

PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DEL FONDO DE EMPLEADOS EN LA
EMPRESA TODOMAR CHL MARINA. S.A.S

JIMENEZ ARRIETA MERCEDES

TORRES GRAU MABEL

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CARTAGENA

2013

PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DEL FONDO DE EMPLEADOS EN LA
EMPRESA TODOMAR CHL MARINA. S.A.S

JIMENEZ ARRIETA MERCEDES

TORRES GRAU MABEL

Monografía de grado para optar por el título de administrador de empresas

Asesor

JORGE MORENO DONOSO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CARTAGENA

2013

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Cartagena de Indias, D. T. y C., 11 de Abril de 2013

Dedicamos el presente trabajo a Dios por su misericordia al permitirnos realizar este trabajo con mucho esmero y amor, venciendo cada uno de los obstáculos y dificultades presentadas, por el entendimiento y la sabiduría que nos dio para desarrollar cada tema de este proyecto y por habernos puesto en nuestro camino a aquellas personas que han sido soporte en el desarrollo de nuestro estudio.

A nuestras madres, que nos dieron la vida y quienes hoy no nos acompañan en ésta meta alcanzada, pero que llevamos en nuestro corazones y quienes fueron el pilar de nuestra formación y la inspiración para seguir adelante.

A la Universidad y al cuerpo de docentes, por habernos dado la oportunidad de realizar nuestro sueño de profesionalizarnos en la carrera de Administración de Empresas.

A la Empresa Todomar CHL Marina S.A.S, que nos brindo su confianza, al permitirnos realizar el proyecto final de la carrera de Administración de Empresas, y facilitarnos las herramientas necesarios para desarrollar la investigación dentro de sus instalaciones.

A mi compañera por el apoyo mutuo en nuestra formación profesional y la comprensión que demostró en cada una de las adversidades que se presentaron para la realización de éste proyecto.

A nuestra familia,

Por el precioso apoyo y tiempo que nos permitieron utilizar en el logro de esta meta alcanzada.

A los amigos.

Por la energía y positivismo que nos impregnaron para continuar cada día sin desmayar en nuestros propósitos de superación.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	15
1. TEMA DE INVESTIGACIÓN	16
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
2.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
2.2. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	18
2.3. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	18
2.3.1. Delimitación espacial	18
2.3.2. Delimitación temporal	18
2.3.3. Delimitación conceptual	18
3. JUSTIFICACIÓN	19
4. OBJETIVOS	20
4.1. OBJETIVO GENERAL	20
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
5. MARCO REFERENCIAL	22
5.1. ESTADO DEL ARTE	22
5.2. MARCO HISTÓRICO	22
5.3. MARCO TEÓRICO	24
5.4. MARCO JURÍDICO	31
6. ASPECTOS METODOLÓGICOS	35
6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	35
6.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	35
6.3. FUENTES DE INVESTIGACIÓN	36
6.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	36
6.4.1. Hipótesis	36
6.4.2. Variables	37
6.4.2.1 Variables independiente	37
6.4.2.2 Variables dependiente 1	37

6.4.2.3 Variables dependiente 2	37
6.4.2.4 Variables dependiente 3	37
6.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	38
6.5.1. Descripción de la población	38
6.5.2. Diseño de la muestra como la población objeto de la investigación	38
6.6. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	38
6.6.1. Observación directa y estructurada	39
6.6.2. Encuesta	39
6.6.2.1 Diseño y modelo de la encuesta	39
6.6.2.1.1 Diseño	39
6.6.2.1.2. Modelo de la encuesta	40
6.6.2.2 Resultados de la encuesta	41
6.6.2.3. Procesamiento de la información	42
6.6.2.4. Importancia del ahorro	42
6.6.2.5. Disponibilidad de ahorro	43
6.6.2.6. Porcentaje de ahorros	44
6.6.2.7. Importancia del ahorro más beneficios adicionales	45
6.6.2.8. Necesidad de crédito	45
6.6.2.9. Aspectos importantes del crédito	46
6.6.2.10. Importancia de la constitución del fondo de empleados	46
6.6.2.11. Ingreso al fondo de empleados	47
6.6.2.12. Servicios a ofrecer	47
6.6.2.13. Participar en junta directiva	48
6.6.2.14. Conformación junta directiva	48
6.6.2.15. Ahorro actual	48
6.6.2.16. Formas de ahorros	49
6.2.6.17. Créditos actuales	49

6.6.2.18. Tipos de crédito	50
6.6.2.19. Compra de cartera	51
7. RESULTADOS ESPERADOS	53
7.1 DIRECTOS	53
8. CREACION Y ORGANIZACIÓN FONDO DE EMPLEADOS	54
8.1. VISION MISION Y CULTURA ORGANIZACIONAL	54
8.1.1. Misión	54
8.1.2. Visión	54
8.1.3 Cultura organizacional	54
8.2. POLITICAS FONDO DE EMPLEADOS	55
8.3. PRODUCTOS Y SERVICIOS	55
8.4. DISTRIBUCION DE LOS RECURSOS	58
8.5. VIABILIDAD DEL PROYECTO	58
8.6. ANALISIS FINANCIERO	58
8.6.1. Patrimonio	59
8.6.2. Ingresos fijos mensuales	60
8.6.3. Donaciones mensuales en efectivo	61
8.6.4. Donaciones en especies	61
8.7. GASTOS FIJOS MENSUALES	61
8.7.1. Salarios y honorarios	61
8.7.2. Gastos en papelería, gastos cajas menores	62
8.8. PROPUESTA DE ACTIVIDADES PARA INCREMENTAR EL PATRIMONIO DEL FONDO DE EMPLEADOS EN EL PRIMER AÑO	62
8.8.1. Propuesta de suministro de almuerzo a los empleados	62
8.8.2. Propuesta de un bingo anualmente	63
8.8.3. Propuesta de paseo familiar	63
8.8.4. Rifa anual	63
8.9. PROYECCION FINANCIERA	64
8.9.1. Inversión y fuente de financiamiento	64

8.9.2. Inversiones	64
8.10. PRESUPUESTO DE INGRESOS	66
8.10.1. Presupuesto de costos actividades y gas generales	66
8.10.2. Presupuestos de gastos	67
8.10.3. Detalle de la nomina y factor prestacional en Colombia	68
8.10.4. Estado de resultados	68
8.10.5. Detalle de la distribución normativa de los excedentes	69
8.10.6. Balance general del proyecto	69
8.10.7. Flujo de caja proyectado	70
8.10.8. Evaluación financiera	71
8.10.8.1. Valor presente neto (VPN)	72
8.10.8.2. Tasa interna de retorno (TIR)	72
8.10.8.3. El periodo de recuperación de la inversión	73
8.11. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	73
8.11.1. Asamblea general de socios	74
8.11.2. Junta directiva	75
8.11.3. Gerente	75
8.11.4. Revisor fiscal	75
8.11.5. Comité de control social	76
8.11.6. Comité de crédito	76
8.11.7. Comité educativo	76
8.11.8. Comité de solidaridad	76
8.12. ORGANIGRAMA “FONDETOD0”	77
8.13. ESTATUTO FONDO DE EMPLEADOS DE TODOMAR CH L MARINA S.A.S. “FONDETOD0”	78
9. CONCLUSIONES	115
10. BIBLIOGRAFÍA	

LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Resultado de la encuesta.....	44
Tabla 2. Disponibilidad de ahorro.....	45
Tabla 3. Importancia del ahorro.....	45
Tabla 4. Porcentajes de ahorro.....	46
Tabla 5. Importancia del ahorro.....	47
Tabla 6. Necesidad de solicitar el crédito.....	48
Tabla 7. Aspectos importantes del crédito.....	48
Tabla 8. Ingresos al fondo de empleados.....	49
Tabla 9. Participación en junta directiva.....	50
Tabla 10. Ahorro actual.....	51
Tabla 11. Créditos actuales.....	52
Tabla 12. Tipos de créditos.....	52
Tabla 13. Detalle de inversión en activos.....	71
Tabla 14. Diferidos.....	71
Tabla 15. Presupuesto de ingresos.....	72
Tabla 16. Presupuesto de costos y gastos.....	73
Tabla 17. Presupuesto de gastos de administración.....	73
Tabla 18. Detalle de la nómina y factor prestacional en Colombia.....	74
Tabla 19. Estado de resultados proyectados.....	75
Tabla 20. Distribución de excedentes.....	75

Tabla 21. Balance general proyectado.....	77
Tabla 22. Flujo de caja proyectado.....	78
Tabla 22. Flujo de caja libre del proyecto de inversión (Método indirecto).....	79
Tabla 23. Organigrama FONDETOD0.....	85

GLOSARIO

- Estatutos: Reglamento ordenanza o conjunto de normas legales por las que se regula el funcionamiento de una entidad o de una colectividad.
- Asociados: Unir a una persona, entidad o cosa con otra u otras para un fin determinado.
- Solidaridad: Sentimiento compartido por una pluralidad de individuos, de pertenecer a un mismo grupo social.
- Comité: Conjunto de personas elegidas para desempeñar una labor determinada en representación de un colectivo.
- Asamblea: Reunión de numerosas personas convocadas para un fin.
- Junta directiva: Conjunto de personas nombradas para dirigir asuntos de una colectividad, donde pueden aprobar, reglamentar aspectos importantes sobre algo determinado.
- Aportes: Entrega o suministro de lo necesario para el logro de un fin.
- Convocatoria: Anuncio o escrito con que se convoca a varias personas.

RESUMEN

Este trabajo de investigación se realizó con el fin de proponer la creación de un fondo de empleados en la empresa Todomar CHL Marina S.A.S, donde se aplicaron unas encuestas para conocer las necesidades de los futuros asociados y la viabilidad de este fondo dentro de la compañía.

Se concluyó que es posible y beneficioso el proyecto presentado y finalmente se planteo la constitución del fondo de empleados según la normatividad legal, si se llevan los pasos fielmente al proyecto presentado se obtendrá una entidad solidaria con éxito para los empleados de la compañía.

Palabras Claves:

Fondo de empleados, ahorro, economía solidaria, bienestar laboral y familiar.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como propósito la propuesta de la creación de un Fondo de Empleados en la empresa TODOMAR CHL MARINA S.A.S.; buscando mejorar las condiciones socio-económicas de los trabajadores y sus familias.

Esta investigación ha sido dividida en dos grandes capítulos; el primero muestra la metodología del trabajo como son los objetivos, el planteamiento del problema, la justificación, estado del arte; el segundo capítulo nos muestra la estructura organizacional como es la asamblea general, la junta directiva, el representante legal, revisor fiscal, los comités de control, el organigrama y los estatutos, todo esto dentro de la normatividad legal de los fondos de empleados para cumplir con sus propósitos sociales y económicos para llevar la debida administración y control.

Confiamos que este trabajo de grado realizado con gran esmero para la empresa Todomar CHL Marina S.A.S. sea un proyecto de gran acogida entre los futuros y posible asociados, ya que el estudio de aceptabilidad es del 99%; por lo tanto la puesta en marcha se constituirá en un polo generador de bienestar y desarrollo económico para los asociados, la empresa y sus directivos.

1. TEMA DE INVESTIGACIÓN

PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DEL FONDO DE EMPLEADOS EN LA
EMPRESA TODOMAR CHL MARINA. S.A.S

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La propuesta para la creación de un Fondo de Empleados en la empresa TODOMAR CHL MARINA. S.A.S surgió a raíz de las necesidades económicas apremiantes y continuas que aquejan a los empleados de la compañía en materia de educación, salud, vivienda, recreación y otras áreas, y a la urgencia impostergable de mejorar su calidad de vida. Estas necesidades económicas, que la empresa no ha podido suplir completamente, han obligado a los empleados a recurrir a fuentes externas de financiamiento, llevándolos a diligenciar créditos con entidades bancarias y sometiéndose a largos trámites, a condiciones de crédito muy rigurosas y a pagar tasas de interés muy altas, situación que ha provocado no sólo la pérdida del sentido de pertenencia hacia la empresa, sino también el desánimo laboral generalizado.

Para ayudar a mejorar este clima empresarial y particular de cada uno de los empleados, los investigadores diseñaron la propuesta para la creación de un Fondo de Empleados, el cual se encargaría de captar aportes en calidad de ahorro por parte de los empleados, para luego rotarlos en diferentes líneas de crédito entre los mismos asociados, sin trámites engorrosos y con bajas tasas de interés. La rentabilidad generada por los créditos se utilizaría a corto plazo para reinvertir en el aumento del capital y en el sostenimiento del Fondo de

Empleados, y para seguir asistiendo con eficiencia y calidad las necesidades del empleado y de su grupo familiar.

2.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué procesos organizacionales y administrativos deben implementarse para crear un Fondo de Empleados en la empresa TODOMAR CHL MARINA S.A.S. que satisfaga cabalmente las necesidades de sus empleados?

2.2 SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA

- ¿Qué requerimientos legales son necesarios para la creación de un Fondo de empleados?
- ¿Cuáles son los servicios y mecanismos adecuados para el funcionamiento eficaz del Fondo de Empleados en la empresa TODOMAR CHL MARINA S.A.S.?
- ¿Qué aspectos específicos para la creación de cada comité deben consignarse en los estatutos reglamentarios para la constitución del Fondo de Empleados?

2.3 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

2.3.1 Delimitación espacial. Este estudio se realizará en la ciudad de Cartagena de Indias, en la empresa TODOMAR CHL MARINA S.A.S, cuya Sede Administrativa y Comercial se encuentra ubicada en el barrio Bocagrande Cra. 2ª #15-364, y el área de producción en el barrio Albornoz, Kilometro 2, Cra. 56 #5-77, vía a Mamonal, Zona Industrial de Cartagena de Indias, Colombia.

2.3.2 Delimitación temporal. La presente investigación tendrá lugar durante los meses de mayo de 2012 a marzo de 2013.

2.3.3 Delimitación conceptual. La conceptualización se basará en la realización de un estudio de procesos organizacionales establecidos en la legislación Colombiana para crear Fondos de Empleados, aplicado en la empresa TODOMAR CHL MARINA S.A.S. La información se obtendrá en las oficinas de Bocagrande y en la sede de Albornoz, con los empleados y personal administrativo de ésta compañía. Los datos se recolectarán para ser analizados y verificar la viabilidad de la propuesta de creación del Fondo de empleados.

3. JUSTIFICACIÓN

Los Fondos de Empleados son asociaciones de personas que laboran en una misma compañía. A través de ellos se fomenta el ahorro entre los asociados de una forma organizada y se trabaja por el bienestar común, teniendo en cuenta sus necesidades particulares. Forman parte del sector de la Economía Solidaria, razón por la cual debe primar en ellos la solidaridad, el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo; los asociados tienen voz y voto, y deben respetar los parámetros reglamentarios que se encuentran consignados en los estatutos y en el Acta de Constitución del Fondo de Empleados.

La propuesta para la creación de un Fondo de Empleados en la empresa TODOMAR CHL MARINA. S.A.S incentivará una cultura del ahorro y exaltará un valor tan importante como es la solidaridad del grupo dentro de la organización. Igualmente, servirá para dinamizar las propuestas de proyectos productivos a un futuro cercano, y permitirá a los asociados recibir servicios económicos oportunos con cierta facilidad, mejorando de esta manera su calidad de vida y la de su grupo familiar, propiciará además procesos de desarrollo para fortalecer el espíritu emprendedor a través de la autogestión, generando beneficios tanto a los empleados como a la compañía. Los asociados estarán ligados por intereses y necesidades comunes y tendrán igualdad de derechos y obligaciones, cumpliendo de esta manera con los fines primordiales de un fondo de empleados.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar a través de procesos organizacionales y administrativos la creación de un Fondo de Empleados en la empresa Todomar CHL Marina S.A.S para beneficio común de los empleados y de la compañía.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la viabilidad para constituir un fondo de empleados dentro de la empresa Todomar CHL Marina S.A.S.
- Definir los productos y servicios que ofrecerá el fondo para mejorar la calidad de vida de los asociados y su grupo familiar.
- Establecer las necesidades logísticas que garanticen su buen funcionamiento y la ubicación del mismo.
- Realizar el diseño de la estructura administrativa para el Fondo de Empleados.

- Diseñar los estatutos y reglamentos del Fondo de empleados de acuerdo a la normatividad vigente.
- Identificar los pasos para la puesta en marcha del fondo de empleados.

5. MARCO REFERENCIAL

5.1 ESTADO DEL ARTE

En la propuesta realizada en la Institución Universitaria Ceipa, en su Facultad de Administración, encontramos una investigación similar a la que las investigadoras presentan. “Proyecto de investigación para la propuesta de la creación de un fondo de empleados para el Banco Agrario de Colombia S.A”, y ella concluye que el éxito de un fondo de empleados radica en que los asociados son lo más importante para un fondo de empleados, y que estos deben tener una preparación en educación cooperativa y educación social, al igual que la Junta Directiva del Fondo, para poder administrar de la mejor manera los recursos y por ende que el fondo tengan mayores beneficios.

5.2. MARCO HISTORICO

TODOMAR CHL MARINA S.A.S. es una empresa del sector marino, con 15 años de experiencia, dedicada al parqueo, fabricación y comercialización de embarcaciones menores, reparación y mantenimiento de embarcaciones, comercialización de motores fuera de borda y motores internos, venta de accesorios marinos y accesorios para embarcaciones. Ha desarrollado cascos muy eficientes para ser utilizados en diferentes mercados comerciales como en el transporte de pasajeros, la recreación, ambulancias, buceo, rescate, seguridad y deportes náuticos. En sus talleres se fabrican embarcaciones de diferentes tamaños, que oscilan entre los 28 y los 53 pies.

Dos años después de su fundación, la empresa dirigió sus actividades hacia la fabricación de embarcaciones, que en la actualidad es considerada su principal actividad. TODOMAR CHL MARINA S.A.S. se constituyó en empresa el 23 de mayo de 1997 e inició sus labores con 32 empleados, de los cuales 10 laboraban en la parte administrativa y 22 en la parte productiva de la compañía. TODOMAR CHL MARINA S.A.S. abrió sus puertas con una clientela y una infraestructura que en gran parte le pertenecía a la antigua compañía Todomar Ltda.

Cuando la nueva compañía inició sus labores, tomó algunos empleados de la antigua Marina bajo un contrato de sucesión. Estos empleados habían suscrito con la antigua empresa un Pacto Colectivo, que les brindaba muchas prebendas y auxilios para aliviar sus dificultades económicas y familiares. La nueva empresa TODOMAR CHL MARINA S.A. se constituyó con un número de socios mucho más grande, con un propósito decidido de ampliar fronteras y con un tipo de sociedad y políticas diferentes a la anterior empresa Todomar Ltda., por lo que el Pacto Colectivo perdió vigencia. Actualmente la empresa cuenta con 18 empleados indirectos y 87 empleados fijos, de los cuales 18 pertenecen a la parte administrativa y 69 a la parte productiva y de servicios, y no cuentan con auxilios ni pactos que alivien la carga familiar.

5.3 MARCO TEÓRICO.

Fondo de empleados. Los Fondos de Empleados son empresas asociativas de derecho privado, sin ánimo de lucro, de responsabilidad limitada, con un número de asociados y capital variable e ilimitado, constituidos por trabajadores dependientes y subordinados, que persiguen el bien común para los asociados y su grupo familiar. Su fuente de ingreso fijo es el ahorro de los asociados, el cual es utilizado para hacer préstamos a éstos mismos con un interés muy bajo¹.

El desarrollo vertiginoso que ha tenido el sector solidario en Colombia y su importancia ante la educación, la salud, el transporte, la recreación, la economía solidaria y la cultura, lo han consolidado como un modelo empresarial que beneficia a un amplio sector de la población colombiana. Según estadísticas de Dansocial, en el país operan 8.970 entidades del sector de la economía solidaria, de las cuales 6.877 son cooperativas, 1.866 son fondos de empleados y 227 corresponden a asociaciones mutuales, la mayoría de las cuales cumplen funciones públicas y por lo tanto en los aspectos archivísticos están reguladas

¹ <http://www.gerencie.com/aspectos-generales-sobre-los-fondos-de-empleados.html>

conforme a lo dispuesto en el ámbito de aplicación del artículo 2º de la Ley 594 de 2000, Ley General de Archivo².

Los fondos de empleados son organizaciones jóvenes que se formaron en la década de los 80, nacieron de manera informal, con la idea de algunas personas de reunir unos ahorros mes tras mes hasta llegar al fin de año y en el mes de diciembre repartirse el dinero y disponer de este recurso para la celebración, estas organizaciones fueron llamadas “Natilleras” que con el paso del tiempo se convirtieron en lo que hoy llamamos fondo de empleados. Igualmente, en algunas empresas los empleadores fueron consolidando esta costumbre y para suplir de créditos a sus trabajadores vislumbraron la posibilidad de crear un fondo común, con dinero no sólo del patrón o de la empresa, sino con la participación de los trabajadores. Es así, como una vez creado el Decreto Ley 1481 en 1989, el patrono puede colaborar en la creación del Fondo de Empleados, también pueden inspeccionar y vigilar los recursos asignados por una parte y la cohesión que este tipo de asociaciones genera. Este tipo de asociaciones tomo un rol importante dentro de las otras formas asociativas sin ánimo de lucro reconocidos a partir de la ley 79/88. A partir de 1998 estos organismos asociati-

²Archivo General de la Nación, Seminario de Archivos del sector solidario y cooperativo, Bogotá, 2007, pág 1.

vos hacen parte del sector de la Economía Solidaria según lo señalado en el párrafo segundo del artículo sexto de la Ley 454/98³.

Organización de los fondos de empleados. Los fondos de empleados son organizaciones de derecho privado y sin ánimo de lucro que pertenecen a la economía solidaria y que están constituidas por personas libres, trabajadores dependientes y subordinados de una misma empresa. El reto primordial de estas organizaciones es el de mejorar la calidad de vida de los asociados. En cumplimiento de este propósito se conjugan diversos factores que se rigen en bandera de la organización, entre los cuales se destacan el valor de la cooperación, la solidaridad mutua y la promoción de la cultura del ahorro, y que tienen como meta el bienestar general y particular de los asociados.

Los Fondos de Empleados no son contribuyentes del impuesto de renta y complementarios mientras no desarrollen actividades industriales o comerciales, y son administrativos y controlados por sus propios asociados.

Creación del fondo de empleados. Para desarrollar con éxito la propuesta de un fondo de empleados en la empresa Todomar CHL Marina S.A.S es preciso que se cumplan cinco requisitos fundamentales:

- a) Conformar un grupo de 10 o más empleados de la compañía que deseen hacer parte del Fondo de Empleados y que actúen como copartícipes en la constitución del ente; nombrar un comité organizador;

³<http://www.fagas1.com/fagas/Home/Historia.aspx>

tomar un curso mínimo de 20 horas sobre Economía Solidaria, dictado por una entidad acreditada (Departamento Administrativo Nacional de Economía Solidaria, Dansocial), y por último elaborar los estatutos por los cuales se registrará el Fondo de Empleados.

- b) Procedimiento. Convocar a la Asamblea de Constitución para nombrar al Presidente y Secretario de la Asamblea, elegir los miembros de la Junta Directiva, el Representante Legal, el Comité de Control Social y el Revisor Fiscal; definir el nombre del Fondo de Empleados y los aportes sociales; aprobar los estatutos y elaborar el Acta de Constitución debidamente firmada por el Presidente y el Secretario de la Asamblea, y de todos los asociados fundadores (La administración del Fondo de Empleado será ejercida por la Asamblea General, la Junta Directiva y el Gerente).
- c) **Registro ante la Cámara de Comercio.** Para obtener el registro como Empresa sin Ánimo de Lucro ante la Cámara de Comercio es necesario presentar los siguientes documentos:
- Actas de Asamblea de Constitución, aportes, aceptación de cargos suscritos por Presidente y Secretario de la Asamblea y de todos los que conforman el fondo de empleados.
 - Copia de los Estatutos firmados por los asociados y por el Presidente y Secretario de la Asamblea.
 - Diligenciar el formulario del Registro Único Empresarial de la Cámara de Comercio.
 - Diligenciar el formulario adicional de registro con otras entidades.
 - Diligenciar el formulario pre-Rut, que se encuentra en la página de la Dian o reclamarlo en las mismas oficinas de esta entidad.

d) **Solicitud de inscripción ante la Dian.** El Representante Legal de la entidad debe solicitar el Registro Único Tributario (RUT), al igual que la autorización de facturación. Para este trámite se debe presentar el Certificado de Existencia y Representación Legal, expedido por la Cámara de Comercio.

e) **Control de legalidad.** El control de legalidad se tramita ante la Superintendencia de Economía Solidaria, Super solidaria, con los siguientes documentos:

- Original del acta de Asamblea de Constitución y estatutos firmado por Presidente y Secretario de la Asamblea.
- Certificado general del curso básico , de veinte horas, dictado por una organización acreditada.
- Certificado de Existencia y Representación Legal, expedido por la Cámara de Comercio.
- Constancia de pago de los aportes iniciales.
- Certificación del Representante Legal en la cual conste que el Revisor Fiscal no es asociado.
- Certificado de antecedentes disciplinarios del Revisor Fiscal.
- Certificado de Existencia y Representación Legal de la empresa donde laboran los asociados.

Los anteriores documentos se escanean en un formato de archivo tif, se almacenan en un CD, adicionando el formato de trámites debidamente diligenciado y se entregan en las oficinas de la Super solidaria.⁴

4. Folleto expedido por Dansocialy Unión Nacional de Economía Solidaria.

Características de los fondos de empleados según la ley 1489 en su artículo segundo nombra las siguientes características:

- Que se integren los trabajadores asalariados de una misma compañía.
- Que la asociación y el retiro sean voluntarios.
- La igualdad de derechos de participación y decisión de los asociados sin consideración a sus aportes así como obligaciones (Art. 6 numeral 4, Ley 454/98)
- Que presten beneficios a los asociados.
- Que establezcan la irrepartibilidad de sus reservas sociales y en caso de liquidación, la del remanente patrimonial.
- Que destinen sus excedentes a la prestación de servicios de carácter social al crecimiento de sus reservas y fondos.
- Que su patrimonio sea variable e ilimitado.
- Que se constituyan con duración indefinida.
- Que fomenten la solidaridad y los lazos de compañerismo entre los asociados.
- Tener establecido un vínculo asociativo, fundado en los principios y fines contemplados en la Ley 454 de 1998 y su modificatorio, Decreto ley 1391 de 2010.

Economía solidaria. Según la ley 454 de 1998, emanada por el Congreso de la Republica, en su artículo 2º. Define la economía solidaria como el 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.

Principios de la economía solidaria .Artículo 4° de la Ley 454 de 1998:

- 1) El ser bueno, su trabajo y mecanismo de cooperación tienen primacía sobre los medios de producción.
- 2). Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.
- 3) Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.
- 4) Adhesión voluntaria, responsable y abierta.
5. Propiedad asociativa y solidaria sobre los medios de producción.
6. Participación económica de los asociados, en justicia y equidad.
7. Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.
8. Autonomía, autodeterminación y autogobierno.
9. Servicio a la comunidad.
10. Integración con otras organizaciones del mismo sector.

Fines de la economía solidaria. (Artículo 5° de la ley 454 de 1998)

- Promover el desarrollo integral del ser humano.
- Generar prácticas que consoliden una corriente vivencial de pensamiento solidario, crítico, creativo y emprendedor como medio para alcanzar el desarrollo y la paz de los pueblos.

- Contribuir al ejercicio y perfeccionamiento de la democracia participativa.
- Participar en el diseño y ejecución de planes, programas y proyectos de desarrollo económico y social.
- Garantizar a sus miembros la participación y acceso a la formación, el trabajo, la propiedad, la información, la gestión y distribución equitativa de beneficios sin discriminación alguna.

5.4 MARCO JURÍDICO

Leyes y decretos. La Superintendencia de la Economía Solidaria tiene entre sus funciones la de instruir a las entidades vigiladas sobre la manera como deben cumplirse las disposiciones que rigen su actividad y fijar los criterios jurídicos que faciliten el cumplimiento de tales normas.

- **El Decreto Ley 1481 de 1989:** Por el cual determina la naturaleza, características, constitución, regímenes internos de responsabilidad y sanciones y se le dictan medidas para el fomento de los fondos de Empleados (ANALFE) y las características de los Fondos de Empleados en el artículo 2° incisos 1, 2, 3 y 4.
- **Ley 454 de 1998:** “Por medio de la cual se modifica el Decreto Ley 1481 de 1989 y se dictan otras disposiciones.” 72 artículos se conservan casi intactos en su totalidad, tal y como fueron expedidos originalmente, con excepción de unos pocos preceptos relativos a la obtención de personería jurídica y registro. Mediante ésta ley se reglamenta el sector de la economía solidaria.

- **El Decreto Ley 1391 de 2010:** Por medio de la cual se modifica el Decreto-ley 1481 de 1989 y se dictan otras disposiciones, a saber:
 - ✓ Artículo 2°, en el cual se establece el *Vínculo de Asociación*.
 - ✓ Artículo 3°. *Aplicación del excedente*. Adiciónese el artículo 19 del Decreto-ley 1481 de 1989, con el siguiente numeral: 2. El diez por ciento (10%) como mínimo para crear un fondo de desarrollo empresarial solidario, en cada fondo de trabajadores, el cual podrá destinarse a los programas aprobados por más del cincuenta por ciento (50%) de la asamblea de asociados o delegados según sea el caso.
 - ✓ El artículo 4°. Los Fondos de Empleados podrán ser constituidos por trabajadores dependientes, trabajadores asociados o por servidores públicos. (1) **Parágrafo:** Para los efectos de la presente ley, podrán ser asociados las personas que presten servicios a las empresas que generan el vínculo común de asociación, independientemente de la forma de vinculación.
 - ✓ Artículo 10°. Modifica el Artículo 69 del Decreto ley 1481 de 1989, así: Las materias y situaciones no reguladas en la presente ley ni en sus decretos reglamentarios, se resolverán aplicando las disposiciones legales vigentes para las entidades de la economía solidaria y, en subsidio, las previstas en el Código de Comercio para

sociedades, siempre y cuando no se afecte la naturaleza de los fondos de empleados, ni su carácter de no lucrativos.

Entidades reguladoras de los fondos de empleados. Los fondos de empleados como organizaciones que emergen de las empresas, se ubican en un sector muy importante de la Economía del país, como es el Sector de la Economía Solidaria. Este marco legal brinda el soporte requerido para que las empresas y sus trabajadores se organicen y lideren los procesos que permitan la asociación y conformación de fondos de empleados, La entidad gubernamental que regula las empresas del sector solidario en Colombia se llama Dansocial quien a través de sus redes intersectoriales, interregionales e interinstitucionales brinda apoyo para la promoción, formación, investigación, fomento, protección, fortalecimiento y estímulo del desarrollo empresarial, científico y tecnológico de la Economía Solidaria, y congrega a directivos y estudiantes de las universidades en torno al sector solidario. Por ello, los investigadores consideran que las condiciones están dadas para la puesta en marcha de esta propuesta de creación del Fondo de Empleados en la compañía TODOMAR CHL MARINA S.A.S, el cual se constituirá en un polo generador de bienestar y desarrollo económico.

Dansocial. En Colombia según la Ley 454 de 1998 El Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria DANSOCIAL, entidad del estado, tiene como

misión dirigir y coordinar la política estatal para la promoción, planeación, protección, fortalecimiento y desarrollo de las organizaciones de la economía solidaria. Promover la cultura de la **solidaridad** y la **asociatividad**, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos.

Analfe. Asociación Nacional de Fondos de Empleados, Es el ente que agrupa a los fondos de empleados en Colombia, con más de 24 años de vida jurídica, es el único organismo gremial del Sector de la Economía Solidaria que en Colombia representa a los Fondos de Empleados, facilita los instrumentos técnicos, sociales, económicos financieros y desarrolla el pensamiento empresarial en las mismas, para el cumplimiento de la vocación social, propia de este tipo de organizaciones.⁵

5. http://www.analfe.org.co/nuestraorg/h_s.htm

6. ASPECTOS METODOLÓGICOS

6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Los procesos de investigación en el pregrado de Administración de Empresas sólo pretenden describir relaciones de causa efecto. Por tal razón, la Propuesta para la creación del fondo de empleados en la empresa TODOMAR CHL MARINA S.A.S. es una investigación de tipo descriptivo. A través de ella se busca conocer a fondo la situación actual de la empresa y las actitudes predominantes de la población objeto de estudio, a través de la descripción exacta y sistemática de las actividades, procesos y personas involucradas, de acuerdo al planteamiento del problema.

6.2 MÉTODODE INVESTIGACIÓN

El método utilizado en esta investigación será el de análisis. Se iniciará con la identificación de cada uno de las variables que permitirían diseñar un proceso organizativo para crear un fondo de empleados en la empresa TODOMAR CHL MARINA S.A.S.

6.3 FUENTES DE LA INFORMACION

Fuentes primarias. La principal fuente de información de la investigación son las encuestas que se le aplicarán a la población que conforma la muestra, en este caso los empleados de la Compañía Todomar CHL Marina S.A.S, quienes carecen de una cultura de ahorro y se encuentran sumamente desmotivados por la imposibilidad de acceder a créditos de manera fácil e inmediata.

Fuentes secundarias. Esta investigación también se basó en el estudio de diferentes Fondos de Empleados debidamente constituidos a través de la información suministrada por diversas fuentes: páginas webs, tesis de Grado titulada *Propuesta para la Creación del Fondo de Empleados en el Banco Agrario de Colombia S.A.* Igualmente, se recurrió a la Ley 1481 de Julio 07 de 1989, que fundamenta los Fondos de Empleados en el país, documentos emanados de la Presidencia de la República y a diversos artículos alusivos al tema publicados en revistas institucionales.

6.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

6.4.1 Hipótesis. La creación de un Fondo de Empleados en una empresa permite solucionar las necesidades económicas de los trabajadores, generar una cultura de ahorro y promover la solidaridad entre sus asociados.

6.4.2 Variables

6.4.2.1. Variable independiente

- Fondo de Empleados

6.4.2.2. Variable dependiente 1

- Necesidades económicas
- Índices de variabilidad:
Educación
Salud
Vivienda
Recreación y deporte.

6.4.2.3. Variable dependiente 2

- Cultura del ahorro
- Índices de variabilidad:
Empleados que devengan 1 o menos de 2 S.M.L.V.
Empleados que devengan 2 S.M.L.V.
Empleados con salario integral

6.4.2.4. Variable dependiente 3

- Solidaridad intergrupal

6.5. POBLACIÓN Y MUESTRA:

6.5.1 Descripción de la Población. La población está conformada por los empleados y los directivos de la empresa Todomar CHL Marina S.A.S. En total son 86 personas, distribuidas de la siguiente manera: 86 empleados fijos, de los cuales 17 pertenecen a la parte administrativa y 69 a la parte productiva y de servicios. Esta población es la directamente beneficiada con la creación del Fondo de Empleados, el cual permitirá la satisfacción y la tranquilidad de los asociados.

6.5.2. Diseño de la muestra como la población objeto de la investigación: Se escogió la población universal, la unidad de análisis la constituyó cada uno de los miembros de la empresa.

6.6 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

A través de las técnicas y los instrumentos pertinentes, los investigadores determinarán las características de las personas que forman parte de la empresa: sus necesidades, expectativas y creencias en cuanto a la organización de la misma, así como el criterio para seleccionar una adecuada muestra, que en el

caso de Todomar CHL Marina SAS vendría a ser el mismo universo poblacional, puesto que el número de empleados es reducido y lo permite.

6.6.1 Observación directa y estructurada. Es directa porque una de las investigadoras es empleada de la empresa objeto de la investigación, lo que permite un acceso más fácil a la información, obteniendo datos precisos y confiables. Es estructurada por cuanto se hizo uso de dos instrumentos de recolección de los datos: cuaderno de notas y entrevista estructurada.

6.6.2 Encuesta. En una investigación descriptiva, es frecuente la utilización de estudios tipo encuesta. Por tal razón los investigadores utilizaron la encuesta para determinar el grado de aceptación respecto a la conformación del Fondo de Empleados, su capacidad y disponibilidad de ahorro, las necesidades y preferencias en el crédito y los servicios que requieren del Fondo. Estos datos una vez recogidos se someterán a análisis para obtener resultados confiables.

6.6.2.1 Diseño y modelo de la encuesta.

6.6.2.1.1 Diseño. Como la población objeto de estudio era reducida y relativamente homogénea, se utilizó un diseño explicativo de encuesta, mediante el cual se buscaba verificar la hipótesis. Se construyeron indicadores observables de cada variable.

De la variable “Fondo de Empleados” se tomaron como indicadores:

- Constitución de un Fondo de Empleados
- Servicios y productos de un Fondo de Empleados
- Hacerse socio de un Fondo de Empleados

De la variable “Necesidades económicas” se tomaron como indicadores:

- Ingresos de los empleados
- Capacidad de pago
- Facilidad de créditos

De la variable “Cultura de ahorro” se tomaron como indicadores:

- Capacidad de ahorro.
- Ventajas del ahorro.

De la variable “Solidaridad intergrupala” se tomaron como indicadores:

- Economía solidaria
- Participación activa en la Asamblea

6.6.2.1.2 Modelo de la encuesta. Por ser de fácil interpretación y decodificación, se redactó un cuestionario de preguntas cerradas de alternativa fija de respuesta, cuyo contenido se expresa a continuación.

6.6.2.2 Resultados de la encuesta

La siguiente tabla muestra los resultados que arrojó la encuesta.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA			
1 IMPORTANCIA DEL AHORRO		9 SERVICIOS	
IMPORTANTE	30	AHORROS Y CREDITOS	359
MUY IMPORTANTE	56	MERCADO ACREDITO	154
		VESTUARIOY HOGAR	71
2.POSIBILIDAD DE AHORRO		EDUCACIÓN	135
SI	84	SERVICIO EXEQUIAL	75
NO	02	OTROS	
3.PORCENTAJE DE AHORRO		10 PARTICIPACION EN JUNTA	
3%	34	SI	60
5%	36	NO	26
10%	16		
Más del 10%	0	11. CONFORMACION JUNTA DIREC.	
3. IMPORTANCIA DEL AHORRO OTRO BENEFICIO		DIRECTIVOS	08
SI	84	OPERATIVOS	01
NO	02	AMBOS	77
4. NECESIDADES DE CREDITO		12. AHORRO ACTUAL.-	
SI	70	SI	25
NO	16	NO	61
6 ASPECTOS IMP. DELCREDITO		13. FORMAS DE AHORRO	
BAJA TASA DE INTERES	23	BANCOS	05
POCA TRAMITOLOGIA	2	FONDO DE EMPLEADOS	81
PLAZOS Y CONDICIONES FLEXIBLEES	4	14. CREDITOS ACTUALES	
TODAS LAS ANTERIORES	57	SI	59
		NO	27

6. IMPORTANCIA CONSTITUCION FONDO DE EMPLEADOS		15. TIPOS DE CREDITOS	
SI	86	ENTIDADES FINANCIERAS	40
NO	0	PRESTAMISTAS	2
8 .INGRESO AL FONDO DE EMPLEADOS		TARJETAS DE CREDITO	9
SI	85	CREDITOS PERSONALES	4
NO	1	ALMACEN DE CADENA	4
		NINGUNO	27
		16. COMPRA DE OBLIGACIONES	58
		SI	
		NO	28

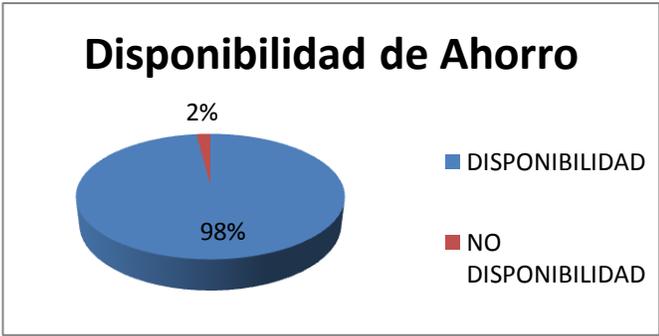
6.6.2.3. Procesamiento de la Información. Para la organización, tabulación, análisis e interpretación de los datos obtenidos, se utilizó la técnica de la estadística descriptiva. Se elaboraron tablas de frecuencias, mediante la adecuada clasificación de los individuos dentro de cada carácter y se hizo la respectiva representación gráfica de los resultados, a través de gráficas estadísticas. El instrumento fundamental fue el análisis cuantitativo. Igualmente se utilizaron las funciones básicas de las matemáticas puras y aplicadas, tales como el promedio y los porcentajes.

6.6.2.4. Importancia del ahorro. El 65% de los encuestados opinan que el ahorro es un factor muy importante para poder cumplir metas trazadas, disponer de bienes y servicios y asegurar un futuro a sus familiares. El 35% restante de los encuestados opinan que es importante el ahorro para mejorar su calidad de

vida y la de sus familiares, de esta forma el Fondo de Empleados será un elemento fundamental para apoyar la cultura del ahorro.

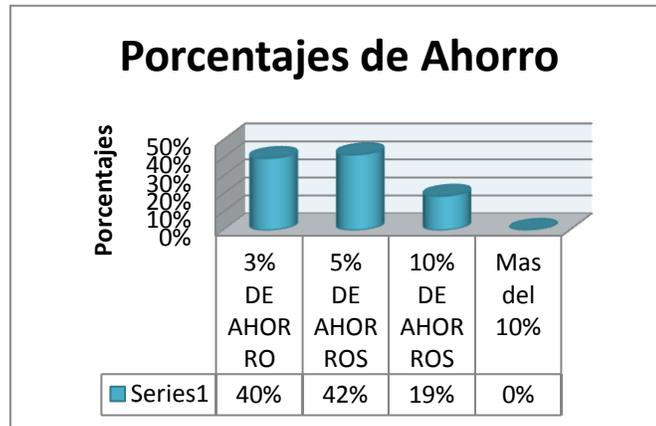


6.6.2.5. Disponibilidad de ahorro. El 98% de los encuestados está en posibilidad de ahorrar una parte de sus ingresos, mientras que el 2%, no tienen posibilidad de ahorrar. De lo cual se concluye que la cuota de asociados requerida se cumple ampliamente para proponer el Fondo de Empleados en la compañía.



6.6.2.6. Porcentaje de ahorros:

- El 40% de la población respondió que está dispuesta a ahorrar un 3% como aporte obligatorio al Fondo de empleados.
- El 42% de la población está dispuesto a ahorrar un 5% de sus ingresos como aporte obligatorio.
- El 19% de la población respondió que está dispuesto a ahorrar un 10% de sus ingresos en el Fondo de Empleados.
- No hay encuestado dispuesto a ahorrar más del 10% de sus ingresos.



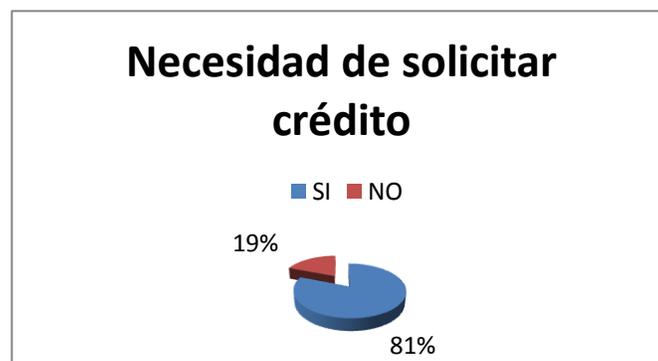
A partir de esta información, se diseñó un modelo inicial de aportes consistente en un porcentaje fijo mensual de ahorro del 5% para los futuros asociados del Fondo de empleados. Además de ser un aporte viable, constituye un buen punto

de partida para obtener los recaudos necesarios. Los aportes adicionales de ahorro quedan a opción de cada asociado.

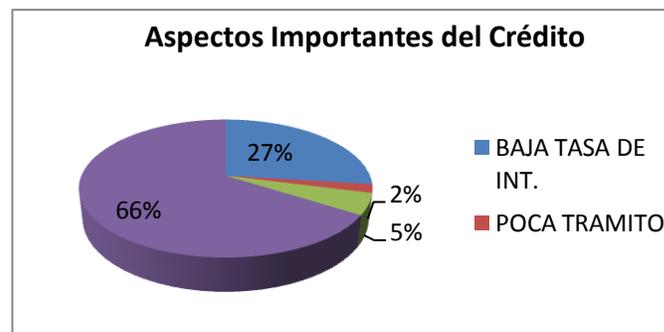
6.6.2.7. Importancia del ahorro más beneficios adicionales, el 98% de los encuestados considera que es muy importante mantener un ahorro que brinde otros beneficios adicionales como recreación y sano esparcimiento; mientras que el 2% no lo considera importante.



6.6.2.8. Necesidad de Crédito. El 81% de los encuestados señaló que sí han tenido la necesidad en algún momento de solicitar un crédito en una entidad financiera, mientras que el 19% restante respondió que no.



6.6.2.9. Aspectos Importantes del Crédito. El 66% de la población encuestada considera que la baja tasa de interés, poca tramitología y los plazos y condiciones del crédito son aspectos importantes a la hora de solicitar crédito en una entidad financiera, mientras que el 27% de los encuestados considera



que la baja tasa de interés es lo más importante al solicitar un crédito. Los plazos y condiciones obtuvieron un 5% de votos. Un 2% de los encuestados considera que los plazos y la poca tramitología no tienen mucha injerencia a la hora de solicitar un crédito en una entidad financiera

6.6.2.10. Importancia de la constitución del fondo de empleados. El 100% de la población encuestada considera importante la constitución del Fondo de Empleados en la empresa Todomar CHL Marina.

6.6.2.11. Ingreso al fondo de empleados. El 99% de la población estaría dispuesta a formar parte del Fondo de Empleados, en la empresa Todomar CHL Marina S.A.S.

6.6.2.12. Servicios a ofrecer. De acuerdo a los resultados de la encuesta, se determinaron como prioridades el ahorro y el crédito de libre inversión. igualmente, se presenta la opción de contratar con almacenes de cadena el suministro a crédito de sus productos y servicios, para ser pagados por el Fondo de empleados y posteriormente descontado al empleado por sistema de libranza. Además se ofrecerían una línea de crédito adicional para estudios.

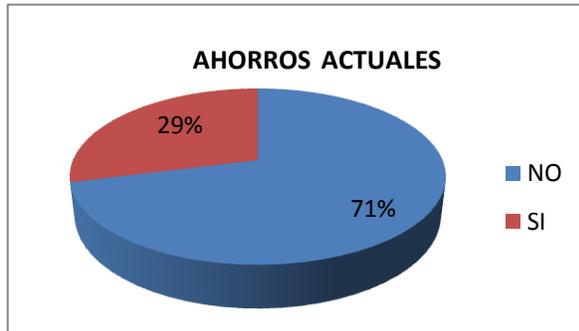


6.6.2.13. Participar en Junta Directiva. El 70% de los encuestados manifestaron su disposición de participar en la Junta Directiva del fondo de empleados y un 30% no está interesado.



6.6.2.14. Conformación Junta Directiva. El 90% de los encuestados definieron su aprobación para que la Junta Directiva del Fondo de Empleados esté conformado por personal Operativo y Administrativos. El 9% considera que debe estar conformada por personal directivo, y el 1% restante que debe estar conformada por personal operativo.

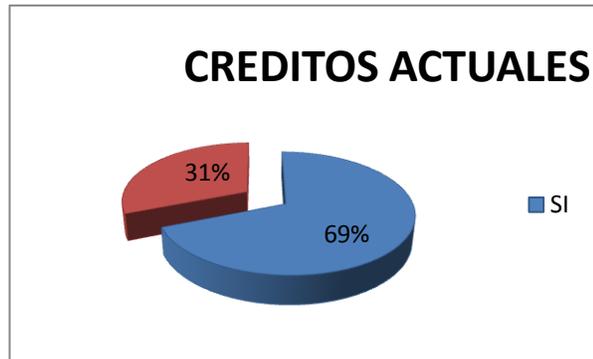
6.6.2.15. Ahorro Actual. El 71% de la población encuestada no ahorra, mientras que el 29% mantiene ahorros para cualquier eventualidad o para asegurar el futuro de su familia.



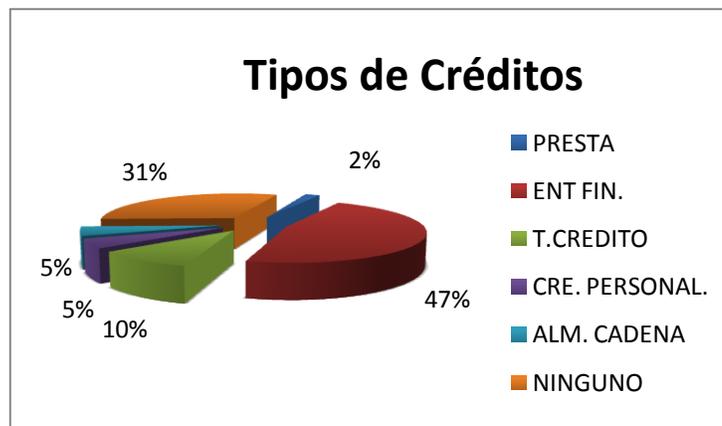
6.6.2.16. Formas de ahorros. La encuesta arrojó un 94% de preferencia para ahorrar en un Fondo de Empleados y un 6% en otras entidades por la variedad de créditos y el capital que ofrecen a la hora del préstamo.



6.2.6.17. Créditos Actuales. El 69% de la población encuestada afirmó que tenía créditos en la actualidad, mientras que el 31% no tiene créditos, tal como lo muestra la gráfica siguiente:

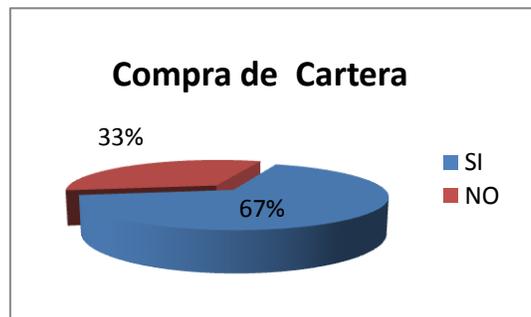


6.6.2.18. Tipos de Crédito. Las siguientes son las diversas modalidades financieras de la población comprometida con créditos, El 47% de la población tiene crédito con entidades financieras, el 2% posee créditos informales con prestamistas los cual se presta para el abuso en las tasas de interés, el 10% tienen deudas con tarjetas de crédito, el 5% de la población tiene créditos personales con vecinos, con la empresa, o con familiares, otro 5% tiene créditos con almacenes de cadena, y el 31% no posee créditos.



6.6.2.19. Compra de Cartera:

El 67% de la población encuestada que tiene créditos con los diferentes tipos de entidades solicitarían la compra de cartera de sus obligaciones, para lo cual se debería estudiar la cartera a comprar y las tasas que traen estas obligaciones para poder tomar una decisión de compra. El otro 33%, no está dispuesto o no tienen créditos que negociar.



El análisis de los resultados de la encuesta permite inferir las siguientes conclusiones:

- Es viable la creación de un Fondo de Empleados, pues la aceptación entre los encuestados arrojó unos resultados del 99%, obteniendo casi la

total aprobación de los empleados de la empresa investigada en el estudio realizado.

- El 65% de los usuarios potenciales del fondo de empleados consideran que el ahorro es un factor muy importante, y un 35% que es importante mantener un ahorro.
- El 33% de la población no tiene crédito, y el 67% de esta misma población desea que se le estudie la posibilidad de la compra de cartera, significa que son posibles clientes a utilizar los servicios del fondo, también tenemos claro lo que buscan los posibles asociados cuando solicitan un crédito.
- Como el 71% de la población no ahorra, la creación de un Fondo de Empleados ayudaría a generar una cultura de ahorro.
- La mayoría de los encuestados está dispuesta a aportar el 5% de su salario, lo que induce a suponer que la constitución del Fondo de Empleados va a tener una gran acogida en la compañía.

7. ESPERADOS

7.1 DIRECTOS

Crear un Fondo de Empleados dentro de la compañía TODOMAR CHL MARINA.S.A.S. tiene enormes ventajas:

- La primera de ellas es que son los mismos empleados quienes la dirigen y controlan, bajo una estructura organizacional que elige la Asamblea General de Socio
- s y que les brinda confiabilidad en el logro de los objetivos.
- Los excedentes se destinan a su incremento patrimonial y para el desarrollo de labores de solidaridad, previsión, salud, educación y mantenimiento del poder adquisitivo de los asociados.
- Los empleados en su calidad de asociados gozarán de los descuentos especiales que las entidades o establecimientos comerciales ofrecen al sector solidario.
- Los descuentos de los aportes y de las obligaciones a favor del fondo se hacen por nómina, lo cual asegura una cartera sana.

8. CREACION Y ORGANIZACIÓN FONDO DE EMPLEADOS

8.1. VISION MISION Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

8.1.1. MISION

FONDO DE EMPLEADOS DE TODOMAR (FONDETOD0). Empresa asociativa que pretende satisfacer las necesidades de sus clientes, comprometida con el desarrollo económico y social de los asociados y su grupo familiar, generando alternativas de crecimiento, mediante el trabajo en equipo e incentivando una cultura de ahorro.

8.1.2. VISION

FONDO DE EMPLEADOS DE TODOMAR (FONDETOD0).Se proyecta como una entidad solida e innovadora, que apoya económica y socialmente a sus asociados, incentivando el ahorro como fuente de crédito y bienestar social.

8.1.3 CULTURA ORGANIZACIONAL:

Fondo de Empleados de Todomar (Fondetodo), tiene como principio fundamental, fomentar la solidaridad, el compañerismo y el ahorro buscando mejorar las condiciones económicas sociales, culturales y recreativas del asociado.

8.2. POLITICAS FONDO DE EMPLEADOS

- a) Promover el ahorro como fuente de préstamo en sus diversas modalidades.
- b) Promover diferentes servicios a favor de los asociados y su grupo familiar, tales como servicios de salud, educación, seguridad social etc., siempre que se encuentren dentro del objetivo social del fondo.
- c) Coordinar actividades de recreación y programas para el bienestar personal y familiar de los asociados y su grupo familiar.
- d) Estrechar vínculos de solidaridad y compañerismo entre los asociados.

8.3. PRODUCTOS Y SERVICIOS

- Aporte de los socios:

Los aportes de los socios serán de carácter obligatorio y será una cuota fija, mensual, ésta cambiará una vez varíe el salario del asociado, o por decisión de la Asamblea General de Accionistas, éste aporte incrementará el ahorro del asociado y será la base de la capacidad del crédito de dicho socio.

La devolución o modificación de estos aportes estarán sujetos a los estatutos establecidos en el Fondo de Empleados.

- Ahorros Voluntarios: Los asociados podrán hacer ahorros voluntarios los cuales deberán pactar desde principios de cada año y solo podrán ser retirados al final del año calendario (segunda semana de diciembre) o dado el caso que el asociado se retire y en este caso no se liquidarán intereses, si el retiro es voluntario será penalizado con un 5% de sus ahorros ya entregados, si el retiro es por fuerza mayor se devolverán los ahorros sin intereses y no será penalizado, solo el capital ahorrado. El interés es un estímulo mínimo que se le ofrece al asociado para que se motive a hacer ahorros periódicos éstos dineros serán tomados para realizar actividades e inversiones con el fin de incrementar el capital del fondo de empleado.-
- Crédito de Libre Inversión: Los créditos de libre inversión, se otorgarán al asociado para que lo destine en lo que éste prefiera no tiene un fin específico., tendrán un plazo máximo de 48 meses y se hará a una tasa de 1.20% mensual.
- Crédito para Compra de Cartera: Está línea de crédito tiene como objetivo la compra de todo tipo de cartera (libre inversión, créditos de vehículo, créditos

de estudio etc.-) para ayudar a nuestros asociados a saldar sus deudas. Con un plazo máximo de 36 meses con un interés de 1% mensual

- Crédito educativo: Línea de crédito que se ofrecerá al asociado para pagar matriculas, pensiones de colegios y universidades, gastos educativos entre otros, y se otorgarán con un plazo máximo de 12 meses a una tasa de interés del 1% mensuales
- Crédito de calamidad doméstica: Esta línea de crédito se ofrecerá al asociado para una eventualidad del mismo, estará respaldada por sus ahorros voluntarios y con un plazo máximo de un año, a un interés del 1.20% mensual. Se distribuyeron los créditos en un porcentaje según lo establecido en los estatutos y a las tasas indicadas en los reglamentos de crédito para cada línea.
- Convenios Comerciales: Estos convenios comerciales son realizados para prestar servicios a los asociados por medio de empresas adscritas a “Fondetodo”, como servicios exequiales, servicios odontológicos, recreación etc., estos convenios estarán a cargo del Gerente del Fondo de empleados, quien tendrá la potestad de celebrar los convenios necesarios para el beneficio de los asociados, siempre y cuando se realicen conforme a los directrices de la Asamblea General y con la supervisión del Revisor Fiscal y el Comité de Control Social.

8.4. DISTRIBUCION DE LOS RECURSOS

Los costos iniciales, se tomarán de una cuota de afiliación de \$50.000, por socio, y se complementará con los excedentes financieros que se obtengan durante el primer periodo. De los recursos disponibles o aportes se destinara un 20% para constituir una reserva y el otro 80% restante se distribuirán de la siguiente manera: el 50% en créditos de libre inversión, el 20% en crédito educativo y el otro 20% será destinado para compras de cartera y un 10% se destinará para créditos de calamidad domestica.-

8.5. VIABILIDAD DEL PROYECTO:

El Fondo de empleados es un proyecto que ha mostrado tener gran acogida entre los futuros y posibles asociados, los resultados que arrojaron las encuestas son favorables partiendo de que un 99% de la población está dispuesto a pertenecer al Fondo de Empleados, y a ahorrar en la sociedad, la viabilidad económica del proyecto la demostramos mediante el análisis financiero presentado.

8.6. ANALISIS FINANCIERO

Para evaluar la viabilidad financiera del fondo de empleados que se propone a la compañía Todomar CHL Marina S.A.S, se realizará un estudio para determinar los ingresos, los costos y las inversiones necesarias que conduzcan a la viabilidad financiera que demanda la creación del Fondo de Empleados propuesto en este estudio, el cual llamaremos "Fondetodo". Se

debe establecer diferentes escenarios para evaluar el patrimonio propuesto de la siguiente manera:

8.6.1. Patrimonio. El Patrimonio del Fondo de Empleados de Todomar “Fondetodo” estará conformado por:

- Aportes sociales individuales, constituidos por cuotas mensuales pagadas por los asociados, las cuales corresponderán a un porcentaje entre el 5% y el 10% del salario de los futuros asociados
- Las reservas conformadas por el 2% de los aportes iniciales de cada socio.
- Los auxilios, donaciones o subvenciones que se le otorguen con destino a su incremento patrimonial, ya sea por personas naturales o por personas jurídicas.
- Los demás excedentes que obtenga en ejercicio de sus actividades que no tengan destinación específica.
- Los bienes que a cualquier título adquiera el fondo incluyendo donaciones de empresas y bienes que por cualquier concepto ingresen a la entidad.

A la fecha de constitución, la inversión asciende a la suma de \$4.200.000, correspondiente a la cuota de inscripción de los asociados, en dinero efectivo, más los equipos de muebles y enceres que posea el fondo al momento de la

constitución los cuales serán donados por la empresa TodomarCHL Marina S.A.S.

El patrimonio estará a cargo de la Asamblea General, Junta Directiva, Representante Legal, los cuales delegaran al tesorero la responsabilidad de su manejo, estos fondos serán depositados en una cuenta de ahorros y solamente se destinaran al cumplimiento de sus objetivos.

8.6.2. Ingresos fijos mensuales. Los aportes sociales individuales de los potenciales asociados o ahorros ordinarios, los cuales representan los aportes obligatorios, deberán generar un ingreso mensual que formarían parte de los ingresos del Fondo de empleados y deberán descontarse de la nomina de los asociados, mediante descuentos autorizados a la empresa Todomar CHL Marina S.A.S; el cual según las encuestas realizadas a los futuros asociados se establecería una cuota mínima del 5% del sueldo mensuales de cada socio, el estudio de cuanto sería el monto fijo mensual de ingresos para el sostenimiento del fondo debe ser del valor de la nomina de cada futuro socio y sacar el porcentaje pactado con el futuro asociado.

Si mensualmente, se recaudan \$5.283.020, al año se captarían \$63.396.240.

Del total de los ingresos iniciales por los aportes obligatorios, se tomará el 5% para el Fondo de Solidaridad, del cual se hará uso en caso de no

alcanzar a recuperarse con los intereses de los préstamos la inversión inicial, si no se llegará a utilizar el fondo de Solidaridad se devolverán los fondos para préstamos y se reinvertirá a los asociados con mayores beneficios sociales y económicos.

8.6.3. Donaciones mensuales en efectivo. La empresa Todomar CHL Marina S.A.S, estará en disposición de entregar a manera de donación el 50% del valor que arroje la chatarra mensualmente, lo que equivale a un promedio mensual de \$1.000.000.

8.6.4. Donaciones en especies. La empresa Todomar CHL Marina, destinará una oficina dotada de los útiles de oficinas como, (1) escritorio, (1) computador, (1) impresora, (1) calculadora, (1) aire acondicionado, (1) fax, etc., para que el fondo de empleados tenga su oficina propia dentro de las instalaciones de la compañía, lo cual ahorraría el gasto de alquiler y gastos de servicios.

8.7. GASTOS FIJOS MENSUALES:

8.7.1. Salarios y honorarios. Fondetodo contará con un Gerente de planta, el cual laborará tiempo completo 8:00 a 12:30 y de 2:00 a 5:30 pm, de lunes a viernes, donde el Gerente tendrá un salario mensual de \$1.000.000, también habrá un contador externo contratado para revisar la contabilidad de

la sociedad quien acudirá dos veces a la semana, con unos honorarios mensuales de \$400.000.

8.7.2. Gastos en papelería, gastos cajas menores. Se presupuesta un monto de \$50.000, para el gasto de papelería mensualmente, y se tendrá un monto de \$200.000, en caja menor para los gastos menores de la oficina, arrojando esto un gasto de \$250.000.-

Todomar CHL Marina, S.A.S. dona un software legal para la contabilidad del fondo de empleados por valor de \$1.500.000 y los gastos legales de constitución que se presupuestan en \$1.200.000.

8.8. PROPUESTA DE ACTIVIDADES PARA INCREMENTAR EL PATRIMONIO DEL FONDO DE EMPLEADOS EN EL PRIMER AÑO.-

8.8.1. Propuesta de suministro de almuerzo a los empleados. Se propone un convenio con el casino de Vicpimar que tiene la empresa Antillana, que queda al lado de Todomar sede de Albornoz, para que suministre los almuerzos a los empleados por medio de vales, el convenio que propone Fondetodo es el de ganarse un descuento en cada almuerzo que venda el cual sería \$1.000 por persona, con la condición de que 40 de nuestros asociados almuerzen en el casino diariamente y el fondo recibirá quincenalmente su ganancia inmediatamente Todomar descuento al empleado

el valor del almuerzo, a través de la nomina, esto generaría una utilidad al fondo de \$40.000.00, diarios, por los 20 días del mes, tendríamos una utilidad mensual de \$800.000.- que al año genera un ingreso de \$9.600.000.00.

8.8.2. Propuesta de un bingo anualmente. Se propone realizar un bingo en el mes de febrero, donde se invertiría la suma de \$2.500.000 para la compra de premios y se vendería la boletería a \$12.000 c/u, el número de asociados es de 83, cada asociado deberá comprometerse a vender 10 boletas obligatoriamente, lo que generaría un ingreso de \$9.960.000, para la realización del evento se alquila el sitio de 8:00 a 12:00 en el centro comercial La Plazuela con el bingo incluido, lo cual generaría un costo de 500.000, este evento generaría una utilidad de \$6.960.000.00

6.8.3. Propuesta de paseo familiar. Se haría un paseo familiar en la compañía para que cada empleado compren dos boletas por un costo de 25.000 c/u, los cuales entregarían \$50.000, por asociado, los niños menores de 8 años no pagan, incluye el pasadía, con piscina, juegos, recreación, almuerzo con menú infantil y almuerzo parrillada para adultos, incluyendo el transporte, el fondo compraría la boletería en \$22.000, lo que significa una ganancia de \$6.000 por socio, quedando un ingreso de \$498.000.

8.8.4. Rifa anual. Se propone la rifa a fin de año de \$3.000.000 entre los asociados del fondo de empleados con el valor de la boleta de \$80.000, cada

una, donde se distribuirán las boletas con 08 meses de anterioridad a la rifa o sea en el mes de abril y descontar la misma a través de la nomina para en el mes de diciembre rifar los 3.000.000 en la fiesta de fin de año, esta actividad generaría la suma de \$6.640.000.

8.9. PROYECCION FINANCIERA

6.9.1. Inversión y fuente de financiamiento. La financiación del Fondo será en un 100%, a través de los aporte de dinero y donación de TODOMAR CHL MARINA S.A.S

8.9.2. Inversiones. Será un total de \$10.420.00 este es el capital aportado por los asociados y el resto es donado por la compañía Todomar CHL Marina S.A.S

DONACION TODOMAR	6.220.000
INSCRIPCION ASOCIADOS	4.200.000
TOTAL INVERSION	10.420.000

Se hace necesario para el desarrollo del proyecto considerar las inversiones iniciales que se necesitan para la puesta en marcha del fondo. Dentro de las inversiones iníciales encontramos las fijas, las cuales hacen referenciaa aquellos activos fijos de la empresa, los cuales según el PUC se deprecian a 5 y 10 años, y el método utilizado será el de línea recta. Otro tipo de inversiones son los diferidos como licencia de software y la constitución legal del fondo, que no son más que

unos gastos ya pagados pero aún no utilizados, cuyo objetivo es no afectar la información financiera de la empresa en los periodos en los que aun no han sido usados. Por esta razón a este tipo de activos también se le dará una vida útil de 5 años, para darles la respectiva proporción a medida que se van utilizando la describimos a continuación.

DETALLE INVERSIONES EN ACTIVOS

EQUIPOS DE OFICINA	CANT.	V. UNITARIOS	V.TOTAL
Computadores Admon	1	\$ 1.100.000	1.100.000
Impresoras Admon	1	\$ 350.000	350.000
Estabilizador	1	\$ 120.000	120.000
TOTAL EQUIPO DE COMPUTO			1.570.000
Escritorio	1	\$ 700.000	700.000
Archivador	1	\$ 210.000	210.000
Calculadora	1	\$ 70.000	70.000
Teléfono	1	\$ 50.000	50.000
Fax scanner	1	\$ 170.000	170.000
Aire acondicionado	1	\$ 750.000	750.000
TOTAL MUEBLES Y ENSERES			1.950.000

DIFERIDOS

Licencias de Software	1	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000
Constitución de empresa	1	\$ 1.200.000	\$ 1.200.000
SUBTOTAL OTROS ACTIVOS			\$ 2.700.000
TOTAL INVERSION			\$ 6.220.000

8.10. PRESUPUESTO DE INGRESOS

En el siguiente cuadro se presentan los ingresos proyectados por concepto de actividades planeadas y las cuales explicamos en el punto anterior, y se proyectaron de la siguiente manera, colocando un 3% como incremento anual basándonos en la inflación.

PRESUPUESTO DE INGRESOS						
INCREMENTO			3%			
ITEMS	MES	2012	2013	2014	2015	2016
APORTE DE ASOCIADOS 5% NOMINA	5.283.020	63.396.240	65.298.127	67.257.071	69.274.783	71.353.027
DONACION TODOMAR SAS	1.000.000	12.000.000	12.360.000	12.730.800	13.112.724	13.506.106
ALMUERZOS	8.400.000	100.800.000	103.824.000	106.938.720	110.146.882	113.451.288
BINGO		10.080.000	10.382.400	10.693.872	11.014.688	11.345.129
RIFA		4.200.000	4.326.000	4.455.780	4.589.453	4.727.137
PASEO FAMILIAR		5.880.000	6.056.400	6.238.092	6.425.235	6.617.992
TOTAL		196.356.240	202.246.927	208.314.335	214.563.765	221.000.678

8.10.1. Presupuesto de costos actividades y gastos generales. Dentro de éstos encontramos los costos asociados a la ejecución de actividades, además de los costos administrativos, que deben ser contemplados al momento de realizar el análisis financiero que determinará la viabilidad del proyecto, de la siguiente manera:

PRESUPUESTO DE COSTOS Y GASTOS						
INCREMENTO			3%			
COSTOS DE ACTIVIDADES	MES	2012	2013	2014	2015	2016
ALMUERZOS						
COMPRA ALMUERZOS A 6000 C/U 40 EMPL	7.200.000	86.400.000	88.992.000	91.661.760	94.411.613	97.243.961
SUBTOTAL		86.400.000	88.992.000	91.661.760	94.411.613	97.243.961
BINGO						
ALQUILER BINGO		500.000	515.000	530.450	546.364	562.754
COMPRA PREMIOS		2.500.000	2.575.000	2.652.250	2.731.818	2.813.772
TALONARIO DE BOLETAS		120.000	123.600	127.308	131.127	135.061
SUBTOTAL		3.120.000	3.213.600	3.310.008	3.409.308	3.511.587
RIFA						
PREMIO		3.000.000	3.090.000	3.182.700	3.278.181	3.376.526
TALONARIO DE BOLETAS		120.000	123.600	127.308	131.127	135.061
SUBTOTAL		3.120.000	3.213.600	3.310.008	3.409.308	3.511.587
PASEO FAMILIAR						
COMPRA BOLETAS COMFENALCO		4.200.000	4.326.000	4.455.780	4.589.453	4.727.137
SUBTOTAL		4.200.000	4.326.000	4.455.780	4.589.453	4.727.137
TOTAL COSTOS ACTIVIDADES		96.840.000	99.745.200	102.737.556	105.819.683	108.994.273

8.10.2. Presupuestos de gastos. A continuación describimos los detalles de los gastos descritos en el punto anterior el cual proyectamos a cinco años.

PRESUPUESTO DE GASTOS DE ADMINISTRACION						
INCREMENTO			3%			
GASTOS DE ADMON Y VENTAS	MES	2012	2013	2014	2015	2016
GASTO PERSONAL ADMINISTRATIVO		24.013.449	24.733.852	25.475.868	26.240.144	27.027.348
DEPRECIACION DE EQ. DE COMPUTO		314.000	314.000	314.000	314.000	314.000
DEPRECIACION DE EQUIPO OFICINA		195.000	195.000	195.000	195.000	195.000
AMORTIZACION DE CARGOS DIFERIDOS		540.000	540.000	540.000	540.000	540.000
MITTO Y REPARACIONES M. Y ENSERES 5%		97.500	100.425	103.438	106.541	109.737
GASTOS VARIOS MENORES	200.000	2.400.000	2.472.000	2.546.160	2.622.545	2.701.221
UTILES, PAPELERIA Y FOTOCOPIA	50.000	600.000	618.000	636.540	655.636	675.305
TOTAL GASTOS DE ADMON Y VENTAS		28.159.949	28.973.277	29.811.006	30.673.866	31.562.612
TOTAL AÑO DE COSTOS GRALES Y GASTOS		124.999.949	128.718.477	132.548.562	136.493.549	140.556.885
PROMEDIO MES DE COSTO GRAL Y GASTOS		10.416.662	10.726.540	11.045.713	11.374.462	11.713.074

8.10.3. Detalle de la nomina y factor prestacional en Colombia

PERSONAL ADMINISTRATIVO							
CONTRATO PRESTACION SERVICIOS							
INCREMENTO				3%	3%	3%	3%
DETALLE	CANTIDAD	MENSUAL	2012	2013	2014	2015	2016
Contador	1	400.000	4.800.000	4.944.000	5.092.320	5.245.090	5.402.442
CONTRATO DE TRABAJO							
INCREMENTO				3%	3%	3%	3%
DETALLE	CANTIDAD	MENSUAL	2012	2013	2014	2015	2016
Gerente	1	1.000.000	12.000.000	12.360.000	12.730.800	13.112.724	13.506.106
SUBTOTAL	1	1.000.000	12.000.000	12.360.000	12.730.800	13.112.724	13.506.106
AUX. DE TRANSPORTE		VALOR					
1	67.800	67.800	813.600	838.008	863.148	889.043	915.714
SUBTOTAL		1.067.800	12.813.600	13.198.008	13.593.948	14.001.767	14.421.820
APORTES PATRONALES							
DETALLE	FACTOR	MENSUAL	2.012	2.013	2.014	2.015	2.016
SEGURIDAD SOCIAL	21,02%	210.220	2.522.640	2.598.319	2.676.269	2.756.557	2.839.254
PARAFISCALES	9,00%	90.000	1.080.000	1.112.400	1.145.772	1.180.145	1.215.550
PRESTACIONES SOCIALES	21,83%	233.101	2.797.209	2.881.125	2.967.559	3.056.586	3.148.283
SUBTOTAL PRESTACIONES		533.321	6.399.849	6.591.844	6.789.600	6.993.288	7.203.086
TOTAL ADMINISTRATIVOS		2.001.121	24.013.449	24.733.852	25.475.868	26.240.144	27.027.348
CONCEPTO DE FACT. PREST.	% PREST	CONCEPTO	%				
EPS	8,50%						
FONDO DE PENSIONES	12,00%						
ARP	0,52%	SEG. SOCIAL	21,02%				
PARAFISCAL	9,00%	PARAFISCALES	9,00%				
CESANTIA	8,33%						
INT/CESANTIA	1,00%						
PRIMA SERV.	8,33%						
VACACIONES	4,17%	PRESTACIONES	21,83%				
TOTAL FACTOR	51,85%	TOTAL FACTOR	51,85%				

8.10.4. Estado de resultados. A continuación describimos el Estado de Resultados del proyecto, éste fue proyectado a cinco años, y muestra la distribución de los excedentes.

ESTADO DE RESULTADOS PROYECTADO					
CONCEPTO	PROYECCIONES				
	2012	2013	2014	2015	2016
VENTAS (V)	196.356.240	202.246.927	208.314.335	214.563.765	221.000.678
(-) COSTOS ACTIVIDADES	96.840.000	99.745.200	102.737.556	105.819.683	108.994.273
(-) GASTOS ADMON	28.159.949	28.973.277	29.811.006	30.673.866	31.562.612
EXCEDEENTE OPERACIONAL (UO) O (UAI)	71.356.291	73.528.450	75.765.773	78.070.217	80.443.793
(+) OTROS INGRESOS	0	0	0	0	0
(-) GASTOS NO OPERACIONAL-INTERESES (I)	0	0	0	0	0
EXCEDEENTE NETO ANTES DE IMPUESTOS (UAI)	71.356.291	73.528.450	75.765.773	78.070.217	80.443.793
(-) PROVISION DE IMPUESTO (20%)	0	0	0	0	0
EXCEDEENTE NETO DESPUES DE IMPUESTOS	71.356.291	73.528.450	75.765.773	78.070.217	80.443.793
RESERVA 20% PROTECCION DE APORTES	14.271.258	14.705.690	15.153.155	15.614.043	16.088.759
RESERVA 80% FONDOS AGOTABLES	57.085.033	58.822.760	60.612.619	62.456.173	64.355.034
EXCEDEENTE NETO DEL EJERCICIO	-	-	-	-	-

de cada mes, a continuación describimos el balance general proyectado a cinco años.

BALANCE GENERAL PROYECTADO						
CONCEPTO	INICIAL	PROYECCIONES				
		2012	2013	2014	2015	2016
ACTIVOS						
CORRIENTES						
CAJA Y BANCOS	4.200.000	76.605.291	151.182.741	227.997.514	307.116.731	388.609.524
CARTERA						
TOTAL ACTIVOS CORRIENTES (AC)	4.200.000	76.605.291	151.182.741	227.997.514	307.116.731	388.609.524
ACTIVO FIJOS						
EQUIPOS DE COMPUTO NETOS	1.570.000	1.256.000	942.000	628.000	314.000	0
EQUIPOS DE OFICINA NETOS	1.950.000	1.755.000	1.560.000	1.365.000	1.170.000	975.000
TOTAL ACTIVOS FIJOS NETOS	3.520.000	3.011.000	2.502.000	1.993.000	1.484.000	975.000
OTROS ACTIVOS						
CARGOS DIFERIDOS-PREOPERATIVOS	2.700.000	2.160.000	1.620.000	1.080.000	540.000	0
TOTAL CARGOS DIFERIDOS NETOS	2.700.000	2.160.000	1.620.000	1.080.000	540.000	0
TOTAL ACTIVOS (A)	10.420.000	81.776.291	155.304.741	231.070.514	309.140.731	389.584.524
PASIVOS						
CORRIENTE						
PROVEEDORES						
FONDOS AGOTABLES		57.085.033	115.907.793	176.520.411	238.976.585	303.331.619
TOTAL PASIVOS CORRIENTE (PC)	0	57.085.033	115.907.793	176.520.411	238.976.585	303.331.619
A LARGO PLAZO						
OBLIGACION BANCARIA	0	0	0	0	0	0
TOTAL PASIVOS A LARGO PLAZO	0	0	0	0	0	0
TOTAL PASIVOS (P)	0	57.085.033	115.907.793	176.520.411	238.976.585	303.331.619
PATRIMONIO						
APORTE ASOCIADOS	4.200.000	4.200.000	4.200.000	4.200.000	4.200.000	4.200.000
DONACION TODOMAR	6.220.000	6.220.000	6.220.000	6.220.000	6.220.000	6.220.000
RESERVA 20% PROTECCION DE APORTES		14.271.258	14.705.690	15.153.155	15.614.043	16.088.759
RESERVAS ACUMULADAS			14.271.258	28.976.948	44.130.103	59.744.146
EXCEDENTE DEL EJERCICIO		0	0	0	0	0
TOTAL PATRIMONIO (PA)	10.420.000	24.691.258	39.396.948	54.550.103	70.164.146	86.252.905
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	10.420.000	81.776.291	155.304.741	231.070.514	309.140.731	389.584.524

8.10.7. Flujo de caja proyectado. Este estado financiero básico muestra las entradas y salidas de efectivo en las diferentes actividades, en un periodo determinado.

En conclusión el Fondo de Empleados posee una liquidez bastante rentable, la

cual podemos verificarla en el presente estado financiero

FLUJO DE CAJA PROYECTADO (METODO DIRECTO SIMPLIFICADO)						
CONCEPTO DETALLADOS	INICIAL	2012	2013	2014	2015	2016
INGRESOS A CAJA						
RECURSOS PROPIOS						
INGRESOS DEL FONDO		196.356.240	202.246.927	208.314.335	214.563.765	221.000.678
TOTAL INGRESOS DE EFECTIVO	0	196.356.240	202.246.927	208.314.335	214.563.765	221.000.678
EGRESOS DE CAJA						
COSTO DE ACTIVIDADES		96.840.000	99.745.200	102.737.556	105.819.683	108.994.273
GASTO PERSONAL ADMINISTRATIVO		24.013.449	24.733.852	25.475.868	26.240.144	27.027.348
MITO Y REPARACIONES M. Y ENSERES 5%		97.500	100.425	103.438	106.541	109.737
GASTOS VARIOS MENORES		2.400.000	2.472.000	2.546.160	2.622.545	2.701.221
UTILES, PAPELERIA Y FOTOCOPIA		600.000	618.000	636.540	655.636	675.305
TOTAL EGRESOS DE OPERACIÓN	0	123.950.949	127.669.477	131.499.562	135.444.549	139.507.885
OTROS EGRESOS						
INVERSION EN PROP, PLANTA Y EQUIPOS	3.520.000					
INVERSION EN CARGOS DIFERIDOS-PREOP.	2.700.000					
PROVISION IMPPTO RENTA 20%		0	0	0	0	0
TOTAL OTROS EGRESOS	6.220.000	0	0	0	0	0
TOTAL SALIDAS DE EFECTIVO	6.220.000	123.950.949	127.669.477	131.499.562	135.444.549	139.507.885
FLUJO NETO DE EFECTIVO	-6.220.000	72.405.291	74.577.450	76.814.773	79.119.217	81.492.793
DONACION TODOMAR	6.220.000					
MAS CAJA INICIAL	4.200.000	4.200.000	76.605.291	151.182.741	227.997.514	307.116.731
SALDO FINAL DE CAJA	4.200.000	76.605.291	151.182.741	227.997.514	307.116.731	388.609.524

* En los costos fijos no tener en cuenta la depreciación, ni amortización porque no generan salida de efectivo.

8.10.8. Evaluación Financiera. La proyección se hizo a cinco años. La tasa interna de retorno para el proyecto es de 698%. La tasa de rentabilidad anterior es superior anualmente al 20% el cual los asociados pusieron como expectativa; por lo tanto el proyecto es económicamente factible. Los flujos generados por el proyecto son capaces de recuperar la inversión de \$10.420.000, debido a que el valor presente neto del proyecto asciende a \$217.066.244, lo que indica que el proyecto es viable.

FLUJO DE CAJA LIBRE DEL PROYECTO DE INVERSION (METODO INDIRECTO)						
FLUJO DE CAJA NETO DEL PROYECTO	INVERSION INICIAL	2012	2013	2014	2015	2016
EXCEDENTE NETO DESPUES DE IMPUESTOS		71.356.291	73.528.450	75.765.773	78.070.217	80.443.793
(+) DEPRECIACIONES		509.000	509.000	509.000	509.000	509.000
(+) AMORTIZACION		540.000	540.000	540.000	540.000	540.000
FLUJO DE CAJA BRUTO		72.405.291	74.577.450	76.814.773	79.119.217	81.492.793
(-) INVERSIONES CAPITAL DE TRABAJO	4.200.000					
(-) INVERSIONES Y REPOSICION ACTIVO FIJO	3.520.000					
(-) INVERSIONES EN CARGOS DIFERIDOS-PREOPERAT.	2.700.000					
= FLUJO DE CAJA LIBRE DEL PROYECTO (FCL)	-10.420.000	72.405.291	74.577.450	76.814.773	79.119.217	81.492.793
TASA DE OPORTUNIDAD DEL PROPIETARIO (T.O)	20%	FORMULAS EN EXCEL				
VALOR PRESENTE NETO	\$ 217.066.244	FORMULA= VNA(T.O,FCL AÑO1:FCL AÑO5)-INVERSION				
TASA INTERNA DE RETORNO	698%	FORMULA= TIR(-INVERSION:FCL AÑO5)				

8.10.8.1. Valor Presente Neto (VPN). Los valores a continuación, se calcularon con una tasa de oportunidad del 20%.

El valor presente neto permite determinar el valor a hoy de los flujos de caja obtenidos en la evaluación del proyecto.

Para realizar los cálculos se tuvieron en cuenta los saldos obtenidos al finalizar cada año en el flujo de efectivo, y una tasa del 20% lo cual arrojó un total de \$217.066.244 que equivale a el valor presente del proyecto totalmente montado al término de los cinco años analizados.

8.10.8.2. Tasa interna de retorno (TIR) La tasa interna de retorno también es conocida como la tasa de rentabilidad producto de la reinversión de los flujos

netos de efectivo. Si la Tasa Interna de Retorno es mayor que la tasa de descuento (tasa mínima de rendimiento requerida, para este proyecto 20%), el proyecto se debe aceptar pues se estima un mayor al mínimo requerido.

Para el caso del fondo la tasa interna de retorno asciende a 698%, es viable.

8.10.8.3. El periodo de recuperación de la inversión. Es un instrumento que permite medir el plazo de tiempo que se requiere para que los flujos netos de efectivo de una inversión recuperen su costo o inversión inicial, el periodo en que se recupera la inversión es de 1 año.

8.11. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL:

Para que FONDETOD0, pueda cumplir con sus propósitos sociales y económicos es necesario llevar a cabo la debida administración y control, ya que estos requieren un ordenamiento armónico del elemento humano, junto con los recursos económicos y materiales que posea para optimizar los resultados, obteniendo mayores excedentes y revirtiéndolos en programas de interés general. Lo anterior nos lleva a deducir que la gestión administrativa en los Fondos de Empleados, requiere que sus asociados y más concretamente que sus directivos trabajen coordinadamente para buscar racionalización de recursos, superar las dificultades propias de la organización, establecer programas, detectar desajustes, proponer

alternativas de acción para que la actividad del fondo se oriente a la consecución de los objetivos propuestos.

A la cabeza de la administración del Fondo de Empleados de TODOMAR CHL MARINA.S.A.S, y acogiéndose a la normatividad que rige los mismos, será ejercida por la Asamblea General, la Junta Directiva y el Representante Legal o Gerente General. El buen desempeño de estos grupos es de vital importancia en los logros de la administración del Fondo, aquí se describe cada organismo de la siguiente manera:

8.11.1. Asamblea general de socios. Será el máximo órgano de dirección del Fondo de Empleados, conformada por la reunión debidamente convocada de los asociados hábiles elegidos como delegados y sus decisiones serán obligatorias para la totalidad de los asociados, siempre y cuando se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, estatutarias y reglamentarias.⁶

⁶Decreto 1481, Julio 07 de 1989.

8.11.2. La Junta Directiva. Es el órgano de administración permanente del fondo de empleados sujeto a la Asamblea General y responsable de la dirección general de los negocios y operaciones.⁷

8.11.3. Gerente: Será el Representante Legal de la entidad principal ejecutor de las decisiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva, dicho gerente y suplente serán designados por la Junta Directiva y sus funciones y periodos estarán consagrados en los estatutos y demás reglamentos internos⁸.

8.11.4. Revisor Fiscal. Actualmente es obligatorio según el art, 7 de la ley 454 de 1998 el nombramiento del Revisor Fiscal: Elegido por la Asamblea General, quien le fija su remuneración, éste podrá ser una persona natural, contador público no asociado al fondo, o podrá conferírsele esta distinción a una persona jurídica especializada en el área, para encargarse de supervisar el correcto funcionamiento de las operaciones que realiza el fondo, deberá responder ante los asociados y antes las autoridades gubernamentales que tienen por misión la vigilancia y el control de las entidades solidarias, por la veracidad de los informes financieros que se requieran.

⁷Ibíd. Art 36.

⁸Ibíd. Art. 39.

8.11.5. Comité de control social. Este ejercerá las funciones de control de vigilancia social fiada en los estatutos. En efecto o como complemento se aplicarán en las establecidas en la legislación cooperativa para las juntas de vigilancia. El número de integrantes, su periodo y sistema de elección serán previstos en los estatutos⁹.

8.11.6. Comité de crédito. “Este organismo estará encargado de recibir, estudiar y aprobar o negar las solicitudes de crédito que soliciten los asociados del Fondo de Empleados, según los lineamientos de cada línea de crédito”¹⁰.

8.11.7 Comité educativo. Este deberá destinarse exclusivamente al pago de matriculas, pensiones de colegios, gastos educativos, gastos de tesis, derechos de grado, amortización y pago de préstamos educativos adquiridos con entidades financieras (debidamente soportados), y gastos educativos para estudio de idiomas extranjeros, así como para pago de uniformes¹¹.

8.11.8. Comité de Solidaridad. El comité de solidaridad se encargará de atender las calamidades domesticas de los asociados, entendiéndose que son

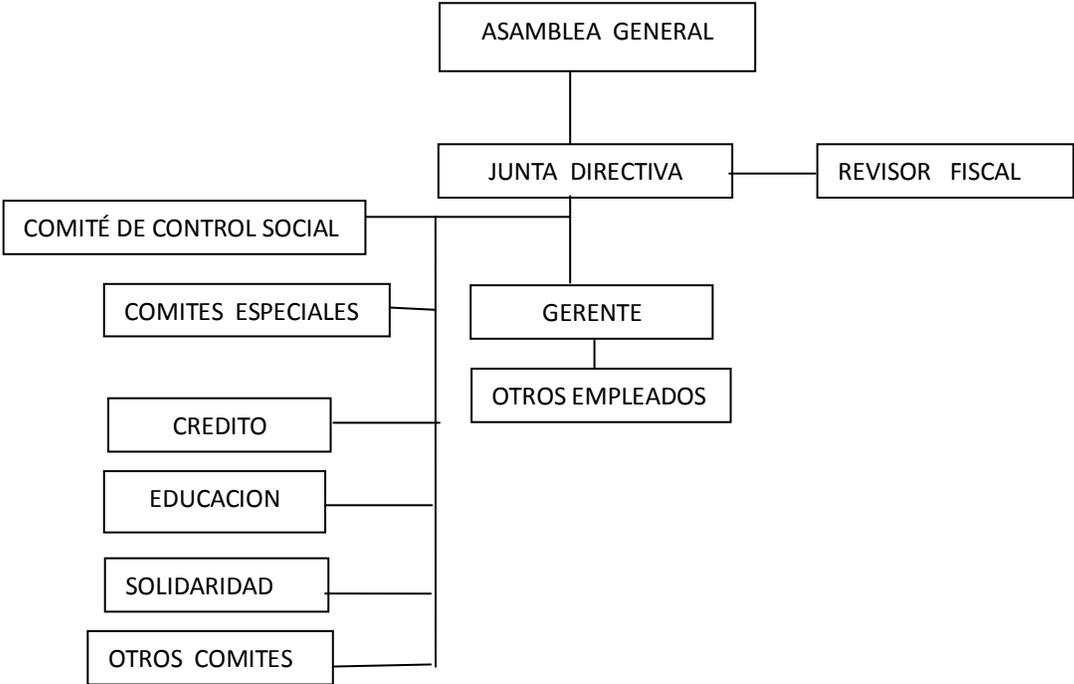
⁹Ibíd.Art, 42.

¹⁰HINCAPIE RAMIREZ, Claudia patricia y LOPERA MONTOYA, LinaMaria. Propuesta para la creación de un fondo de empleados para el Banco Agrarios S.A. Trabajo de grado Ingeniero financiero. Institución Universitaria Ceipa. Facultad de Administración Ingeniería Financiera.pag. 84.

¹¹Ibíd. Pág. 99.

aquellos eventos de fuerza mayor de los cuales se deriven consecuencias pecuniarias para el Asociado o para las personas de su núcleo familiar, y que requieran solución inmediata¹².

8.12. ORGANIGRAMA “FONDETOD0”



¹² *Ibíd.* Pág. 101.

8.13. ESTATUTO FONDO DE EMPLEADOS DE TODOMAR CH L MARINA
S.A.S. "FONDETOD0"

Los estatutos se han tomado de un modelo que aparece en las minutas de D.M.S. Investigaciones minutas y modelos, el cual se revisó y analizó para definir si cumplían con los requisitos y cubrían las necesidades del fondo de empleados.

CAPITULO I

De la conformación, de la razón social, del domicilio, del ámbito de operaciones y de su duración:

Art. 1º.- Conformación y razón social. El Fondo de Empleados de la Empresa Todomar CHL Marina S.A.S., es una empresa asociativa de derecho privado, sin ánimo de lucro, de responsabilidad limitada, de número de asociados y patrimonio variable e ilimitado, regida por los presentes estatutos y por las reglamentaciones y disposiciones legales vigentes, y se denomina FONDO DE EMPLEADOS DE TODOMAR, la cual se identifica también con la sigla "FONDETOD0"

Art. 2º.- Domicilio y ámbito de operaciones. El domicilio de "FONDETOD0" será la ciudad de Cartagena y el ámbito de sus operaciones será nacional.

Art. 3º.- Duración. La duración del Fondo de empleados será indefinida; pero podrá disolverse o liquidarse en cualquier momento por voluntad de los asociados, de conformidad con lo establecido en los presentes estatutos o por disposición legal.

CAPITULO II

Del objetivo, de las actividades y servicios

Art. 4º. - Objetivos. "FONDETOD0" tendrá como objetivos generales los siguientes:

- a) Fomentar la cultura del ahorro entre los asociados, suministrar préstamos o créditos de diversas modalidades a los asociados, con base en sus ahorros.
- b) Realizar programas de mejoramiento de las condiciones económicas, sociales, culturales, recreativas, de seguridad social y de bienestar familiar entre sus asociados.
- c) Afianzar los vínculos de solidaridad entre sus Asociados y promover entre ellos el fomento, la educación y el desarrollo.
- d) Los demás objetivos que la ley autoriza desarrollar en un futuro a los fondos de empleados.

Art. 5o.- Actividades y servicios. El Fondo cumplirá sus objetivos a través de las siguientes actividades:

- a) Las reservas y fondos permanentes.
- b) Las donaciones y auxilios que reciba con destino a su incremento patrimonial.
- c) Los excedentes del ejercicio que no tengan destinación específica.
- d) Las actividades que realice la entidad para incrementar su capital.

CAPITULO III

De los asociados de la administración, retiro, exclusión, y régimen

Disciplinario

Art. 6º.- Calidad para ser asociado. Podrán ser asociados de "Fondetodo":

- a) Los trabajadores de la Empresa Todomar CHL Marina S.A.S, siempre que hayan completado un tiempo de servicio no inferior a 06 meses, y su contrato de trabajo con la empresa sea a término indefinido.
- b) Los otros trabajadores de "Fondetodo"

Art. 7º.- Requisitos para la admisión. Para ingresar como asociado a Fondetodo se requiere:

- a) Tener la posibilidad de asociarse de acuerdo al artículo anterior.
- b) Ser admitido por la Junta Directiva, previa solicitud escrita.
- c) Pagar una cuota única de admisión una vez sea aceptado por la Junta Directiva, equivalente a \$50.000 (CINCUENTA MIL PESOS MCTE, durante los cinco primeros años se establece esta cuota, pasado este periodo podría reajustarse de acuerdo a lo que designe la Asamblea General, previa reunión con Junta de Directivas y Gerente Gral. Esta cuota no será reembolsable.
- d) En caso de reingreso deberá haber transcurrido como mínimo seis (6) meses desde la fecha de aprobación del retiro, y pagar nuevamente cuota de admisión.
- e) Autorizar permanente e irrevocablemente al pagador de la empresa para que retenga de sus ingresos los valores derivados de los compromisos que consten en los documentos pertinentes.
- f) Los demás que estipulen los reglamentos de "FONDETODOS"

Art. 8º.- Pérdida de la calidad de asociado. La calidad de asociado de "Fondetodos" se pierde por:

- a) Retiro voluntario.
- b) Retiro forzoso.
- c) Exclusión.
- d) Fallecimiento.

Art. 9º. - Retiro Voluntario: La Junta Directiva aceptará el retiro voluntario de un asociado, siempre que medie solicitud por escrito y esté a paz y salvo con las obligaciones contraídas con el Fondo.

Art. 10º.- Negación del retiro voluntario. La Junta Directiva no concederá el retiro voluntario en los siguientes casos:

- a) Cuando se reduzca el número de asociados al mínimo exigido por la Ley.
- b) Cuando se afecte el patrimonio mínimo del Fondo.
- e) Cuando el asociado tenga obligaciones pecuniarias pendientes con el Fondo.
- d) Cuando el asociado haya incurrido en causales de exclusión.

Art. 11º.- La Junta Directiva tendrá un plazo máximo de 10 días hábiles, a partir de la fecha de radicación del respectivo documento, para resolver las solicitudes de retiro voluntario y comunicará por escrito la determinación adoptada. En caso afirmativo, se entenderá que la fecha de aceptación del mismo será la de la reunión en que se apruebe la solicitud de retiro.

Sí vencido el término de los 10 días hábiles la Junta Directiva no se ha pronunciado, se entenderá aceptado el retiro.

Art. 12º.- Retiro forzoso: El retiro forzoso del asociado al Fondo obedece a la terminación, por cualquier causa, de la relación laboral prevista en los presentes estatutos.

Art. 13º.- La Junta Directiva tendrá un plazo máximo de 5 días hábiles para declarar el retiro forzoso del asociado que se encuentre en las circunstancias del artículo anterior.

Si efectuado el cruce de cuentas quedare un saldo a favor del Fondo, la Junta Directiva exigirá su cancelación de acuerdo con la reglamentación pertinente.

Art. 14.- Causales de exclusión. La Junta Directiva excluirá a los asociados por las siguientes causas:

- a) Por ejercer dentro del Fondo actividades discriminatorias de carácter político, religioso, racial o de otra índole.
- b) Por la práctica de actividades desleales que puedan desviar los fines del Fondo.
- c) Por entregar al Fondo directa o indirectamente bienes de procedencia fraudulenta.
- d) Por falsedad o reticencia en los informes o documentos que el Fondo requiera.
- e) Por efectuar operaciones ficticias en perjuicio del Fondo, de los asociados o de terceros.
- f) Por cambiar la finalidad de los recursos financieros obtenidos del Fondo sin previa autorización y de acuerdo con los reglamentos que establezca la Junta Directiva.

g) Por la violación grave o la inobservancia sistemática de lo dispuesto en los presentes estatutos o en los reglamentos del Fondo.

h) Por observar mal comportamiento en las asambleas, dependencias o instalaciones del Fondo o por otras faltas graves contra la disciplina.

Art. 15º.- Procedimiento para exclusiones: Para que la exclusión sea procedente es necesario una previa investigación sumaria adelantada por la Junta Directiva, fundamentada en los hechos debidamente probados, que constará en acta suscrita por el Presidente y Secretario de la misma. Antes que se produzca una decisión debe dársele al asociado inculcado la oportunidad de ser oído en descargos.

La exclusión será aprobada cuando exista el 50% de los votos de los miembros a favor de la exclusión, debe hacerse una resolución.

Art. 16º.- Notificación de la resolución de exclusión. La resolución de exclusión será notificada al asociado personalmente dentro de los 3 días hábiles siguientes a su expedición. Si vencido el plazo no se ha producido la notificación, se fijará edicto en lugar público del Fondo por el término de días hábiles. Contra la resolución de exclusión procede el recurso de reposición ante la Junta Directiva, con el fin de que se aclare, modifique o se revoque la resolución de exclusión. De este recurso, ha de hacerse uso por escrito dentro de los días hábiles siguientes a la notificación.

El recurso de reposición será resuelto por la Junta Directiva dentro de los 5 días hábiles siguientes contados a partir de la fecha de su presentación y una vez ejecutoriado surtirá todos sus efectos.

Art. 17.- Retiro por fallecimiento. La calidad de asociado se pierde igualmente por fallecimiento.

Art. 18º.- Los asociados desvinculados y los herederos del asociado fallecido tendrán derecho a que el Fondo les devuelva el valor de sus ahorros y demás aportes que posean a su favor, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de ocurrencia del hecho, previas las compensaciones establecidas en los presentes estatutos y deducida su participación en las eventuales pérdidas del Fondo si a ello hubiere lugar.

CAPITULO IV

De los derechos y deberes de los asociados

Art. 19.- Derechos de los asociados. Los asociados tendrán los siguientes derechos fundamentales:

- a) Utilizar los servicios del Fondo y realizar con él las operaciones contempladas en los estatutos y reglamentos.
- b) Participar en las actividades del Fondo y en su administración mediante el desempeño de cargos para los cuales sean designados o elegidos.

- c) Ser informado de las gestiones del Fondo, de acuerdo con los estatutos y demás prescripciones reglamentarias.
- d) Ejercer actos de decisión y elección en las asambleas generales en forma que a cada asociado le corresponda un voto.
- e) Fiscalizar la gestión del Fondo por medio de los órganos estatutarios de control y examinar los libros, balances, archivos y demás documentos pertinentes en la oportunidad y con los requisitos que prevean los estatutos o los reglamentos.
- f) Retirarse voluntariamente del Fondo.

Art. 20.- Deberes de los asociados. Los asociados tendrán los siguientes deberes especiales:

- a) Conocer y cumplir fielmente los estatutos, reglamentos, acuerdo y resoluciones generales del Fondo.
- b) Cumplir las obligaciones derivadas de su vinculación con el Fondo.
- c) Aceptar y cumplir las decisiones de los organismos de dirección, administración y control.
- d) Comportarse con espíritu solidario en sus relaciones con el Fondo y con los asociados del mismo.
- e) Abstenerse de efectuar actos o de incurrir en omisiones que afecten la estabilidad económica o el prestigio social del Fondo.
- f) Proponer ante la Junta Directiva planes, programas y actividades que amplíen y mejoren el desarrollo de los objetivos del Fondo.

CAPITULO V

Régimen disciplinario

Art. 21.- Mantenimiento de la disciplina social. Corresponde a la Junta Directiva mantener la disciplina social en el Fondo y ejercer la función correctiva, para lo cual podrá aplicar a los asociados la medida disciplinaria de amonestación

CAPITULO VI

Del régimen económico y financiero

Art. 22.- Configuración del patrimonio. El Patrimonio del Fondo estará conformado por:

a) Los aportes sociales individuales.

Art. 23.- El capital social mínimo del Fondo estará representado por la suma de veinte millones de pesos mcte. (\$20.000.000) Moneda Legal Colombiana.

Art. 24.- Aportes sociales y ahorros permanentes. Cada asociado al Fondo se comprometerá a hacer aportes individuales periódicos y a ahorrar en forma permanente, una suma que como mínimo debe ser igual al 5% por ciento de su salario básico mensual, sin exceder del diez por ciento (10%) del mismo, suma que se distribuirá así: 2% por ciento para aportes sociales y el resto se destinará para ahorros permanentes.

Art. 25.- Periodo del ejercicio económico: El ejercicio económico del Fondo será anual y se cerrará el 31 de diciembre de cada año, fecha que se denomina corte de cuentas e inventario, con el fin de elaborar los Estados financieros.

Art. 26.- Aplicación del excedente: Si al liquidar el ejercicio se produjera algún excedente, la asamblea general lo aplicará de la siguiente forma:

a) Un 15% por ciento como mínimo, para crear y mantener una reserva de protección de los aportes sociales.

b) El remanente para crear o incrementar fondos permanentes o agotables con los cuales el Fondo desarrolle labores de salud, educación, previsión y solidaridad en beneficio de los asociados y sus familias, en la forma que dispongan los estatutos o la Junta Directiva. Así mismo, con cargo a éste remanente podrá crearse un fondo para mantener el poder adquisitivo de los aportes sociales dentro de los límites que fijen las normas reglamentarias de ley. 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.

Art. 27.- Otras formas de ahorro: Sin perjuicio del ahorro permanente de que trata el artículo 24 de los presentes estatutos, los asociados podrán hacer en el Fondo otros depósitos de ahorro en forma ilimitada, sean estos a la vista o a término, de conformidad con la ley y con la reglamentación que sobre el particular expida la Junta Directiva.

Art. 28.- Inversión de los depósitos de ahorro: Los depósitos de ahorro de los asociados, deberán ser invertidos en crédito a los mismos, con las garantías suficientes con el fin de satisfacer sus necesidades conforme se establece en los presentes estatutos y en los reglamentos, sin perjuicio de adquirir los activos fijos necesarios para organizar y prestar el servicio, de mantener la liquidez adecuada para atender los retiros de ahorro; estas disponibilidades podrán ser invertidas transitoriamente en títulos valores negociables de rápida realización.

Art. 29.- Características de los aportes sociales y ahorros permanentes: Los ahorros permanentes que posean los asociados en el Fondo no forman parte del patrimonio de éste, y en caso de disolución se excluirán de la mesa de liquidación; sin embargo, se responderá con estos ahorros permanentes en forma suplementaria ante terceros.

Los aportes y los ahorros quedarán afectados desde su origen en favor del Fondo, como garantía de las obligaciones que el asociado contraiga con éste, para lo cual el Fondo podrá efectuar las respectivas compensaciones. Tales sumas son inembargables y no podrán ser gravadas ni transferibles a otro asociado o a terceros.

- a) Recibir exclusivamente de sus asociados depósitos de ahorro en diferentes modalidades.
- b) Conceder a sus asociados créditos en diferentes clases y modalidades, mediante respaldo de garantía personal o real y con tasas racionales de interés.

- c) Realizar contratos y convenios para la prestación de servicios tendentes al cumplimiento de los objetivos propuestos.
- d) Fomentar la educación e instituir programas de salud, recreación, capacitación y bienestar entre los asociados y sus familiares.
- e) Coadyuvar a sus asociados en la consecución de bienes y servicios.
- f) Organizar actividades con la Empresa tendientes a coordinar programas complementarios para el bienestar personal y familiar de los asociados.

Art. 30.- Devolución de aportes y de ahorros permanentes. Los aportes sólo serán devueltos cuando se produzca la desvinculación del asociado, e igualmente como regla general. Los ahorros permanentes, sin embargo, los estatutos y la Junta Directiva podrán autorizar reintegros de éstos últimos, así mismo podrán hacer compensaciones con las obligaciones contraídas.

CAPITULO VII

De la dirección, la administración y el control

Art. 31.- Dirección, administración y control. La dirección, administración e inspección y vigilancia interna del Fondo, estará a cargo de:

- a) Asamblea General.

- b) La Junta Directiva.
- c) El Representante Legal.
- d) El Revisor Fiscal.

De la asamblea general

Art. 32.- Naturaleza, conformación y obligatoriedad de sus decisiones. La Asamblea General es el órgano máximo de dirección del Fondo, sus decisiones serán obligatorias y está conformada por la reunión, debidamente convocada, de los asociados hábiles de conformidad con los presentes estatutos o reglamentos, o de los delegados elegidos por estos mismos.

Art. 33.- Modalidades de asamblea. Las reuniones de la Asamblea General serán ordinarias y extraordinarias.

La Asamblea Ordinaria se reunirá una (1) vez al año, dentro de los tres (3) primeros meses subsiguientes al cierre de cada ejercicio económico, para analizar la situación general del Fondo determinar las directrices del mismo.

La Asamblea Extraordinaria sesionará en cualquier época del año para tratar asuntos de urgencia que no permitan esperar a ser considerados en la Asamblea Ordinaria.

Art. 34.- Convocatoria a la Asamblea General. La convocatoria a Asamblea General Ordinaria o Extraordinaria será efectuada por la Junta Directiva, con no menos 30 días de anticipación al evento y previa determinación en la citación de fecha, hora, lugar y temario de la misma. La junta directiva decidirá sobre el medio de comunicación que considere más efectivo para tal fin, utilizando preferencialmente el escrito.

Además el revisor Fiscal o un 15% por ciento como mínimo de los asociados hábiles podrán solicitar a la junta directiva la convocatoria a la asamblea general Extraordinaria, previa justificación del motivo de la citación; solicitud que deberá ser resuelta dentro de los 10 días siguientes.

Art. 35.- Constitución del Quórum para asamblea general. Constituirá quórum para deliberar y adoptar decisiones válidas la asistencia de por lo menos la mitad de los asociados o delegados convocados. Si una (1) hora después de la señalada en la citación no se hubiere integrado quórum, la asamblea podrá deliberar y adoptar decisiones válidas con cualquier número de asociados, siempre y cuando éste no sea inferior 30%.Treinta por ciento del total de los asociados hábiles, ni al (50%) del numero requerido para construir un fondo de empleados, en el caso de que este porcentaje del 30% treinta. por ciento fuere inferior a tal número, y de ello se deja constancia en el acta respectiva.

En la Asamblea General de Delegados, el quórum será el cincuenta por ciento (50%) de los elegidos.

Siempre que se realicen elecciones, deberá verificarse el quórum.

Parágrafo- De los asuntos tratados en las asambleas generales se levantarán actas, cuyo estudio y refrendación estará a cargo del presidente y secretario de la misma, y por tres asociados o delegados presentes, según la clase de asamblea, elegidos por esta para tal fin

Art. 36.- Mayoristas. Las decisiones de la asamblea se adoptarán por regla general, con el voto favorable de la mayoría absoluta de los asociados o delegados presentes, sin perjuicio de las mayorías calificadas establecidas en los presentes estatutos.

Art. 37.- La reforma de los estatutos del fondo podrá ser propuesta por los asociados, por los delegados o por la junta directiva, acompañada de una exposición de motivos en escrito presentado anta la secretaría, con una antelación no menor de 10 días a la celebración de la respectiva asamblea.

Art. 38.- Funciones de la asamblea general. Son funciones de la asamblea general:

- a) Aprobar el orden del día.
- b) Elegir sus dignatarios.
- c) Determinar las directrices generales del Fondo.

d) Elegir o declarar electos los miembros principales suplentes de la Junta Directiva, el Revisor Fiscal y su suplente.

e) Aprobar o improbar los informes de la Junta Directiva, la gerencia y la Revisoría Fiscal, el balance general, los estados financieros, el proyecto de distribución de excedentes, y pronunciarse sobre ellos.

Tales documentos se pondrán a disposición de los asociados en las oficinas del Fondo con una anticipación de días a la fecha de la Asamblea.

f) Fijar la remuneración del Revisor Fiscal y su Suplente.

g) Destinar los excedentes y fijar los montos de los aportes y de los ahorros obligatorios, con sujeción a la ley y a los Estatutos, y establecer aportes extraordinarios.

h) Decidir la fusión, incorporación, transformación, disolución y liquidación del Fondo.

De la junta directiva

Art. 39.- Elección, integración y duración. La Junta Directiva será el organismo de dirección y de decisión administrativa elegida por la Asamblea General, cuyos mandatos ejecutará. Estará integrada por asociados hábiles en número 5 principales y 5 suplentes personales, elegido por un período de 1 año, pudiendo ser reelegidos o removidos libremente.

La elección de los miembros de la Junta Directiva se hará por el sistema de planchas y se aplicará el cociente electoral. El reglamento interno de la asamblea establecerá el sistema de votación a seguir.

La Junta Directiva elegirá de su seno Presidente, Vicepresidente y Secretario.

Art. 40.- Condiciones para ser elegido miembro de la Junta Directiva. Para ser elegido miembro de la Junta Directiva se requiere:

a) Ser asociado hábil.

b) Tener una antigüedad como asociado no inferior a 2 año (s).

Art. 41.- Reunión de la Junta Directiva. La Junta Directiva se reunirá por lo menos al mes en sesión ordinaria y extraordinariamente cuando las circunstancias lo exijan.

La convocatoria a sesiones ordinarias será hecha por su Presidente y a extraordinarias por el Presidente, el Gerente o el Revisor Fiscal.

Art. 42.- Conformación del Quórum para la Junta Directiva. Constituye quórum para las reuniones de Junta Directiva la asistencia de la mayoría de sus integrantes en cuyo caso las decisiones se tomarán por unanimidad.

De lo actuado se dejará constancia en acta, la cual deberá ser firmado por el Presidente y el Secretario.

Art. 43.- Causales de remoción de miembros de la Junta Directiva. Los miembros de la Junta Directiva serán removidos de su cargo por las siguientes causales:

a) Por pérdida de la calidad de asociado.

b) Por no asistir a tres (3) sesiones continuas o a cinco (5) discontinuas, a juicio de la Junta Directiva.

c) Por graves infracciones ocasionadas en ejercicio del cargo.

Parágrafo.- La remoción de los miembros de la Junta Directiva corresponderá decretarla a ésta, por unanimidad, previa comprobación de la causal invocada.

Art. 44.- Funciones de la Junta Directiva. Son funciones de la Junta Directiva:

a) Cumplir y hacer cumplir los estatutos, reglamentos y mandatos de la Asamblea General.

b) Expedir su propio reglamento y los demás que crean necesarios y convenientes.

c) Elegir sus dignatarios.

d) Aprobar el presupuesto para cada ejercicio.

e) Crear los Comités Especiales y reglamentarios.

f) Aprobar la planta de personal y determinar la remuneración correspondiente.

g) Elegir o remover libremente el Representante Legal, los miembros de los comités especiales y aprobar o improbar el nombramiento del Contador.

h) Reglamentar todos los servicios que presta el Fondo.

i) Reglamentar las compensaciones de ahorro permanente con obligaciones contractuales.

j) Examinar y aprobar en primera instancia las cuentas, el balance y el proyecto de distribución de excedentes que debe presentar el Representante Legal, acompañado de un informe explicativo.

k) Autorizar en cada caso el Representante Legal para realizar operaciones por cuantía superior a 20 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Del representante legal

Art. 45.- Designación. El Gerente será el Representante Legal del Fondo, principal ejecutor de las decisiones de la Junta Directiva, jefe de la administración y superior jerárquico de los empleados del Fondo.

El Gerente será nombrado por la Junta Directiva, quien también elegirá su suplente, el cual deberá reemplazar al Gerente en sus ausencias transitorias u ocasionales; y podrá removerlos de conformidad con las normas legales vigentes. El período del Gerente y su suplente será de 4 años.

Art. 46.- Requisitos para desempeñar el cargo de Gerente. Para ejercer el cargo de Representante Legal se requiere:

- a) Ser escogido mediante un proceso de elección por la Junta Directiva y nombrado por la misma.
- b) Aceptación del cargo y presentación de la fianza fijada por la Junta Directiva.

Art. 47.- Funciones del Gerente. Son funciones del Gerente:

- a) Proponer las políticas del Fondo, estudiar los programas de desarrollo y elaborar los proyectos de presupuesto para someterlos a consideración de la Junta Directiva.
- b) Nombrar y remover a los empleados del Fondo, de acuerdo con la planta de personal que apruebe la Junta Directiva y velar por el cumplimiento de las disposiciones que regulan las relaciones de trabajo
- o) Informar periódicamente a la Junta Directiva acerca del desarrollo de las actividades del Fondo y presentar los estados financieros y el proyecto de distribución de excedentes a la Junta Directiva y a la Asamblea General, acompañado de informe explicativo.
- d) Dirigir y supervisar la prestación de los servicios y el desarrollo de los programas.
- e) Ordenar el pago de los gastos ordinarios y extraordinarios de acuerdo con el presupuesto y las facultades especiales.
- f) Ejercer por sí mismo o por apoderado la representación judicial o extrajudicial del Fondo.
- g) Celebrar contratos cuyo valor no exceda de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- h) Las demás que le correspondan como Representante Legal y ejecutivo superior del Fondo.

Del revisor fiscal

Art. 48.- Elección. La Revisión Fiscal y Contable, sin perjuicio de las demás funciones de control que garanticen el correcto funcionamiento y la eficiente administración del Fondo, estarán a cargo del Revisor Fiscal o su respectivo suplente. Elegidos por el sistema de plancha o declarados electos por la Asamblea General, y podrán ser reelegidos o removidos libremente; su periodo será de años. Cuando se adopte procedimiento de listas o planchas se aplicará el sistema de cociente electoral, sin perjuicio de que los nombramientos puedan producirse por unanimidad o por mayoría absoluta cuando sólo se presente una (1) plancha.

Art. 49.- Requisitos y funciones del Revisor Fiscal. El Revisor Fiscal y su suplente deberán tener título de Contador Público con matrícula vigente y no podrán ser asociados al Fondo. Sus funciones serán las siguientes

- a) Cerciorarse de que las operaciones que celebre o cumpla el Fondo se ajusten a las prescripciones legales y estatutarias, a las decisiones de la Asamblea General y a las de la Junta Directiva.
- b) Dar oportuna cuenta por escrito a la asamblea, a la Junta Directiva, o al Representante Legal según el caso, de las irregularidades que se presenten en el funcionamiento del Fondo en desarrollo de sus actividades.
- c) Presentar ante la autoridad correspondiente los informes a que haya lugar o que le sean solicitados

d) Inspeccionar asiduamente los bienes del Fondo y procurar que se tomen oportunamente las medidas de conservación o seguridad de los mismos y de los que el tenga a cualquier título.

e) Firmar los balances y cuentas que se deban rendir tanto a la asamblea como a la Junta Directiva.

f) Las demás que le señalen las leyes y los estatutos.

Art. 50.- Responsabilidades del Revisor Fiscal. El Revisor Fiscal o su suplente responderán por los perjuicios que ocasionen al Fondo, a los asociados o a terceros, por negligencia o dolo en el cumplimiento de sus funciones e incurrirán en las sanciones previstas en el Código Penal por falsedad en documentos privados cuando a sabiendas autorice balances con inexactitudes.

Art. 51.- El Revisor Fiscal tendrá derecho a intervenir en las deliberaciones de la Asamblea General y de la Junta Directiva cuando sea citado o asista con derecho propio.

CAPITULO VIII

Incompatibilidad y prohibiciones

Art. 52.- Incompatibilidades generales. Los miembros principales y suplentes de la Junta Directiva, el Revisor Fiscal en ejercicio, el Gerente y los demás funcionarios del Fondo, no podrán ser cónyuges, ni mantener unión marital de hecho entre sí,

ni estar ligados por parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil.

Art. 53.- Limitación voto a personal directivo. Los miembros de la Junta Directiva y el Gerente, así como cualquier otro funcionario que tenga el carácter de asociado al Fondo, no podrán votar cuando se trate de asuntos que afecten su responsabilidad.

Art. 54.- Incompatibilidad en los reglamentos. Los reglamentos internos de funciones o servicios y las demás disposiciones que dicte la Junta Directiva, podrán considerar incompatibilidades y prohibiciones que permitan mantener la integridad y la ética de las relaciones con el Fondo.

CAPITULO IX

De la responsabilidad y sanciones

Art. 55.- Responsabilidad en general. El Fondo se hace acreedor o deudor ante terceros y ante sus asociados por las operaciones que efectúen la Junta Directiva o el Representante Legal, dentro de la órbita de sus respectivas atribuciones.

Art. 56.- Responsabilidad de los asociados y del Fondo. La responsabilidad de los asociados para con el Fondo y para con los acreedores de éste, se limita hasta la concurrencia del valor de las cuotas patrimoniales por las obligaciones contraídas con el Fondo antes de su ingreso y las existentes en la fecha de su retiro o exclusión, de conformidad con los presentes estatutos.

La responsabilidad del Fondo con sus asociados y con terceros, compromete la totalidad del patrimonio social. Sin embargo, se responderá ante terceros con los ahorros permanentes en forma suplementaria.

Art. 57.- En los suministros, créditos y demás relaciones contractuales para con el Fondo, los asociados responderán personal o solidariamente con el codeudor, en la forma que estipulen los reglamentos o el respectivo documento de pago.

Art. 58.- Los miembros de la Junta Directiva, el Representante Legal, el Revisor Fiscal y demás funcionarios del Fondo son responsables de la acción, omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con el derecho común.

El Fondo y sus asociados podrán ejercer acción de responsabilidad contra los miembros de la Junta Directiva, el Representante Legal, el Revisor Fiscal y demás empleados por sus actos de omisión, extralimitación o abuso de autoridad, y con los cuales se haya perjudicado el patrimonio o el prestigio del Fondo, con el objeto de exigir la reparación de los perjuicios causados.

Sanciones

Art. 59.- La autoridad administrativa correspondiente sancionará a los miembros de la Junta Directiva, al Revisor Fiscal, al Gerente y demás empleados o liquidadores del Fondo, por las infracciones que le sean personalmente imputables como son:

- a) Utilizar al Fondo o su denominación para beneficio indebido, propio, de otros asociados, entidades patronales o terceros, o para realizar o encubrir actividades contrarias a sus características o no permitidas al Fondo.
- b) Repartir entre los asociados las reservas, auxilios o donaciones de carácter patrimonial.
- c) No destinar los excedentes a los fines y en la proporción previstos en los presentes estatutos y reglamentos.
- d) Adulterar las cifras consignadas en los balances.
- e) Aplicar políticas discriminatorias para el ingreso de asociados, admitir como asociados a personas que no reúnan los requisitos estatutarios o impedir el retiro voluntario de quienes reúnan los requisitos para el efecto.

- f) Desarrollar actividades que desvíen o excedan el objeto social del Fondo.
- g) No presentar oportunamente a la Asamblea General los informes, balances y estados financieros que deben ser sometidos a su examen o aprobación.
- h) No convocar a la Asamblea General en el tiempo y la forma prevista en estos estatutos.

CAPITULO X

De la asociación, fusión, incorporación, y reformas de estatutos

Art. 60.- El Fondo podrá asociarse, fusionarse o incorporarse a otros organismos de la misma naturaleza para el mejor cumplimiento de sus fines económicos y sociales.

Art. 61.- Las decisiones sobre la fusión, incorporación, transformación y reforma de estatutos, deberán ser tomadas por la Asamblea General de acuerdo con las normas y mayorías contempladas en los presentes estatutos.

Art. 62.- La fusión, incorporación, transformación y reforma de estatutos requerirán el reconocimiento y autorización de la autoridad correspondiente, para los cuales el Fondo deberá presentar los documentos necesarios.

CAPITULO XI

De la disolución y liquidación

Art. 63- El Fondo podrá disolverse, para liquidarse en los siguientes casos:

- a) Por disposición voluntaria de los asociados, adoptada en Asamblea General con el voto calificado estipulado en los presentes estatutos.
- b) Imposibilidad económica para desarrollar los servicios contemplados en el capítulo II de estos estatutos, a juicio de la Asamblea General
- c) Por reducción del número de asociados a menos del requerido para la constitución de un fondo de empleados, siempre que esta situación no se prolongue por más de seis (6) meses.
- d) Por decisión de la autoridad correspondiente. en los casos expresamente previstos en las disposiciones legales.

Art. 64.- Disuelto el Fondo por alguna de las causales previstas en el artículo anterior, se procederá de inmediato a su liquidación mediante el procedimiento

previsto en el Código de Comercio en materia de liquidación de sociedades comerciales sujetas al control y vigilancia gubernamental.

Art. 65.- Destinación del remanente de liquidación del Fondo. 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 escogida por los asociados o delegados en Asamblea General, en su defecto, la designación la efectuará el organismo gubernamental que ejerza la inspección y vigilancia de los fondos de empleados.

CAPITULO XII

De la solución de conflictos internos

Art. 66.- Las diferencias entre el Fondo y sus asociados, por causa o con ocasión de las actividades propias del mismo y siempre que versen sobre derechos transigirles, se procurará someterlas al procedimiento de conciliación.

Art. 67.- Al presentarse un conflicto interno entre un asociado y el Fondo, se acudirá a la conciliación, de la cual harán parte tres personas, una nombrada por la Junta Directiva, una por el Revisor Fiscal y una por el asociado afectado, siguiendo el procedimiento establecido en el Decreto 2279 de 1989 y en la Ley 23

de 1991, en todo caso, las proposiciones o insinuaciones de estos no obligan a las partes; de modo que si no hubiere lugar a un acuerdo, se hará constar en acta, quedando en libertad los interesados de acudir a justicia ordinaria.

Art. 68.- Aplicación de normas suplementarias. Cuando la ley, los decretos reglamentarios, los presentes estatutos y los reglamentos internos del Fondo, no contemplen las formas de proceder o de regular una determinada actividad o actuación, se aplicarán las disposiciones legales para entidades cooperativas y posteriormente el régimen sobre sociedades comerciales, siempre y cuando no entren en contradicción con la naturaleza no lucrativa de este tipo de empresas.

Los presentes estatutos fueron adoptados en Asamblea General Ordinaria de asociados, celebrada a los... días del mes de...

3. POLITICAS DE CREDITO:

Con el propósito de lograr los objetivos del Fondo de Empleados de Todomar CHL Marina "FONDETOD0" y desarrollar en forma adecuada un programa social y económico que se encuentre de acuerdo a las necesidades de los asociados, las políticas de crédito serán:

1. Cada asociado que pretenda un crédito de cualquier línea deberá tomar una póliza de seguro de vida para deudores, esto como mecanismo de cobertura de riesgo, con el fin de que ésta ampare la totalidad de las deudas

contraídas por los asociados en caso de fallecimiento, incapacidad física, o mentar permanente. Con el fin de que el familiar del asociado o el codeudor, quede libre de todo compromiso de pago con las deudas contraídas por el asociado fallecido o incapacitado.

2. A partir de la puesta en marcha del Fondo de Empleados “Fondetodo” para que un asociado pueda acceder al servicio de crédito, deberá contar con una antigüedad requerida mínima de afiliación exigida en cada una de las modalidades de crédito , esta sería de (6) seis meses, después de su afiliación.

3. El endeudamiento total del un asociado en líneas de crédito ordinario, no podrá exceder de cuatro (4) veces el total de sus aportes.

4. Las solicitudes de crédito sin excepción deberán ser diligenciadas por el asociado, anexando para tal fin los documentos estipulados para cada modalidad de crédito, éstas deberán ser radicadas en la oficina del Fondo de Empleados, éste será diligenciado conservando el estricto orden en que fueron radicados dichos documentos.

5. Toda solicitud de crédito requerirá de un estudio previo, el cual será realizado por el Comité de Crédito, según sea la competencia.

6. El estudio, aprobación y giro de los préstamos cuyo valor sea hasta dos (2) salarios mínimos legales vigentes (mensuales), generaran por concepto de gastos de administración el equivalente a $\frac{1}{2}$ salario mínimo legales vigentes (día), el cual se cobrara al momento del desembolso.

7. Los abonos o anticipos que los asociados deseen realizar sobre sus créditos vigentes serán amortizados a capital.

8. La amortización de los créditos se hará con la misma periodicidad con que el deudor reciba sus ingresos salariales a través de descuentos por nomina, sin perjuicio de los que se estipule legalmente

9. En el momento de refinanciar un crédito se tomara como tasa de interés la inicialmente estipulada.

10. La junta Directiva velara porque se de estricto cumplimiento a las disposiciones de la presente reglamentación.

La junta de Directiva, podrá exigir al asociado la devolución inmediata del valor del crédito desembolsado, cuando llegare a comprobar cambio en el destino, dolo o falsedad en los documentos aportados para el estudio y/o aprobación del mismo, sin perjuicio de las demás sanciones estatutarias.

CONCLUSIONES

Implementar la cultura de ahorro entre los empleados de la compañía Todomar CHL Marina SAS, sería el gran paso para mejorar las condiciones socioeconómicas de los mismos, el incentivo del ahorro, más los beneficios adicionales que adquieren al asociarse al Fondo de Empleados crea la expectativa del éxito de la entidad propuesta.

Para tranquilidad de los futuros asociados y de la compañía, la viabilidad financiera propuesta en este proyecto asegura el sostenimiento y los buenos resultados de la sociedad, lo que facilitaría la puesta en marcha y la participación total de los empleados de la compañía, enunciamos paso a paso como debe formarse y como debe funcionar legalmente bajo los parámetros legales establecidos por la ley.

BIBLIOGRAFÍA

- http://www.analfe.org.co/nuestraorg/h_s.htm
- Archivo General de la Nación, Seminario de Archivos del sector solidario y cooperativo, Bogotá, 2007.
- Decreto Ley 1481 de julio 07 1989.
- Circular básica CE-0013-2003 de la Supersolidaria.
- Ley 454 de 1998
- Ley 1391 de 2010.
- HINCAPIE RAMIREZ, Claudia patricia y LOPERA MONTOYA, LinaMaria. Propuesta para la creación de un fondo de empleados para el Banco Agrarios S.A. Trabajo de grado Ingeniero financiero. Institución Universitaria Ceipa. Facultad de Administración Ingeniería Financiera.
- <http://www.gerencie.com/aspectos-generales-sobre-los-fondos-de-empleados.html>
- <http://www.gerencie.com/aspectos-generales-sobre-los-fondos-de-empleados.html>
- <http://www.fagas1.com/fagas/Home/Historia.aspx>
- <http://www.Xa.yimg.com/kq/groups/1655749/.../name/estatutos+fondos>

ANEXOS

Esta encuesta es realizada por MABEL TORRES GRAU Y MERCEDES JIMENEZ ARRIETA, como requisito indispensable de trabajo de grado de la carrera Administración de Empresas.

CUESTIONARIO

1. Considera usted el ahorro un factor:

- a. Importante _____
- b. Muy importante _____
- c. Sin importancia _____
- d. NS / NR _____

2. En caso de tener la posibilidad, ¿estaría dispuesto a ahorrar un porcentaje de sus ingresos?

- a. Si _____
- b. No _____

3. ¿Qué porcentaje de sus ingresos estaría dispuesto a ahorrar?

- a. 3% _____
- b. 5% _____
- c. 10% _____
- d. Más de 10% _____

4. ¿Considera importante para usted y su familia un ahorro que le brinde Beneficios de esparcimiento, salud y recreación?

a. Si _____

b. No _____

5. ¿Ha tenido la necesidad de solicitar créditos?

a. Si _____

b. No _____

6. Cuando solicita un crédito, ¿qué es lo que más le interesa?

a. Baja tasa de interés _____

b. Poca tramitología _____

c. Plazo y condiciones flexibles _____

d. Todas las anteriores _____

7. ¿Considera usted importante y necesaria la constitución de un Fondo de Empleados para TODOMAR CHL MARINA S.A.S.?

a. Si _____

b. No _____

8. ¿Ingresaría usted al fondo de empleados de TODOMAR CHL MARINAS S.A.S.?

a. Si _____

b. No _____

9. ¿Qué servicios y productos le gustaría que el fondo le ofreciera? (califique de 1 a 5, siendo 5 el mayor valor)

a. Ahorro y crédito _____

b. Mercado a crédito _____

c. Vestuario y hogar _____

d. Educación _____

e. Servicio exequial _____

Otro _____ Cuál _____

10. ¿Le gustaría ser socio y participar en la Junta Directiva del Fondo de Empleados?

a. Si _____

b. No _____

11. Considera usted que la Junta Directiva debe estar conformada por:

a. Directivos de la empresa TODOMAR _____

b. Personal operativo de la empresa TODOMAR _____

c. Combinación personal operativo y administrativo. _____

12. ¿Ahorra usted actualmente en algún medio?

a. Si _____

b. No _____

Cuál _____

13. ¿Prefiere usted las condiciones del Fondo de Empleados frente a un banco con bajas tasas de interés, créditos flexibles y de fácil adquisición y poca tramitología?

a. Banco _____

b. Fondo de Empleados _____

Porqué su respuesta? _____

14. ¿Actualmente tiene créditos con alguna entidad o persona?

a. Si _____

b. No _____

15. ¿Qué tipo de créditos?

a. Entidades financieras _____

b. Prestamistas _____

c. Tarjeta crédito _____

d. Créditos personales _____

e. Almacenes de cadena _____

16. ¿Le interesaría que el Fondo de Empleados le comprara sus obligaciones y flexibilizara las condiciones de plazo y tasa de interés de cada uno?

a. Si _____

b. No _____