



Universidad
Mariana

Propuesta para la creación del Fondo de Empleados en el Centro Empresarial Valle de Atriz de la
ciudad de Pasto

Jhoana Marcela Rodríguez Bravo

Universidad Mariana
Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas
Programa de Contaduría Pública
San Juan de Pasto
2024

Propuesta para la creación del Fondo de Empleados en el Centro Empresarial Valle de Atriz de la
ciudad de Pasto

Jhoana Marcela Rodríguez Bravo

Informe de investigación para optar al título de: Contador Público

Mg. Samuel David González Muriel

Asesor

Universidad Mariana

Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas

Programa de Contaduría Pública

San Juan de Pasto

2024

Artículo 71: los conceptos, afirmaciones y opiniones emitidos en el Trabajo de Grado son responsabilidad única y exclusiva del (los) Educando (s)

Reglamento de Investigaciones y Publicaciones, 2007

Universidad Mariana

Contenido

Introducción	9
1 Resumen de la propuesta	11
1.1 Descripción del problema	11
1.1.1 Formulación del problema	14
1.2 Justificación	14
1.3 Objetivos	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Marco referencial o fundamentos teóricos	16
1.4.1 Antecedentes	16
1.4.1.1 Internacionales.	16
1.4.1.2 Nacionales.	17
1.4.1.3 Regionales.	19
1.4.2 Marco teórico	20
1.4.3 Marco conceptual	26
1.4.4 Marco contextual	27
1.4.4.1 Macro contexto	27
1.4.4.2 Micro contexto	28
1.4.5 Marco legal	28
1.4.6 Marco ético	31
1.5 Metodología	31
1.5.1 Paradigma de investigación	31
1.5.2 Enfoque de investigación	33
1.5.3 Tipo de investigación	34
1.5.4 Población y muestra	35
1.5.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
1.5.5.1 Técnica de investigación.	36
1.5.5.1.1 Técnica de revisión documental	36
1.5.5.2 Instrumento de recolección de información	37

1.5.5.2.1 Encuesta	37
2 Resultados	39
2.1 Análisis del marco legal, tributario y contable del cual se regulan los fondos de empleados	39
2.2 Ventajas y desventajas de la creación de un fondo de empleados, Valle de Atríz	45
2.3 Diseño de folleto que permite visualizar el quehacer del Fondo de Empleados.	61
3 Conclusiones	68
4 Recomendaciones	70
Referencias bibliográficas	71
Anexos	79

Índice de Tablas

Tabla 1 Organización de economías solidarias	11
Tabla 2 Derechos y deberes asociados.....	23
Tabla 3 Tabla de cuotas obligatorias de ahorro.....	25
Tabla 4 Marco Legal	28
Tabla 5. Número empleados y acompañantes	35
Tabla 6 Marco Legal, tributario y contable de los fondos de empleados en Colombia	40
Tabla 7 Ventajas y desventajas de la creación de un fondo de empleados-Valle de Atríz	59

Índice de figuras

Figura 1 Personas a cargo	46
Figura 2 Tipo de vivienda	47
Figura 3 Nivel educativo	48
Figura 4 Estrato socioeconómico	49
Figura 5 Rango salarial	50
Figura 6 Servicios que les gustaría que prestara un fondo de empleados	51
Figura 7 Procesos para la integración familiar y empresarial	52
Figura 8 El fondo de empleados puede ayudar a mejorar las dinámicas laborales	53
Figura 9 Cómo aportaría el fondo de empleados al manejo de sus finanzas personales	53
Figura 10 Servicios financieros que utiliza con mayor frecuencia	54
Figura 11 De los siguientes gastos básicos, en el que invierte mayor cantidad de su salario	55
Figura 12 Del salario que devenga, porcentaje que determina para el ahorro	56
Figura 13 Medio por el que ahorra Actualmente	56
Figura 14 Disponibilidad a afiliarse al Fondo de empleados, Centro Empresarial Valle de Atriz	57
Figura 15 De los servicios/beneficios del nuevo fondo de empleados, que enfoque le gustaría ...	58
Figura 16 Organigrama	64
Figura 17 Folleto productos o servicios	66

Índice de Anexos

Anexo A. Formato de Encuesta.....	80
-----------------------------------	----

Introducción

En la actualidad, la sociedad está investigando la adopción de enfoques financieros innovadores centrados en la solidaridad, lo que conlleva el desarrollo de nuevas estructuras económicas dentro de las organizaciones. Este proceso es esencial para fomentar un modelo de economía sostenible. La economía solidaria, también denominada economía de solidaridad, se presenta como una iniciativa que combina tanto teoría como práctica, con el propósito de establecer métodos alternativos para realizar actividades económicas basadas en la cooperación y el apoyo mutuo.

Nuevas modalidades de economía solidaria en las organizaciones se presentan como un elemento esencial para garantizar la estabilidad financiera de sus miembros. Un ejemplo representativo de este tipo de economía son los fondos de empleados, los cuales se orientan a resguardar los intereses y el bienestar de sus miembros, operando como entidades asociativas de derecho privado y sin fines de lucro. Estas organizaciones están conformadas, en su mayoría, por trabajadores que, sin importar su modalidad de contratación, deciden agruparse con el objetivo de atender necesidades sociales y económicas, proporcionando beneficios a sus miembros y, en consecuencia, a sus familias. Pertenecer a estos fondos resulta ventajoso, ya que ofrecen una variedad de facilidades tanto económicas como sociales, incluyendo acceso a préstamos con tasas de interés reducidas.

Además, estas entidades desarrollan, coordinan y ejecutan programas destinados a cubrir necesidades que contribuyen al bienestar de sus asociados, todo ello regulado por el Decreto-Ley 1481 de 1889, modificado por la Ley 1391 de 2010(2010, 1 de julio), que establece el marco normativo para sus funciones y actividades.

El presente proyecto de investigación tiene como propósito proponer la creación del Fondo de Empleados en el Centro Empresarial Valle de Atriz en la ciudad de Pasto. Para lograr este objetivo, se abordará en primer lugar el marco legal y tributario que regula la constitución de este tipo de organizaciones del sector solidario. Se analizarán las leyes, regulaciones y normativas pertinentes que deben ser consideradas para establecer y operar un fondo de empleados de manera adecuada y legal.

Posteriormente, se detallarán algunas particularidades que fomentan la relevancia del fondo de empleados para la organización, comprendiendo en este marco algunos conceptos como la tasa de interés favorable para los asociados, la importancia de incluir programas de bienestar social, estructurar actividades de formación y capacitación y otros que se han detallado en el marco de documentos similares al presente.

Finalmente, se presentará una cartilla didáctica que servirá como guía paso a paso para la constitución del nuevo fondo de empleados. Esta cartilla proporcionará instrucciones claras y detalladas sobre los procedimientos legales, administrativos y operativos necesarios para establecer y poner en funcionamiento el fondo de empleados, con el fin de facilitar y agilizar el proceso de creación de esta importante entidad solidaria en el Centro Empresarial Valle de Atriz.

1 Resumen de la propuesta

1.1 Descripción del problema

En Colombia, el número de organizaciones de fondos de empleados ha disminuido progresivamente en los últimos años, lo que plantea la necesidad de reforzar las estrategias para revertir esta tendencia, especialmente debido al potencial que tienen estas entidades para contribuir a la reactivación económica y promover la inclusión social. Entre 2018 y 2023, el registro mercantil renovado de empresas según el tipo de organización solidaria se distribuyó de la siguiente manera:

Tabla 1

Organización de economías solidarias

Tipo de organización	Numero de organizaciones					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Entidades de naturaleza cooperativa	5.750	5.390	4.612	4.951	5.025	5.178
Fondo de empleados	1.080	1.036	991	880	1012	1004
Asociaciones mutuales	683	797	822	758	981	825
Instituciones auxiliares del cooperativismo	29	24	20	20	21	23
Total, de organizaciones	7.542	7.247	6.456	6.609	7.039	7.030

Fuente: DNP, 2023.

Adicionalmente, dentro del contexto colombiano se encuentran fondos de empleados que tienen un desarrollo significativo cuyos procesos internos han llegado a fomentar el desarrollo individual y colectivo de sus asociados, estos se encuentran adscritos a la Asociación Nacional de Fondo de Empleados. Las organizaciones de fondos de empleados en Colombia enfrentan diversas problemáticas, entre las que se incluyen el que se ven afectadas por regulaciones gubernamentales y cambios en el marco legal que pueden impactar su operación y estabilidad financiera, la

sostenibilidad financiera es un desafío constante para muchas organizaciones de fondos de empleados, ya que deben equilibrar los intereses de los miembros con la necesidad de generar ingresos suficientes para operar de manera efectiva, la falta de una adecuada gobernanza y transparencia puede llevar a problemas internos, conflictos de interés y falta de confianza por parte de los miembros y la comunidad en general.

Además, muchas organizaciones de fondos de empleados en Colombia enfrentan desafíos para adaptarse a las nuevas tecnologías y procesos de digitalización, lo que puede limitar su eficiencia operativa y su capacidad para satisfacer las necesidades de los miembros, también a falta de educación financiera entre los miembros puede llevar a decisiones financieras inadecuadas, falta de participación y comprensión limitada de los beneficios y servicios ofrecidos por la organización.

Estas problemáticas representan desafíos significativos para las organizaciones de fondos de empleados en Colombia, pero también ofrecen oportunidades para implementar cambios positivos y fortalecer su impacto en la comunidad.

El Centro Empresarial Valle de Atriz es una empresa sin ánimo de lucro que lleva 24 años en la ciudad de Pasto, cuenta actualmente con 11 empleados de nómina, y 20 empleados externos: como revisor fiscal, contador público y empresa de vigilancia, el cual ha crecido paulatinamente con el paso de los años, de allí que surja la idea de proponer la creación de un fondo de empleados, pensando en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores vinculados a la entidad, con servicios acordes a sus necesidades teniendo en cuenta su capacidad adquisitiva y de ahorro, que maneje unos criterios colaborativos de conformidad con la ley marco del sector solidario, proporcionando soluciones para contribuir con el bienestar social no solo de sus asociados sino que ayude al crecimiento del sector empresarial de la ciudad.

Por consiguiente, es importante definir estos conceptos según:

Un empleado de nómina es un trabajador que recibe un salario o remuneración por parte de una empresa u organización a cambio de sus servicios. Este salario se paga de manera regular, generalmente cada quincena o mes, y está sujeto a impuestos y deducciones según las leyes y

regulaciones laborales del país en el que se encuentra el empleado. El empleado de nómina puede ser de tiempo completo o parcial, y su salario puede variar según su puesto, nivel de experiencia, y otros factores. Además, el empleado de nómina puede tener derecho a beneficios adicionales, como seguro de salud, vacaciones pagadas, y otros beneficios laborales que la empresa ofrezca y fiscales correspondientes.

Un empleado externo en una empresa es alguien que trabaja para la organización, pero no como un empleado directo de la misma. En lugar de ser contratado directamente por la empresa, un empleado externo puede ser un contratista independiente, un trabajador temporal proporcionado por una agencia de empleo, o un consultor externo. Los empleados externos suelen ser contratados para proyectos específicos o para cubrir necesidades temporales de la empresa.

Por lo tanto, es importante resaltar que los fondos de empleados tienen como elementos diferenciados el manejo de una tasa de interés atractiva frente al mercado financiero tradicional. La tasa de interés se define como un cargo aplicado por diversas entidades, incluidas tanto las financieras como las de economía solidaria, por otorgar préstamos de dinero. Este costo está relacionado, en gran medida, con el nivel de riesgo asumido por el fondo de empleados al otorgar el préstamo, así como con los gastos administrativos asociados al proceso de concesión del crédito.

Se señala que, así como los bienes y servicios tienen un costo que debe ser cubierto para su adquisición o utilización, el uso del dinero también conlleva un costo asociado. Este costo se expresa como un porcentaje sobre un monto principal y generalmente se calcula en términos anuales. Es importante mencionar que el mercado establece generalmente la tasa de interés, que corresponde con las fluctuaciones en este mismo, cuando existe una buena cantidad de recursos económicos dispuestos en el mercado existe una menor tasa de interés, en caso contrario la tasa de interés sube.

La tasa de interés varía en función de diversos factores, siendo uno de los más importantes la tasa establecida por el Banco de la República. Cada mes, la junta directiva de esta entidad se reúne para determinar los límites máximos de las tasas de interés permitidas en el mercado. Por este motivo, resulta crucial tener en cuenta las tasas ofrecidas por las diferentes instituciones

financieras, ya que se ajustarán conforme a esta regulación. El fondo de empleados para el Centro Empresarial Valle de Atriz debería acoger los criterios previamente establecidos y fijar una tasa atractiva para los servicios de crédito que ofrezca a sus asociados en sus diversas modalidades, de tal forma que éstos no recurran al mercado financiero, sino que se afilian a la nueva entidad y se beneficien de sus servicios dadas las bondades en el costo financiero.

1.1.1 Formulación del problema

¿Como puede crearse el fondo de empleados para el Centro Empresarial Valle de Atriz de la ciudad de San Juan de Pasto?

1.2 Justificación

El Centro Empresarial Valle de Atriz organizado bajo propiedad horizontal tiene su ubicación en la Carrera 42 18 a -94 de la ciudad de Pasto, el modelo de negocio estructurado hasta el momento por parte del Centro Empresarial, tiene como intención fomentar la construcción de canales de acceso a los servicios ofertados por los profesionales e instituciones prestadoras de salud en un mismo espacio, estableciendo una red de cooperación y colaboración en pro del bienestar y salud de usuarios y visitantes. Además, maximiza el uso de la infraestructura, contando con soporte tecnológico orientado al servicio de propios y visitantes.

Dentro del Centro Empresarial Valle de Atriz se concentra una gran cantidad de empleados, que permiten el desarrollo no solo de las actividades comerciales y de servicios sino también de sus propios intereses; estos constituyen la fuerza sustancial de la organización, y propenden el desarrollo de los procesos económicos de la misma. A pesar de la relevancia que tiene el capital humano en el desempeño de una empresa, hasta el momento no han logrado concretar procesos de desarrollo colectivo que permita generar no solo acompañamiento a procesos de apalancamiento financiero para diferentes beneficios, sino también que permitan la construcción de un bienestar general.

En este sentido que se pretende analizar contiene un carácter solidario que retribuye en

beneficios económicos y sociales a los trabajadores, aportando al ahorro, crédito, salud, educación, recreación, auxilios; que contribuya a la mejora en sus condiciones de vida.

Es preciso mencionar que el problema puede estructurarse también como una posibilidad de mejoramiento, así pues, el fondo de empleados puede proveer el espacio para la gestión de crédito y ahorro por parte de los empleados e implicar un espacio de confianza para que el proceso financiero se realice de forma apropiada, en este sentido se considera como una alternativa viable de financiamiento. Ello precisamente porque no todos los solicitantes del crédito cumplen con las exigencias de las entidades financieras, o simplemente porque las tasas de interés que ofrecen son muy elevadas. Dados estos condicionantes, un fondo de empleados, que fomente la asociatividad y solidaridad permite la solución de dificultades económicas a los empleados.

La iniciativa busca evidenciar los elementos necesarios para constituir una entidad asociativa, de derecho privado, sin ánimo de lucro, basada en valores como la solidaridad, servicio, trabajo en equipo, cumplimiento y confianza, para que de esta manera puedan obtener beneficios como el del ahorro y crédito buscando así contribuir con el bienestar social y económico del empleado y su grupo familiar.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Proponer la creación de un fondo de empleados para el Centro Empresarial Valle de Atriz de la ciudad de San Juan de Pasto.

1.3.2 Objetivos específicos

- Analizar el marco legal, tributario y contable a través del cual se regulan los fondos de empleados de Colombia
- Determinar ventajas y desventajas de la creación de un fondo de empleados en el centro

empresarial Valle de Atriz.

- Diseñar un folleto que permita visualizar el quehacer del Fondo de Empleados del Centro Empresarial Valle de Atriz.

1.4 Marco referencial o fundamentos teóricos

1.4.1 Antecedentes

Las investigaciones que guiaran el presente trabajo son los siguientes:

1.4.1.1 Internacionales.

Investigación I. Título: Compromiso organizacional en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada del distrito de Jesús María

Autor: Hernandez, (2018).

Objetivo: Determinar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada en el distrito de Jesús María

Conclusiones: En el documento se evidencia que, la organización de los empleados en el plano interno les permite incurrir en prácticas de economía solidaria que mejora en buena medida la motivación y el compromiso con la organización, además que les permite tomar la empresa como un apoyo.

Investigación II. Título: Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción

Autor: Chóez-López María Eugenia y Vélez-Mendoza Leither Pamela (2021).

Objetivo: Analizar la motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional de las escuelas de conducción

Conclusiones: La motivación laboral es de suma importancia en materia del aprovechamiento del talento humano en las organizaciones. En la actualidad, el capital humano dentro de las empresas está adquiriendo una importancia creciente, ya que su rendimiento en la realización de tareas es crucial para alcanzar los objetivos corporativos. Por ello, es fundamental que las organizaciones reconozcan la necesidad de estructurarse adecuadamente, con el fin de promover su sostenibilidad económica.

Investigación III. Título: “Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú” (p.1).

Autor: López Armes, Edy Luisa, (2021).

Objetivos: determinar la relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo en el Perú

Conclusiones: los trabajadores públicos desconocen y tienen indiferencia hacia la responsabilidad social, es decir, no hay capacidad de respuesta de la Municipalidad Provincial de Huancayo hacia sus grupos de interés. Además, en cuanto al compromiso organizacional, los servidores públicos no se sienten identificados ni integrados con la institución. No perciben la relevancia de ciertos factores que podrían influir en su decisión de continuar o permanecer en la organización y, en última instancia, no sienten ningún tipo de obligación para mantenerse como empleados dentro de la misma.

1.4.1.2 Nacionales.

Investigación I. Título: “Estudio de factibilidad económica y financiera para la constitución de una cooperativa para los trabajadores independientes del barrio Kennedy del municipio de Girardot año 2019” (p.1).

Autor: Hernández Cruz José David y Ortiz Cruz Luis F. (2019).

Objetivo: realizar un estudio de factibilidad para la constitución de una cooperativa de trabajadores independientes:

Conclusiones: El objetivo de la cooperativa es tener una empresa rentable y cumplir con los estándares de sostenibilidad. Un estudio realizado en el barrio Kennedy de Girardot en 2019 mostró que el 83% de los vendedores informales están interesados en formar parte de una empresa colectiva que formalice sus actividades comerciales. Al formar parte de una empresa de este tipo, se obtienen beneficios en términos de crecimiento y economía para cada establecimiento. Este fenómeno está afectando significativamente la economía y la estabilidad de los hogares colombianos y son los fondos de empleados una respuesta a este flagelo.

Investigación II. Título: “Análisis del desempeño social del Fondo de Empleados Fonkoba en el marco de la RSE, para la identificación de estrategias de mejora” (p.1)

Autor: Martínez Albarracín, Carolina. (2021).

Objetivo: analizar el desempeño social del Fondo de Empleados Fonkoba en el marco de la RSE y determinar estrategias para mejorar su impacto social.

Conclusiones: Este trabajo es importante debido a que analiza el Fondo de Empleados Fonkoba desde la perspectiva de la RSE y propone estrategias para mejorar su impacto social. Es importante destacar que los Fondos de Empleados, el cooperativismo y la economía solidaria son palabras clave en este contexto.

Investigación III. Título: “Propuesta de estudio para la creación del fondo de empleados del establecimiento penitenciario y carcelario de mediana seguridad de Fusagasugá”

Autor: Chavarro Ramos E., y Suarez Perez, M. (2019).

Objetivo: Analizar los procesos para la creación de un fondo de empleados en el establecimiento penitenciario y carcelario de mediana seguridad de Fusagasugá.

Conclusiones: se llega a una idea clara y consecuente sobre la estructuración de un fondo de empleados con lo cual se apoye el trabajo que realizan los colaboradores en establecimientos de reclusión.

1.4.1.3 Regionales.

Investigación I. Título: “Estudio de factibilidad para la creación de un fondo de empleados en el puesto de salud de Lorenzo del Municipio de Pasto” (p.1).

Fuente: Burbano Chaves, Andrea, (2015).

Objetivo: estudiar la idea, la percepción, la viabilidad financiera y los instrumentos legales para la creación de un fondo de empleados en el puesto de salud de Lorenzo del municipio de Pasto.

Conclusiones: se evidencia que la organización cuenta con la posibilidad de incorporarse a este tipo de economía, resaltando la relevancia de que la función de un fondo sea tanto financieramente como humanamente beneficiosa. Esto se logra al gestionar y orientar los recursos de los asociados hacia iniciativas que promuevan su desarrollo integral, fomentando la colaboración, la interacción y el esfuerzo conjunto en la consecución de un propósito compartido.

Investigación II. Título: “La orientación al mercado y el desempeño de los fondos de empleados de la ciudad de San Juan de Pasto” (p.1).

Autor: Cañar Ceron Omar Eduardo y Nandar Lopez Juan Carlos (2017).

Objetivo: determinar y analizar la relación existente entre las variables de orientación al mercado y desempeño financiero de los Fondos de Empleados de la ciudad de San Juan de Pasto.

Conclusiones: existe una relación de carácter casi perfecta (directamente proporcional) entre orientación al mercado y desempeño financiero y organizacional, teniendo características de una relación casi perfecta, tomando un valor de 0.9257, cuyo comportamiento explica que la orientación al mercado es altamente significativa en el buen desempeño financiero de los fondos de empleados estudiados.

Investigación III. Título: “Diseño de un plan estratégico para el fondo de empleados - Fonmariana de la Universidad Mariana de San Juan de Pasto 2014. Año 2015” (p.1).

Fuente: (Delgado, 2015)

Objetivo: diseñar de un plan estratégico para el fondo de empleados - Fonmariana de la Universidad Mariana De San Juan de Pasto 2014.

Conclusiones: el presente estudio observó de manera general y específica el tema de la planeación estratégica como herramienta para direccionar eficientemente a la organización y de hecho alcanzar los objetivos propuestos en el corto, mediano y largo plazo.

1.4.2 Marco teórico

El análisis de los elementos teóricos relacionados con los Fondos de Empleados resalta la importancia del Decreto 1481 de 1989, (1989, 7 de julio), que define estas entidades como organizaciones asociativas de derecho privado, sin ánimo de lucro, formadas por trabajadores dependientes y subordinados. Entre sus características principales, se destaca que están compuestas en su mayoría por asalariados, que la afiliación y el retiro de los asociados son voluntarios, y que se garantiza la igualdad en la participación y toma de decisiones sin considerar los aportes de cada uno. Además, estas entidades ofrecen servicios en beneficio de sus miembros, establecen la irrepartibilidad de las reservas sociales y, en caso de liquidación, del patrimonio remanente. Sus excedentes se destinan a la prestación de servicios sociales y al crecimiento de sus reservas y fondos, tienen un patrimonio variable e ilimitado, se constituyen con duración indefinida y promueven la solidaridad y el compañerismo entre sus asociados. La normativa establece que los

fondos de empleados deben incluir esta denominación en su nombre.

Según el Decreto, estos fondos deben estar integrados por trabajadores dependientes de empresas públicas o privadas, quienes comparten un vínculo común de asociación determinado por su condición laboral, ya sea en una misma empresa, en varias que conformen una unidad, o en empresas subordinadas, así como en entidades independientes que realicen actividades económicas similares. Para su constitución, es necesario contar con un mínimo de diez trabajadores, quienes deben formalizar su creación en un acta privada firmada por todos los miembros fundadores, en la que se incluyan sus nombres, documentos de identificación y domicilios, así como la decisión de crear la entidad, la aprobación del estatuto que regirá el fondo, el monto de los aportes iniciales, el nombramiento de los miembros de la junta directiva, del representante legal, y de los integrantes del comité de control social, si aplica.

Además, los fondos deben contar con un estatuto que contemple aspectos como el nombre, domicilio y ámbito de operaciones; el objeto social y las actividades a realizar; la definición del vínculo de asociación y los requisitos de ingreso y retiro; los derechos y deberes de los asociados y el régimen disciplinario; la composición del patrimonio y el uso de las reservas y fondos, así como el monto de los aportes y su forma de pago. También debe incluir la obligación de ahorro permanente de los asociados basada en su ingreso salarial, la estructura de los órganos de administración y de inspección, con sus respectivas condiciones y procedimientos, así como los mecanismos para la reforma de estatutos y las normas sobre disolución y liquidación del fondo.

En concordancia con la Ley 1391 de 2010. (2010, 1 de julio), la personería jurídica de los fondos de empleados será reconocida por el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas, para lo cual el representante legal deberá presentar una solicitud escrita que contenga el acta de constitución, los estatutos aprobados, el certificado de existencia y representación legal de las entidades donde laboran los asociados, y la constancia de vinculación laboral de los fundadores emitida por la respectiva empresa o entidad.

El Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas tiene un plazo de 60 días para responder a la solicitud a partir de su recepción. Si no se emite respuesta dentro de este período, se

considera que ha habido un silencio administrativo positivo, lo que permite al fondo de empleados comenzar sus operaciones.

Para entender los aspectos esenciales del fondo de empleados, es importante reconocer que forma parte de las organizaciones solidarias. Estas son entidades que, aunque son de naturaleza privada, operan con fines de beneficio colectivo o social, sin buscar el enriquecimiento personal ni el aumento del capital económico. Según la Fundación Solidaria Funssol. (1998), citado por Gómez et al. (2023), las organizaciones solidarias se clasifican en dos sistemas principales: las organizaciones solidarias de desarrollo y las de economía solidaria. En este contexto, según Quijano y Reyes (2004), los fondos de empleados son “principalmente un fenómeno urbano, cuyo surgimiento está históricamente vinculado al crecimiento de la industria y el sector servicios. Los fondos de empleados no pudieron desarrollarse en el país hasta que aparecieron empresas grandes y medianas” (p.179).

Por lo tanto, es relevante señalar que los fondos de empleados son asociaciones voluntarias de individuos que unen sus esfuerzos y recursos para beneficiar a sus miembros sin ánimo de lucro, actuando como entidades de hecho. Su constitución puede realizarse mediante un documento privado, lo que significa que no se necesita una ratificación notarial. Desde este enfoque, los fondos de empleados representan una opción financiera ventajosa en comparación con otras alternativas del mercado. Aunque ofrecen créditos a tasas competitivas, el sistema se basa en recursos provenientes del ahorro y las contribuciones de los asociados, manteniendo una relación directa con la empresa. Están regulados por el Decreto 1481 de 1989, la Ley 1391 de 2010 y otras normativas pertinentes a su estatus como empresa privada. Así, los fondos de empleados forman parte de un conjunto nacional de 5,486 entidades dentro del sector solidario.

El fondo de empleados (FE), según el Decreto 1481 de 1989, (1989, 7 de julio)., es una empresa asociativa, de derecho privado, sin ánimo de lucro y constituida por trabajadores dependientes, es decir, por trabajadores vinculados con una empresa o persona natural (Gómez, Castillo y Rodas, 2022). Desde un punto de vista histórico, los fondos de empleados surgieron en Colombia a mediados de la década de 1960 como una estrategia organizacional para satisfacer las necesidades de sus filiales de determinada índole económica a través de ahorros planificados en un período de

tiempo. Para constituir un FE se requiere por lo menos requieren al menos 10 empleados, su sistema económico es de aportes y ahorros y está bajo la vigilancia de la Superintendencia de la Economía Solidaria.

De hecho, los FE se legaliza mediante un documento privado, una escritura pública, firmada por los respectivos fundadores ante un notario público. Asimismo, se reconoce que la personería jurídica se fundamenta en la inscripción en la Cámara de Comercio de su domicilio permanente, la cual al momento de la inscripción asegura los registros contables y demás normas exigidas por el estado colombiano. Asimismo, los miembros de un fondo de empleados realizan contribuciones periódicas de manera constante, según lo establecido en los estatutos del fondo.

A continuación, se presenta algunos aspectos relevantes en torno a los asociados de los FE:

Tabla 2

Derechos y deberes asociados

ITEM	Normativa	Descripción
Derechos de los asociados	Decreto 1481 de 1989, (1989, 7 de julio), artículo 11	Hacer uso de los servicios ofrecidos por el fondo de empleados y recibirlos.
		Involucrarse en las actividades y en la administración del fondo.
		Recibir información sobre la gestión del fondo.
		Tomar decisiones en la asamblea general.
Derechos de los asociados	Decreto 1481 de 1989, (1989, 7 de julio), artículo 11	Supervisar la administración del fondo de empleados.
		Respetar las disposiciones establecidas en los estatutos y las decisiones adoptadas por la asamblea

	artículo 12	general, así como por los órganos de dirección y control.
		Satisfacer puntualmente las obligaciones económicas, como el ahorro permanente, y otras responsabilidades que surjan de su vinculación con el fondo.
		Evitar realizar acciones que puedan perjudicar la estabilidad financiera o la reputación del fondo de empleados.
		Por decisión voluntaria de renunciar.
Pérdida del carácter de asociado	Decreto 1481 de 1989, (1989, 7 de julio), artículo 13	Por terminación de la relación laboral con la entidad o entidades que establecen el vínculo de asociación.
		Por exclusión formalmente decidida.
		Por fallecimiento.
Régimen disciplinario interno	Decreto 1481 de 1989, (1989, 7 de julio), artículo 14	Seguir los procedimientos disciplinarios fundamentales y las sanciones correspondientes.
		Ejercer el derecho de defensa a través de la presentación de descargos.

Fuente: UAEOS, 2021.

El ahorro es una actividad de gran relevancia en la actualidad. Aunque su práctica se remonta a épocas antiguas, la influencia de los medios de comunicación masiva, las amistades, las tendencias de moda, los grupos sociales a los que pertenecemos y la presión social son muy poderosas. Como

resultado, existe una tendencia constante a consumir sin parar. Actualmente existen instituciones dedicadas a brindar seguridad a los fondos de los ahorristas y es necesario fomentar en la ciudadanía el hábito del ahorro; ya que es una sana actividad que debemos practicar, ahorrar quiere decir ser precavido, cuidadoso con el provenir (López, et al, 2021).

Las cuotas obligatorias de ahorro en los FE no pueden exceder el 10% de los ingresos del afiliado, y las contribuciones solo se reembolsan si el afiliado se jubila, el fondo se liquida o el afiliado supera significativamente el porcentaje máximo al que tendría derecho como afiliado. Los FE son el equivalente a un tercero con todos sus activos o ahorros de socios. Por tanto, en tales casos, los trabajadores responderán con el importe de su aportación (y, en su caso, el valor del ahorro, como se evidencia en la siguiente tabla (Ver tabla 2).

Tabla 3

Tabla de cuotas obligatorias de ahorro

	Normativa	Descripción
		Del ahorro regular, al menos el 10% se destinará a aportes sociales.
		El total de los aportes no debe superar el 10% del salario del asociado.
Aporte y ahorro permanente	Decreto 1481 de 1989, (1989, 7 de julio), artículo 16	Tanto los aportes como los ahorros se consideran como garantía a favor del fondo de empleados para asegurar las obligaciones del asociado. Estos montos son inembargables y no pueden ser gravados ni transferidos a otros asociados o a terceros.
Devolución de aporte y ahorro	Decreto 1481 de 1989, (1989, 7 de julio), artículo 17. Ley	Cuando un asociado decide retirarse, cuando se lleve a cabo la liquidación del

permanente	79 de 1988 (1988, 23 diciembre) artículo 50	fondo, o cuando el asociado exceda el límite máximo de aportes, que equivale al 10% del total de las contribuciones sociales.
------------	---	---

1.4.3 Marco conceptual

A continuación, se definen algunos conceptos claves en el estudio propuesto.

- **Economía solidaria:** La economía solidaria, o economía de solidaridad, abarca un análisis teórico y práctico de enfoques económicos alternativos que se basan en los principios de colaboración y apoyo mutuo. Este modelo no solo abarca distintas modalidades de producción, sino que también transforma nuestra comprensión de este proceso, anclándose en variados patrones culturales. Esta visión pretende superar la cultura utilitaria e instrumental, promoviendo una relación más armónica entre los seres humanos y la naturaleza. Asimismo, impulsa la creación de formas de conocimiento alternativas que actúan como fuentes diversas de producción (Pérez, 2015).

- **Fondo de empleados:** En Colombia, las organizaciones de este tipo surgieron en el siglo XX, comenzando de forma informal y posteriormente siendo reguladas por diversas normativas. No obstante, la burocracia generó dificultades que afectaron a algunas cooperativas. Estas barreras fueron superadas gracias al interés de individuos y trabajadores que buscaban alternativas innovadoras de colaboración. Este proceso se inició con las cajas de obreros, conocidas como "natilleras", y evolucionó hacia lo que hoy se conoce como Fondos de Empleados. Desde un enfoque económico, los Fondos de Empleados se consideran empresas que producen servicios, aunque con la particularidad de que los beneficios generados se distribuyen entre sus miembros. En estos fondos, no se permite la adopción de ideologías políticas, religiosas o raciales, ya que la organización se mantiene imparcial en esos aspectos, aunque sí se posiciona en el ámbito de la política social (Hincapié & Lopera, 2004).

- **Cooperación:** La cooperación se basa en principios teóricos relacionados con el desarrollo

humano, enfatizando la relevancia de la participación y el empoderamiento de quienes se benefician. Este concepto abarca el esfuerzo conjunto de un grupo de individuos o instituciones en busca de un objetivo común. Generalmente, se implementa a través de enfoques colaborativos en lugar de acciones individuales y competitivas (García, 2011).

1.4.4 Marco contextual

En este marco se presenta un panorama integral que sustenta la investigación y garantiza que sus resultados sean aplicables y pertinentes de lo macro a lo micro.

1.4.4.1 Macro contexto. El municipio de Pasto, a diferencia de lo presentado por el resto del país, se destacan las actividades del sector primario o agropecuario, teniendo un protagonismo importante, así mismo se destacan actividades del sector terciario y de servicios, siendo el comercio la actividad económica más relevante. En la ciudad de Pasto, solo el 11.1% de los establecimientos se enfoca en la industria, mientras que el 56.0% está destinado al comercio, el 28.9% a servicios y el 4.1% a otras actividades. En la zona urbana, el comercio y los servicios son las principales actividades económicas, con una cantidad significativa de microempresas, aproximadamente el 50% de las cuales son de carácter artesanal. Por otro lado, en el área rural, predominan las actividades agrícolas y ganaderas, además de una mínima presencia de actividad minera.

En este proceso de desarrollo el sector solidario en la ciudad ha tomado gran relevancia toda vez que ha permitido una organización propia de los ciudadanos y trabajadores, permitiendo un desempeño superior desde iniciativas propias. Dentro de estas iniciativas se encuentran los fondos de empleados, actualmente en el municipio se encuentran registrados 33 fondos de empleados tanto en la Súper Solidaria, y en la Cámara de comercio, algunos de los fondos más importantes son Fondo de Empleados Goretti, Fondo de empleados de Profesores de la Universidad de Nariño, y el Fondo de empleados de Contactar.

1.4.4.2 Micro contexto. El Centro Empresarial Valle de Atriz abrió sus puertas en 1999 como Centro empresarial Valle de Atriz funciono por 13 años los cuales no dieron los resultados esperados, en el año 2012 se cambia de enfoque a mol medico con una comunidad de empresas de salud, complementarias y relacionadas, para que desarrollen su labor en un espacio con la intención de mejorar la competitividad en el sector salud y construir alrededor del contexto una red de cooperación y colaboración, impulsando el crecimiento económico, el tecnológico y de la calidad, al servicio de bienestar y salud de usuarios y visitantes, y actualmente cuenta con 11 empleados y 20 acompañantes.

El Centro Empresarial cuenta con un modelo que fortalece los diferentes canales de acceso a los servicios ofertados por los profesionales e instituciones prestadoras de servicios de salud, integrando a estos en un sólo punto, maximizando el uso de toda la infraestructura y dotándola de soporte tecnológico con sentido humanizado y protegiendo la salud de los trabajadores, usuarios y visitantes.

1.4.5 Marco legal

El marco legal que guiara el proceso investigativo del presente trabajo se sintetiza en lo siguiente:

Tabla 4

Marco Legal

Fondos de empleados		
Documento	Emisor	Descripción
Decreto 1481 de 1989, (1989, 7 de julio).	Presidencia de la República	Establece la naturaleza, las características, la forma de constitución, los regímenes internos de responsabilidad y las sanciones, además de implementar acciones para promover los fondos de empleados.

Ley 454 de 1998. Congreso (1998, 04 de agosto).	Colombia	de	Mediante esta normativa se establece el marco conceptual que rige la economía solidaria, se renombra el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas como Departamento Nacional de la Economía Solidaria, se crea la Superintendencia de la Economía Solidaria, se instituyen el Fondo de Garantías para las Cooperativas Financieras y de Ahorro y Crédito, se regulan aspectos relacionados con la actividad financiera de las entidades cooperativas y se emiten otras disposiciones relevantes.
Ley 624 de 1989. Presidencia (1989, 30 de marzo).	República	de la	Por el cual se establece el Estatuto Tributario correspondiente a los impuestos gestionados por la Dirección General de Impuestos Nacionales.
Ley 1314 de 2009. Congreso (2009, 13 de julio).	Colombia	de	Por la cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información aceptados en Colombia, se señalan las autoridades competentes, el procedimiento para su expedición y se determinan las entidades responsables de vigilar su cumplimiento
Decreto 410 de 1971. (1971, 27 de marzo).	República	de la	Por el cual se expide el código de comercio

Emprendimiento en Colombia

Documento	Emisor		Descripción
Ley 550 de 1999. Congreso (1999, 30 de diciembre).	Colombia	de la	Fomenta y apoya la revitalización de negocios para garantizar el cumplimiento de la responsabilidad social de las empresas.

Ley 789 de 2002. (2002, 27 de diciembre).	Congreso de la República Colombia	de la de	Por lo tanto, se establecen regulaciones con el fin de fomentar el empleo y fortalecer la protección social.
Ley 1014 de 2006 (2006, 26 de enero).	Corte Constitucional de Colombia.		Mediante esta normativa se establecen directrices para promover una cultura de emprendimiento empresarial en Colombia, enfocándose en estudiantes, egresados y la comunidad en general.
CONPES 3424 de 2006.	Departamento Nacional Planeación.	de	Para crear un ecosistema emprendedor que influya en todos los ámbitos de la economía, es fundamental reconocer que los sectores rurales también pueden ser generadores de nuevos negocios e innovación.
Normatividad laboral en Colombia			
Documento	Emisor		Descripción
ABC- Resolución 0312 / 2019. (2019, 13 de febrero).	Ministerio de Trabajo	del	Documento que establece los criterios básicos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto 604 de 2013. (2013, 1 de abril).	Ministerio de Trabajo	del	Establece las normas para el acceso y funcionamiento del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS).
Resolución 5094 de 2013. (2013, 29 de noviembre).	Ministerio de Salud y Protección Social		Se modifica la planilla unificada de autoliquidación de aportes PILA conforme a lo indicado en el Decreto 2616 de 2013.
Decreto 2616 de 2013. (2013, 20 de noviembre).	Ministerio de Trabajo	del	Establece normativas sobre las contribuciones a la seguridad social para empleados dependientes que trabajan por períodos menores a un mes, además de implementar medidas orientadas a promover la formalización laboral de aquellos trabajadores en situación informal.

Ley 100 de 1993 (1993, 23 de noviembre).	Congreso de Colombia	de	Este documento establece el sistema de seguridad social integral y promulga diversas normativas adicionales.
Resolución 2021 de 2018 (2018, , 24 de octubre).	Ministerio de Trabajo.	Del	Por lo tanto, se definen directrices en relación con la Inspección, Vigilancia y Control que se llevan a cabo en el proceso de formalización del empleo.

1.4.6 Marco ético

Para el desarrollo del proceso investigativo, establece un marco ético fundamentado en principios claves destinados a promover la integridad, equidad y responsabilidad. Así, la información personal y financiera de los empleados relacionados con esta investigación se manejará con total confidencialidad. Se deben establecer protocolos claros para salvaguardar la privacidad y seguridad de la información sensible.

Además, se plantea el desarrollo de un proceso de investigación honesto y transparente, en todas las etapas de la investigación. Esto incluye la presentación precisa de datos y resultados, así como la divulgación de cualquier conflicto de intereses. También se evitará las prácticas académicas deshonestas, como el plagio y la fabricación de datos. La integridad en la investigación es esencial para la credibilidad y reputación del investigador y la institución.

Este marco ético proporciona una base sólida para el diseño e implementación de un Fondo de Empleados que promueva valores éticos y contribuya al bienestar integral de los empleados y la comunidad en el Centro Empresarial Valle de Atriz de la ciudad de Pasto.

1.5 Metodología

1.5.1 Paradigma de investigación

Esta investigación se desarrolló bajo un paradigma cuantitativo la cual se concibe como un método estructurado de recopilación y análisis de información que se obtiene de diferentes fuentes y que

requiere eventualmente del uso de herramientas estadísticas con la intención de lograr la cuantificación del problema de investigación (Moncada, 2011). Por su parte, Hernández, et al. (2014), señalan que “el enfoque cuantitativo usa recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.7).

En otras palabras, este enfoque se entiende como un método sistemático para recolectar y examinar información proveniente de diversas fuentes, utilizando herramientas informáticas, así como técnicas estadísticas y matemáticas, con el fin de alcanzar conclusiones. Es concluyente en su propósito ya que trata de cuantificar el problema y entender qué tan generalizado está mediante la búsqueda de resultados proyectables a una población mayor (Nell y Cortez, 2017).

De acuerdo con Landeau (2007); Cruz, Olivares y González (2014), la investigación cuantitativa tiene como objetivo establecer la relación o el nivel de correlación entre variables, permitiendo generalizar y objetivar los resultados a partir de una muestra, lo que facilita la realización de inferencias causales sobre la población. Esto ayuda a explicar por qué se produce, o no, un evento o fenómeno específico. Según Guerrero y Guerrero (2014), “su finalidad es contrastar hipótesis desde un enfoque probabilístico, y si estas son aceptadas y comprobadas en diferentes contextos, se pueden desarrollar teorías generales” (p. 47).

Por su parte, Caballero (2014) indica que la investigación cuantitativa se fundamenta en la medición y el control estadístico, considerando que todas las observaciones tienen el mismo valor. El objetivo de este enfoque es probar o verificar de manera deductiva una hipótesis en el estudio, formulando una proposición basada en la relación entre variables, la cual será medida para obtener evidencias que confirmen o refuten dicha hipótesis.

Según Aguilera y Blanco (1987); Hernández, Fernández, y Baptista (2014), las investigaciones cuantitativas presentan las siguientes características:

- Se busca la objetividad en los resultados.

- El investigador se mantiene al margen de los datos obtenidos.
- Se favorece el uso de métodos experimentales aleatorios, cuasi-experimentales y análisis estadísticos.
- La recolección de datos se realiza mediante procedimientos estandarizados y reconocidos por la comunidad científica.
- Se utilizan técnicas estadísticas para el análisis de los datos.
- El investigador formula un problema de estudio que es específico y delimitado, aunque puede evolucionar.
- Se procura un control exhaustivo sobre las variables y los grupos experimentales para reducir la incertidumbre y el error.

1.5.2 Enfoque de investigación

El método de investigación empírico-analítico se destaca por su enfoque en la recolección y análisis de datos observables y medibles, con el propósito de validar teorías, evaluar hipótesis o abordar preguntas de investigación específicas. Este enfoque se respalda en la evidencia empírica obtenida mediante la observación directa o la medición de fenómenos, empleando principalmente métodos cuantitativos. Las investigaciones de naturaleza empírico-analítica buscan establecer relaciones causales o correlativas entre variables, a menudo mediante la aplicación de técnicas estadísticas.

Las características clave del enfoque empírico-analítico son:

- Observación y Medición: Centra su atención en la observación y medición de fenómenos a través de datos tangibles y verificables.
- Hipótesis y Teorías: Busca poner a prueba o refutar hipótesis específicas, y suele estar

asociado a teorías que pueden someterse a verificación mediante evidencia empírica.

- **Métodos Cuantitativos:** Utiliza métodos cuantitativos para recopilar y analizar datos, como encuestas, experimentos, pruebas estadísticas y modelado matemático.
- **Control y Precisión:** Aspira a controlar variables para aislar efectos y alcanzar resultados más precisos y confiables.
- **Generalización:** Pretende generalizar los resultados a poblaciones más extensas mediante el uso de muestras representativas.

La aplicación de este enfoque permite la recopilación de datos objetivos relacionados con la viabilidad del Fondo de Empleados. Esto abarcaría datos demográficos, económicos y sociales que respalden la necesidad y viabilidad de instaurar dicho fondo en la zona. Además puede proporcionar información valiosa sobre aspectos que han resultado exitosos y desafíos enfrentados, facilitando la toma de decisiones fundamentadas.

1.5.3 Tipo de investigación

Este estudio será de carácter descriptivo, tal como lo define Tamayo y Tamayo (1994), citado por Guevara, et al. (2020) quien lo describe como el proceso de registrar, analizar e interpretar la naturaleza, composición o situación actual de un fenómeno. El enfoque principal radica en la conclusión más relevante o en el comportamiento o la acción actual de un individuo, grupo o entidad. Sabino (1992), define la investigación descriptiva como un tipo de investigación que tiene como objetivo describir algunas características esenciales de un grupo homogéneo de fenómenos utilizando criterios sistemáticos que permitan determinar la estructura o comportamiento del fenómeno en estudio, que proporciona información sistemática de otras fuentes de información específicas y comparables. En este contexto, se busca investigar y comprender la situación actual de los trabajadores del Centro Empresarial Valle de Atriz de la ciudad de San Juan de Pasto.

Así, se puede examinar aspectos como las ventajas que se derivarán de la adopción de la

economía solidaria. En la actualidad, hay ciertos grupos de individuos que tienen la posibilidad de acceder a la herramienta de recolección de datos en momentos específicos. Así, es más fácil caracterizar su situación actual, necesidades, comportamiento y predecir el comportamiento de los consumidores de su interés (en este caso, empleados del centro de negocios) para tomar decisiones con mayor confianza y precisión en base a la información recopilada.

1.5.4 Población y muestra

Está conformada por todos los empleados y acompañantes del Centro Empresarial Valle de Atriz de la ciudad de San Juan de Pasto, el cual cuenta con 11 empleados y 20 acompañantes en su totalidad, repartidos así:

Tabla 5

Número empleados y acompañantes

		Descripción	Numero de colaboradores
Empleados	Nómina	Administrador	1
		Personas encargadas de aseo	5
		Persona encargada de mantenimiento	1
		Secretaría	1
		Auxiliar contable	1
		Mercadeo	1
		Recepcionista	1
Acompañantes	Personal	Revisor fiscal	1
	Externo	Contador	1
		Personas encargadas del aseo en la torre médica	3
		Jardinero	1
			Vigilancia (Guardas de seguridad)

Se aplicará una encuesta de información técnicamente obtenida con la que se determinará aspectos y condiciones con respecto a la creación del fondo.

1.5.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las herramientas ha emplear en esta investigación son la revisión documental y la encuesta.

1.5.5.1 Técnica de investigación.

1.5.5.1.1 Técnica de revisión documental. La primera se reconoce como un proceso articulado a cualquier investigación científica en donde se realiza una indagación lógica de la información presente sobre el fenómeno analizado, y es que desde la visión de Oullet (1982) la reseña de escritos se constituye como una piedra angular en la organización sistemática de la investigación. De esta forma, se establece que el investigador debe siempre emprender una investigación teniendo un panorama verificado del estado de la cuestión al nivel de los escritos sobre el tema investigado, debido a que, gracias a la definición del análisis de los estudios, se encuentra la selección del problema y la familiarización con este mismo.

La investigación documental es un método de indagación que se centra en la recopilación, resumen y selección de información mediante la revisión de diversos tipos de materiales, como documentos, revistas, libros, discos, películas, periódicos, estudios previos, memorias de eventos, entre otros. Este enfoque incluye actividades como la observación, el análisis de datos, la identificación de información relevante, y la selección y conexión de los elementos relacionados con el objeto de estudio (Guerrero, 2014).

Este tipo de investigación también se puede encontrar como estudios bibliográficos caracterizados por el uso de datos secundarios como fuente de información. Su objetivo principal es dirigir el estudio desde dos aspectos, primeramente, relacionando datos ya existentes que proceden de distintas fuentes y posteriormente proporcionando una visión panorámica y sistemática de una determinada cuestión elaborada en múltiples fuentes dispersas (Barraza, 2018).

Con la investigación documental, también es posible reflexionar sobre todos los aspectos que incluyen herramientas de evaluación de la categoría analítica en estudio, ayudan a marcar el objeto de estudio, determinar los puntos de partida, consolidar al autor para desarrollar la teoría subyacente. Así como aclarar, relaciones entre las obras, siguiendo los problemas y objetivos de la investigación, estética del procedimiento de observación, estableciendo las similitudes y diferencias entre la obra y las ideas del investigador, categorizando la experiencia, distinguiendo los elementos más perturbadores y sus protocolos de observación y aclarando las áreas inexploradas (Valencia, 2020).

Una revisión de la literatura debe considerar toda la información científica disponible relacionada con el tema que se está investigando, con el fin de establecer los objetivos del proyecto de investigación. Una revisión bibliográfica es en sí misma un artículo de revisión que puede publicarse en una revista científica (Matos, 2020), o puede ser parte de un estudio de referencia teórica del estado del arte al inicio de un estudio (Reyes y Carmona, 2020).

1.5.5.2 Instrumento de recolección de información.

1.5.5.2.1 Encuesta. La encuesta es una herramienta de investigación que se lleva a cabo sobre una muestra de individuos que representa a un grupo más grande. Se utilizan métodos de interrogación estandarizados con el propósito de obtener mediciones cuantitativas de diversas características, tanto objetivas como subjetivas, de la población. Mediante la encuesta se obtienen datos de interés sociológico interrogando a los miembros de un colectivo o de una población (Sierra y segovia, 2007).

Sierra y Segovia, (2007), resalta las siguientes características clave de una encuesta:

- La encuesta implica una observación indirecta de los hechos, ya que se basa en lo que expresan los participantes.
- Se trata de un método diseñado específicamente para la investigación.

- Facilita una implementación a gran escala que, a través de un sistema de muestreo, puede abarcar toda una nación. Hace posible que la investigación social llegue a los aspectos subjetivos de los miembros de la sociedad (Sierra y Segovia, 2007).

La encuesta se aplicara a la totalidad de la muestra seleccionada, por tanto se habla de una tipología tipo censo

2 Resultados

2.1 Análisis del marco legal, tributario y contable del cual se regulan los fondos de empleados de Colombia

El análisis del marco legal, tributario y contable que regula los fondos de empleados en Colombia es fundamental para entender el entorno normativo que sustenta su creación, desarrollo y operación. Estos fondos, diseñados para promover el ahorro, la solidaridad y el bienestar económico de los trabajadores, ocupan un lugar destacado en el tejido financiero y social del país. Su constitución y funcionamiento están regidos por un conjunto de leyes y decretos que definen aspectos clave como su objeto social, las responsabilidades hacia los afiliados y el Estado, así como los mecanismos de supervisión y control a los que están sujetos.

Desde la perspectiva tributaria, los fondos de empleados disfrutaban de exenciones fiscales y beneficios que incentivan su desarrollo, aunque deben cumplir con obligaciones específicas para garantizar el cumplimiento normativo y evitar sanciones. En el ámbito contable, la normativa exige la adopción de prácticas contables rigurosas y el cumplimiento de estándares internacionales que aseguren la transparencia en la gestión de recursos, la adecuada distribución de excedentes y la rendición de cuentas tanto a los socios como a las autoridades competentes. Este capítulo ofrece un análisis de estos aspectos, proporcionando una visión integral sobre la estructura legal de los fondos de empleados en Colombia, las implicaciones fiscales que enfrentan y las normas contables que rigen su administración financiera.

La normativa que regula el avance de la economía solidaria, y por ende de los fondos de empleados, está constituida por un conjunto de leyes y decretos promulgados por el Gobierno nacional durante distintos períodos presidenciales. Esto ocurre después de un análisis y aprobación adecuados por parte del Congreso de la República, de la siguiente manera:

Tabla 6*Marco Legal, tributario y contable de los fondos de empleados en Colombia*

Marco Legal economía solidaria (Fondo de empleados)		
Ley 79 de 1988 (1988, 23 de diciembre).	Fomenta la economía solidaria a través de cooperativas basadas en la colaboración y la participación equitativa, en contraste con el capitalismo tradicional.	La Ley 79 de 1988 es fundamental para la formación de un fondo de empleados, ya que define las bases legales para su establecimiento, asegura que operen con autonomía y participación equitativa, y regula aspectos financieros como la distribución de excedentes y la auditoría. La ley también establece mecanismos de supervisión estatal para evitar mal manejo y ofrece incentivos fiscales, lo que facilita la integración con otras cooperativas, fortaleciendo así el fondo y apoyando su sostenibilidad y eficacia.
Ley 1014 de 2006 (2006, 26 de enero).	Regula los fondos de empleados en Colombia, estableciendo que son entidades sin ánimo de lucro formadas por trabajadores de una o varias empresas del mismo grupo.	Esta ley es importante para la creación de un fondo de empleados en el Centro Empresarial Valle de Atriz porque proporciona un marco legal claro que regula su formación y operación. La ley establece los requisitos para su constitución, las responsabilidades de los directivos, y los procedimientos para la administración adecuada de los recursos. Además, promueve beneficios como créditos y seguros para los empleados, asegurando su bienestar y protección. También incluye mecanismos de control y auditoría para garantizar el cumplimiento de las normativas.
Ley 454 de 1998. (1998, 04 de agosto).	Establece un marco conceptual y normativo diseñado para promover, regular y supervisar	Esta ley establece un marco normativo claro para la constitución y operación de los fondos de empleados, promoviendo la cooperación y mutualidad entre los trabajadores. Asegura la transparencia en la administración y establece

	el sector cooperativo y las entidades de economía solidaria en el país.	sanciones para el incumplimiento de las normativas. Además, ofrece apoyo institucional y recursos para la capacitación de los directivos. Su aplicación garantiza una gestión adecuada y eficiente del fondo, contribuyendo al bienestar y la integración de los empleados en el Centro Empresarial Valle de Atriz.
Decreto 2159 de 1999 (1999, 4 de noviembre).	Establece los niveles de supervisión a las entidades bajo la inspección, control y vigilancia de la Superintendencia de Economía Solidaria	Es importante tenerla en cuenta dado que define los requisitos y procedimientos para la formación del fondo, como el número mínimo de miembros y el registro oficial. Además, regula la organización interna, ofreciendo directrices claras para la administración y gestión del fondo, y establece responsabilidades y sanciones para garantizar una administración adecuada y prevenir el incumplimiento de las normas. El decreto también promueve el fomento y apoyo institucional, facilitando recursos y capacitación para la creación y operación efectiva del fondo, e incluye mecanismos para auditorías y controles que aseguran el cumplimiento de las normativas y la transparencia en la gestión. Estos aspectos garantizan que el fondo de empleados funcione correctamente, beneficie a los trabajadores y cumpla con las leyes vigentes.
Decreto 4588 de 2006. (2006, 27 de diciembre).	Establece un marco regulatorio integral para la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado	Para la creación del fondo de empleados del Centro Empresarial Valle de Atriz, es importante ya que define claramente su estructura y funcionamiento. Establece normas para la administración, ofrece beneficios como créditos y seguros, y garantiza la transparencia mediante auditorías y controles. Además, promueve el apoyo institucional y la

	en Colombia	capacitación de los directivos, asegurando una gestión efectiva y el cumplimiento de la normativa. Esto contribuye a mejorar las condiciones laborales y sociales de los empleados.
Ley 1233 de 2008 (2008, 22 de julio).	establece un marco normativo integral para regular las contribuciones a la seguridad social y las obligaciones especiales de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado	Se toma en cuenta para la creación del fondo de empleados del Centro Empresarial Valle de Atriz, ya que proporciona un marco que fomenta la economía solidaria y la cooperación entre empleados, promoviendo su bienestar mutuo. Establece normas claras para la organización interna del fondo, garantizando transparencia y eficiencia en su gestión, y define responsabilidades y sanciones para los directivos, previniendo abusos y asegurando una administración ética. Además, ofrece apoyo institucional y medidas de fortalecimiento, como capacitación para directivos y fomento de la cultura cooperativa. También permite auditorías y controles para asegurar el cumplimiento de la legislación y la integridad del fondo. En conjunto, la ley asegura un marco regulatorio robusto para el desarrollo y operación efectiva del fondo de empleados.
Ley 1391 de 2010. (2010, 1 de julio).	Reforma la norma rectora de la forma asociativa conocida como Fondos de Empleados para adecuarla a las condiciones sociales, económicas, políticas y	Proporciona un marco legal esencial para la creación y gestión de fondos de empleados, protegiendo sus derechos, promoviendo el ahorro y asegurando la transparencia en la administración. En el contexto del Centro Empresarial Valle de Atriz, esta ley es crucial porque garantiza un funcionamiento adecuado del fondo, ofreciendo seguridad a los trabajadores, facilitando el acceso a servicios financieros, y contribuyendo a la inclusión y bienestar económico.

	culturales que determinan el quehacer de estas empresas	que el largo plazo y refuerza la responsabilidad social empresarial, mejorando la cohesión y reputación del centro.
Decreto 019 de 2012, (10 de enero). Artículo 146	Registro para las entidades de economía solidaria”, artículo 166 “Del registro empresarial y social	Es esencial para la creación de un fondo de empleados en el Centro Empresarial Valle de Atriz porque establece el marco normativo y los requisitos legales necesarios. Define la estructura organizativa, las responsabilidades de los directivos, y los mecanismos de control, garantizando una gestión adecuada y transparente del fondo. Además, promueve beneficios para los empleados y proporciona apoyo institucional y capacitación para asegurar la efectiva operación del fondo. La normativa también incluye auditorías y supervisión para cumplir con la legislación y proteger los derechos de los miembros.
Decreto 344 de 2017 (2017, 1 de marzo),	por el cual se adiciona el Título 5 a la Parte 11 del Libro 2 del Decreto número 1068 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público, relacionado con normas aplicables a los Fondos de Empleados para la	El artículo 146 del Decreto 344 de 2017 es importante para la creación del fondo de empleados en el Centro Empresarial Valle de Atriz porque proporciona un marco legal claro para su constitución y operación. Establece los requisitos y procedimientos necesarios, regula la administración y supervisión, y promueve la cooperación entre empleados. Además, define responsabilidades para los directivos, establece mecanismos de control y auditoría, y fomenta la capacitación y el apoyo institucional. Esto asegura una gestión transparente y eficiente del fondo, contribuyendo al bienestar de los empleados y al cumplimiento de las normativas vigentes.

	prestación de servicios de ahorro y crédito.	
Marco Legal Contable		
Decreto 2649 de 1993. (1993, 29 diciembre).	Establece los principios y normas de contabilidad generalmente aceptados, proporcionando un marco normativo crucial para la preparación y presentación de la información financiera en el país.	Es importante para la creación de un fondo de empleados en el Centro Empresarial Valle de Atriz, ya que establece normas contables y financieras para asegurar una gestión transparente y precisa. Regula la información financiera, facilita auditorías y controles internos, y promueve la rendición de cuentas. Adaptarse a este decreto garantiza el cumplimiento legal y la integridad en la administración del fondo.
Ley 488 de 1998 (1998, 24 diciembre).	Constituye un pilar fundamental en la regulación de la materia tributaria y con especial énfasis en el ámbito de las entidades territoriales.	Establece directrices sobre organización, gestión de recursos, beneficios para los miembros y responsabilidades de los directivos. Además, fomenta la creación de fondos al ofrecer apoyo fiscal en Colombia, institucional y capacitación, y asegura la integridad mediante auditorías y controles. Esto garantiza que el fondo opere de manera eficiente y en beneficio de sus empleados.

Las leyes y decretos analizados establecen un marco normativo integral para la creación, organización y operación de un fondo de empleados en el Centro Empresarial Valle de Atriz, situado en San Juan de Pasto. Estos instrumentos legislativos son cruciales para garantizar que el fondo se constituya conforme a los principios de la economía solidaria y cumpla con las normativas contables y fiscales vigentes, respaldado por un sólido marco regulatorio. El marco normativo

proporciona directrices claras que aseguran la creación y funcionamiento del fondo bajo los principios de cooperación, equidad y mutualidad, propios de la economía solidaria. Estas leyes y decretos regulan aspectos esenciales como la constitución legal del fondo, su estructura organizativa, la administración de recursos, así como los derechos y deberes de sus miembros. La aplicación de estos principios y normativas asegura una operación ética, inclusiva y en beneficio de todos los integrantes del fondo.

El Decreto 2649 de 1993. (1993, 29 diciembre), en particular, establece normativas contables cruciales para garantizar una gestión financiera transparente y precisa. Este decreto regula aspectos como la preparación y presentación de informes financieros, así como la auditoría y el control interno. Cumplir con estas normativas permite al fondo mantener un control riguroso sobre sus operaciones financieras, detectar y corregir irregularidades, y asegurar la integridad en la administración de recursos. El estricto cumplimiento de las normativas contables y fiscales fortalece la estructura organizativa del fondo y fomenta la confianza entre los miembros y la comunidad. La transparencia en la gestión y la rendición de cuentas son fundamentales para generar y mantener la confianza de los afiliados, así como para obtener el respaldo de las autoridades y otras partes interesadas.

Además, el marco regulatorio incluye medidas para fomentar la cooperación y el bienestar de los miembros del fondo. Las leyes y decretos promueven la creación de un ambiente de trabajo colaborativo y solidario, incentivando el desarrollo de iniciativas que beneficien a todos los integrantes. Esto puede incluir la oferta de créditos, seguros y otros beneficios que mejoren las condiciones laborales y sociales de los afiliados.

2.2 Ventajas y desventajas de la creación de un fondo de empleados, Valle de Atríz

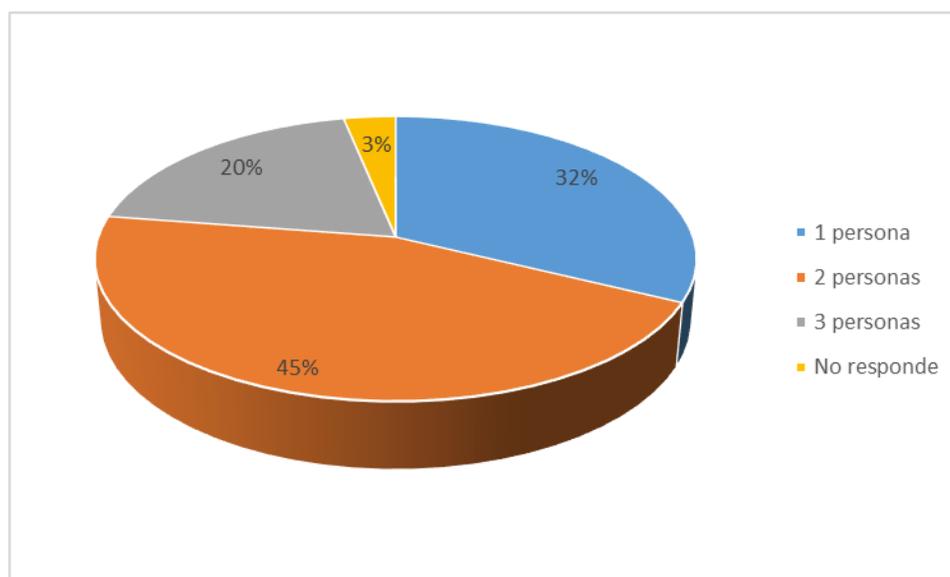
El presente capítulo tiene como objetivo analizar las ventajas y desventajas de la creación de un fondo de empleados en el centro empresarial Valle de Atríz. A partir de una encuesta aplicada a los trabajadores de este centro empresarial, se busca comprender sus percepciones y expectativas frente a la implementación de este tipo de fondo, considerando aspectos clave como la estabilidad económica, el acceso a beneficios colectivos y el fortalecimiento de la comunidad laboral. Este

análisis permitirá evaluar la viabilidad del fondo y su potencial impacto en el bienestar de los empleados y en la dinámica organizacional del centro empresarial.

En un primer momento, se toma en cuenta una caracterización de los miembros del centro Empresarial, así:

Figura 1

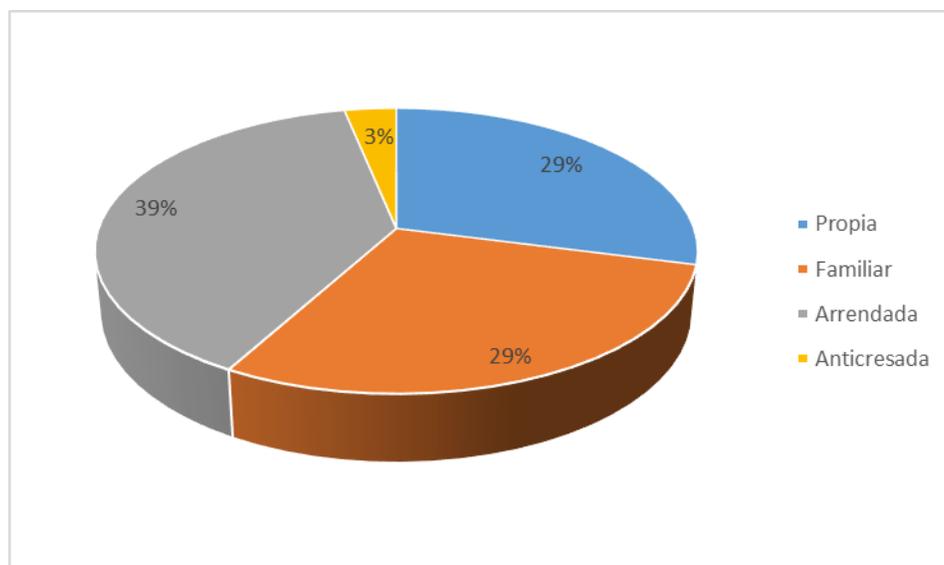
Personas a cargo



Los datos recopilados indican que la mayoría de los empleados tiene bajo su responsabilidad a entre una y dos personas. En total, 10 empleados informan que están a cargo de una persona, mientras que 14 indican que supervisan a dos personas. Asimismo, un grupo menor de 6 encuestados reporta tener a cargo tres personas, mientras que 1 individuo no brindó una respuesta. Esta información permite identificar la distribución de responsabilidades entre los trabajadores. Dicho análisis puede ser clave en la evaluación de las ventajas y desventajas de implementar un fondo de empleados, dado que las diferentes cargas laborales podrían influir en las expectativas y necesidades asociadas a los beneficios y apoyos económicos que este fondo pueda ofrecer.

Figura 2

Tipo de vivienda

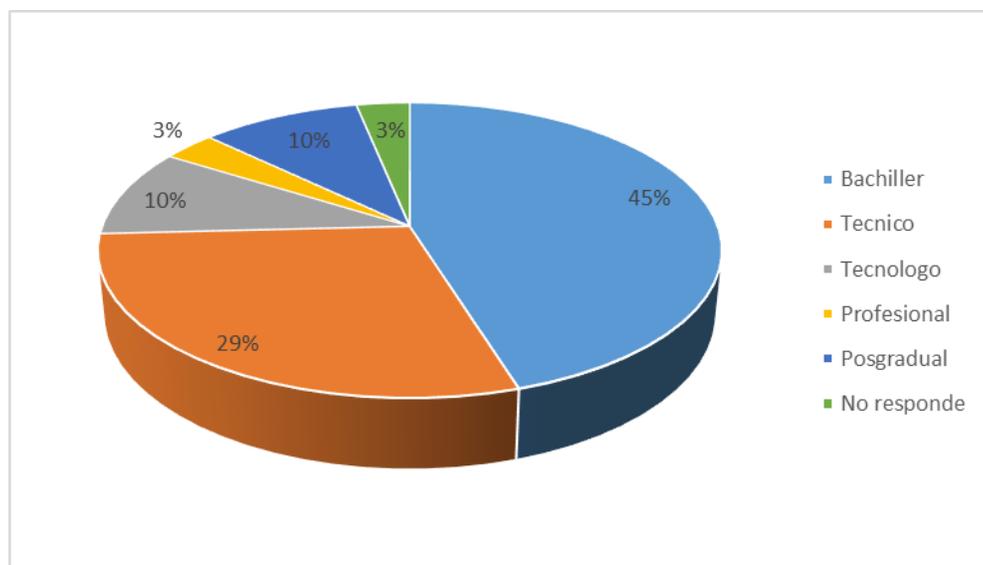


Según los resultados, 9 personas reportan vivir en una vivienda propia, mientras que una cifra equivalente habita en viviendas familiares, lo que indica que aproximadamente una tercera parte de los encuestados no enfrenta directamente los costos de arrendamiento. Sin embargo, la mayor proporción de los encuestados, un total de 12 personas, reside en viviendas arrendadas, lo que sugiere una prevalencia de la dependencia económica frente a los gastos de vivienda. Solo 1 persona indica vivir en una vivienda bajo el régimen de anticresis, una modalidad menos común que implica la entrega de una suma de dinero a cambio del uso de una vivienda sin pago mensual de alquiler.

Se puede inferir que las necesidades económicas de los trabajadores están fuertemente influenciadas por sus condiciones de vivienda, lo que podría repercutir en su percepción sobre la creación de un fondo de empleados. Aquellos con viviendas propias o familiares pueden tener menor presión económica en comparación con quienes dependen de arrendamientos, lo que podría influir en sus expectativas hacia el fondo, especialmente en términos de estabilidad y ahorro. Esta diferenciación es clave para diseñar estrategias adaptadas a las necesidades de los trabajadores según su situación habitacional.

Figura 3

Nivel educativo

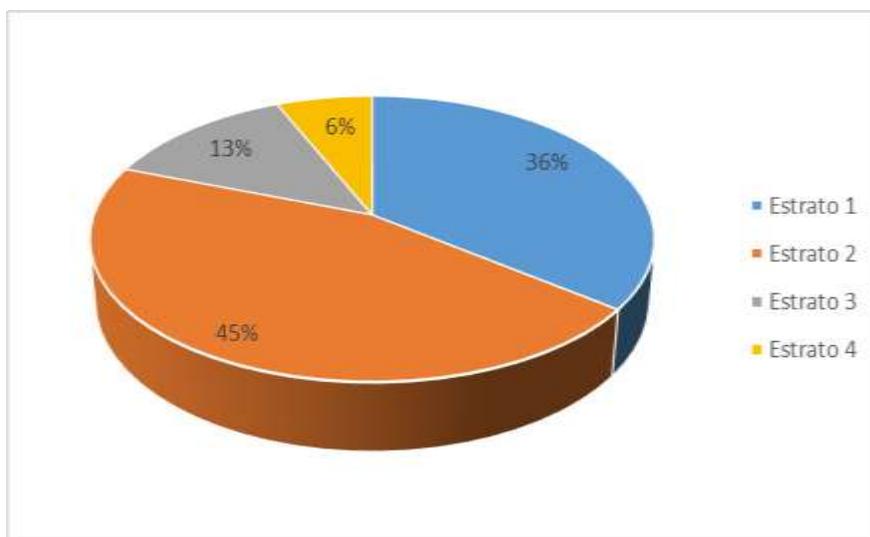


Los datos indican que el mayor grupo de encuestados ha alcanzado el nivel de bachillerato, con un total de 14 personas, seguido por aquellos que poseen una formación técnica (9 personas). Estas cifras sugieren que una parte significativa de los trabajadores cuenta con una educación secundaria o técnica, lo que puede estar alineado con las demandas laborales específicas del centro empresarial Decreto 2649 de 1993. (1993, 29 diciembre). Valle de Atriz.

En un nivel más avanzado, se observa que 3 personas cuentan con un título de tecnólogo y 3 personas poseen estudios posgraduales, lo cual indica la presencia de un pequeño segmento de trabajadores con mayor especialización académica. Solo 1 persona ha alcanzado el nivel de educación profesional, y 1 encuestado no respondió a la pregunta. Este análisis es relevante para evaluar las posibilidades de formación continua y desarrollo profesional dentro del contexto del centro empresarial. Las personas con formación técnica y tecnológica pueden estar en mejores condiciones para asumir roles especializados o administrativos, mientras que aquellos con formación de bachillerato podrían beneficiarse de programas de capacitación que les permitan mejorar sus competencias

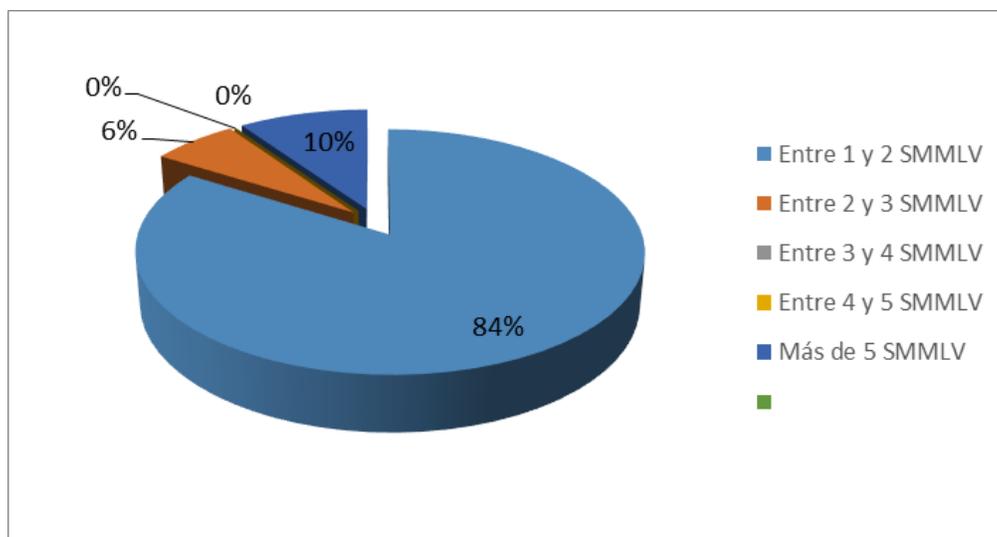
Figura 4

Estrato socioeconómico



La distribución de los estratos socioeconómicos de los trabajadores del centro empresarial Valle de Atríz revela una prevalencia de estratos bajos. Según los datos presentados, la mayoría de los encuestados pertenece al estrato 2 (14 personas) y al estrato 1 (11 personas), que representan los niveles socioeconómicos más bajos en la clasificación utilizada en Colombia.

Esto indica que la gran mayoría de los trabajadores provienen de sectores vulnerables con ingresos limitados, lo cual puede influir en sus necesidades económicas y expectativas laborales. Un grupo más reducido, compuesto por 4 personas, pertenece al estrato 3, lo que sugiere una leve mejora en las condiciones económicas, aunque todavía dentro de los niveles medios-bajos. Finalmente, 2 personas pertenecen al estrato 4, lo que denota un nivel de vida más acomodado dentro del contexto socioeconómico de la muestra. Este análisis es crucial para comprender el contexto de vulnerabilidad económica en el que se encuentran los trabajadores, lo cual puede incidir directamente en sus expectativas hacia la creación de un fondo de empleados. Aquellos pertenecientes a los estratos 1 y 2 pueden ver el fondo como una herramienta vital para mejorar su bienestar financiero, mientras que aquellos en estratos más altos podrían tener expectativas diferentes, orientadas quizás hacia beneficios más especializados.

Figura 5*Rango salarial*

La tabla sobre los rangos salariales de los trabajadores encuestados en el centro empresarial Valle de Atríz muestra una concentración significativa de ingresos en los niveles más bajos de la escala salarial. 26 trabajadores reportan percibir entre 1 y 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), lo cual representa la mayoría de los encuestados. Esto sugiere que la mayoría de los empleados se encuentra en una situación económica vulnerable, con ingresos que apenas cubren las necesidades básicas según los estándares del salario mínimo en Colombia. Un número muy reducido de empleados, 2 personas, reportan recibir entre 2 y 3 SMMLV, lo que indica que solo una pequeña fracción de la fuerza laboral está ligeramente por encima del umbral básico de ingresos.

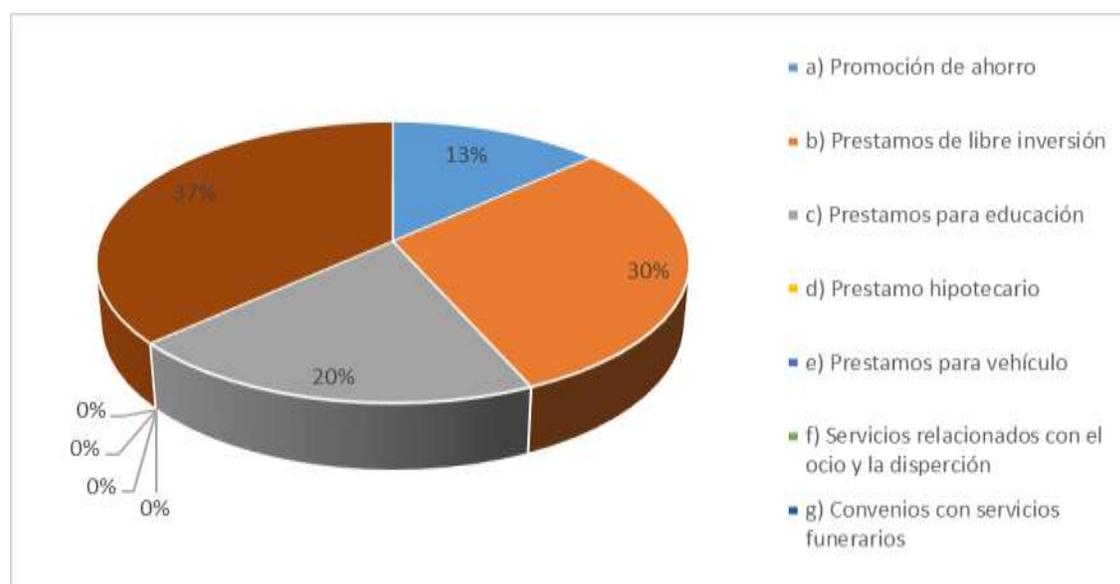
Ningún trabajador percibe ingresos en los rangos comprendidos entre 3 y 5 SMMLV, lo que evidencia una notable ausencia de salarios intermedios en la estructura remunerativa del centro empresarial. Finalmente, 3 trabajadores reportan ingresos superiores a los 5 SMMLV, lo cual puede sugerir que ocupan posiciones de mayor responsabilidad o en niveles directivos. Este grupo, aunque minoritario, contrasta con la amplia mayoría que percibe ingresos bajos. Este análisis revela una marcada desigualdad en los niveles salariales y destaca la vulnerabilidad económica de la mayoría de los trabajadores, quienes viven con ingresos ajustados a los mínimos legales. Esta

situación podría influir en la valoración positiva de la creación de un fondo de empleados, ya que aquellos en los rangos salariales más bajos probablemente vean en este fondo una oportunidad para mitigar su precariedad económica. Los trabajadores con mayores ingresos, en cambio, podrían tener expectativas diferentes, más relacionadas con la optimización de sus recursos o la inversión en proyectos de ahorro. Es esencial tener en cuenta estas diferencias al diseñar estrategias que atiendan de manera efectiva las necesidades y expectativas de los distintos grupos salariales.

Seguidamente se presentan las expectativas de los encuestados, frente al fondo de empleados, así:

Figura 6

Servicios que les gustaría que prestara un fondo de empleados

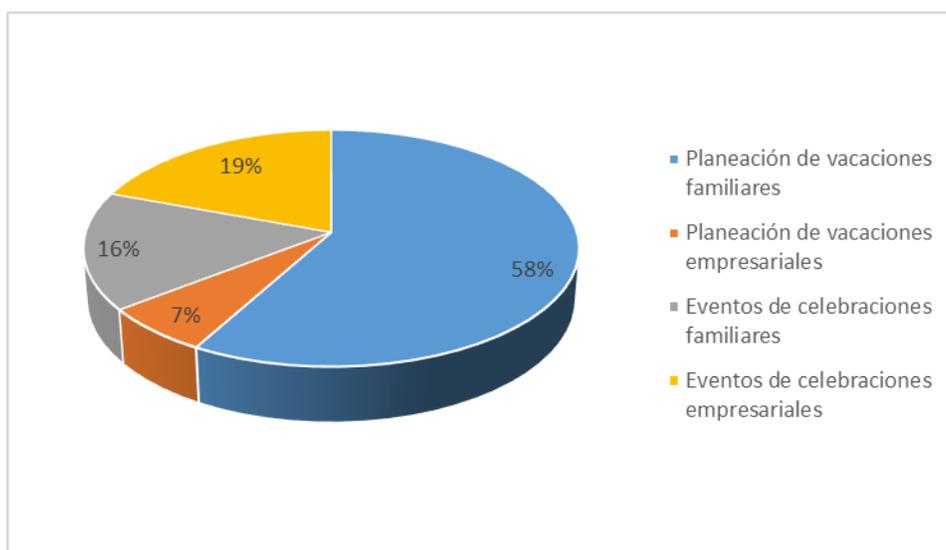


Los trabajadores del centro empresarial Valle de Atríz muestran preferencias claras en cuanto a los servicios que les gustaría recibir de un fondo de empleados. La opción más popular es "Todos los anteriores", elegida por 11 personas, lo que indica que un grupo significativo desea una oferta integral de servicios. Las prioridades específicas se enfocan en los préstamos de libre inversión (9 trabajadores) y los préstamos para educación (6 trabajadores), reflejando necesidades financieras inmediatas y un interés en mejorar su situación económica a través de la educación. Aunque

algunos trabajadores valoran la promoción del ahorro (4 personas), no se mostraron interesados en servicios como préstamos hipotecarios, para vehículos, ocio o convenios funerarios. Esto sugiere que los trabajadores priorizan la flexibilidad financiera y el apoyo educativo sobre otros beneficios de largo plazo.

Figura 7

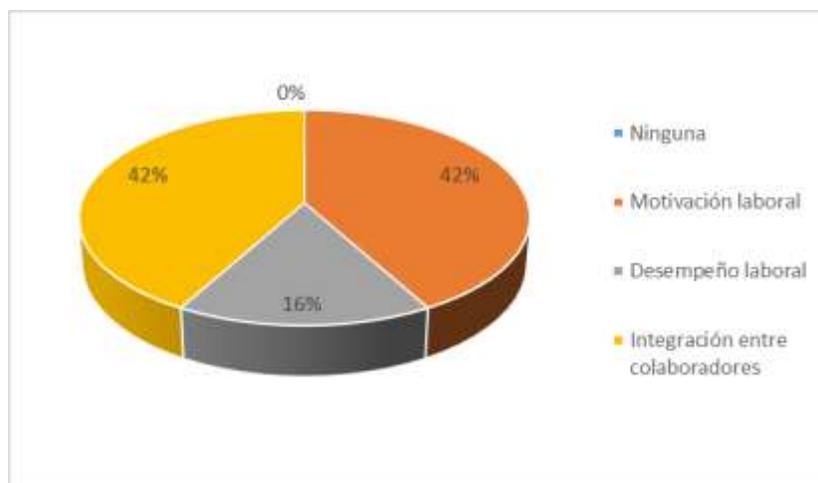
Procesos para la integración familiar y empresarial



Los datos indican que los empleados prefieren que el fondo de empleados promueva planeación de vacaciones familiares (18 respuestas) sobre actividades empresariales, como la planeación de vacaciones empresariales (2 respuestas) y eventos de celebraciones empresariales (6 respuestas). Esto sugiere que los trabajadores valoran más las iniciativas que apoyen la integración familiar, lo que podría llevar a una mayor prioridad en actividades familiares y una revisión de las actividades empresariales para mejorar su relevancia.

Figura 8

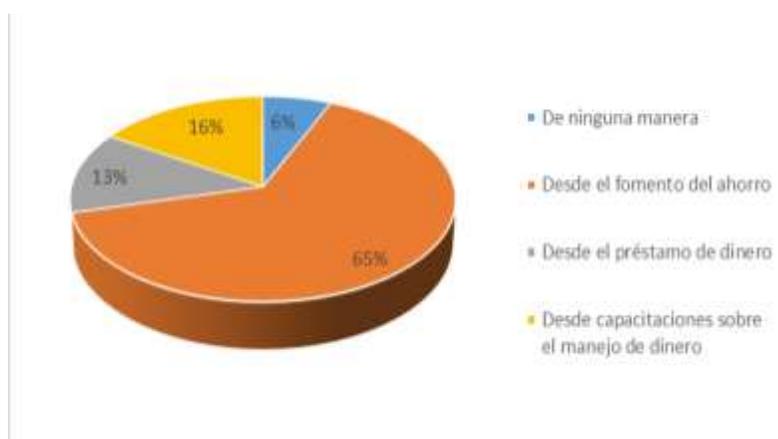
El fondo de empleados puede ayudar a mejorar las dinámicas laborales



Los datos revelan que los empleados consideran que el fondo de empleados puede ser útil para mejorar la motivación laboral (13 respuestas) y la integración entre colaboradores (13 respuestas). En contraste, la percepción de su impacto en el desempeño laboral es menor (5 respuestas). Estos resultados sugieren que los empleados ven al fondo de empleados principalmente como una herramienta para fomentar un ambiente de trabajo más motivador y colaborativo, aunque su influencia en el desempeño laboral específico no es tan destacada.

Figura 9

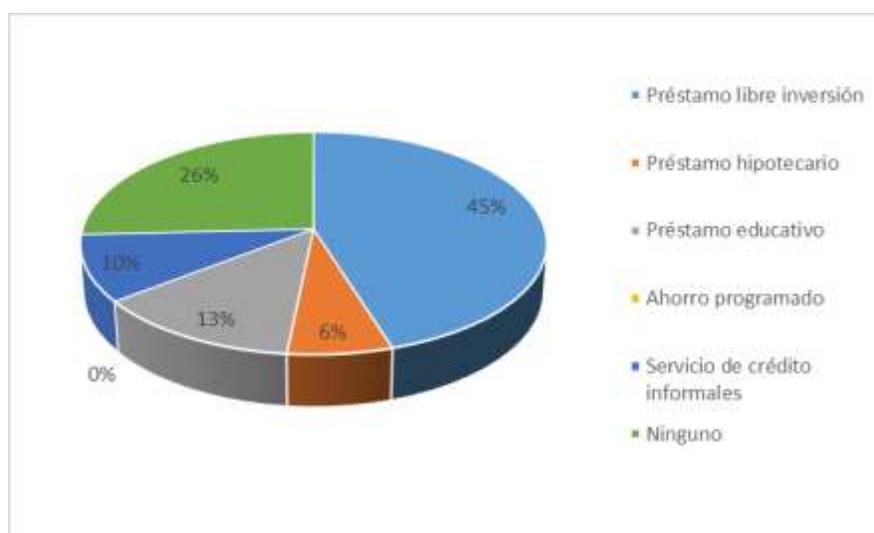
Cómo aportaría el fondo de empleados al manejo de sus finanzas personales



La información muestra que la mayoría de los empleados cree que el fondo de empleados contribuiría al manejo de sus finanzas personales principalmente a través del fomento del ahorro (20 respuestas). Esto sugiere una fuerte preferencia por iniciativas que promuevan el ahorro como una forma de mejorar la gestión financiera personal. En menor medida, algunos empleados consideran que el fondo podría ayudar mediante préstamos de dinero (4 respuestas) o capacitación sobre manejo de dinero (5 respuestas), pero estas opciones tienen menor apoyo en comparación con el fomento del ahorro. El menor interés en que el fondo no aporte de ninguna manera (2 respuestas) indica que, en general, los empleados valoran la potencial contribución del fondo a sus finanzas personales.

Figura 10

Servicios financieros que utiliza con mayor frecuencia

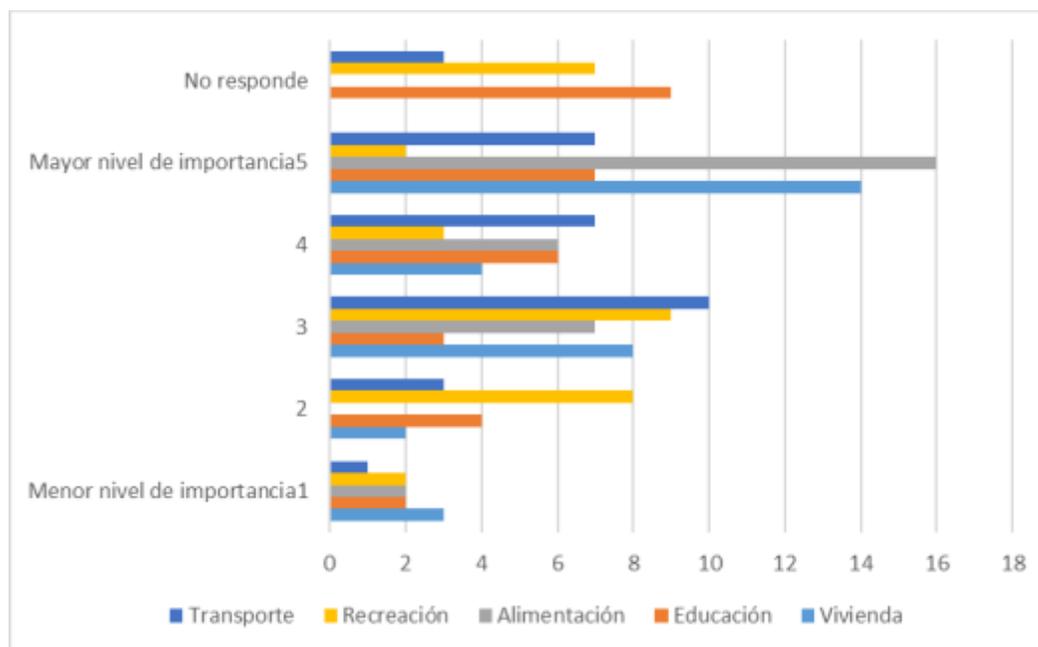


La mayoría de los empleados utiliza préstamos libres de inversión (14 respuestas) con mayor frecuencia. Los préstamos hipotecarios (2 respuestas) y préstamos educativos (4 respuestas) son menos utilizados, y ahorro programado no se utiliza en absoluto (0 respuestas). Los servicios de crédito informales tienen una baja utilización (3 respuestas), y una proporción significativa de empleados no utiliza ningún servicio financiero (8 respuestas). La información sugiere que podría ser útil investigar más a fondo las razones detrás de esta falta de uso y considerar cómo los servicios financieros podrían ser ajustados o mejor promocionados para satisfacer las necesidades de los

empleados.

Figura 11

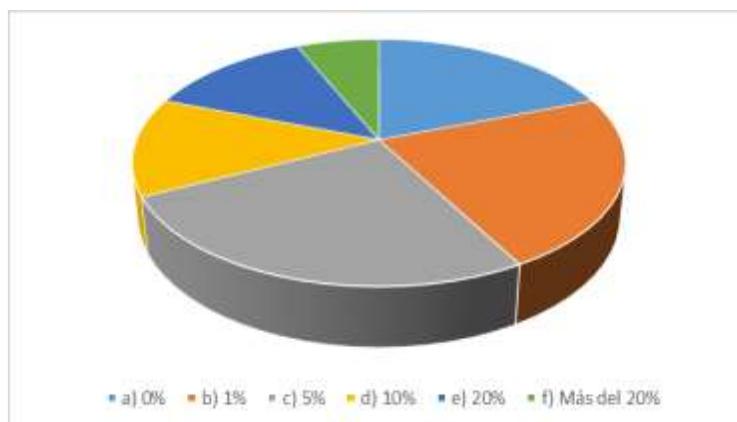
De los siguientes gastos básicos, en el que invierte mayor cantidad de su salario



Los gastos en alimentación y vivienda son considerados los más importantes por los empleados, siendo la alimentación la que predominan en la categoría de mayor nivel de importancia. Esto sugiere que, para la mayoría de los empleados, garantizar una alimentación adecuada es la principal prioridad, seguida de cerca por los gastos asociados a la vivienda. Por otro lado, los gastos en educación y transporte son importantes, pero tienen una menor relevancia en comparación con alimentación y vivienda. Finalmente, los gastos en recreación ocupan el menor nivel de importancia para la mayoría de los empleados, lo que indica que es el gasto básico menos priorizado dentro del presupuesto salarial. La información sugiere que los empleados tienden a priorizar gastos relacionados con la necesidad básica y el bienestar inmediato (alimentación y vivienda) sobre gastos en educación, transporte y recreación.

Figura 12

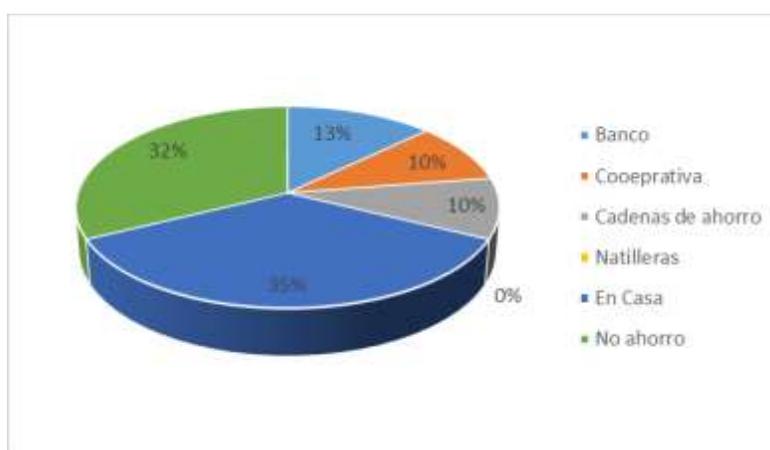
Del salario que devenga, porcentaje que determina para el ahorro



La mayoría de los empleados destina una pequeña proporción de su salario al ahorro, con un predominio de opciones de 0% y 1%, lo que sugiere que muchos pueden enfrentar limitaciones financieras que dificultan el ahorro significativo. Un grupo menor destina un porcentaje moderado a alto de su salario al ahorro, indicando una capacidad y disposición mayor para reservar parte de sus ingresos. Sin embargo, el porcentaje de empleados que ahorra más del 20% es muy bajo, lo que podría reflejar una combinación de prioridades financieras y capacidad económica limitada para ahorrar en mayores proporciones.

Figura 13

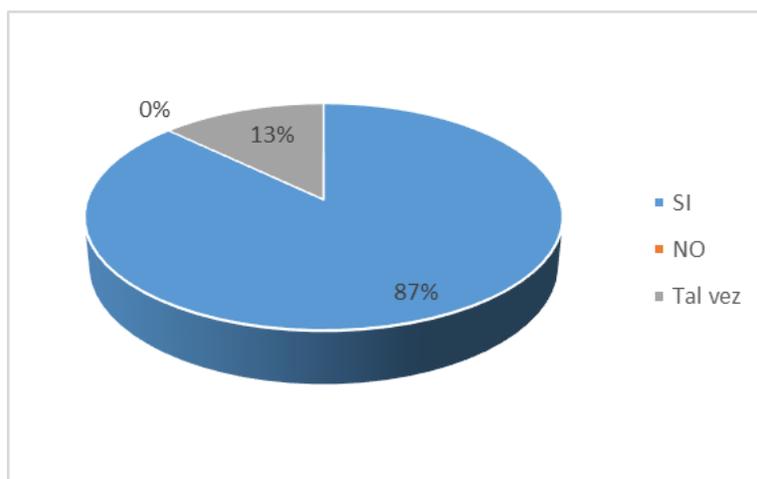
Medio por el que ahorra Actualmente



La mayoría de los empleados que ahorran lo hacen guardando dinero en casa, lo que puede reflejar una falta de confianza en los sistemas financieros formales o una preferencia por la disponibilidad inmediata del efectivo. Un número considerable de empleados no ahorra en absoluto, lo que podría estar relacionado con limitaciones económicas. Las opciones formales de ahorro, como bancos y cooperativas, tienen una baja adopción, mientras que las natilleras no se utilizan en absoluto. Este patrón sugiere una necesidad potencial de mejorar la educación financiera y aumentar la accesibilidad y confianza en los mecanismos de ahorro formales.

Figura 14

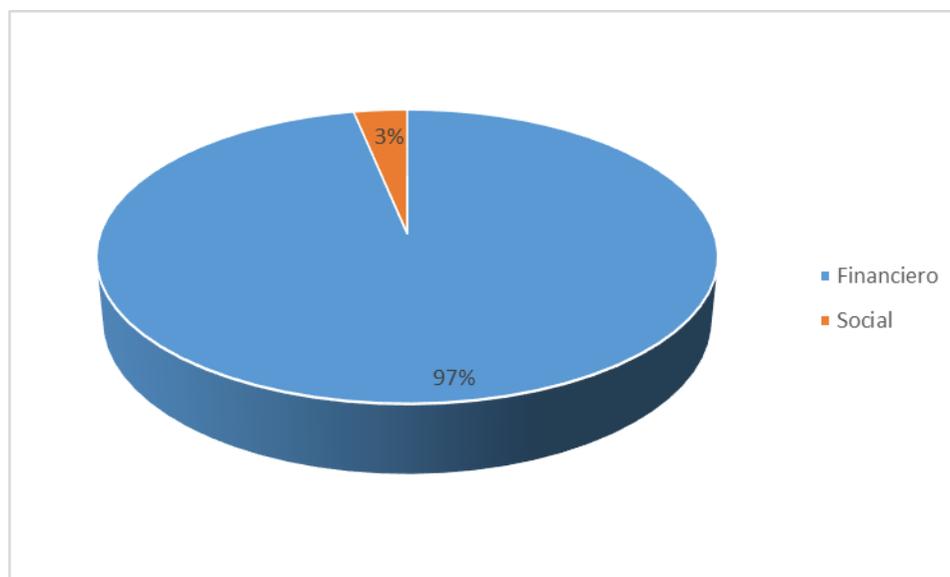
Disponibilidad a afiliarse al Fondo de empleados, Centro Empresarial Valle de Atriz



La mayoría de los empleados del Centro Empresarial Valle de Atriz muestra una disposición positiva hacia la creación de un Fondo de Empleados, con 27 empleados dispuestos a afiliarse. Este alto nivel de interés indica una aceptación generalizada y una percepción favorable de los beneficios que podría ofrecer el fondo. Solo 4 empleados se muestran indecisos sobre su afiliación, lo que sugiere que, aunque existe un interés predominante, hay un grupo pequeño que podría requerir información adicional o clarificación sobre el funcionamiento y los beneficios del fondo. No se registró ningún rechazo categórico, lo que implica que no hay oposición significativa al concepto del fondo. En conjunto, estos resultados sugieren un fuerte potencial para la implementación del fondo, con una alta disposición para la afiliación y la necesidad de proporcionar información adicional para resolver las dudas de los indecisos.

Figura 15

De los servicios/beneficios del nuevo fondo de empleados, que enfoque le gustaría



La información recopilada refleja una clara preferencia por un enfoque financiero en los servicios y beneficios del nuevo Fondo de Empleados, con 30 empleados optando por esta orientación. Esto sugiere que los empleados priorizan las soluciones relacionadas con su bienestar económico, tales como préstamos, ahorro y asesoría financiera. En contraste, solo 1 empleado expresó una preferencia por un enfoque social, lo que indica que, aunque los beneficios de carácter social pueden ser valorados, no constituyen una prioridad para la mayoría. Estos resultados muestran que la demanda principal de los empleados está orientada hacia el apoyo financiero, por lo que el fondo debería concentrarse en ofrecer servicios que atiendan estas necesidades económicas, mientras que los beneficios sociales podrían considerarse secundarios o complementarios en el diseño del fondo.

Tomando en cuenta los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores del centro empresarial, se identifican las siguientes ventajas y desventajas de la creación de un fondo de empleados en el centro empresarial valle de Atríz, así:

Tabla 7

Ventajas y desventajas de la creación de un fondo de empleados-Valle de Atríz

Ventajas	Desventajas
<p>La creación de un FE puede tener un impacto positivo en la cohesión social dentro del centro empresarial. La encuesta muestra un notable interés en servicios que promuevan la integración familiar y la mejora del ambiente laboral. La implementación de un fondo que ofrezca beneficios que faciliten la integración familiar, así como el apoyo en eventos y actividades grupales, puede contribuir significativamente a una cultura organizacional más unida y colaborativa. Esta cohesión social puede, a su vez, generar un entorno de trabajo más armónico, donde los empleados se sientan más comprometidos y valorados.</p>	<p>La gestión de un fondo de empleados puede presentar desafíos significativos, especialmente en términos de administración eficiente y transparente. La complejidad en la administración de recursos, combinada con una posible falta de experiencia previa entre los trabajadores en este tipo de iniciativas, puede llevar a problemas de manejo que afecten la confianza en el fondo. La necesidad de una administración profesional y bien organizada es crucial para evitar conflictos y mantener la integridad del fondo.</p>
<p>Uno de los principales beneficios identificados es el acceso a servicios financieros de bajo costo, como préstamos de libre inversión y apoyo para educación. La encuesta revela que muchos empleados valoran estos servicios como cruciales para aliviar la presión económica y mejorar su situación financiera personal. La creación de un fondo de empleados permitirá ofrecer recursos financieros que faciliten la cobertura de necesidades inmediatas y educativas, proporcionando un soporte significativo para aquellos con ingresos limitados o en situaciones económicas</p>	<p>La implementación de un fondo de empleados puede dar lugar a conflictos internos si no se gestiona adecuadamente. La falta de experiencia en la administración de fondos similares puede provocar malentendidos o disputas sobre la asignación de recursos y la toma de decisiones. Estos conflictos pueden socavar la cohesión entre los empleados y afectar la percepción positiva del fondo, lo que destaca la importancia de establecer procesos claros y efectivos para la gestión del fondo.</p>

desafiantes.

La encuesta también indica una fuerte preferencia por iniciativas que fomenten el ahorro. Un fondo de empleados con un enfoque en el ahorro puede ayudar a los trabajadores a desarrollar hábitos financieros saludables y a establecer una red de seguridad económica. La implementación de planes de ahorro y programas de crédito orientados a la acumulación de capital puede ser una herramienta valiosa para mejorar la gestión de las finanzas personales, promoviendo una mayor estabilidad económica a largo plazo.

La participación en el fondo puede ser desigual, con algunos empleados mostrando poco interés o temor a asumir compromisos financieros a largo plazo. Esta disparidad en la participación puede comprometer la sostenibilidad del fondo y su capacidad para cumplir con sus objetivos. Es fundamental abordar las preocupaciones y ofrecer información adecuada para asegurar una participación equitativa y maximizar los beneficios del fondo para todos los empleados

La creación de un fondo de empleados puede contribuir a reducir la rotación de personal al fortalecer el sentido de pertenencia y lealtad hacia la empresa. Ofrecer beneficios tangibles y un apoyo financiero efectivo puede ser un factor clave en la retención de talento. La percepción de que la empresa se preocupa por el bienestar financiero de sus empleados puede incrementar la satisfacción laboral y reducir el costo asociado con la alta rotación de personal.

La encuesta muestra que algunos servicios financieros formales, como el ahorro programado y los préstamos educativos, tienen una baja adopción. Esto puede reflejar una falta de confianza en los mecanismos de ahorro formales o una preferencia por métodos más inmediatos. Para asegurar el éxito del fondo, es necesario considerar cómo los servicios financieros pueden ser ajustados o mejor promocionados para satisfacer las necesidades y preferencias de los empleados.

La creación de un fondo de empleados en el Centro Empresarial Valle de Atríz ofrece una serie de ventajas significativas, como la mejora de la cohesión social, el acceso a servicios financieros, el fomento del ahorro y la reducción de la rotación de personal. Sin embargo, también presenta desafíos importantes, incluyendo la complejidad administrativa, el riesgo de conflictos internos, la desigualdad en la participación y las limitaciones en la adopción de servicios financieros. Para

maximizar los beneficios y mitigar los riesgos asociados, es fundamental llevar a cabo una planificación cuidadosa, implementar el fondo de manera efectiva y mantener un enfoque en la transparencia, la equidad y la satisfacción de las necesidades de todos los empleados. La atención a estos factores será clave para asegurar el éxito y la sostenibilidad del fondo en el largo plazo.

2.3 Diseño de folleto que permite visualizar el quehacer del Fondo de Empleados.

El presente capítulo se centra en el diseño y desarrollo de un folleto informativo destinado a ilustrar de manera clara y efectiva las actividades y objetivos del Fondo de Empleados del Centro Empresarial Valle de Atriz. En el contexto corporativo actual, la comunicación efectiva es esencial para fortalecer el compromiso y la cohesión entre los empleados. El folleto se presenta como una herramienta clave para proporcionar una visión integral de las funciones y beneficios del fondo, facilitando así su comprensión y promoción entre los trabajadores. El Fondo de Empleados del Centro Empresarial Valle de Atriz desempeña un papel crucial en la mejora de las condiciones laborales y sociales de sus miembros. Su objetivo es ofrecer una variedad de servicios y beneficios que fomenten el bienestar y la solidaridad entre los empleados. No obstante, la eficacia de estas iniciativas está directamente vinculada al nivel de conocimiento que los empleados tengan sobre el funcionamiento y los propósitos del fondo. En este sentido, el folleto se convierte en un instrumento fundamental para comunicar de manera efectiva las actividades del fondo, destacando sus ventajas y objetivos de forma accesible y atractiva.

El diseño del folleto se enfocará en destacar los aspectos esenciales del Fondo de Empleados, incluyendo su misión, visión, estructura organizativa, servicios ofrecidos y beneficios para los miembros. Se prestará especial atención a la claridad y organización de la información, así como a la creación de un diseño visualmente atractivo que capte la atención del público objetivo. El folleto será diseñado para proporcionar información concisa y estructurada, utilizando elementos gráficos, imágenes y textos que faciliten una comprensión rápida y completa. Este capítulo detalla el proceso de diseño del folleto, desde la fase conceptual hasta la producción final, abarcando la selección de elementos gráficos, el desarrollo del contenido y la estrategia de distribución. Se examinarán las mejores prácticas en la elaboración de material informativo y la adaptación de los mensajes para que resuenen con las necesidades e intereses de los empleados del Centro Empresarial Valle de

Atriz.

El contenido del folleto, será el siguiente:

- **¿Quiénes somos?** El Fondo de Empleados del Centro Empresarial Valle de Atriz, ubicado en la carrera 42 número 18 A 94 en San Juan de Pasto, es una organización solidaria y cooperativa. Su principal finalidad es promover el bienestar y la calidad de vida de sus miembros, que son en su mayoría empleados del Centro Empresarial, así como sus familiares y acompañantes. Esta organización se fundamenta en los principios de la economía solidaria, buscando promover el ahorro, la cooperación y la ayuda mutua entre sus afiliados. Su funcionamiento se sustenta en un marco normativo que garantiza la transparencia, sostenibilidad y responsabilidad social de sus actividades. El fondo gestiona tanto ahorros obligatorios como voluntarios y ofrece diversas modalidades de crédito, incluyendo líneas de libre inversión, compra de cartera, créditos educativos y créditos de calamidad doméstica, entre otros, adaptados a las necesidades económicas de los asociados.

Adicionalmente, a través de convenios con otras entidades, el fondo proporciona a sus afiliados una gama de servicios complementarios, tales como atención médica, odontológica, recreativa y exequial, con el propósito de atender de manera integral las necesidades sociales y económicas de sus miembros. La gestión del Fondo de Empleados se orienta bajo principios de solidaridad, equidad y participación democrática, promoviendo una administración eficiente que asegura el bienestar y la estabilidad económica de sus afiliados. Así, el fondo se consolida como un actor clave en el desarrollo económico y social de sus miembros, posicionándose como un modelo de responsabilidad y compromiso con la comunidad laboral de San Juan de Pasto.

- **Misión.** Somos una organización enfocada en fomentar el ahorro entre nuestros miembros para contribuir a la mejora de su calidad de vida. Esto se lleva a cabo a través de programas y servicios integrales que responden a sus necesidades tanto económicas como sociales, brindando así un mayor bienestar a nuestros afiliados y a sus familias.

- **Visión.** Para el año 2025, el Fondo del Centro Empresarial Valle de Atriz se destacará dentro

del sector solidario en el departamento de Nariño gracias a su dedicación y eficacia en la atención a sus afiliados. Se convertirá en un modelo de responsabilidad social, sirviendo como un referente para otras grandes empresas de la región.

- **Valores corporativos.** Los principios que orientarán al fondo de empleados son los siguientes:

Solidaridad: brindar soluciones a diversos requerimientos a través de la colaboración, el esfuerzo conjunto y la utilización de recursos para mejorar la calidad de vida.

Honestidad: Mantener la congruencia con los principios y valores frente al manejo de recursos y actividades decisorias.

Transparencia: Gestionar la información entre los asociados y directivos de manera clara, veraz y oportuna, sustentada en la confianza, la comunicación abierta y la sinceridad.

Responsabilidad: Comprometerse con el logro de los objetivos del fondo y el bienestar de los asociados.

Equidad: Abordar las necesidades e intereses de todos los asociados de manera justa, reconociendo sus condiciones y características particulares.

Democracia: Participar de manera activa en la toma de decisiones y en la formulación de las políticas del fondo.

- **Principios.** Los principios que constituyen la declaración de identidad incluyen:

Solidaridad, cooperación, participación y apoyo mutuo.

Adopción voluntaria y responsable de la membresía.

Contribución económica de los asociados basada en justicia y equidad.

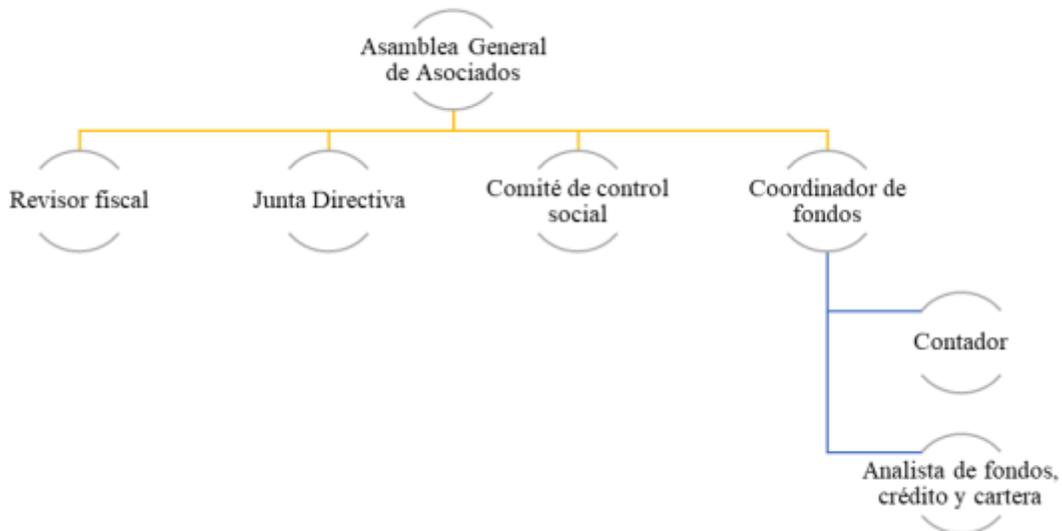
Capacitación continua y progresiva para los miembros.

Servicio a la comunidad.

Colaboración e integración con otras entidades del mismo sector.

Figura 16

Organigrama



- **Productos y servicios.**

Aportes de los Socios: Los aportes de los socios son obligatorios y se fijarán como una cuota mensual fija. Esta cuota podrá ser ajustada en función de las variaciones salariales del asociado o por decisión de la Asamblea General de Accionistas. Los aportes incrementarán el ahorro del asociado y servirán de base para determinar su capacidad crediticia. La devolución o modificación de estos aportes estará sujeta a las disposiciones establecidas en los estatutos del Fondo de Empleados.

Ahorros Voluntarios: Los miembros tendrán la posibilidad de hacer ahorros voluntarios, los cuales se establecerán al comienzo de cada año. Estos ahorros solo podrán ser retirados al finalizar el año calendario (durante la segunda semana de diciembre) o si el asociado decide retirarse. En caso de que el retiro sea voluntario, se aplicará una penalización del 5% sobre el total de los ahorros acumulados. En casos de fuerza mayor, se devolverán los ahorros sin intereses y sin penalización, limitándose a la restitución del capital ahorrado. Los intereses sobre los ahorros voluntarios actúan como un incentivo mínimo para fomentar el ahorro periódico. Los fondos acumulados se destinarán a la realización de actividades e inversiones orientadas a aumentar el capital del fondo.

Crédito de Libre Inversión: Los créditos de libre inversión estarán disponibles para los asociados con el fin de que los utilicen de acuerdo con sus preferencias personales, sin una finalidad específica. Estos créditos deberán pagarse dentro de un periodo de 48 meses y se ofrecerán a una tasa de interés mensual del 1.20%.

Crédito para Compra de Cartera: este servicio tiene el propósito de adquirir diversas carteras (como créditos personales, créditos para vehículos, créditos educativos, entre otros) para asistir a los asociados en el pago de sus deudas. El plazo máximo para este tipo de crédito será de 36 meses, con una tasa de interés mensual del 1%.

Crédito Educativo: El crédito educativo estará disponible para financiar matrículas, pensiones y otros gastos educativos. Este crédito deberá pagarse en un periodo de 12 meses y una tasa de interés mensual del 1%.

Crédito de Calamidad Doméstica: El crédito de calamidad doméstica estará destinado a enfrentar emergencias personales y estará respaldado por los ahorros voluntarios del asociado. Este crédito contará con un plazo máximo de un año y una tasa de interés mensual del 1.20%. Los créditos se distribuirán de acuerdo con los porcentajes y tasas especificados en los estatutos y reglamentos del fondo.

Convenios Comerciales: Se establecerán convenios comerciales con empresas afiliadas para proporcionar servicios a los asociados, tales como servicios funerarios, odontológicos, recreativos,

entre otros. El Gerente del Fondo de Empleados será responsable de negociar estos convenios, asegurando que se realicen de acuerdo con toda la normativa legal.

- **Recursos.** Los recursos iniciales provendrán de una cuota de afiliación de \$50.000 por cada socio, complementada con los excedentes financieros generados durante el primer periodo. De estos fondos disponibles, se reservará un 20% para la creación de una reserva, mientras que el 80% restante se distribuirá de la siguiente manera: el 50% se asignará a créditos de libre inversión, el 20% a créditos educativos, el 20% a la compra de cartera, y el 10% se destinará a créditos para calamidades domésticas.

Figura 17

Folleto productos o servicios

NUESTROS PRINCIPIOS

- Solidaridad, cooperación, participación y apoyo mutuo.
- Adopción voluntaria y responsable de la membresía.
- Contribución económica de los asociados basada en justicia y equidad.
- Capacitación continua y progresiva para los miembros.

¿CÓMO HACER PARTE DEL FONDO?

ESCANÉAME

O dirígete a nuestra oficina principal
CR 42- Nº 18 A 94 Av
panamericana
3225874715

¡CONSTRUYE CON NOSOTROS!

CINEMAS

**FONDO DE EMPLEADOS
CENTRO EMPRESARIAL
VALLE DE ATRIZ**

¿QUIÉNES SOMOS?

Somos una entidad de carácter solidario y cooperativo cuyo objetivo primordial es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados, principalmente trabajadores y acompañantes del Centro Empresarial Valle de Atriz y sus familias.

NUESTROS RECURSOS

Los recursos iniciales provendrán de una cuota de afiliación de \$50.000 por cada socio, complementada con los excedentes financieros generados durante el primer periodo. De estos fondos disponibles, se reservará un 20% para la creación de una reserva, mientras que el 80% restante se distribuirá para brindar diferentes servicios financieros a los asociados.

AHORRO VOLUNTARIO



Los asociados tendrán la opción de realizar ahorros voluntarios, los cuales deberán ser acordados al inicio de cada año. Estos ahorros podrán ser retirados únicamente al final del año calendario (en la segunda semana de diciembre) o en caso de retiro del asociado.



CRÉDITO EDUCATIVO

El crédito educativo estará disponible para financiar matrículas, pensiones y otros gastos educativos. Este crédito tendrá un plazo máximo de 12 meses y una tasa de interés mensual del 1%.

CRÉDITO DE LIBRE INVERSIÓN

Estarán disponibles para los asociados con el fin de que los utilicen de acuerdo con sus preferencias personales, sin una finalidad específica. Estos créditos tendrán un plazo máximo de 48 meses y se ofrecerán a una tasa de interés mensual del 1.20%.



CRÉDITO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA

Está destinado a enfrentar emergencias personales y estará respaldado por los ahorros voluntarios del asociado. Este crédito contará con un plazo máximo de un año y una tasa de interés mensual del 1.20%.



CRÉDITO PARA COMPRA DE CARTERA



Esta línea de crédito tiene el propósito de adquirir diversas carteras, para asistir a los asociados en el pago de sus deudas. El plazo máximo para este tipo de crédito será de 36 meses, con una tasa de interés mensual del 1%.



CONVENIOS COMERCIALES

: Se establecerán convenios comerciales con empresas afiliadas para proporcionar servicios a los asociados, tales como servicios funerarios, odontológicos, recreativos, entre otros.

3 Conclusiones

A partir del análisis del marco legal, tributario y contable que regula los fondos de empleados en Colombia, se concluye que su estructura normativa es clave para garantizar un funcionamiento adecuado y sostenible de estas entidades dentro del sistema financiero del país. La legislación, que incluye leyes y decretos detallados, establece lineamientos claros sobre su constitución, responsabilidades, y mecanismos de control, lo que fortalece la transparencia y el manejo eficiente de los recursos de los fondos. En términos tributarios, la existencia de incentivos fiscales fomenta la consolidación de los fondos de empleados, siempre que estos cumplan rigurosamente con las obligaciones legales y normativas, previniendo así sanciones por incumplimiento.

Desde el ámbito contable, se observa que la normativa demanda prácticas rigurosas y estándares internacionales, orientados a la integridad financiera y la rendición de cuentas. El proceso investigativo evidencia que, al situarse en el marco de la economía solidaria, los fondos de empleados no solo promueven el bienestar y la estabilidad económica de sus afiliados, sino que también se integran al tejido socioeconómico del país, aportando al desarrollo local y regional. La normativa vigente no solo busca proteger a los trabajadores asociados, sino también promover un entorno de responsabilidad y sostenibilidad, incentivando una mayor participación en estos esquemas solidarios. En conclusión, el marco legal, tributario y contable de los fondos de empleados en Colombia contribuye decisivamente al fortalecimiento de estas entidades, asegurando su viabilidad en el largo plazo y su capacidad para generar valor social y económico.

La implementación de un fondo de empleados en el Centro Empresarial Valle de Atríz podría proporcionar beneficios significativos, como apoyo financiero para préstamos personales y educativos, y fomentar el ahorro y la gestión eficiente de recursos. Este fondo podría reducir la rotación de personal al fortalecer el sentido de pertenencia y lealtad hacia la empresa. Sin embargo, enfrentar desafíos como la complejidad administrativa, la falta de experiencia en la gestión de fondos y la participación desigual de los empleados podría limitar su eficacia. Por ello, es crucial desarrollar estrategias que aseguren una gestión transparente y una participación inclusiva para garantizar el éxito y la sostenibilidad del fondo.

La implementación de un folleto informativo sobre el Fondo de Empleados del Centro Empresarial Valle de Atríz se presenta como una herramienta esencial para promover una comprensión clara y accesible de sus objetivos y servicios. Este folleto facilitará la comunicación efectiva de la misión, visión y beneficios del fondo, así como sus productos y servicios, lo que permitirá a los empleados conocer mejor las oportunidades y recursos disponibles, fomentar su participación y fortalecer el sentido de pertenencia dentro de la empresa. El diseño cuidadoso y la distribución estratégica del folleto pueden abordar desafíos potenciales relacionados con la administración del fondo y la equidad en la participación de los empleados. Al proporcionar información estructurada y atractiva, el folleto no solo clarificará las funciones y beneficios del fondo, sino que también contribuirá a una gestión más eficiente, transparentando el funcionamiento del fondo y promoviendo una mayor implicación y compromiso de los empleados.

4 Recomendaciones

Fortalecer el marco legal y normativo: Realizar estudios detallados sobre las leyes y regulaciones actuales que afectan los fondos de empleados en Colombia, enfocándose en cómo estas pueden ser adaptadas o mejoradas para fomentar su sostenibilidad financiera y administrativa en el contexto de pequeñas organizaciones.

Promover la educación financiera: Investigar estrategias efectivas para aumentar la educación financiera de los empleados, con el objetivo de mejorar su capacidad para aprovechar los beneficios del fondo y garantizar una participación activa y consciente.

Evaluar el impacto socioeconómico: Analizar los efectos a corto y largo plazo de la implementación de un fondo de empleados en el bienestar económico y social de los trabajadores, considerando diferentes estratos socioeconómicos y niveles salariales.

Adopción de tecnologías digitales: Investigar la viabilidad de integrar tecnologías digitales y procesos de automatización en la gestión del fondo de empleados, para aumentar la eficiencia operativa y la transparencia en la administración de recursos.

Referencias bibliográficas

- Aguilera, María Jesús, Blanco, María Sol. (1987). *Investigación cualitativa: características, métodos y problemática: su repercusión sobre la investigación en educación especial. Volumen 6 de Documentos* (Centro Nacional de Recursos para la Educación Especial) Tema 6 de Serie Documentos., p.72
- Anzola, S. (2004). *De la idea a tu empresa. Una guía para emprendedores*. McGraw Hill. Tercera edición. México.
- Arango, A. (2014). *Importancia de un estudio técnico de un proyecto. Nueva Guatemala de la Asunción, GT: Universidad Marino Gálvez*. http://www.academia.edu/8770204/IMPORTANCIA_ESTUDIO_TÉCNICO.
- Ares, A. (2004). *La conducta proactiva de los emprendedores*. Universidad Complutense de Madrid. España. <http://www.unizar.es/proactividad/articulos/articulo2.pdf>. Fecha de consulta, 11, pp. 79-91.
- Burbano Chaves, Andrea (2015). *Estudio de Factibilidad para la Creación de un Fondo de Empleados en el Puesto de Salud de Lorenzo del Municipio de Pasto* [Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD San Juan de Pasto]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/3819>
- Caballero Romero, Alejandro (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. Learning Editores. México.
- Cañar Cerón, Omar Eduardo y Nandar López, Juan Carlos (2017). *La orientación al mercado y el desempeño de los fondos de empleados de la ciudad de San Juan de Pasto*. [Trabajo de grado. Universidad de Manizales-Institución Universitaria Cesmag. San Juan de Pasto] <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/4348/>

Chavarro Ramos, E. D., y Suarez Pérez, M. L. (2019). *Propuesta de estudio para la creación del fondo de empleados del establecimiento penitenciario y carcelario de mediana seguridad de Fusagasugá*. <https://www.inpec.gov.co/establecimientos-penitenciarios/regional-central/cpms-fusagasuga>

Chóez-López, María Eugenia y Vélez-Mendoza, Leither Pamela (2021) *Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción*. Pol. Con. (Edición núm. 57) Vol. 6, No 4. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2540>

CONPES 3424 (2006). Consejo Nacional de Política Económica y Social. *Distribución de las utilidades de gran banco del ejercicio 2005 y cierre de ejercicio transcurrido entre enero- julio 31 de 2006* <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/CONPES/Econ%C3%B3micos/3444.pdf>

Cruz del Castillo, Cinthia., Olivares Orozco, Socorro., y González García, Martin. (2014). *Metodología de la Investigación*. Grupo Editorial Patria. Primera edición. México, D.F.

Neill, David Alan y Cortez Suarez, Liliana (2018). *Procesos y fundamentos de la Investigación científica*. Colección editores Redes. Primera edición. Manchala Ecuador., p. 32

Decreto 019 de 2012, (10 de enero). El Presidente de la República de Colombia. *Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?>

Decreto 344 de 2017 (2017, 1 de marzo), El Presidente de la República de Colombia. *Por el cual se adiciona el Título 5 a la Parte 11 del Libro 2 del Decreto 1068 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Pública relacionado con normas aplicables a los Fondos de Empleados*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=79774>

Decreto 410 de 1971. (1971, 27 de marzo). El Presidente de la República de Colombia. *Por el cual se expide el Código de Comercio.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41102>

Decreto 604 de 2013. (2013, 1 de abril). El Presidente de la República de Colombia. *Por el cual se reglamenta el acceso y operación del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS).*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52482>

Decreto 1481 de 1989, (1989, 7 de julio). El Presidente de la República de Colombia. *Por el cual se determinan la naturaleza, características, constitución, regímenes internos de responsabilidad y sanciones, y se dictan medidas para el fomento de los fondos de empleados.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3365>

Decreto 2159 de 1999 (1999, 4 de noviembre). El Presidente de la República de Colombia. *Por el cual se reglamenta el artículo 36 de la Ley 454 de 1998, sobre niveles de supervisión a que están sometidas las entidades bajo la inspección, control y vigilancia de la Superintendencia de Economía Solidaria.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=75383>

Decreto 2616 de 2013. (2013, 20 de noviembre). El Presidente de la República de Colombia. *Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de 2011 y se dictan...*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65326>

Decreto 2649 de 1993. (1993, 29 diciembre). El Presidente de la República de Colombia. *Por el cual se reglamenta la Contabilidad en General y se expiden los principios o normas de contabilidad generalmente aceptados en Colombia.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9863>

Decreto 4588 de 2006. (2006, 27 de diciembre). El Presidente de la República de Colombia. *Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=22659>

Delgado Espinosa, Stivens. (2015) *Diseño de un plan estratégico para el fondo de empleados - Fonmariana de la Universidad Mariana De San Juan de Pasto 2014. Año 2015.* [Trabajos de grado de pregrado. Universidad Mariana. San Juan de Pasto]
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Fundación Solidaria (FUNSSOL) (1998), *Historia de Los Fondos de Empleados en Colombia.*
<https://www.grupofep.com/basico/pdf/fondos.pdf>

García Galván, Rodolfo (2011). *Revisión de los elementos teórico-conceptuales en torno a la cooperación interfirma e interorganizacional.* Análisis Económico, vol. XXVI, núm. 62, 2011, pp. 185-208 [Artículo. Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco México]
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41319914010>

Gómez Rodríguez, Dustin T., Barbosa Pérez, Ehyder M., Martínez Ramírez, Carlos D., (2023) *Breve caracterización de los Fondos de Empleados en Colombia.* [Universidad Espíritu Santo].
<https://doi.org/10.31095/podium.2023.43.06>

Guerrero Dávila, G., y Guerrero Dávila, M. (2014). *Metodología de la investigación.*, D.F.: Grupo Editorial Patria. México., p. 146.

Guevara Alban, G., Verdesoto Arguello, A., & Castro Molina, N. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción).* RECIMUNDO, 4(3), 163-173. doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173

Hernández Cruz, José. D., y Ortiz Cruz, Luis. F. (2019). *Estudio de factibilidad económica y financiera para la constitución de una cooperativa para los trabajadores independientes del*

barrio Kennedy del municipio de Girardot año 2019 [Trabajo de grado. Universidad de Cundinamarca]. <http://repositorio.ucundinamarca.edu.co/handle/123456789/2319>

Hernández S., Roberto.; Fernández C., Carlos.; Baptista L., Pilar. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta, Edición. MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V., México., p. 632.

Hincapie Claudia y Lopera Lina M. (2004). *Propuesta para la creación de un fondo de empleados para el Banco Agrario MCEIPA*. Medellín. <https://catalogo.ceipa.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=8812>

Moncada Jiménez, José (2011). *Métodos estadísticos utilizados en las ciencias del movimiento humano*, [Artículo científico. Universidad de Costa Rica] Vol. 28 No.2. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/2265>

Landeau, Rebeca (2007), *Elaboración de trabajos de investigación*. Editorial Alfa, Venezuela., p. 189

Ley 79 de 1988 (1988, 23 de diciembre). El Congreso de Colombia. *Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma>.

Ley 100 de 1993 (1993, 23 de noviembre). *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

Ley 454 de 1998. (1998, 04 de agosto). El Congreso de Colombia. *Por la cual se determina el marco conceptual que regula la economía solidaria, se transforma el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Nacional de la Economía Solidaria...* <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3433>

Ley 488 de 1998 (1998, 24 de diciembre). El Congreso de Colombia. *Por la cual se expiden normas en materia Tributaria y se dictan otras disposiciones fiscales de las Entidades Territoriales*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=187>

Ley 550 de 1999. (1999, 30 de diciembre). El Congreso de Colombia. *Por la cual se establece un régimen que promueva y facilite la reactivación empresarial y la reestructuración de los entes territoriales para asegurar la función social de las empresas y lograr...*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6164>

Ley 624 de 1989 (1989, 30 de marzo). El Presidente de La República de Colombia. *Por el cual se expide el Estatuto Tributario de los impuestos administrados por la Dirección General de Impuesto* *Nacionales.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6533>

Ley 789 de 2002. (2002, 27 de diciembre). El Congreso de Colombia. *Por la cual, se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6778>

Ley 1014 de 2006 (2006, 26 de enero). El Congreso de Colombia. *De fomento a la cultura del emprendimiento. Reglamentada parcialmente por el Decreto 1192 de 2009 y por el Decreto 4463 de 2006.* <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18924>

Ley 1233 de 2008 (2008, 22 de julio). El Congreso de Colombia. *Por medio de la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31586>

Ley 1314 de 2009. (2009, 13 de julio). El Congreso de Colombia. *Por la cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información aceptados en Colombia, se señalan las autoridades competentes...*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36833>

Ley 1391 de 2010. (2010, 1 de julio). El Congreso de Colombia. *Por medio de la cual se modifica el Decreto Ley 1481 de 1989 y se dictan otras disposiciones.* <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=39964>

López Armes, Edy Luisa (2021). *Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú.* Revista Venezolana de Gerencia, vol. 26, núm. 95. [Universidad del Zulia], pp. 656-66. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069613012/html/>

Martínez Albarracín, Carolina. (2021). *Análisis del desempeño social del Fondo de Empleados Fonkoba en el marco de la RSE, para la identificación de estrategias de mejora.* [Trabajo de grado. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD] <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/43441>

Quijano Peñuela, Jorge E., y Reyes Grass, José Mardoqueo (2004). *Historia y doctrina de la cooperación.* Editorial: Universidad Cooperativa de Colombia. Bogotá., p. 230.

Resolución 0312 / 2019. (2019, 13 de febrero). ABECE. *La ministra de trabajo Colombia. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo* SG-SST. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019.pdf>

Resolución 2021 de 2018 (2018, 24 de octubre). *Misterio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Colombia. Por la cual se levanta de manera parcial la veda de especies de flora silvestre y se toman otras determinaciones.* <https://www.minambiente.gov.co/documento-normativa/resolucion-2021-de-2018/>

Resolución 5094 de 2013. (2013, 29 de noviembre). *El Ministro de Salud y Protección Social. Por la cual se ajusta la planilla integrada de autoliquidación de aportes PILA de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2616 de 2013.* <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-5094-de-2013.pdf>

Reyes-Ruiz, L. y Carmona Alvarado, F. A. (2020). *La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio*. Ediciones Universidad Simón Bolívar. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/6630>

Sabino, Carlos, (1992). *El proceso de investigación*. https://www.perio.unlp.edu.ar/tif/wp-content/uploads/2021/04/CarlosSabino-ElProcesoDeInvestigacion_0.pdf

Sierra I., Lucas. y Segovia A., Carolina. (2007). *Interpretaciones de la encuesta mapuche del CEP. Estudios Públicos. 105*. <https://www.estudiospublicos.cl/index.php/cep/article/view/534/879>

Tapias Vizcaino, M. P. (2019). *Análisis de la deserción de los asociados al fondo de empleados de la alcaldía de Barranquilla*.

Velandia, C., y Llanos, N. (2020). *Definición de estrategia de inteligencia de negocios (BI) para el fondo de empleados de la personería de Bogotá “Feperbo”* (Doctoral dissertation, Tesis de Pregrado) Universidad Católica de Colombia, Colombia. [https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24816/1/Velandia% 20% 26% 20Llanos. pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24816/1/Velandia%20%26%20Llanos.pdf)).

Valencia Lopez, Victoria Eugenia (2020) *Revisión documental en el proceso de investigación*. <https://es.studenta.com/content/86038533/1771>

Anexos

Anexo A. Formato de Encuesta

Universidad Mariana
Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas
Programa de Contaduría Pública

Encuesta dirigida a empleados del Centro Empresarial Valle de Atriz de la ciudad de San Juan de Pasto

Fecha: ____/____/____

Objetivo: Recolectar información que permita definir una propuesta de creación del fondo de empleados en el Centro Empresarial Valle de Atriz.

Información General

- Área de trabajo: _____
- Sexo: F__ M__
- Edad____

A continuación, marque con una X su respuesta:

Información General

Número de personas a cargo: 0__ 1__ 2__ 3__ 4__ 5 o más ____

Tipo de vivienda: Propia ____ Arrendada ____ Familiar ____

Nivel educativo: Bachiller ____ Técnico ____ Tecnológico____ Profesional ____ Posgrados ____

Estrato socioeconómico: 1____ 2____ 3____ 4____ 5____ 6____

Rango salarial: 1 SMLV____ Entre 1 y 2 SMLMV ____ Más de 2 SMLMV____ entre 2 y 3 SMLMV____

Información Específica

1. ¿Qué servicios le gustaría que prestara un fondo de empleados? (Puede seleccionar varios)
 - a) Promoción del ahorro
 - b) Préstamos de libre inversión
 - c) Préstamos hipotecarios
 - d) Préstamos para vehículo
 - e) Préstamos para educación
 - f) Servicios relacionados con el ocio y la dispersión
 - g) Otros ¿Cuáles? _____

2. ¿Considera usted que el fondo de empleados debería promover procesos para la integración familiar y empresarial? (Puede seleccionar varios)
 - a) Planeación de vacaciones familiares
 - b) Planeación de vacaciones empresariales
 - c) Eventos de celebración familiares
 - d) Eventos de celebración empresariales
 - e) Otros ¿Cuáles? _____

3. ¿Considera usted que el fondo de empleados puede ayudar a mejorar las dinámicas laborales frente a? (Puede seleccionar varios)
 - a) Motivación laboral
 - b) Desempeño laboral
 - c) Integración entre colaboradores
 - d) Otras ¿cuáles?

4. ¿Cómo cree usted que fondo de empleados aportaría al manejo de sus finanzas personales? (Puede seleccionar varios)
 - a) Desde el fomento del ahorro
 - b) Desde el préstamo de dinero
 - c) Desde capacitaciones sobre el manejo de dinero

d) Otras ¿Cuáles?

5. ¿Qué servicios financieros utiliza con mayor frecuencia?

- a) Préstamo libre inversión _____
- b) Préstamo hipotecario _____
- c) Préstamo educativo _____
- d) Ahorro programado _____
- e) Servicio de créditos informales _____
- f) Ninguno _____
- g) ¿Otro _____ cuál? _____

6. En la siguiente pregunta califique en una escala de 1 a 5, siendo 5 el de mayor nivel de importancia que usted le asigne. ¿En cuál de los siguientes gastos básicos destina una mayor cantidad de su salario?

- a) Vivienda _____
- b) Educación _____
- c) Alimentación _____
- d) Recreación _____
- e) Transporte _____

7. Del salario que devenga en la actualidad. ¿Usted que porcentaje determina para el ahorro?

- a) 0%
- b) 1%
- c) 5%
- d) 10%
- e) 20%
- f) Más del 20%

10. Actualmente, ¿por medio de qué mecanismo ahorra?

- a) Banco _____

- b) Cooperativa _____
- c) Cadenas de ahorro _____
- d) Natilleras _____
- e) En casa _____
- f) No ahorro _____

11. Si se creara el Fondo de empleados en el Centro Empresarial Valle de Atriz ¿Estaría dispuesto a afiliarse?

- a. Si _____
- b. No _____

¿Por qué?

12. Si estuviera vinculado al fondo de empleados, ¿Qué porcentaje de su salario estaría dispuesto a ahorrar?

- a) 0%
- b) 1%
- c) 5%
- d) 10%
- e) 20%
- f) Más del 20%

13. En los servicios/beneficios que prestaría el nuevo fondo de empleados, ¿Hacia qué enfoque le gustaría que se orientara?

- a. Financiero _____
- b. Social _____

Gracias Por Su Colaboración.