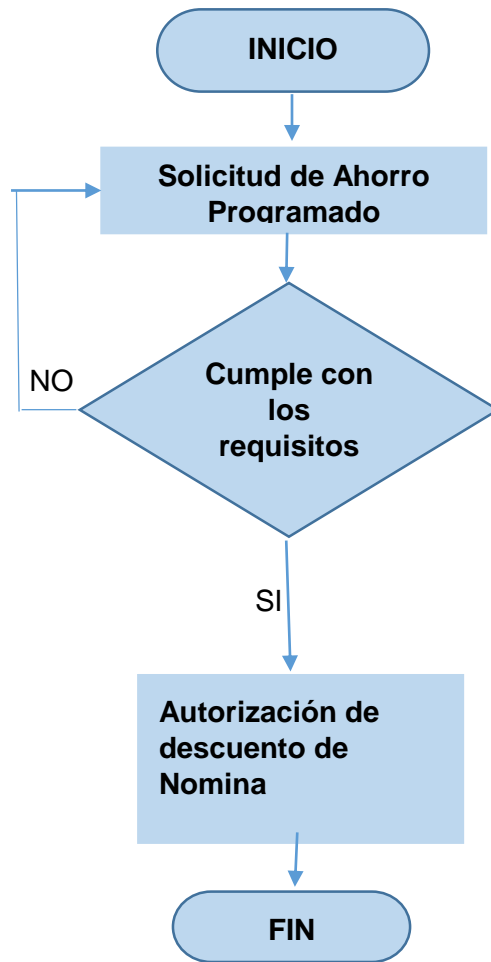
- **Préstamo**



- **Convenio**



- Ahorros



5.6. Requerimientos

Para la puesta en marcha del Fondo de Empleados se ha determinado las siguientes necesidades:

➤ **Mobiliario**

- 1 Folderama
- 1 Módulo de trabajo completo
- 1 Juego escritorio ejecutivo, silla, mesa auxiliar
- 1 biblioteca
- 2 juegos de sillas de espera 4 puestos cada uno
- 1 cartelera
- Cafetera y otros dotaciones menores

➤ **Equipos**

Facilitan la prestación del servicio y contribuyen con la agilización y administración de procesos.

- 2 computadores all in one, marca lenovo
- 2 reguladores eléctricos de 1Kv
- Ups mediano poder
- 1 impresora multifuncional Epson 1200
- 2 terminales telefónicas

➤ **Software**

La Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto, asumirá los costos en cuanto a las licencias de los sistemas operativos y el paquete de ofimática, necesario para el desarrollo de las

labores administrativas del fondo; sin embargo el Fondo deberá asumir los costos correspondientes al software contable con el que se trabaje.

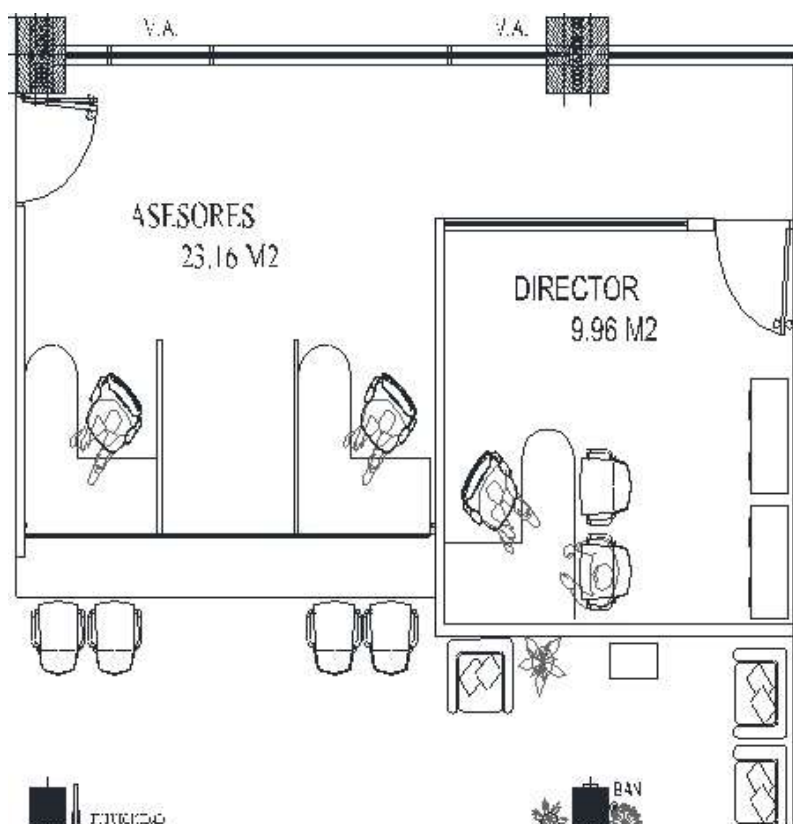
➤ **Talento Humano**

❖ **Personal Administrativo**

- Gerente
- Secretaria auxiliar contable

❖ **Obras Físicas y Distribución de Planta**

El funcionamiento del Fondo de Empleados se llevará a cabo dentro de las instalaciones de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto, en una oficina distribuida como se indica a continuación:



6. ESTUDIO ADMISNISTRATIVO

6.1.Marco Legal

Para el desarrollo de este proyecto se tuvo en cuenta la siguiente normatividad:

Constitución Nacional:

Artículo 38: “Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”.

Artículo 58: “El Estado protegerá y promoverá las formas asociativas y solidarias de propiedad”.

Artículo 333: “El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial”.

Leyes:

Ley 79 de 1988: El objetivo fue dotar al sector cooperativo de un marco propicio para su desarrollo como parte fundamental del cooperativismo

Ley 454 de 1998: El objetivo fue determinar el marco conceptual de la Economía Solidaria, transformar el DANCOOP en DANSOCIAL, crear la SUPERSOLIDARIA y el FOGACOOOP y transformar el CONES.

La Ley 1391 que reforma el decreto 1481 de los *Fondos de Empleados*

Decretos

Decreto 1481 de 1989: FONDOS DE EMPLEADOS: Por el cual se determina la naturaleza, características, constitución, regímenes interno, de responsabilidad y sanciones, y se dictan medidas para el fomento de los fondos de empleados.

Decreto 2150 de 1995 o estatuto anti trámites.

La Aplicación de lo anterior se refleja en los estatutos, Ver Anexo 2

6.2. Definición de la Constitución Jurídica de la Empresa

Según lo dispone las normas sobre economía solidaria, ley 79 de 1988 y el decreto 1482 de 1989 son las disposiciones pertinentes para la conformación de estas organizaciones.

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

a.- Para registro en Cámara de Comercio.

- Acta de Asamblea general de Asociados. Se elabora la escritura pública o documento privado suscrito por los fundadores y constancia sobre aprobación.
- Contenido estatutario previsto en el artículo 40 del decreto 2150 de 1995, donde se señalará que su duración es indefinida
- Aceptación de nombramiento de los integrantes de los órganos de administración 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.

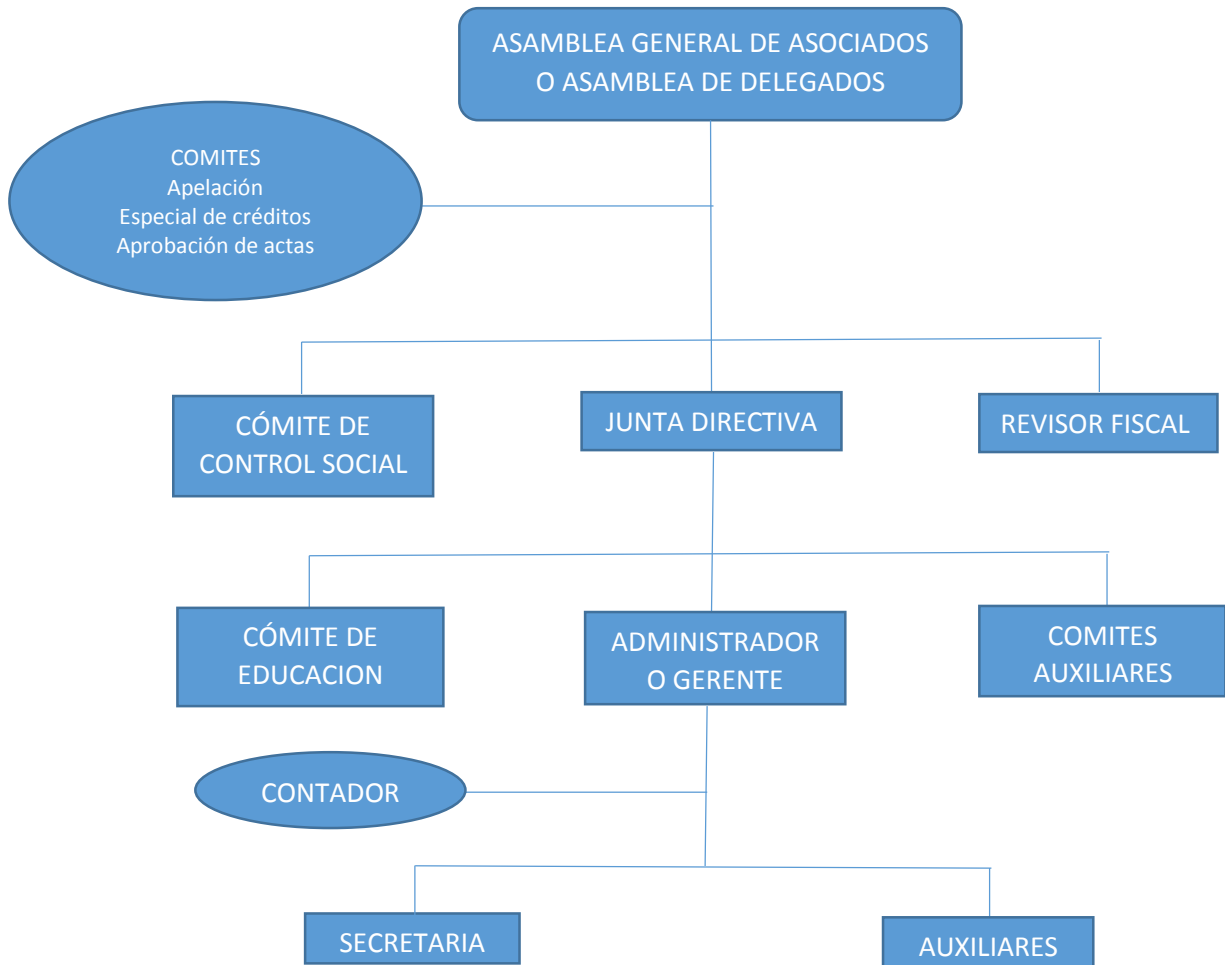
b.- Control posterior de legalidad ante la Superintendencia de Economía solidaria.

- 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, en este caso de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto.

6.3. Estructura Organizacional

6.3.1. Organigrama



7. ESTUDIO FINANCIERO

El estudio financiero de este proyecto se basa en la organización y análisis de la información arrojada por el estudio de mercado, socioeconómico y técnico, todo el análisis se hace considerando la naturaleza de la institución en donde no prima el ánimo de lucro, sino la sostenibilidad financiera del mismo y la búsqueda del bienestar de los asociados.

7.1. Determinación de la Inversión

Con base en datos del estudio de mercado, se cuantificaron los valores de las inversiones requeridas, e igualmente los costos de operación que generará la puesta en marcha del proyecto Fondo de Empleados.

El activo fijo está conformado por aquellos bienes tangibles e intangibles útiles para la realización de las diferentes operaciones de prestación del servicio ofertado. Los activos tangibles se describen como bienes físicos que se deprecian de acuerdo con la normatividad vigente, por el método de línea recta. Los activos intangibles (pre-operativos) son amortizables durante los primeros cinco años de operación del proyecto

7.1.1. Programa de Inversión Fija

En los cuadros 2 al 5 se observan las exigencias de la inversión correspondientes a las adecuaciones físicas, equipos, muebles y enseres, además de los gastos previos a la ejecución del proyecto (intangibles).

Cuadro 2. Muebles y Enseres

MUEBLES Y ENSERES	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	TOTAL	VIDA UTIL EN AÑOS
Módulos de trabajo	2	350.000	700.000	10
Escritorio ejecutivo	1	450.000	450.000	10
Sillas espera en tándem	2	430.000	860.000	10
Biblioteca	1	980.000	980.000	10
Folderama	1	900.000	900.000	10
Cartelera	1	90.000	90.000	10
Total	7	3.110.000	3.980.000	

Fuente: Esta investigación

Cuadro 3. Inversión en Equipos

EQUIPOS INFORMATICOS	CANTIDAD	VALOR NITARIO	TOTAL	VIDA UTIL EN AÑOS
Impresora multifuncional	1	650.000	650.000	5
Equipos de computo	3	1.700.000	5.100.000	5
Reguladores	3	60.000	180.000	5
Ups 1200 Va	1	185.000	185.000	5
Terminales telefonicas	2	65.000	130.000	5
TOTAL	4	5.460.000	6.245.000	

Fuente: Esta investigación

Cuadro 4. Adecuaciones Físicas

ADECUACIONES LOCATIVAS	UNIDAD	CANTIDAD	VR. UNITARIO	TOTAL
Divisiones en diferentes áreas Oficina	M ²	10	250.000	2.500.000
TOTAL				2.500.000

Fuente: Esta investigación

Cuadro 5. Gastos Pre-operativos

DETALLE DE INVERSIÓN	VALOR
Estudio de factibilidad de la idea empresarial	3.000.000
Instalación y montaje	1.000.000
Gastos Imprevistos 5% de la inversión fija	356.400
Total inversión en intangibles	4.356.400

Fuente: Esta investigación

7.1.2. Depreciación de los Activos

El cálculo de la depreciación se hace aplicando el método de línea recta como indica el Cuadro 6. Esta es de naturaleza contable ya que no se perderá totalmente su valor de uso en el tiempo, el valor calculado se estimó en la suma de \$ 1.647.000

Cuadro 6. Cálculo de la Depreciación Anual

CONCEPTO	VALOR DEL BIEN	VIDA UTIL	DEPRECIACIÓN ANUAL	VALOR RESIDUAL AL FINALIZAR EL 5 AÑO
Muebles y enseres	3.980.000	10	398.000	1.990.000
Equipos Informáticos	6.245.000	5	1.249.000	0
Total	10.225.000		1.647.000	1.990.000

7.2. Costos Operacionales

Con base en la información de costos y tarifas del año 2015, se configura el programa de costos operacionales de esta forma:

7.2.1. Gastos Personal Administrativo

Durante el primer año de funcionamiento del fondo de empleados, los gastos de personal administrativo ascienden a \$ 39.150.000 como se observa en el Cuadro 7.

Cuadro 7. Gastos de Personal

TALENTO HUMANO	NETO A PAGAR UN MES	APORTES PARAFISCALES UN MES	OTRAS APROPIACIONES UN MES	MESES LABORADOS	COSTO ANUAL
Administrador	1178000	366000	276000	12	21.840.000
Secretaria - Tesorera	718000	213500	161000	12	13.110.000
Contador público (nivel asesor)	350000			12	4.200.000
Totales					39.150.000

Fuente. Esta Investigación

7.2.2. Otros Gastos Administrativos

Estos gastos se constituyen por los apoyos logísticos necesarios para ofertar el servicio, se diferencian por esta razón a los gastos generados por contratación de talento humano. Por ser netamente administrativos se incluye el gasto anual de depreciación de los activos fijos y los gastos pre-operativos con un valor de amortización calculado para el primer año.

Cuadro 8. Otros Gastos Administrativos

CONCEPTO	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL
Seguridad	65.000	780.000
Mantenimiento de instalaciones (4% de Inv. Fija:	34.083	409.000
Mantenimiento de equipos (10% de la inversión en equipos. Inversión en equipos: \$ 3.390.000)	52.042	624.500
Depreciación anual de los Activos Fijos		1.647.000
Amortización anual de los gastos diferidos (pre-operativos) a 5 años. Cuadro Total inversiones intangible valor /5)	72.607	871.280
Seguros (amparo por incendio estructural y amparo por todo riesgo a equipos.)	45.000	540.000
Total otros gastos administrativos	268.732	4.871.780

Fuente. Esta Investigación

7.2.3. Insumos y Servicios Públicos

Estos son gastos generados por el uso de servicios públicos (agua, luz, acueducto, telefonía), gastos de papelería y útiles de oficina y promoción de las actividades del fondo, así se describen en el Cuadro 9.

Cuadro 9. Insumos y Servicios Públicos

CONCEPTO	VALOR MES	VALOR PARCIAL ANUAL	VALOR ANUAL TOTAL
Energía Eléctrica y Alumbrado público	85.000	1.020.000	

Acueducto, alcantarillado y aseo	60.000	720.000	
Servicio telefónico fijo	50.000	600.000	
Servicio internet	60.000	720.000	
Sub total servicios públicos			3.060.000
Papelería y útiles	35.000	420.000	
Promoción	75.000	900.000	
Subtotal Insumos			1.320.000
Total servicios públicos e insumos			4.380.000

Fuente. Esta Investigación

7.3. Costo Operativo Anual del Proyecto

Con el fin de facilitar el cálculo del capital de trabajo, se inicia consolidando en el cuadro 10. El Costo Operativo Anual (COA). En este se excluye el valor correspondiente a la depreciación de activos y la amortización de gastos pre – operativos, por ser estos de carácter contable y no monetario; se clasifican en costos fijos y variables, así se indican en los cuadros 10 y 11 respectivamente:

Cuadro 10. Costo Operativo Anual

CONCEPTO	VALOR ANUAL
Gastos Personal Administrativo	39.150.000
Mantenimiento de equipos	624.500
Mantenimiento de instalaciones	409.000
Promoción	900.000
Servicios públicos	3.060.000
Papelería y útiles	420.000
Seguros	540.000
TOTAL	45.103.500

Fuente. Esta Investigación

Cuadro 11. Clasificación de los Costos Fijos

COSTOS FIJOS	Valor	% Distribución
--------------	-------	----------------

Gastos personal administrativo	39.150.000	78,98
Depreciación anual	1.647.000	3,2
Amortización de los Gastos diferidos (preoperativos)	871.280	2,35
Seguros	45.000	1,06
Servicios Públicos	3.060.000	9,12
Promoción	420.000	2,4
Total costos fijos	45.193.280	98,23
COSTOS VARIABLES	Valor	
Papelería y útiles (900.000	1,12
Mantenimiento de equipos	624.500	0,9
Mantenimiento de instalaciones	409.000	0,86
Total costos variables	1.933.500	1,8
Total costos fijos + costos variables	47.126.780	100

Fuente. Esta Investigación

7.3.1. Cálculo de Capital de Trabajo

En el cuadro 12 y con base en el costo operativo anual del proyecto, aplicando el método del Ciclo Operativo, se hace el cálculo del capital de trabajo, para ello se tuvo en cuenta que los recursos generados por la prestación del servicio de crédito de en un ciclo de 30 días, correspondientes a un (1) mes. Recursos que se destinan a financiar la operación del mes siguiente. El capital de trabajo del proyecto corresponde a los recursos que el fondo requiere para la prestación de servicio sin recurrir a otros fondos. Como el proyecto otorga servicios de aseguro, el gasto mensual contempla un rubro correspondientes a cubrir situaciones de iliquidez y en un futuro para

manejar cartera; esta reserva se calculó en \$ 5.625.000, considerando 25 asociados, a razón de un aporte de \$75.000 cada uno, durante tres meses. La reserva de capital cumplirá la función de respaldar los créditos y el dinero en caja suficiente en el evento de que los usuarios deseen retirarlo o se incrementen las solicitudes de crédito, durante el tiempo arriba establecido.

El valor del capital de reserva se reforzará con el paso del tiempo, en tanto crecerá y se fortalecerá con los ingresos mensuales originados en los pagos de afiliación de los usuarios por una parte y por otra los intereses del capital prestado a los asociados. A partir del segundo año, la empresa contará con reserva propia la cual se ajustará de una manera importante, considerando que habrá un mayor número de asociados.

El capital de trabajo se ajustó de acuerdo con el índice de inflación, puesto que habrá desgaste del poder adquisitivo por efectos de ésta. El valor estimado de la inflación es del 3.3%, dato oficial promedio establecido por el DANE para el periodo 2014 – 2015.

De acuerdo con el volumen de los costos operativos anuales, el capital de trabajo se estimó en \$ 9.552.232, El ajuste de la pérdida por exposición a la inflación será de \$125.459, cantidad adicional que deberán aportar los asociados anualmente, con el fin de mantener el poder adquisitivo del capital de trabajo.

Cuadro 12. Cálculo Capital de Trabajo

CONCEPTO	VALOR
Costo de operación anual –CAO	47.126.780
Costo diario de operación (ítem anterior entre 360)	130.908
Ciclo de operación en días	30
Inversión mensual en capital de trabajo (CAO/12)	3.927.232

Reserva de Capital para tres meses de operación	5.625.000
Total capital de trabajo para el primer año de operación	9.552.232
Pérdida anual del capital de trabajo por exposición a la inflación, 3,3%*	3.801.773
Vr. A Deflactar	125.459

Fuente. Esta Investigación

7.3.2. Programa de Inversión del Proyecto y de Costos Operacionales

En el cuadro 13. Se consolidó el programa de inversión del proyecto, conformado por los rubros destinados a activos fijos, activos diferidos y capital del trabajo, para un total de \$26.633.632

Por su parte, los cálculos de los costos operacionales en el cuadro 10. , indicaron que para el primer año de operaciones se requiere de 45.103.500\$. Es un consolidado de los diferentes conceptos que antes se detallaron y que se disgregaron en varias distribuciones

Cuadro 13. Programa de Inversión del Proyecto

CONCEPTO	AÑOS				
	0	1	2	3	4
ACTIVOS FIJOS TANGIBLES					
Adecuaciones de planta	2.500.000				
Equipos	6.245.000				
Muebles y enseres	3.980.000				
Subtotal de Activos Fijos Tangibles	12.725.000				
ACTIVOS DIFERIDOS					
Gastos Pre-operativos	4.356.400				
Sub-total	4.356.400				

Total activos fijos + Gastos diferidos	17.081.400				
CAPITAL DE TRABAJO	9.552.232	125.459	125.459	125.459	125.459
Total programa de inversión	26.633.632	125.459	125.459	125.459	125.459

Fuente. Esta Investigación

Cuadro 14. Programa Costos Operacionales del Proyecto

Concepto	Años				
	1	2	3	4	5
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	39.150.000	39.150.000	39.150.000	39.150.000	39.150.000
TOTAL	39.150.000	39.150.000	39.150.000	39.150.000	39.150.000

Fuente. Esta Investigación

7.3.3. Flujo Neto de Inversión del Proyecto

En el cuadro 15 se describen los conceptos correspondientes a la inversión fija, capital de trabajo y valor residual de activos, incluyendo además, el valor de ajuste por inflación al capital de trabajo, el flujo neto de inversión es de \$ 17.081.400 para el periodo 1 y \$ 125.459 de ajuste por la inflación.

Cuadro 15. Flujo Neto de Inversión

CONCEPTO	AÑOS					Vr..RESIDUAL E EL 5 AÑO
	1	2	3	4	5	
Inversión Fija (activos Fijos y Diferidos)	17.081.400					
Capital de Trabajo	9.552.232	125.459	125.459	125.459	0	
Vr. Residual						1.990.000
Flujo Neto de Inversión	26.633.632	125.459	125.459	125.459	0	1.990.000

Fuente. Esta Investigación

7.3.4. Programa de Ingresos

En este punto se consideran los ingresos provenientes por fuentes tales como la cuota de afiliación de los asociados, aportes mensuales de sostenimiento del Fondo e ingresos por operaciones de crédito, los cuáles se activan desde el segundo año de funcionamiento, en el siguiente cuadro se detallan estos ingresos.

Cuadro 16. Programa de Ingresos

Mes	Total afiliaciones por mes	Deserción histórica de usuarios 5%	Afiliados vinculados	Valor cuota afiliación	Ingresos mensuales. Año 1 por cuota afiliación	Ingresos por descuento 5 % sueldo. Sueldo promedio (\$ 1500000)	Devolución por retiro 50 del aporte.
1	60	0	60	150.000	9.000.000		0
12	0	5				54.000.000	2.625.000
TOTAL	60	5			9.000.000	54.000.000	2625000
TOTAL INGRESOS PRIMER AÑO:				60.375.000			

Fuente. Esta Investigación

7.3.5. Ingresos del Proyecto

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 \$150.000. En los estatutos se reglamentará una devolución del 50% del aporte en caso de retiro. Igualmente como ingresos al fondo se establece una cuota del 5% del salario, que según el cálculo que obra en anexos, en promedio el salario se encuentra entre los dos y cuatro salarios mínimos, se aproxima a

\$1.500.000, que para facilitar las proyecciones se toma la cifra anterior, de ahí que el valor de la cuota promedio de sostenimiento asciende a la suma de 75.000 por afiliado.

Se ha estimado un 5% de afiliados que se retiran del fondo y una tasa de ingreso estimada para el primer año de 60 funcionarios, con un crecimiento progresivo hasta llegar a los 115 funcionarios afiliados en un término de cinco años.

A Partir del año segundo de operaciones, una vez se haya formalizado y aprobado los estatutos y la política de crédito, se espera que los ingresos por operaciones de crédito asciendas a un 5%, en tanto que el crecimiento de los afiliados se espera igual al del primer año, tanto para el año dos y tres y constante para los años subsiguientes.

Una de las propuestas es que el fondo durante el primer año capitalice recursos y a partir del segundo año inicie operaciones de crédito, las cuales aportarán el nivel de ingresos estimado.

Cuadro 17. Proyección de Ingresos

PRESUPUESTO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO4	AÑO5
Nó. Afiliados	60	5	5	5	5
Total Afiliados por año	60	60	60	60	60
Deserción de Afiliados No.	5	5	5	5	5
Cuota Afiliación	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
Vr. Aporte	900.000	900.000	900.000	900.000	900.000
Ingreso por Afiliaciones	9.000.000	9.000.000	9.000.000	9.000.000	9.000.000
Ingreso por Aportes 5%	54.000.000	58.500.000	63.000.000	67.500.000	72.000.000
Ingresos por Interes de Prestamos 5%		2.925.000	3.150.000	3.375.000	3.600.000
Devolucion por Retiro de Afiliado 50%	2.625.000	2.812.500	3.000.000	3.187.500	3.375.000
Ingresos Operacionales	60.375.000	67.612.500	72.150.000	76.687.500	81.225.000

Fuente. Esta Investigación

Cuadro 18. Programa de Ingresos

Concepto	Años				
	1	2	3	4	5
INGRESOS NETO POR AFILIACION	6.375.000	6.187.500	6.000.000		
ingresos por descuentos y aportes 5% Sueldo	54.000.000	58.500.000	63.000.000	67.500.000	72.000.000
Ingresos por intereses a prestamos (5% aportes)	0	2.925.000	3.150.000	3.375.000	3.600.000
Total ingresos	60.375.000	67.612.500	72.150.000	70.875.000	75.600.000

Fuente. Esta Investigación

7.4. Flujo Neto de Operación

Con base en el programa de costos operacionales y en la proyección de ingresos, se obtuvo el flujo neto de operación del proyecto por valor de **\$19.498.280** para el año1, como se ve en el Cuadro 19. En él se deducen de los ingresos esperados, los costos operacionales que se ocasionan en la empresa solidaria.

Cuadro 19. Flujo Neto de Operaciones Sin Financiamiento (Términos Constantes)

Concepto	Años				
	1	2	3	4	5
Ingresos operacionales	60.375.000	67.612.500	72.150.000	70.875.000	75.600.000
Menos Costos operacionales	39.150.000	39.150.000	39.150.000	39.150.000	39.150.000
Resultado operacional	21.225.000	28.462.500	33.000.000	31.725.000	36.450.000
Impuestos 20 % U. operacional.*	4.245.000	5.692.500	6.600.000	6.345.000	7.290.000

Resultado neto operacional	16.980.000	22.770.000	26.400.000	25.380.000	29.160.000
Más depreciación de activos	1.647.000	1.647.000	1.647.000	1.647.000	1.647.000
Más amortización de diferidos	871.280	871.280	871.280	871.280	871.280
Devolución por Cancelación del Proyecto					81.000.000
Flujo neto de operación	19.498.280	25.288.280	28.918.280	27.898.280	-49.321.720

*Los impuestos equivalen al 20% de la Resultado operacional según la legislación aplicable a los Fondos de Empleados en Colombia

Fuente. Esta Investigación

7.5. Flujo de Fondos del Proyecto sin Financiamiento

Con base en los resultados del flujo neto de operaciones, se obtuvo el flujo de fondos (o financiero) del proyecto que se consignó en el cuadro 20. En él se confrontan la inversión y el flujo neto de operación, al que se le ha restado el ajuste del capital de trabajo, alcanzando un valor \$ 19.372.821 en el primer año de operaciones e incrementos hasta el período 5. En este aparte del análisis financiero. Cabe anotar que los recursos para el funcionamiento del Fondo son en su totalidad, en el primer año, de aportes de los asociados, que como empresa, no se requiere recurrir al crédito externo, por ello, el análisis se presenta sin financiamiento.

Cuadro 20. Flujo de Fondos del Proyecto sin Financiamiento

Concepto	Años					
	0	1	2	3	4	5
Flujo neto de inversión	-	-125.459	-125.459	-125.459	-125.459	1.990.000
Flujo neto de operación (cuadro 49)	26.633.632	19.498.280	25.288.280	28.918.280	27.898.280	-
Flujo de fondos del proyecto	26.633.632	19.372.821	25.162.821	28.792.821	27.772.821	-
						47.331.720

Fuente. Esta Investigación

Cuadro 21. Nuevo Flujo de Fondos con Disminución del 10%

Concepto	Años				
	1	2	3	4	5
Ingresos por prestación del servicio Ingresos operaciones menos 10%	54.337.500	60.851.250	64.935.000	63.787.500	68.040.000
Total ingresos	54.337.500	60.851.250	64.935.000	63.787.500	68.040.000

Fuente. Esta Investigación

Cuadro 22. Nuevo Flujo de Operación del Proyecto sin Financiamiento a Través de Análisis de Sensibilidad

Concepto	Años				
	1	2	3	4	5
Ingresos operacionales	54.337.500	60.851.250	64.935.000	63.787.500	68.040.000
Menos Costos operacionales	39.150.000	39.150.000	39.150.000	39.150.000	39.150.000
Resultado operacional	21.225.000	28.462.500	33.000.000	31.725.000	36.450.000
Impuestos 20 % U. operación.	4.245.000	5.692.500	6.600.000	6.345.000	7.290.000
Resultado neto operacional	16.980.000	22.770.000	26.400.000	25.380.000	29.160.000
Más depreciación de activos	1.647.000	1.647.000	1.647.000	1.647.000	1.647.000
Más amortización de diferidos	871.280	871.280	871.280	871.280	871.280
Flujo neto de operación	19.498.280	25.288.280	28.918.280	27.898.280	-49.321.720

Fuente. Esta Investigación

Cuadro 23. Nuevo Flujo del Proyecto sin Financiamiento

Concepto	Años					
	0	1	2	3	4	5
Flujo neto de inversión	-26.633.632	-125.459	-125.459	-125.459	-125.459	1.990.000
Flujo neto de operación		19.498.280	25.288.280	28.918.280	27.898.280	-49.321.720
Flujo de fondos del proyecto	-26.633.632	19.372.821	25.162.821	28.792.821	27.772.821	-47.331.720

Fuente. Esta Investigación

7.6.Punto de Equilibrio

Para el proyecto, a pesar de ser de tipo asociativo y sin ánimo de lucro, es útil conocer su situación de equilibrio, es decir, en aquel momento en que 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, (Cuadro 19) permite observar la estructura de los costos y su impacto en el desempeño de las operaciones durante el primer año de funcionamiento de la empresa, en este caso del Fondo de Empleados. El hecho de que se trate de una empresa solidaria o asociativa, no significa que no deba poseer un punto de equilibrio, pues lo que se trata es que la empresa tenga sostenibilidad en el futuro y el beneficio mutuo para sus asociados.

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)

$$PE_{ventas} = \frac{CF}{1 - \frac{CVT}{VT}}$$

Donde CF = costos fijos; CVT = costo variable total; VT = ventas totales

Cuadro 24. Punto de Equilibrio

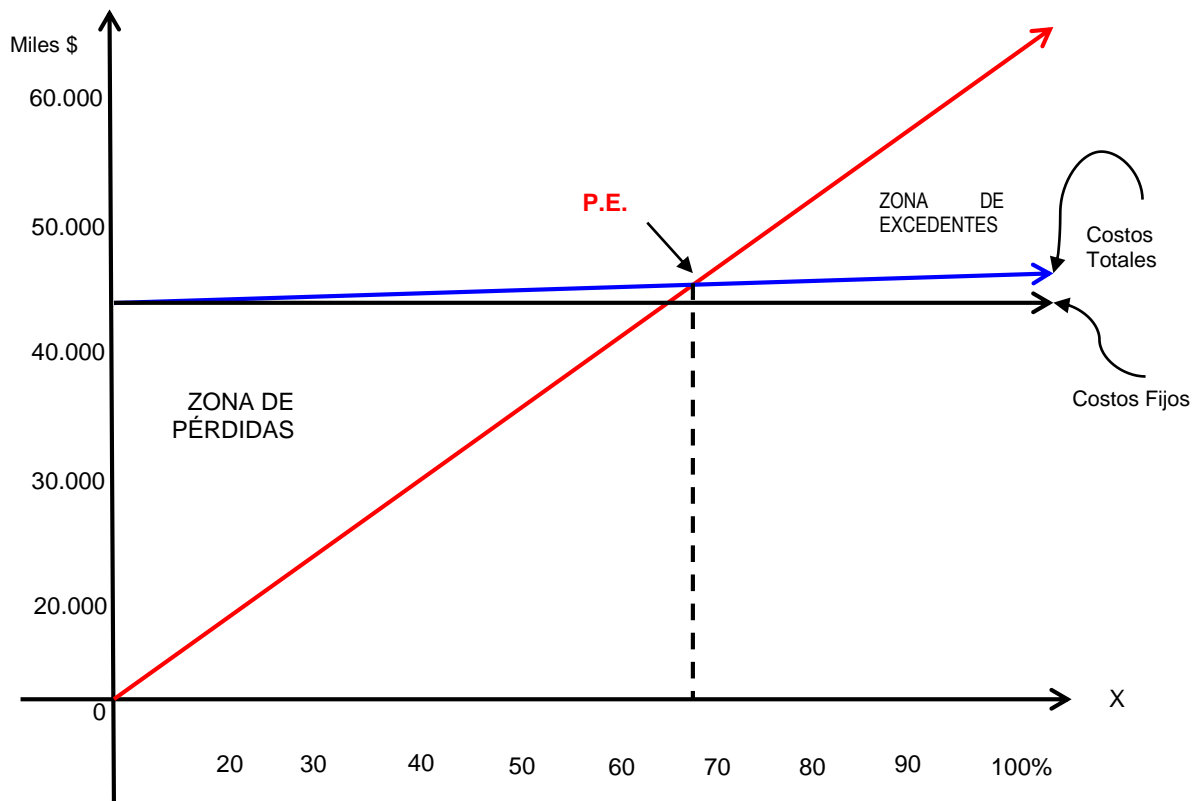
Valor anual costos fijos C.F.T.	Costos Variables C.V.T.	Ingresos Totales I.T.	Punto de equilibrio
			<u>CF</u>
			<u>1- CVT</u>
			<u>VT</u>
45.193.280	1.933.500	60.375.000	46.688.471



Fuente. Esta Investigación

Se determinó la posición de equilibrio cuando los ingresos en pesos alcanzan los \$46.688.471. El Fondo generará excedentes cuando sus ingresos estén por encima de este tope. La zona de excedentes que se observa en el Gráfico 20. El costo fijo en el caso del proyecto es bastante elevado por tanto, el esfuerzo que la organización debe realizar en un principio es bastante alto.

Gráfico 20. Punto de Equilibrio



7.7. Análisis de las Necesidades de Financiamiento

Con el fin de sustentar la situación, según a cual la creación del Fondo de Empleados no requiere de financiamiento se elabora el siguiente flujo de caja del proyecto, proyectado a cinco (5) años, en este se observa que el proyecto es auto sostenible, por lo anterior se puede afirmar que el proyecto no requiere de crédito externo o préstamos para su funcionamiento, considerando la inversión moderada, como también el ingreso de asociados se realiza con mesura, el primer año de operación se puede realizar a través de los afiliados, quienes realizarán las actividades en calidad de dignatarios de la Junta Directiva, a fin de ahorrar recursos, hasta tanto el Fondo tome fuerza y se consolide como empresa.

Cuadro 25. Flujo de Caja

	FASE INICIAL	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
DISPONIBILIDAD INICIAL DE CAJA			52.453.506	54.102.944	55.810.111	57.577.030
1. INGRESOS						
<i>Ingresos Operacionales</i>		60.375.000	67.612.500	72.150.000	70.875.000	75.600.000
TOTAL INGRESOS MAS DISPONIBILIDAD INICIAL		60.375.000	120.066.006	126.252.944	126.685.111	133.177.030
3. EGRESOS OPERATIVOS		47.126.780	48.776.217	50.483.385	52.250.303	54.079.064
<i>Nomina personal administrativo</i>		39.150.000	40.520.250	41.938.459	43.406.305	44.925.525
Otros costos fijos		6.043.280	6.254.795	6.473.713	6.700.293	6.934.803
<i>Costos Variables</i>		1.933.500	2.001.173	2.071.214	2.143.706	2.218.736
5. GASTOS DE INVERSION	26.633.632					
<i>Inversión Inicial</i>	26.633.632	5.326.726	5.326.726	5.326.726	5.326.726	5.326.726
TOTAL EGRESOS	26.633.632	52.453.506	54.102.944	55.810.111	57.577.030	59.405.790
SALDO FINAL DE CAJA (INGRESOS -EGRESOS)	-26.633.632	7.921.494	65.963.063	70.442.832	69.108.082	73.771.239

DISPONIBILIDAD FINAL		52.453.506	54.102.944	55.810.111	57.577.030	59.405.790

Fuente. Esta Investigación

8. EVALUACIÓN ECONOMICA Y SOCIAL DEL PROYECTO

Para determinar el significado del comportamiento de la inversión en este proyecto empresarial, se emplearon tres indicadores financieros, cuyos resultados se muestran en el cuadro subsiguiente. Estos indicadores son:

- Tasa de interés de oportunidad (TIO) 12%
- Valor presente neto
- Tasa Interna de Retorno (TIR) 67%
- Relación beneficio – costo.

Como el proyecto es sin ánimo de lucro se hace el cálculo de la tasa interna de retorno como referente y si se aplica el indicador Valor Presente Neto, es solo para el análisis y consistencia del ejercicio frente a la Relación Beneficio Costo.

8.1. Tasa de Interés de Oportunidad (TIO)

La oportunidad entendida como alternativa de inversión de los recursos de que disponen el inversionista en otra opción que no es la ejecución de este proyecto; corresponde a la tasa de interés alrededor de la cual, con escasas décimas por exceso o defecto, retribuyen las entidades financieras en ahorro tipo CDT.

La evaluación económica midió el comportamiento de la inversión comparativamente en esa otra oportunidad. Esta tasa de referencia es la misma tanto para calcular el Valor Presente Neto y la relación Costo Beneficio.

8.2. Valor Presente Neto (VNP)

Se utiliza este método en primer lugar porque es de fácil aplicación y en segundo lugar porque a se evidencia como todos los ingresos y egresos futuros se transforman a pesos de hoy, así puede verse, sin los ingresos son mayores que los egresos. El VNP es considerado como uno de los índices más adecuados y seguros.

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 del 12%, (TIO), con el fin obtener un margen de seguridad para cubrir ciertos riesgos como liquidez, efectos inflacionarios o desviaciones que no se tengan previstas.

Cuadro 26. Valor Presente Neto

Detalle	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Flujo Neto Efectivo	-26.633.632	19.372.821	25.162.821	28.792.821	27.772.821	-47.331.720

Fuente: Esta Investigación

AÑO	FNE	TIO	VPN	TIR
0	-26.633.632	12%	\$22.010.180,30	67%
1	19.372.821			
2	25.162.821			
3	28.792.821			
4	27.772.821			
5	-47.331.720			

El cálculo arrojó un valor de \$ 22.010.180, superior a cero, lo que significa que el proyecto es totalmente viable y debería aceptarse.

8.3. Relación Costo Beneficio

Al convertir los ingresos y egresos generados por el proyecto en cinco años a valor presente, se reportó un valor de 1,710 (superior a 1), indicando que el proyecto origina mayor riqueza que la reportada por la tasa de interés de oportunidad del 12%.

Para su cálculo se actualizan los egresos del flujo neto de inversión los cuales se multiplican por el factor de valor actual a la tasa de descuento del 12% e igualmente se actualizan los ingresos del flujo neto de operación que se multiplican por el factor de valor actual a la misma tasa de interés de oportunidad.

Para obtener la relación B/C se divide el valor presente de los ingresos entre el valor presente de los egresos.

Cuadro 27. Relación Costo Beneficio

	1	2	3	4	5	VPN
Ingresos operacionales	54.337.500	60.851.250	64.935.000	63.787.500	68.040.000	\$195.757.520
Menos Costos operacionales	39.150.000	39.150.000	39.150.000	39.150.000	39.150.000	\$114.493.357
Relación Costo Beneficio						1,710

Fuente: Esta Investigación

A Continuación se observa un resumen de la situación observada en el proyecto, indicando que el proyecto desde el punto de vista social es viable, teniendo en cuenta que la

relación beneficio costo se aplica preferencialmente a proyectos de corte comunitario o sin ánimo de lucro. Como ejercicio, también se calculó un indicador financiero, el valor presente neto, el cual indica una situación positiva para este proyecto, que en términos económicos, significa que se va a trabajar sobre puntos de equilibrio y permite la sostenibilidad de la organización en el tiempo.

Cuadro 28. Indicadores del Proyecto Fondo de Empleados

Indicador	Sin financiamiento
Tasa de Interés de Oportunidad TIO	12%
Valor presente neto VPN	\$ 22.010.180
Relación BENEFICIO / COSTO	1,710

9. INCIDENCIAS DEL PROYECTO EN EL ENTORNO

- **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.

- **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.

- **Desarrollo de la Solidaridad.** Como alternativa de la economía capitalista, que solo busca el interés privado, este proyecto pretende generar espacios de solidaridad al interior de los funcionarios de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto 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.

- **Capacidad de liderazgo y organización.** Se espera potenciar la iniciativa de organización al interior de la entidad que vincula a los empleados y generar igualmente liderazgos para dirigir la organización y desarrollar principios de cooperación y ayuda mutua.

- **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.

- **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 trabajadores vinculados y a sus familias.

- **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.

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

- **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.

CONCLUSIONES

En la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto, es posible la creación de un Fondo de Empleados por las siguientes razones:

- Existe voluntad del 74% de los funcionarios para hacerlo. Decisión ésta fundamental dado que para asociarse se requiere del ánimo para hacerlo.
- Existe capacidad de ahorro en el grupo de funcionarios que desean conformar el Fondo de Empleados. Otro elemento fundamental para la creación de este tipo de organizaciones asociativas, pues de ello depende en parte la puesta en marcha de la iniciativa.
- Existen necesidades insatisfechas, se encuentra que en los funcionarios de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto, subsisten necesidades de crédito, estudio, vivienda, desarrollo personal y familiar, bienestar social, entre los principales, Este elemento es igualmente necesario, pues va a indicar la razón de ser de la organización solidaria.
- Desde el punto de vista financiero el Fondo de Empleados reporta beneficios a sus asociados, lo cual permite que quienes lo integren, no solamente satisfagan necesidades colectivas, sino también la sostenibilidad de la organización en el tiempo.
- El estudio refleja que desarrollar iniciativas como la presente trae muchos beneficios o aportes de tipo cultural, social, económico, crecimiento en valores solidarios, capacitación y educación hacia una cultura del ahorro y la convivencia mutua y liderazgos, además del emprendimiento de sus gestores.
- Iniciativas como la presente son una tarea fundamental para mejorar el clima organizacional o ambiente de trabajo, superar barreras individuales y propender por el progreso

comunitario, que deben ser avaladas por la entidad dentro de un programa amplio de bienestar social al interior de la misma.

- Finalmente se encuentra que se ha logrado los objetivos propuesto inicialmente, determinando la posibilidad cierta y real para la creación de la organización asociativa propuesta, a partir del análisis de la situación socioeconómica de los funcionarios de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto, los estudios técnico, financiera y evaluación de la propuesta.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que esta iniciativa no se quede únicamente como documento escrito sino que se lleve a la práctica, para lo cual, la estrategia a seguir consiste en:

1.- Lograr el apoyo de las Directivas de la Sede, para su implementación.

a. Aunar esfuerzos con la Jefatura de Gestión Humana para socializar la iniciativa y los resultados del estudio a la mayoría o la totalidad de los funcionarios en general, a través de sus programas de bienestar social.

b. Buscar estímulos de la Administración, de carácter económico, para apoyar la iniciativa especialmente con quienes se afilien al Fondo, dado que es una tarea de la Administración procurar el bienestar social de sus funcionarios y de esta manera, la presente iniciativa viene a fortalecer los orígenes solidarios de la institución.

2.- Luego de la socialización y del apoyo de directivas de la Universidad, se hace necesario entrar a conformar la nueva organización con los realmente interesados en la propuesta, con quienes se socializará el proyecto de estatutos del Fondo.

3.- Conformado la nueva organización, es necesario buscar líderes y personas que por sus calidades humanas, intelectuales y sociales, puedan prestar sus servicios como integrantes de la Junta Directiva, quienes deberán sacar adelante la iniciativa, motivando permanentemente a los funcionarios de los beneficios de la organización y buscando la vinculación de más afiliados.

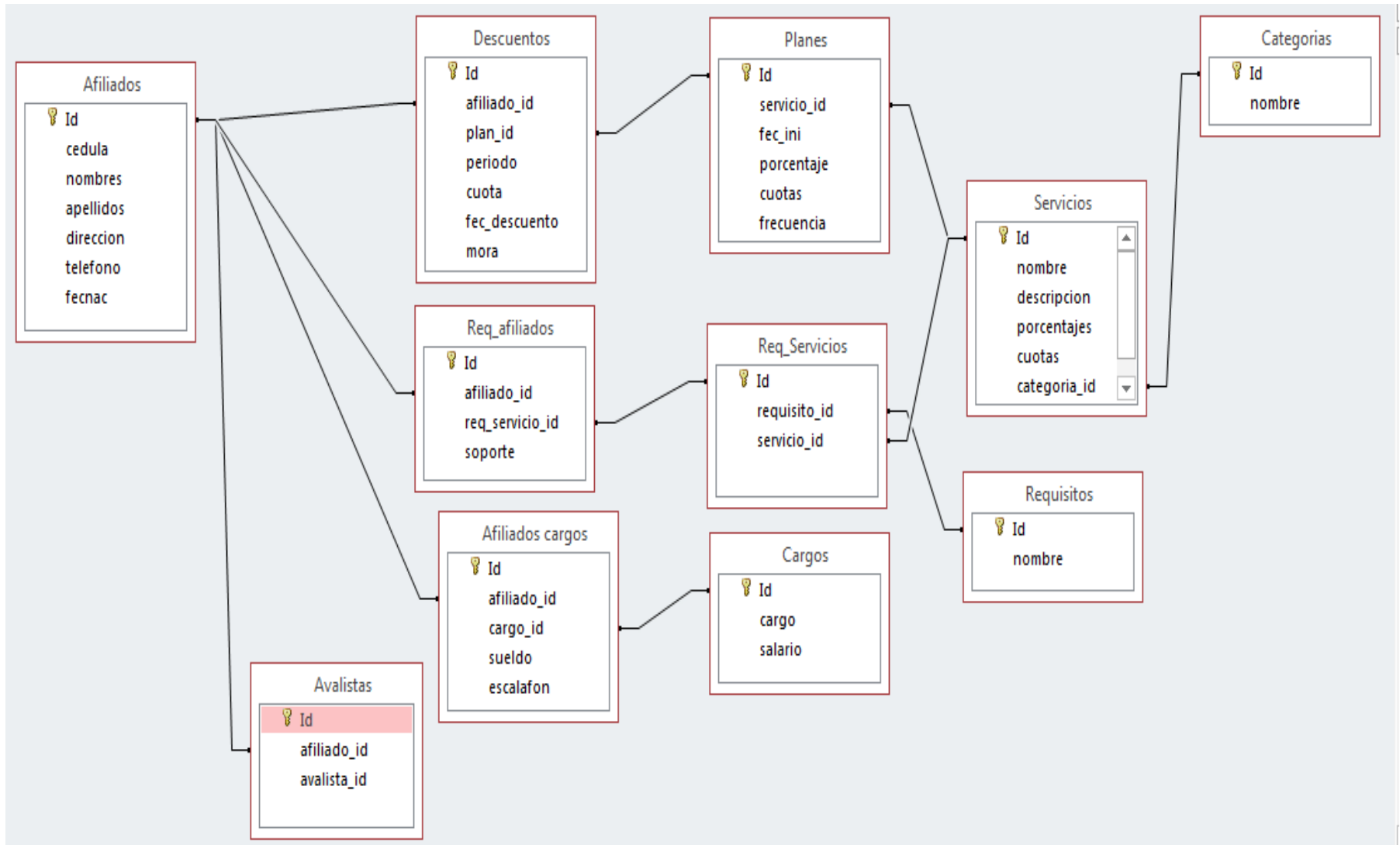
4.- Se recomienda iniciar con los asociados capacitaciones sobre emprendimiento y economía solidaria, para fortalecer la integración y asociatividad, más que el ánimo de lucro o el provecho personal, para lo cual la Universidad cuenta con la Coordinación de Indesco, quien puede apoyar esta labor.

5.- Se recomienda hacer todo tipo de convenios con entidades públicas, privadas para posibilitar a los asociados un mayor portafolio de servicios y lograr descuentos en su consumo.

6.- Se recomienda realizar actividades de inducción con asociados e igualmente actividades de integración social, para mantener la dinámica e iniciativa en la nueva organización.

7.- Se recomienda, implementar un sistema de información diseñado a la medida de las necesidades del fondo, que permita agilizar los procesos que se llevaran a cabo en la entidad, así la pertinencia e información oportuna tanto para el cliente como para la toma de decisiones de la gerencia. Se presenta a continuación un esquema sugerido para la implementación del sistema de información, el cual contara con los aspectos básicos necesarios para el manejo de la información y las transacciones q que habrá lugar en el fondo de empleados UCC. De manera general se representa con el siguiente grafico el entorno del sistema de información donde intervienen los actores quienes serán los responsables de alimentar y administrar las entidades, para la gestión de procesos del Fondo de empleados.

Gráfico 21. Modelo Entidad Relación - Base de Datos Fondo de Empleados



BIBLIOGRAFÍA

- Askunze, C. (2008). http://www.economiasolidaria.org/files/ecosol_dic_ed.pdf. Obtenido de http://www.economiasolidaria.org/files/ecosol_dic_ed.pdf.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (23 de 08 de 2013). *DANE para tomar decisiones*. Obtenido de Censo General 2005: www.dane.gov.co
- Fundación Social Solidaria. (s.f.). <http://www.funssol.org/fonchalver/fondos.pdf>. Obtenido de FUNSSOL.
- Gazaga. (2007).
- Guía Práctica para Entidades Supervisadas. (2012). www.supersolidaria.gov.co/.../guia-practica-supersolidaria-v11-mar-12.d... Obtenido de www.supersolidaria.gov.co/.../guia-practica-supersolidaria-v11-mar-12.d...
- Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: McGraw Hill.
- Malhotra, N. (1997). <http://www.casadellibro.com/libro-investigacion-de-mercados-un-enfoque-practico-2-ed/9789688808443/562088>. Obtenido de <http://www.casadellibro.com/libro-investigacion-de-mercados-un-enfoque-practico-2-ed/9789688808443/562088>.
- Orellana, G. M. (12 de Diciembre de 2007). http://www.observatori.org/documents/eco_solidaria_cas.pdf.
- Pasto, A. d. (s.f.). *Alcaldía de Pasto*. Obtenido de Información General Pasto-Nariño-Colombia: <http://www.pasto.gov.co/index.php/nuestro-municipio>
- Paul LAMBERT, L. d. (1970). *La Doctrina Cooperativa*. G.M Ladenatz.
- Roberts, A. (2011). *Gestión de Proyectos*. Obtenido de www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/.../pdf/pr-bk-taster.pdf.
- Universidad Cooperativa de Colombia. (s.f.). *Universidad Cooperativa de Colombia*. Obtenido de <http://www.ucc.edu.co/instituion/Paginas/historia.aspx>
- Zabala Salazar, H. (2008). <http://base.socioeco.org/docs/modeloseconomicosolidarios.pdf>. Obtenido de <http://base.socioeco.org/docs/modeloseconomicosolidarios.pdf>.

ANEXO 1. ENCUESTA

Objetivo:

Determinar la viabilidad para la creación de un Fondo de Empleados como apoyo a la economía solidaria en la Universidad Cooperativa de Colombia-Sede Pasto.

Señor(a) empleado(a): este cuestionario hace parte del proceso preliminar de un estudio que tiene como fin determinar la viabilidad de crear un fondo de empleados en esta Institución. Tal estudio está siendo realizado por la ingeniera de Sistemas Ana Cecilia Muñoz Burbano, estudiante de la Especialización en Gestión de Proyectos de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), en la Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios-ECACEN

Por favor diligencie este cuestionario en su totalidad, leyendo con cuidado las preguntas y respondiendo libre y sinceramente según su parecer

ASPECTOS SOCIALES

NUMERO INTEGRANTES GRUPO FAMILIAR:

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

NUMERO PERSONAS A CARGO:

- a) 0 a 2 integrantes
- b) 3 a 5 integrantes
- c) Más de 5 integrantes

VIVIENDA PROPIA: _____ ARRENDADA: _____

POSEE VEHICULO SI: _____ NO: _____

ESTRATO VIVIENDA

1 __ 2 __ 3 __ 4 __ 5 __ 6__

NIVEL EDUCATIVO (marque el nivel más alto)

Primaria: __ Bachiller: __ Universitario: __ Posgrado ____

CUESTIONARIO

1. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted con la Institución? (Respuesta única).

- a) Término fijo entre uno y tres años
- b) Término indefinido

2. ¿En qué rango salarial se encuentra? (SMLV - Respuesta única).

- a) Entre 1 Y 2 SMLV
- b) Entre 2 Y 4 SMLV
- c) Entre 4 Y 6 SMLV
- d) Más de 6 SMLV

3. ¿Posee otros ingresos? (Respuesta única).

- a) Si
- b) No

4. Si su respuesta es positiva, favor indique el rango del monto.

- a) Entre 1 Y 2 SMLV
- b) Entre 2 Y 4 SMLV
- c) Entre 4 Y 6 SMLV
- d) Más de 6 SMLV

5. Actualmente, ¿a cuál de las siguientes necesidades básicas destina un mayor porcentaje de su salario? (Respuesta única).

- a) Vivienda
- b) Salud
- c) Calamidad doméstica
- d) Educación
- e) Alimentación

6. ¿Tiene y practica la cultura del ahorro? (Respuesta única).

- a) Si b) No

7. ¿Por medio de qué entidad ahorra usted? (Respuesta única).

- a) Bancos y cooperativas b) Cooperativas
 c) Informalmente

8. ¿Posee usted actualmente un crédito? (Respuesta única).

- a) Si b) No

9. Si su respuesta es positiva, indique para qué actividad fue destinado el crédito (Respuesta única).

- a) Vivienda b) Vehículo
 c) Educación d) Libre inversión
 e) Otra.

10. ¿Siente usted la necesidad como funcionario de la Universidad Cooperativa de Colombia, crear un fondo que alivie sus cargas económicas? (Respuesta única).

- a) Si b) No

Si su respuesta es positiva, continúe con el formulario.

11. De acuerdo a sus posibilidades, indique cual sería el monto de la cuota de afiliación? (Respuesta única).

- a) \$100.000 b) 150.000
 c) 200.000 d) 250.000

12. ¿Qué porcentaje de su salario estaría dispuesto a destinar para ahorrar y contribuir en un fondo de empleados? (Respuesta única).

- a) No más del 5 % b) 10 %
 c) 15 % d) 20 %
 e) Más del 20 %

ANEXO 2. ESTATUTOS

PROYECTO DE ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA - SEDE PASTO

“FONDEUCCPASTO”

E S T A T U T O S

CAPITULO I

NOMBRE, NATURALEZA JURÍDICA, DOMICILIO, AMBITO TERRITORIAL DE OPERACIONES Y DURACION

ARTICULO 1°. NOMBRE Y NATURALEZA JURÍDICA. **El Fondo de Empleados de la Universidad Cooperativa de Colombia - Sede Pasto “FONDEUCCPASTO”, es una empresa asociativa de derecho privado, sin ánimo de lucro, de naturaleza solidaria, organismo de primer grado, de responsabilidad limitada, de número de asociados y patrimonio variables e ilimitados, en la cual los asociados son simultáneamente aportantes, gestores y usuarios de los servicios.**

Su objeto será producir y distribuir conjunta y eficientemente bienes y servicios, para satisfacer las necesidades económicas, sociales, culturales y ambientales de sus asociados y de la comunidad.

Para todos los efectos legales y estatutarios, el Fondo de Empleados se podrá identificar con la sigla “**FONDEUCCPASTO**”.

La entidad se regirá por los principios y las disposiciones legales vigentes aplicables a las entidades sin ánimo de lucro perteneciente a la economía solidaria y de manera especial por la legislación vigente para los Fondos de Empleados, así como por el presente Estatuto.

ARTICULO 2º. DOMICILIO. El domicilio principal de **El Fondo de Empleados de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto “FONDEUCCPASTO”**, será el municipio de Pasto, Departamento de Nariño, República de Colombia, y podrá abrir oficinas u otras dependencias, en la forma de sucursales o agencias en todo el territorio Nacional.

ARTICULO 3º. DURACIÓN. La duración de FONDEUCCPASTO será indefinida; sin embargo, podrá disolverse y liquidarse en cualquier momento, según los casos previstos en la ley y en el presente estatuto.

CAPITULO II

OBJETO SOCIAL Y ACTIVIDADES

ARTICULO 4º. OBJETO SOCIAL. Todas las actividades de **“FONDEUCCPASTO”** tendrán como objetivos generales, contribuir a elevar el nivel económico, social, educativo y cultural de los asociados y familiares, a través de la promoción de una cultura empresarial solidaria, así como también, de la solución de sus necesidades, protección de ingresos y el fortalecimiento de los lazos de solidaridad y ayuda mutua, actividades que se deberán desarrollar de acuerdo con las normas aplicables a los fondos de empleados.

Para el desarrollo de lo anterior, FONDEUCCPASTO podrá celebrar convenios y/o suscribir contratos con otras entidades del sector real y en especial con entidades del sector Solidario.

Las reglamentaciones particulares de las nuevas secciones serán establecidas y aprobadas por la Junta Directiva basándose para ello en sus objetivos específicos, los recursos económicos y la estructura administrativa que estas requieren, teniendo en cuenta que el resultado final de estas acciones debe estar encaminado a cumplir con el objeto social y el fortalecimiento patrimonial de FONDEPASTO.

ARTÍCULO 5. ACTIVIDADES. Para el cumplimiento de su objeto social, **FONDEUCCPASTO** podrá prestar los servicios y desarrollar las siguientes actividades:

Captar depósitos de ahorro entre sus asociados, en las diferentes formas que sean autorizadas y reglamentadas por la ley, los estatutos y por la Junta Directiva.

Desarrollar programas de crédito, tendientes a solucionar las necesidades de los asociados, preferencialmente de aquellos con menores recursos que ofrezcan las mejores condiciones de favorabilidad, con las modalidades y condiciones que establezca previamente el reglamento de crédito.

Desarrollar programas y proyectos orientados a satisfacer las necesidades de salud, previsión, seguridad, asistencia, vivienda, educación, recreación, bienestar social y solidaridad para los asociados y sus familias; para lo cual podrá celebrar convenios con entidades legalmente autorizadas para la prestación de estos servicios.

Adquirir, poseer y enajenar bienes raíces con destino a incrementar el patrimonio del Fondo, con el fin de brindar mayores beneficios a sus asociados.

Celebrar convenios y operaciones con instituciones financieras, siempre que sean necesarios para el desarrollo del objeto social.

Integrarse con otras entidades y/o gremios, para ejecutar acciones tendientes a la defensa y desarrollo del sector solidario.

Efectuar inversiones productivas permitidas a los fondos de empleados, que aseguren el fortalecimiento del patrimonio y el crecimiento sostenido de la entidad.

Organizar, coordinar y prestar los demás servicios y actividades, conexas y complementarias de las anteriores, destinados a cumplir el objeto social.

Celebrar toda clase de actos, contratos, operaciones y negocios jurídicos, incluyendo la importación y exportación de bienes, así como los demás convenios que se relacionen directamente con el cumplimiento de su objeto social y el desarrollo de sus actividades y servicios.

En general, desarrollar todas las actividades que contribuyan al bienestar y mejoramiento económico, social, cultural y ambiental de los asociados y de sus familias, en armonía con el interés general de la comunidad y los objetivos de la entidad.

ARTICULO 6°. REGLAMENTOS DE SERVICIOS. Los reglamentos para la prestación de servicios serán elaborados por la Junta Directiva y su vigencia comenzará a regir una vez sean votados y aprobados en la respectiva sesión, siempre que se haya tomado tal decisión, por la mayoría absoluta de sus integrantes y se hayan dado a conocer a los asociados.

ARTICULO 7°. EXTENSIÓN DE LOS SERVICIOS. El Fondo de Empleados, por regla general, sólo prestará sus servicios a los asociados, pero podrá extenderlos a terceros o a la

comunidad en general en los términos y condiciones que determinen las disposiciones legales vigentes y el presente estatuto. En este evento los excedentes que se obtengan por operaciones con no asociados, deberán destinarse a un fondo no susceptible de repartición.

El servicio de ahorro y crédito sólo podrá prestarse a los 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.

Así mismo, **FONDEUCCPASTO** podrá crear nuevos productos y servicios que estén en consonancia con el objeto social, teniendo en cuenta las necesidades de los asociados y las posibilidades económicas de la entidad.

Los servicios de previsión, solidaridad y bienestar social, solo podrán extenderse a los padres, cónyuges, compañeros permanentes, hijos y demás familiares hasta segundo grado de consanguinidad, en la forma establecida en el presente estatuto y sus reglamentos.

CAPITULO III

CALIDADES Y CONDICIONES PARA SU ADMISION. DERECHOS Y DEBERES DE LOS ASOCIADOS. RETIRO, EXCLUSION Y ORGANO COMPETENTE PARA SU DECISION.

ARTICULO 8°. CALIDAD DE ASOCIADO. . Serán admitidos como asociadas las personas naturales que cumplan los siguientes requisitos:

1) En cumplimiento del Artículo 4 del Decreto 1481/89, podrán asociarse al FONDEUCCPASTO, aquellas personas que tengo un vínculo laboral con la Universidad Cooperativa de Colombia - Sede Pasto

2) Quienes al momento de su desvinculación laboral con la Institución, sean asociados del Fondo y sean aprobadas por la Junta Directiva de FONDEUCCPASTO para continuar como asociados.

Quienes se hayan pensionado siendo asociados del Fondo, previa aprobación de la Junta Directiva.

PARAGRAFO: El asociado que pierda su calidad de funcionario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto, que generó el vínculo de asociación, podrá continuar como asociado de “FONDEUCCPASTO”, siempre que se someta al Estatuto y no haya sido retirado por mala conducta, previa aprobación de la Junta Directiva.

ARTICULO 9º. ADQUISIÓN DE LA CALIDAD DE ASOCIADO. Tendrán el carácter de asociados las personas que habiendo suscrito el acta de constitución o habiendo sido admitidas posteriormente como tales, estén debidamente inscritas y permanezcan afiliadas.

PARÁGRAFO: Se entenderá adquirido el carácter de asociado para quienes ingresen posteriormente, a partir de la aprobación de su solicitud de asociado y una vez haya cancelado la cuota de admisión.

La Junta Directiva o el órgano de administración en el que ésta delegue dicha función, tendrán un (1) mes de plazo, contado a partir del día de recibo de la solicitud de ingreso para resolver su aceptación.

El asociado gozará de los servicios de préstamo después de cumplir con el sexto mes de aporte.

ARTICULO 10°. DETERMINACION DEL VÍNCULO DE ASOCIACION Y REQUISITOS DE ADMISIÓN. Podrán ser asociados las personas señaladas en el artículo anterior que cumplan los siguientes requisitos:

Presentar solicitud por escrito ante la Junta Directiva, en la cual se exprese claramente la voluntad de someterse a todas las normas que rijan a **FONDEUCCPASTO** y proporcionar toda la información de carácter personal y económica que requiera el fondo de empleados, aceptando que se efectúen las averiguaciones del caso por la misma Junta o por el órgano que cumpla tal función.

Comprometerse, mediante autorización escrita dirigida al pagador de la entidad que determine el vínculo de asociación, a que se les descuenta mensualmente de su ingreso laboral, con destino a **FONDEUCCPASTO** los aportes (se propone del 5% del salario básico) y ahorros permanentes señalados en el presente Estatuto.

Si el asociado ha perdido su relación laboral con la Institución que determinan el vínculo común de asociación, deberá comprometerse a realizar directamente el pago de las sumas anteriores.

Ser aceptado como asociado por decisión de la Junta Directiva.

Pagar la cuota de admisión, por una sola vez y por valor de \$150.000.

ARTICULO 11°. DEBERES DE LOS ASOCIADOS. Son deberes especiales de los asociados, los siguientes:

Adquirir conocimientos sobre los objetivos, características y funcionamiento de FONDEUCCPASTO en particular, así como de los fondos de empleados en general, el estatuto y reglamentos que rigen la entidad.

Cumplir con todas las obligaciones derivadas de su vinculación con **“FONDEUCCPASTO”**.

Aceptar y cumplir las decisiones de los órganos de dirección, administración y vigilancia.

Comportarse solidaria y responsablemente en sus relaciones con el Fondo, con los directivos y asociados del mismo.

Abstenerse de efectuar actos o incurrir en omisiones que afecten la estabilidad económica o el prestigio de **“FONDEUCCPASTO”**.

Pagar los certificados de aportación en los plazos y términos acordados.

Utilizar adecuadamente los servicios del Fondo.

Acatar los presentes Estatutos, reglamentos y demás disposiciones de los organismos directivos.

Suministrar los informes que el Fondo le solicite para el buen desenvolvimiento de sus relaciones, Informar oportunamente cualquier cambio de domicilio o de residencia.

Asistir a las Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias o elegir a los delegados para que concurran a éstas y desempeñar los cargos para los cuales sea nombrado.

Los demás deberes que por estatutos o reglamentos les sean pertinentes.

ARTICULO 12°. DERECHOS DE LOS ASOCIADOS. Los asociados tendrán los siguientes derechos:

Realizar con el Fondo todas las operaciones autorizadas por los estatutos en las condiciones establecidas en estos.

Participar en la Administración del Fondo mediante el desempeño de cargos sociales.

Ejercer la función de sufragio en las Asambleas Generales.

Gozar de los beneficios y prerrogativas del Fondo.

Beneficiarse de los programas que se realicen.

Presentar a la Asamblea General o a la Junta Directiva cualquier proyecto o iniciativa que tenga por objeto el mejoramiento de la entidad.

Fiscalizar la gestión económica y financiera del Fondo.

Retirarse voluntariamente del Fondo mientras no se haya disuelto.

PARÁGRAFO: El ejercicio de los derechos estará condicionado al cumplimiento de los deberes y obligaciones, y al régimen disciplinario interno.

ARTICULO 13°. PÉRDIDA DE LA CALIDAD DE ASOCIADO. La calidad de asociado a “FONDEUCCPASTO” se perderá por:

Retiro voluntario

Retiro Forzoso.

Muerte del Asociado.

Exclusión

Pérdida de la calidad de funcionario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Pasto.

ARTICULO 14° RETIRO VOLUNTARIO. La solicitud de retiro voluntario está sujeta a las siguientes normas:

- a) No deberá afectar el capital social mínimo del Fondo.
- b) Debe solicitarse por escrito ante la Junta Directiva a fin de que se resuelva dentro de los términos previstos.
- c) No podrá tramitarse mientras el asociado no se encuentre al día por todo concepto en obligaciones con el Fondo.
- d) Podrá negarse el retiro que proceda de confabulación e indisciplina.

e) La Junta Directiva podrá abstenerse considerar el retiro, cuando el asociado que lo solicite se encuentre en cualquiera de las condiciones que dan lugar a una exclusión.

PARAGRAFO: La Junta Directiva tendrá un plazo de treinta (30) días hábiles para resolver las solicitudes de retiro voluntario. En caso afirmativo se tendrá como fecha de retiro la de la reunión de la que aprobó el retiro voluntario.

ARTICULO 15°. RETIRO FORZOSO. Se entiende por retiro forzoso el que se produce cuando al asociado se le imposibilita cumplir sus obligaciones con el Fondo por la presencia de factores graves ajenos a su voluntad, o cuando ha perdido alguna o algunas de las condiciones exigidas por la admisión. La Junta Directiva, de oficio o a petición del asociado puede declarar el retiro forzoso dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes al conocimiento del hecho originario.

ARTICULO 16°. MUERTE DEL ASOCIADO. En caso de fallecimiento del asociado, los ahorros y aportes, intereses y excedentes causados, pasarán al beneficiario que el asociado haya indicado o a sus herederos, quienes se subrogarán en los derechos y obligaciones de aquel, siempre y cuando éstos demuestren sumariamente sus calidades de tales, sin perjuicio de las acciones y trámites sucesorales a que haya lugar.

ARTICULO 17°. EXCLUSION. La Junta Directiva decretará la exclusión

De los asociados en los siguientes casos:

- a) Por graves infracciones a la disciplina social en los términos de los presentes estatutos.
- b) Por haber sido condenado por la comisión de delitos comunes dolosos.

- c) Por servirse del Fondo o de terceros, en provecho propio o de terceros, cuando medie un beneficio personal indebido.
- d) Por falsedad y reticencia en la presentación de documentos que el Fondo requiera.
- e) Por entregar al Fondo bienes de procedencia fraudulenta.
- f) Por abstenerse de participar en las actividades del Fondo sin que el asociado lo justifique al ser requerido.
- h) Por incumplimiento sistemático en las obligaciones económicas contraídas con el Fondo.
- i) Por violar parcial o totalmente los deberes consagrados en el Artículo 11 del presente estatuto, así como por negarse expresa o tácitamente a cumplir sus obligaciones con el Fondo.

PARAGRAFO: Si ante la ocurrencia de alguno de los casos previstos en éste artículo, La Junta Directiva encontrare que la sanción de exclusión es excesiva, podrá decretar en forma gradual descendente la suspensión de los derechos del asociado infractor, indicando con precisión el período de la sanción, que en todo caso no podrá exceder de seis (6) meses y multa cuya suma máxima permitida será de diez (10) salarios diarios del mínimo legal vigente y amonestación.

ARTICULO 19. Para proceder a decretar la exclusión, suspensión de derechos, multa o amonestación se ordenará previamente el levantamiento de una información sumaria donde se expondrán los hechos que dan base al proceso, así como las razones legales, estatutarias o reglamentarias de la medida, todo lo cual se hará constar en actas suscritas por el Presidente y el Secretario de la Junta Directiva. En todo caso, antes de que se produzca la decisión deberá dársele a conocer por escrito los fundamentos de cargo al asociado y la oportunidad de ser oído en descargos.

ARTICULO 20. Producida la resolución, ésta se deberá notificar al asociado personalmente o por medio de carta certificada enviada a la dirección que figure en los registros del Fondo dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a producida la resolución. Los asociados sancionados Podrán interponer los recursos de reposición ante la Junta Directiva dentro de los (15) quince días hábiles siguientes a la fecha de notificación.

La Junta Directiva dispondrá de quince (15) días hábiles para decidir sobre el recurso, y comunicar su decisión dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al interesado, quien podrá recurrir en última instancia al Comité de apelaciones integrado por cinco (5) asociados nombrados por la Asamblea General para un periodo de un año, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación. El Comité de Apelaciones resolverá el asunto en forma definitiva dentro de los quince (15) días hábiles siguientes.

Confirmada la resolución, esta surtirá sus efectos legales a partir de la fecha de su expedición.

ARTICULO 21. El retiro, exclusión o fallecimiento no modifican las obligaciones contraídas por el asociado a favor del Fondo, ni afectan las garantías otorgadas a este.

El Fondo en estos eventos, salvo en el caso de fallecimiento en el cual se aplicaran las normas del Código Civil, podrá dar por terminado el plazo de las obligaciones pactadas a su favor, exigir las garantías y efectuar los cruces y compensaciones que considere convenientes con cargo a los aportes y demás derechos económicos que posea el asociado.

ARTICULO 22. DEVOLUCION DE APORTES SOCIALES Y AHORROS. Los aportes sociales y los ahorros permanentes solo serán devueltos cuando se produzca la

desvinculación del aportante, salvo determinación de la Junta Directiva la cual podrá establecer reintegros parciales y periódicos de estos últimos.

La Junta Directiva reglamentara la forma cómo han de efectuarse estas devoluciones, que deberán hacerse en un plazo no mayor a tres (3) meses, a partir de la fecha de retiro o exclusión.

PARAGRAFO: Facúltese a la Junta Directiva para que determine la destinación de los Aportes y otros valores que no sean oportunamente reclamados por sus titulares, teniendo en cuenta que el plazo para ejercer éste derecho es de dos años. La Junta Directiva reglamentará el procedimiento correspondiente.

ARTICULO 23° PERDIDA DE LA CALIDAD DE FUNCIONARIO. La pérdida del vínculo que origina la asociación, dará lugar a que el asociado pierda la calidad de tal, a menos que formule la solicitud de permanencia y sea aprobada por la Junta Directiva.

PARAGRAFO. COMPETENCIA. Será competencia de la Junta Directiva estudiar y decidir en cada caso la exclusión de los asociados.

CAPITULO IV

REGIMEN ECONOMICO Y PATRIMONIO SOCIAL

ARTICULO 24° PATRIMONIO. El patrimonio del Fondo de Empleados estará constituido por:

Los aportes sociales individuales y los amortizados.

Los fondos y reservas de carácter permanente.

Las donaciones y auxilios que reciba con destino a su incremento patrimonial.

los excedentes que no tengan destinación específica.

ARTICULO 25°. PROPIEDAD SOLIDARIA. Las donaciones, auxilios o subvenciones que se hagan en favor del Fondo de Empleados, no podrán beneficiar individualmente a los asociados y tampoco serán de propiedad individual de los mismos; los intereses y retornos que les pueda corresponder se destinarán al incremento del Fondo de Bienestar.

ARTICULO 26°. INGRESOS POR SANCIONES. Los ingresos por sanciones pecuniarias de que trata el presente estatuto no engrosarán el capital de propiedad de los asociados, sino que se destinarán en su totalidad al incremento del Fondo Social que la Junta Directiva determine.

ARTICULO 27°. MONTO MÍNIMO DE APORTES SOCIALES PAGADOS NO REDUCIBLES. El patrimonio social será variable e ilimitado, pero para todos los efectos legales y estatutarios el monto mínimo de aportes sociales pagados será de la cantidad equivalente a quinientos (500) salarios legales mínimos vigentes de orden mensual, el cual se ha cancelado en su totalidad y no será reducible durante la existencia de la entidad.

ARTICULO 28. CUOTA PARA FONDO DE BIENESTAR. Fijase una contribución mensual mínima obligatoria por cada asociado, cuya cuantía será establecida por Asamblea General, destinada al Fondo de Bienestar Social.

PARÁGRAFO. La cuota de contribución para el fondo de bienestar social no será reembolsable y se incrementará anualmente según disponga la Asamblea General de Asociados.

ARTICULO 29º. LÍMITE DE APORTES. Ningún asociado podrá ser titular de más del diez (10%) por ciento del capital social total del Fondo de Empleados.

ARTÍCULO 30º. DESCUENTOS DE APORTES Y AHORRO PERMANENTE. El descuento mínimo que deberá autorizar cada asociado por nómina o que deberá cancelar directamente en caso de no ser esto posible, será del 5% por ciento de su ingreso salarial o de sus ingresos como pensionado o independiente, según sea el caso. Así mismo el máximo será del 5% de su ingreso salarial o de sus ingresos como pensionado o independiente, según sea el caso.

Del valor de los descuentos o pagos mensuales que realice el asociado, se distribuirá como aporte el 50% y como ahorros permanentes el 50%.

Los aportes no podrá ser retirados parcialmente, ni compensado con deudas y solo se podrá devolver o cruzar al momento del retiro definitivo del asociado.

Por regla general los ahorros permanentes no se podrán devolver al asociado, solo en caso de retiro procederá tal devolución. Sin perjuicio de lo anterior, la Junta Directiva reglamentará los casos en que proceda y no proceda tal devolución o sea necesario efectuar compensaciones con deudas del asociado.

Para efectos de lo dispuesto en el inciso anterior, la administración tendrá un plazo de 1 mes para proceder a la devolución o compensación respectiva, si ésta fuere procedente.

PARAGRAFO: Una vez cumplido el aporte mínimo, el asociado podrá efectuar un aporte adicional de carácter voluntario, el cual podrá retirar, cruzar, compensar, ceder o destinar a la amortización de obligaciones pendientes con el Fondo de Empleados, de conformidad con el reglamento que expida la Junta Directiva. El asociado deberá suscribir la respectiva orden de descuento por nómina.

Dicha devolución no procederá en el momento en que por tal razón, quede afectada la relación mínima señalada para el otorgamiento de un crédito, establecida en el respectivo reglamento.

ARTICULO 31°. AFECTACIÓN DE LOS APORTES. Los aportes sociales quedarán directamente afectados desde su origen en favor del Fondo de Empleados como garantía de las obligaciones que los asociados contraigan con éste y no podrán ser gravados por sus titulares en favor de terceros. Serán inembargables y no podrán cederse a otros asociados ni a terceros en la forma y términos que establezca el respectivo reglamento. (Art. 16 Decreto 1481/89).

CAPITULO V

EJERCICIOS ECONOMICOS Y DISTRIBUCION DE EXCEDENTES

ARTICULO 32°. EJERCICIOS ANUALES. El Fondo de Empleados tendrá ejercicios anuales del 1 de enero al 31 de diciembre, a cuyo término se cortarán las cuentas y se elaborarán los informes y estados financieros correspondientes.

ARTICULO 33°. La Junta Directiva al finalizar cada ejercicio económico determinará el monto de los excedentes y propondrá a la Asamblea General la forma de aplicarlos.

ARTICULO 34°. DESTINACIÓN DE EXCEDENTES. Los excedentes que se produzcan del ejercicio económico se aplicarán de acuerdo a las normas legales vigentes:

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

El remanente, para el Fondo de Bienestar Social ó 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. Así mismo, con cargo a este remanente, se podrá crear un fondo para amortización de aportes o podrá crearse un fondo para mantener el poder adquisitivo de los aportes sociales dentro de los límites que fijen las normas reglamentarias, siempre que el monto de los excedentes que se destinen a este fondo no sea superior al cincuenta por ciento (50%) del total de los excedentes que resulten del ejercicio. La Asamblea General determinará la cuantía, la forma y oportunidad en la aplicación y distribución del fondo para mantener el poder adquisitivo de los aportes sociales.

PARÁGRAFO: Los excedentes que se obtengan de las operaciones con terceros, deberán ser llevados a un fondo social no susceptible de repartición.

ARTICULO 35°. COMPENSACIÓN DE PÉRDIDAS. No obstante lo previsto en el artículo anterior, 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 primera aplicación del excedente será para restablecer la reserva al nivel que tenía antes de su utilización.

ARTICULO 36°. OTROS FONDOS Y RESERVAS. La Asamblea General podrá crear otras reservas y fondos con fines determinados, prever en sus presupuestos y registrar en su contabilidad incrementos progresivos de las reservas y fondos con cargo al ejercicio anual.

CAPITULO VI

RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD DEL FONDO Y DE LOS ASOCIADOS.

ARTICULO 37. El Fondo se hace acreedor o deudor ante terceros y ante sus asociados por las operaciones que activa o pasivamente efectúen La Junta Directiva, el Gerente o mandatario del Fondo, dentro de la órbita de sus atribuciones, y estos responderán económicamente ante el Fondo y ante terceros con la totalidad de su patrimonio.

ARTICULO 38. La responsabilidad de los asociados para con el Fondo y para con los acreedores de éste se limita al monto de sus aportes y en forma suplementaria hasta el valor de sus ahorros permanentes. Esta responsabilidad comprende las obligaciones contraídas por este antes de su ingreso como asociado y las existentes a la fecha de su retiro o exclusión.

ARTICULO 39. Los asociados que se retiren o sean excluidos por cualquier causa, serán responsables de las obligaciones contraídas por el Fondo con terceros dentro de los límites del artículo precedente. Esta responsabilidad será subsidiaria a la del Fondo y durará por el término de un (1) año desde la fecha de separación del asociado.

ARTICULO 40. Al retiro, exclusión, fallecimiento del asociado o disolución de la persona jurídicas si existieren pérdidas que no alcancen a ser cubiertas con las reservas, el Fondo afectará en forma proporcional y hasta su valor total el aporte por devolver en cabeza de cada asociado.

ARTICULO 41. Los Certificados de aportación y demás derechos que posea el asociado en el Fondo de Empleados, quedarán directamente afectados desde su origen y en favor del mismo y como garantía de las obligaciones que contraiga con este.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior en los suministros, créditos y demás relaciones contractuales particulares de los asociados con el Fondo de empleados, este podrá exigir garantías personales o reales que respalden las obligaciones específicas y según se estipule en cada caso

CAPITULO VII

ADMINISTRACION Y FUNCIONAMIENTO

ARTICULO 42° ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN. La administración del Fondo de Empleados estará a cargo de:

La Asamblea General.

La Junta Directiva

El Gerente General.

Los Comités Especiales.

ASAMBLEA GENERAL.

ARTICULO 43°. La Asamblea General será la suprema autoridad del Fondo de empleados, y la constituye la reunión de los asociados hábiles o de los delegados elegidos por éstos. Sus decisiones, son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, estatutarias y reglamentarias vigentes.

ARTICULO 44° ASAMBLEA DE DELEGADOS. Cuando el número de asociados exceda de trescientos (300) o cuando por encontrarse éstos domiciliados en diferentes regiones y se dificulte la celebración de la Asamblea General de Asociados, ésta podrá ser sustituida por una Asamblea General de Delegados, elegidos para la Asamblea General correspondiente, de conformidad con la reglamentación que expida para el efecto la Junta Directiva. En todo caso, el número mínimo de delegados será de veinte (20) y éstos no podrán desempeñar sus funciones con posterioridad a la celebración de la respectiva reunión. A la Asamblea General de Delegados le serán aplicables, en lo pertinente, las normas relativas a la Asamblea General de Asociados.

ARTICULO 45° ASOCIADOS HÁBILES. Serán asociados hábiles para la asistencia a las asambleas los inscritos en el registro social que no tengan suspendidos sus derechos y se encuentren al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones para con el Fondo de empleados al momento de la convocatoria, de conformidad con la reglamentación que expida al respecto la Junta Directiva.

ARTICULO 46° LISTA DE INHÁBILES. El Comité de Control Social verificará la lista de asociados hábiles e inhábiles y la relación de unos y otros, será fijada en sitio visible para el público en las oficinas del Fondo con una antelación no menor de diez (10) días hábiles a la celebración de la

Asamblea. El Comité de Control Social, de oficio o a petición de parte, deberá rectificar en lo que pudiere haberse incurrido en la elaboración de las listas, de manera que los datos en ellas contenidos reflejen fielmente la habilidad o inhabilidad de los asociados. Tiempo durante el cual los asociados afectados podrán presentar los reclamos relacionados con la capacidad de participar si esto resultare pertinente.

ARTICULO 47° CLASES DE ASAMBLEAS. Las reuniones de la Asamblea General serán ordinarias y extraordinarias. Las primeras se celebrarán, dentro de los tres (3) primeros meses del año calendario para el cumplimiento de sus funciones regulares. Las extraordinarias, podrán reunirse en cualquier época del año, con el objeto de tratar asuntos imprevistos o de urgencia que no puedan postergarse hasta la siguiente Asamblea General Ordinaria, y en ella, sólo podrán tratarse los aspectos para los cuales fueron convocadas.

ARTICULO 48° CONVOCATORIA. Por regla general, las Asambleas Ordinarias o Extraordinarias, serán convocadas por la Junta Directiva. El Comité de Control Social, el Revisor Fiscal o un quince por ciento (15%) de los asociados, según el caso, podrán solicitar a la Junta Directiva, la convocatoria de la Asamblea General Extraordinaria. En la convocatoria de la Asamblea General, que deberá hacerse con antelación no menor a diez (10) días hábiles, se señalará el lugar, fecha, hora y temario de la reunión y se dará a conocer a los asociados hábiles o delegados elegidos mediante aviso fijado en la oficina principal y en las demás sedes del fondo de empleados. Igualmente, se podrá dar a conocer, por los demás medios de comunicación que se estimen conducentes.

ARTICULO 49° CONVOCATORIA SUBSIDIARIA. Si la Junta Directiva no hiciera la convocatoria de la Asamblea General Ordinaria dentro del término previsto en el inciso primero del artículo 44 de los presentes estatutos, podrá hacerlo el Comité de Control Social dentro de los cinco (5)

días hábiles siguientes al vencimiento de dicho término; si ésta tampoco la hiciere, podrá hacerlo el Revisor Fiscal dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes; si éste no lo hiciere, podrá hacerlo directamente el quince por ciento (15%) mínimo de los asociados hábiles.

ARTICULO 50° DESATENCIÓN DE LA PETICIÓN DE CONVOCATORIA A ASAMBLEA EXTRAORDINARIA. Cuando la Junta Directiva dejare transcurrir diez (10) días calendario contados a partir de la fecha en que se haya solicitado la convocatoria a la Asamblea General Extraordinaria sin tomar decisión alguna, podrá hacerlo el Comité de Control Social, el Revisor Fiscal o un quince por ciento (15%) mínimo de los asociados hábiles, siguiendo el procedimiento indicado para la Asamblea General Ordinaria.

ARTICULO 51° QUÓRUM. La concurrencia de la mitad de los asociados hábiles constituirá quórum para deliberar y adoptar decisiones válidas. Si dentro de la hora siguiente a la de la convocatoria no se hubiere integrado este quórum, la Asamblea podrá deliberar y adoptar decisiones válidas con un número de asociados no inferior al diez por ciento (10%) del total de asociados hábiles convocados ni al cincuenta por ciento (50%) del número requerido para constituir un Fondo de Empleados. En las Asambleas Generales de Delegados, el quórum mínimo será del cincuenta por ciento (50%) de los elegidos y convocados. Una vez constituido el quórum, éste no se entenderá desintegrado por el retiro de alguno o algunos de los asistentes, siempre que se mantenga el quórum mínimo a que se refiere el inciso anterior. Los asociados y los delegados convocados a Asamblea General, podrán delegar su representación, de acuerdo con la reglamentación que para tal efecto fije la Junta Directiva.

ARTICULO 52° MAYORÍAS DECISORIAS. Las decisiones de la Asamblea General se tomarán por la mayoría de los asociados presentes, pero las reformas estatutarias, fijación de aportes

extraordinarios, requerirán el voto favorable del setenta por ciento (70%) de los asistentes. La determinación sobre fusión, transformación, incorporación, disolución y liquidación, deberá contar con el voto de por lo menos el setenta por ciento (70%) de los asociados hábiles o de los delegados convocados.

ARTICULO 53° SISTEMA DE ELECCIÓN. La Junta Directiva y el Comité de Control Social se elegirán por el sistema de planchas aplicando el cociente electoral. La elección del Revisor Fiscal se hará por mayoría de votos de los asociados o delegados presentes.

ARTICULO 54° ACTAS. De todo lo actuado en las sesiones de Asamblea General se levantarán actas, las cuales serán firmadas por el Presidente y el Secretario de la misma. La revisión y aprobación de tales actas, estará a cargo de una comisión integrada por dos (2) de los asociados presentes en la reunión designados libremente por el Presidente de ella, aprobación que equivaldrá al pleno de la Asamblea.

ARTICULO 55° DERECHO DE INSPECCIÓN. La administración del Fondo pondrá a disposición de los asociados o de los delegados, según el caso, con una antelación no menor de diez (10) días hábiles a la fecha de reunión de la Asamblea General Ordinaria, Los libros de contabilidad libros de actas el balance general y demás estados financieros del Fondo de Empleados. El derecho de inspección de los asociados podrá ser reglamentado por la Junta Directiva.

ARTICULO 56° FUNCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL Serán funciones de la Asamblea General:

Aprobar su propio reglamento.

Reformar los estatutos.

Examinar los informes de la Gerencia, de la Junta Directiva, del Comité de Control Social, de la Revisoría Fiscal, así como los balances y demás estados financieros y pronunciarse sobre ellos aprobándolos o improbandolos.

Determinar la forma de aplicación de los excedentes del ejercicio económico.

e) Fijar políticas sobre asuntos de interés para el Fondo y expedir los acuerdos correspondientes.

f) Elegir los miembros de la Junta Directiva y del Comité de Control Social, fijándoles honorarios si lo estima conveniente.

g) Elegir y remover al Revisor Fiscal y sus suplentes y fijar su remuneración.

h) Decretar aportes extraordinarios a capital.

i) Decidir sobre la amortización total o parcial de las aportaciones hechas por los asociados.

j) Conocer de la responsabilidad que les quepa a los miembros de la Junta Directiva, del Comité de Control Social o al Revisor Fiscal, y si es el caso decidir en única instancia las sanciones a que haya lugar.

k) Decidir los conflictos que puedan presentarse entre la Junta Directiva, El Comité de Control Social y el Revisor Fiscal y adoptar las medidas del caso.

l) Acordar la fusión o incorporación a otras entidades de igual naturaleza.

m) Disolver y ordenar la liquidación del Fondo de empleados.

n) Las demás que le correspondan como suprema autoridad del Fondo, bien sea porque están previstas en los estatutos o la ley.

JUNTA DIRECTIVA

ARTICULO 57° La Junta Directiva es el órgano permanente de administración del Fondo, subordinado a las políticas y directrices de la Asamblea General. Estará integrado por nueve (9) miembros elegidos por la Asamblea General con cinco (5) suplentes numéricos.

En la primera Asamblea se elegirán tres (3) miembros por el término de un (1) año, tres (3) por el término de dos (2) años y tres (3) por el término de tres (3) años. Posteriormente los futuros integrantes principales del Consejo se elegirán por periodos de tres (3) años y los suplentes por periodos de un (1) año.

PARAGRAFO: REQUISITOS PARA SER MIEMBRO. Para ser miembro de la Junta Directiva se requerirá: Ser asociado hábil, haber cursado por lo menos veinte (20) horas de educación solidaria, ser una persona de reconocida solvencia moral. Estas mismas condiciones deben ser tenidas en cuenta para la elección de los miembros del Comité de Control Social.

ARTICULO 58° REUNIONES. La Junta Directiva se reunirá ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente, cuando las circunstancias lo requieran, o a solicitud del Revisor Fiscal, el Comité de Control Social, del Gerente General, o al menos, de tres (3) miembros de la Junta Directiva.

ARTICULO 59° Se considerará dimitente todo miembro de la Junta Directiva que deje de asistir a cuatro (4) reuniones continuas salvo fuerza mayor o caso fortuito.

Los suplentes numéricos en su orden reemplazarán a los principales en ausencias accidentales, temporales o permanentes.

ARTICULO 60° ASISTENTES. A las reuniones de la Junta Directiva podrán asistir los integrantes del Comité de Control Social y el Revisor Fiscal. El Gerente General asistirá por derecho propio, salvo que en dichas reuniones se vayan a tratar asuntos que no requieran su presencia. Dichos funcionarios tendrán voz pero no voto en las deliberaciones.

ARTICULO 61° EJERCICIO DEL CARGO. La nueva Junta Directiva se instalará dentro de las dos semanas siguientes a la Asamblea General en que fue elegida, sin perjuicio de su inscripción inmediata en la cámara de comercio.

ARTICULO 62° ACTAS. De las reuniones de la Junta Directiva, se levantarán actas suscritas por el Presidente y el Secretario.

ARTICULO 63° FUNCIONES. Serán funciones de la Junta Directiva:

- a) Adoptar su propio reglamento.
- b) Cumplir y hacer cumplir los principios cooperativos, los estatutos, los reglamentos y mandatos de la Asamblea General.
- c) Aprobar los programas generales del Fondo buscando que se preste el mayor servicio posible a los asociados y el desarrollo armónico del Fondo.

- d) Expedir las normas que considere convenientes y necesarias para la dirección y organización del Fondo y el cabal logro de sus fines.
- e) Expedir las reglamentaciones de los diferentes servicios, así como los plazos, cuantías de pagos y gastos de administración de las obligaciones que surjan de la prestación de los mismos.
- f) Nombrar y remover al Gerente General y fijarle remuneración.
- g) Aprobar la planta de trabajadores del Fondo, los niveles de remuneración, el marco administrativo de organización y manejo de trabajadores y fijar las fianzas de manejo cuando a ello hubiere lugar.
- h) Estudiar y aprobar el proyecto de presupuesto que le someta a consideración la Gerencia y velar por su adecuada ejecución.
- i) Evaluar estudiar y aprobar o improbar los estados financieros que se sometan a su consideración y presentar los de cierre del ejercicio a la Asamblea General.
- j) Convocar a Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria, reglamentar la elección de los delegados y presentar el proyecto de Reglamento de Asamblea.
- k) Rendir informe a la Asamblea General sobre las labores realizadas durante el ejercicio y presentar un proyecto de aplicación de los excedentes si los hubiere.
- l) Examinar los informes que le presente la Gerencia; el Revisor Fiscal y el Comité de Control Social y pronunciarse sobre ellos.

m) Determinar la cuantía de las diferentes atribuciones permanentes del Gerente para celebrar operaciones: autorizarlo en cada caso para llevarlas a cabo cuando exceda dicha cuantía y facultarlo para adquirir, enajenar bienes y derechos del Fondo.

n) Aprobar o improbar el ingreso y retiro de sus asociados, y decretar su exclusión.

o) Aprobar y reglamentar la creación de sucursales y agencias.

p) Aprobar los reglamentos de los comités de Crédito así como otros especiales que sean de su competencia y designar los miembros de los mismos.

q) Designar a los representantes del Fondo en los certámenes a que se les cite.

s) En general, ejercer todas aquellas funciones que tengan relación con la dirección permanente del Fondo y que no están adscritas a otros organismos.

PARAGRAFO: La Junta Directiva podrá delegar algunas de las anteriores funciones en los comités especiales nombrados por este, o en el Gerente, salvo las contempladas en los literales a), b), e), f), g), h), i), j), m), n), o), p) y q).

GERENTE GENERAL

ARTICULO 64° El Gerente General será el representante legal del Fondo de Empleados y ejecutor de las decisiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva. Tendrá bajo su dependencia los empleos de la administración y será el órgano de comunicación del Fondo con sus asociados y con terceros.

ARTICULO 65° NOMBRAMIENTO. El Gerente General será designado por la Junta Directiva, y entrará a ejercer el cargo una vez sea registrado ante la entidad que ejerza vigilancia y

control de los Fondos de Empleados y haya constituido la póliza de manejo de fondos fijada por la Junta Directiva, la cual será cubierta por el fondo de empleados.

PARAGRAFO: Las ausencias temporales del Gerente General serán llenadas por la persona que determine la Junta Directiva.

ARTICULO 66° REQUISITOS. Para ser designado Gerente General se requiere:

Que tenga formación profesional y conocimientos técnicos vigentes en administración de empresas y preferentemente sobre entidades del sector solidario.

Que reúna condiciones de honorabilidad y corrección particularmente en el manejo de fondos y bienes.

Que reúna condiciones de aptitud e idoneidad, especialmente en lo relacionado con los objetivos y fines sociales del Fondo de Empleados.

ARTICULO 67° RESPONSABILIDAD. El Gerente General responderá personal y patrimonialmente por las obligaciones que contraiga con terceros a nombre del Fondo excediendo los límites de sus atribuciones. Así mismo será responsable por acciones u omisiones que impliquen el incumplimiento de normas legales y estatutarias.

ARTICULO 68° FUNCIONES. Serán funciones del Gerente General:

Proponer los programas de desarrollo del Fondo y preparar los proyectos y presupuestos que serán sometidos a consideración de la Junta Directiva.

b) Organizar, dirigir y supervisar, conforme a los estatutos, reglamentos u orientaciones de la Asamblea General y de la Junta Directiva, el funcionamiento del Fondo, la prestación de los servicios, el desarrollo de los programas y cuidar de la debida y oportuna ejecución de las operaciones.

c) Proveer los cargos del Fondo de acuerdo con las políticas administrativas y reglamentos que para el efecto apruebe la Junta Directiva.

d) Ejecutar las sanciones disciplinarias que le corresponda aplicar como máximo director ejecutivo y las que expresamente le determinen los reglamentos.

e) Velar porque los bienes y valores del Fondo se hallen adecuadamente protegidos, y porque la contabilidad de la entidad se encuentre al día y de conformidad con las disposiciones legales y estatutarias.

f) Ordenar los gastos ordinarios y extraordinarios de acuerdo con el presupuesto y las facultades especiales que para el efecto se le otorguen por parte de la Junta Directiva.

g) Celebrar, previa autorización expresa de la Junta Directiva los contratos relacionados con la adquisición, venta y constitución de garantías reales sobre inmuebles y cuando el monto de los contratos exceda las facultades otorgadas.

h) Dirigir las relaciones públicas del Fondo, en especial con las organizaciones del movimiento solidario.

i) Ejercer por sí mismo o mediante apoderado especial la representación judicial o extrajudicial del Fondo.

j) Procurar que los asociados reciban información oportuna sobre los servicios y demás asuntos de interés y mantener permanente comunicación con ellos.

k) Rendir periódicamente a la Junta Directiva informes relativos al funcionamiento del Fondo.

l) Las demás que le asignen los reglamentos, manuales de funciones y la Junta Directiva.

PARAGRAFO 1. Las anteriores funciones y las que hacen relación con la ejecución de las actividades del Fondo las desempeñará el Gerente por sí o mediante delegación a los funcionarios del Fondo, bajo su responsabilidad.

COMITES ESPECIALES.

ARTICULO 69. El Fondo de Empleados tendrá los comités que determine mediante reglamentación la Junta Directiva.

CAPITULO VIII

CONTROL Y VIGILANCIA

ARTICULO 70° ÓRGANOS DE CONTROL Y VIGILANCIA. La inspección y vigilancia interna del Fondo de Empleados estarán a cargo del Comité de Control Social y de la Revisoría Fiscal.

ARTICULO 71° COMITE DE CONTROL SOCIAL. El Comité de Control Social estará integrado por tres (3) asociados hábiles con sus respectivos suplentes numéricos elegidos por la Asamblea General para períodos de un (1) año, pudiendo ser reelegidos.

ARTICULO 72°. Sin perjuicio de asistir por derecho propio a las sesiones de la Junta Directiva, El Comité de Control Social sesionará una vez al mes y extraordinariamente cuando las circunstancias lo justifiquen, mediante reglamentación de este organismo. Las decisiones del Comité de Control Social deben tomarse por unanimidad.

De sus actuaciones se dejará constancia en el acta suscrita por sus miembros. El Comité de Control Social informará sobre los resultados de sus gestiones a la Asamblea General, y cuando lo considere pertinente, al Gerente y al Revisor Fiscal, con quienes procurará establecer relaciones de coordinación y complementación.

ARTICULO 73°. Son funciones del Comité de Control Social:

Velar porque los resultados de la gestión y los procedimientos de los órganos de Administración se ajusten a los objetivos y fines sociales del fondo de Empleados, a las disposiciones, estatutarias y en especial, a los principios que rigen a los Fondos de Empleados salvaguardando los derechos y obligaciones de los asociados.

Informar a los órganos de Administración, al Revisor Fiscal y a la entidad que ejerza vigilancia y control en los Fondos de Empleados, según el caso, sobre las irregularidades que existan en el funcionamiento del Fondo y presentar recomendaciones sobre las medidas que en su concepto deben adoptarse.

Conocer los reclamos que presenten los asociados en relación con la prestación de los servicios, transmitirlos y solicitar los correctivos por el conducto regular y con la debida oportunidad.

Hacer llamadas de atención a los asociados cuando incumplan los deberes consagrados en la ley, los estatutos y reglamentos.

Solicitar la aplicación de sanciones a los asociados cuando haya lugar a ello, y velar porque el órgano competente se ajuste al procedimiento establecido para el efecto.

Verificar la lista de asociados hábiles e inhábiles para poder participar en las asambleas o para elegir delegados.

Rendir informes sobre sus actividades a la Asamblea General ordinaria y,

Las demás que le asigne la ley o los estatutos, siempre y cuando se refieran al control social y no correspondan a funciones propias de la Auditoría Interna o Revisoría Fiscal.

PARAGRAFO: El Comité de Control Social ejercerá sus funciones con fundamento en criterios de investigación y valoración y sus observaciones o requerimientos serán debidamente documentados.

REVISOR FISCAL.

ARTICULO 74°. El Fondo de Empleados tendrá un Revisor Fiscal con su respectivo suplente personal elegidos por la Asamblea General para período de un (1) año, pudiendo ser reelegidos, sin perjuicio de que la misma Asamblea pueda removerlos en cualquier tiempo. Tanto el Revisor Fiscal como su Suplente, deberán ser contadores públicos titulados con matrícula vigente.

ARTICULO 75°. INCOMPATIBILIDADES. El Revisor Fiscal y su Suplente no podrán ser cónyuges ni tener parentesco entre sí, con ninguno de los miembros de la Junta Directiva, del Comité de Control Social o con el Gerente General, dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. No podrán ser elegidos para el cargo de Revisor Fiscal quienes siendo contadores públicos titulados, sean a la vez asociados del Fondo de Empleados.

ARTICULO 76°. RESPONSABILIDAD. El Revisor Fiscal responderá de los perjuicios que ocasione al Fondo de Empleados, a los asociados y a terceros por dolo o culpa en el desempeño de sus funciones.

ARTICULO 77°. RESERVA. El Revisor Fiscal deberá guardar reserva sobre los actos o hechos de que tenga conocimiento en el ejercicio de su cargo en el Fondo de Empleados y sólo podrá comunicarlos o denunciarlos en la forma y casos previstos expresamente en la ley y en este estatuto.

ARTICULO 78°. FUNCIONES. Serán funciones del Revisor Fiscal, además de las establecidas por las normas legales las siguientes:

a) Ejercer el control de las operaciones que se celebren por cuenta del Fondo de Empleados, cerciorándose de que estén conforme con las disposiciones legales y reglamentarias, los estatutos, las determinaciones de la Asamblea General, la Junta Directiva y la Gerencia General.

b) Comunicar con la debida oportunidad al Gerente General, a la Junta Directiva, al Comité de Control Social y a la Asamblea General, según el caso, las irregularidades existentes en el funcionamiento del Fondo.

c) Velar porque se lleven regularmente la Contabilidad del Fondo y las actas de la Asamblea General, de la Junta Directiva y de los diversos comités y porque se preserven debidamente la correspondencia y los comprobantes de Contabilidad.

d) Revisar los libros y documentos del Fondo, con el fin de determinar la corrección de los datos que ellos reflejan.

e) Practicar arquezos de fondos, inventarios, periódicos de los muebles, enseres y almacenes, con el fin de cerciorarse de la existencia física de estos activos, de su mejor conservación, seguridad y de la correcta liquidación de los valores de las existencias.

f) Solicitar los informes que sean necesarios para establecer su control permanente sobre los valores sociales.

g) Examinar y autorizar con su firmeza el Balance General y los balances periódicos que se envíen a la Superintendencia de la Economía Solidaria o su equivalente y demás organismos.

h) Informar a la Asamblea sobre todos los aspectos que han sido objeto de su gestión en particular sobre las condiciones financieras del Fondo.

i) Hacer recomendaciones a los directivos y al Gerente de la Institución sobre perfeccionamiento de la Administración, controles necesarios, mejoramiento de la situación financiera, para proteger los bienes sociales.

j) Asistir a las reuniones de la Junta Directiva y comités con derecho a voz.

k) Las demás que, de común acuerdo concierten la Administración y el Revisor fiscal, encaminadas al mejor control de los activos, al mejoramiento de la Contabilidad y la adecuada inversión de valores.

ARTICULO 79. Entiéndase por período anual de la Junta de Vigilancia y el Revisor Fiscal, el comprendido entre dos (2) Asambleas Generales Ordinarias.

CAPITULO IX

INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

ARTICULO 80. Los miembros principales y suplentes de la Junta Directiva, El Comité de Control Social, el Revisor Fiscal, el Gerente General, los funcionarios de tesorería y contabilidad, no podrán ser cónyuges entre sí, ni estar ligados por parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil.

ARTICULO 81. No podrá actuar como miembro de la Junta Directiva o del Comité de Control Social, la persona que por cualquier causa deje de ser asociado del Fondo, caso en el cual cesará automáticamente en el desempeño de sus funciones y se producirá la vacante.

ARTICULO 82. Los miembros de la Junta Directiva y del Comité de Control Social, así como cualquier otro funcionario que tenga el carácter de asociado del Fondo, no podrá votar cuando se trate de asuntos que afecten o comprometan de manera individual o preferente sus intereses y responsabilidades. Tampoco podrán servir de fiadores o codeudores de otros asociados ante el Fondo.

ARTICULO 83. Los miembros de la Junta Directiva, del Comité de Control Social y el Gerente, podrán obtener créditos acorde con la reglamentación existente.

CAPITULO X

RESPONSABILIDAD DEL FONDO DE EMPLEADOS Y DE LOS ASOCIADOS

ARTICULO 84°. DEL FONDO DE EMPLEADOS. La responsabilidad del Fondo de Empleados para con sus asociados y con terceros compromete la totalidad del patrimonio social.

ARTICULO 85°. DE LOS ASOCIADOS. La responsabilidad de los asociados para con los acreedores del Fondo de Empleados se limita hasta la concurrencia del valor de sus aportes sociales y subsidiariamente, de sus ahorros permanentes.

ARTICULO 86°. DE LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y VIGILANCIA. El Fondo de Empleados, los titulares de sus órganos de administración y vigilancia y los liquidadores, serán responsables por los actos u omisiones que se deriven del incumplimiento de las normas legales y estatutarias y se harán acreedores a las sanciones establecidas en la ley y en los presentes estatutos.

ARTICULO 87°. EXONERACIÓN. Los miembros de los órganos de administración y vigilancia serán eximidos de responsabilidad mediante prueba de no haber participado en la reunión o de haber salvado expresamente su voto, siempre que no haya ejecutado el acto respectivo.

CAPITULO XI

DE LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERNOS.

ARTICULO 88. Las diferencias que surjan entre el Fondo de empleados y sus asociados o entre estos por causa o con ocasión de las actividades propias del mismo y siempre que versen sobre derechos transigibles, se procurará someterlas en su orden al procedimiento de arbitramento de amigables componedores, a la conciliación o al arbitramento legal.

ARTICULO 89. Las proposiciones o insinuaciones de los conciliadores o amigables componedores no obligan a las partes, de modo que si hubiere lugar a un acuerdo se hará constar en acta, si no hay acuerdo los interesados quedan en libertad de acudir a los procedimientos del Tribunal de Arbitramento o a la Justicia Ordinaria.

ARTICULO 90. La Junta Directiva, facilitará el procedimiento de conciliación procurando que antes de que el conflicto tenga que definirse por amigable composición, por arbitramento o por justicia ordinaria, este pueda ser conciliado por las partes en conflicto. Para el efecto la Junta Directiva integrará una Comisión Ad-hoc que facilite el proceso dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a conocido el hecho.

De no tener resultados por esta vía la Junta Directiva integrará el Comité de Arbitramento de amigables componedores o de autoridad moral competente, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de comunicada la situación por la Comisión Ad-Hoc, de negociación amigable, procurando seguir las recomendaciones de la Comisión y teniendo en cuenta para la integración de los Comités de arbitramiento los candidatos sugeridos por las partes en conflicto.

CAPITULO XII

DE LA INTEGRACION, FUSION E INCORPORACION

ARTICULO 91°. INTEGRACIÓN. Por decisión de la Junta Directiva podrá integrarse en organizaciones de grado superior, cuando lo juzgue conveniente para el mejor cumplimiento de sus fines económicos y sociales.

ARTICULO 92°. INCORPORACIÓN Y FUSIÓN. El Fondo de Empleados podrá incorporarse a otro adoptando la denominación del mismo, acogándose a sus estatutos y amparándose en su personería jurídica. Podrá igualmente fusionarse con otros Fondos de Empleados constituyendo una nueva entidad regida por nuevos estatutos; La determinación sobre la fusión, incorporación, transformación, disolución y liquidación, deberá contar con el voto de por lo menos el setenta por ciento (70%) de los asociados hábiles o delegados convocados, en la Asamblea General Extraordinaria que para el efecto se convocará.

En caso de incorporación la entidad incorporante, y en el de fusión, el nuevo Fondo de Empleados, se subrogará en todos los derechos y obligaciones de los fondos incorporados o fusionados.

CAPITULO XIII

DISOLUCION Y LIQUIDACION

ARTICULO 93°. DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN. El Fondo podrá ser disuelto por acuerdo de la Asamblea General especialmente convocada para el efecto y deberá contar con el voto

favorable de por lo menos el setenta por ciento (70%) de los asociados hábiles o delegados convocados.

ARTICULO 94°. CAUSALES. El Fondo deberá disolverse por una cualquiera de las siguientes causas:

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

Por reducción de sus asociados a menos de diez (10), si dentro de un plazo de seis meses hubiese persistido esta situación.

Por fusión o incorporación a otro Fondo de Empleados.

Por incapacidad o imposibilidad de cumplir el objeto social para el cual fue creado.

Porque los medios que emplee para el cumplimiento de sus fines o por que las actividades que desarrolle sean contrarias a la ley, las buenas costumbres o los principios de la economía Solidaria.

Por haberse iniciado contra el Fondo de Empleados concurso de acreedores.

PARAGRAFO: En los eventos de las causales segunda, cuarta y quinta del presente artículo, la disolución se producirá si han transcurrido los plazos otorgados por el organismo de control y vigilancia del sector solidario, sin haber subsanado la causal o sin haber reunido a la Asamblea General para disponer la disolución.

ARTICULO 95°. LIQUIDADOR. Cuando la disolución haya sido acordada por la Asamblea General, ésta designará a un (1) liquidador para que la efectúe. Cualquiera que sea el origen de la

decisión disolutoria, será registrada ante la entidad que ejerza vigilancia y control de fondos de empleados.

PARÁGRAFO PRIMERO: Ninguna persona que haya ejercido funciones de administración en el periodo inmediatamente anterior dentro del Fondo de Empleados podrá ser nombrada como liquidador de la entidad.

PARAGRAFO SEGUNDO: La aceptación del cargo del liquidador, la posesión y la prestación de la fianza se hará ante el organismo de control y vigilancia del sector solidario, dentro de los términos legales.

PARÁGRAFO TERCERO: El liquidador tendrá la representación legal de la entidad.

ARTICULO 96°. LIQUIDACIÓN. Disuelto el Fondo de Empleados, 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 su razón social deberá adicionarse con la expresión " En Liquidación".

La disolución deberá ser puesta en conocimiento del público en general, mediante aviso publicado en un periódico de circulación regular en donde el Fondo de Empleados tenga asociados.

PARÁGRAFO: La disolución del Fondo de Empleados cualquiera que sea el origen de la decisión, será registrada por el organismo de control y vigilancia del sector solidario.

ARTICULO 97°. DESIGNACIÓN DEL LIQUIDADOR. La designación del liquidador, su aceptación, posesión, prestación de fianza, informe a los acreedores, reunión de los asociados,

exigibilidad de las obligaciones, inembargabilidad de bienes, deberes y honorarios y prelación de créditos, se registrarán en su orden a lo establecido en las normas legales vigentes para los fondos de empleados y las entidades de la economía solidaria y en lo no contemplado en estas se regirá por lo establecido en la legislación comercial y de preferencia en las estipulaciones contempladas para las sociedades limitadas.

ARTICULO 98. FUNCIONES: Serán funciones de éste las siguientes:

Concluir las operaciones pendientes al tiempo de la disolución.

Formar inventario de los activos patrimoniales, de los pasivos de cualquier naturaleza, de los libros, de los documentos y papeles.

Exigir cuenta de su administración a las personas que hayan manejado intereses de la entidad y no hayan obtenido él paz y salvo correspondiente.

Liquidar y cancelar las cuentas de la entidad 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 de Empleados.

Presentar cuentas periódicas de su mandato y al final de la liquidación.

Presentar estado de liquidación cuando los asociados lo soliciten.

Los demás que se deriven de la naturaleza de la liquidación y del propio mandato.

ARTICULO 99. INFORMES: El liquidador deberá informar a los acreedores y a los asociados el estado de liquidación mediante informes mensuales que serán fijados en la sede del Fondo de Empleados, o en las oficinas en que se esté llevando a cabo la liquidación.

PARÁGRAFO: No obstante los asociados podrán reunirse cuando lo estimen conveniente para conocer el estado de la liquidación o dirimir las discrepancias que se presenten. La convocatoria se hará por el veinte (20%) por ciento de los asociados en el momento de la disolución.

ARTICULO 100. HONORARIOS: Los honorarios del liquidador serán fijados por la Asamblea General en el mismo acto de su nombramiento, cuando la designación la haya hecho el organismo de control y vigilancia del sector solidario este será el encargado de señalar su monto.

ARTICULO 101. PRELACION DE PAGOS: En la liquidación del Fondo de Empleados se procederá al pago de conformidad con el siguiente orden de prelación:

Gastos de la 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.

ARTICULO 102. ADJUDICACIÓN DEL REMANENTE. Los remanentes de la liquidación serán transferidos a una institución privada sin ánimo de lucro que preste servicios de carácter social a los trabajadores, la cual será designada por la Asamblea General de disolución y liquidación.

CAPITULO XIV

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 103°. APROBACIÓN DE REFORMAS ESTATUTARIAS. Las reformas estatutarias sólo podrán hacerse en Asamblea General y deberán contar con el voto favorable de por lo menos el setenta por ciento (70%) de los asistentes hábiles o de los delegados presentes.

ARTICULO 104°. ENVÍO DE PROYECTOS DE REFORMA. Las reformas estatutarias proyectadas por la Junta Directiva serán enviadas a los asociados con una antelación de quince (15) días hábiles a la fecha de reunión de la Asamblea General. Las reformas propuestas por los asociados deberán ser presentadas a más tardar el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. La Junta Directiva estudiará estas reformas y las hará conocer de los asociados en la oportunidad prevista para las reformas propuestas por la Junta Directiva, con su respectivo concepto.

ARTICULO 105°. IMPUGNACIÓN DE DECISIONES. Los conflictos que se presenten por causa o con ocasión de decisiones adoptadas por la Asamblea General o la Junta Directiva, serán dirimidos ante la justicia ordinaria.

ARTICULO 106°. REVALORIZACIÓN DE APORTES. La Junta Directiva reglamentará el procedimiento para mantener el poder adquisitivo constante de los aportes sociales, así como lo relacionado con la constitución de un fondo de amortización de aportes sociales.

ARTICULO 107°. REGLAMENTOS. El presente estatuto será reglamentado por la Junta Directiva con el objeto de facilitar su aplicación en el funcionamiento interno del Fondo de Empleados y la eficaz prestación de los servicios institucionales.

ARTICULO 108°. VACÍOS. Los casos no previstos en el presente estatuto se resolverán conforme a lo establecido en la legislación vigente para fondos de empleados, para entidades de la economía solidaria, en los principios de la economía solidaria, en las disposiciones generales sobre asociaciones, fundaciones y sociedades que por su naturaleza sean aplicables a los Fondos de Empleados.

Los anteriores estatutos fueron reformados y aprobados en Asamblea General Ordinaria