



### Misión Académica de Fondos de Empleados a España

*CONVENIO: Universidad Politécnica de Valencia (España) y Analfe*

En el mes de junio, 30 Gerentes de Fondos de Empleados de diferentes regiones del país, viajaron a Valencia - España, en la primera Misión Académica de Fondos de Empleados a este país. Durante 15 días los Misionarios lograron una excelente formación académica fortaleciendo los conceptos básicos que manejamos en el Sector Solidario y que sin duda son el soporte del crecimiento y desarrollo de nuestras Entidades.



Emprendimiento Solidario, Educación para el Desarrollo, Bienestar y Participación Democrática, Cooperativismo y Economía Social, Cooperación Internacional y Formación en Valores, fueron sólo algunos de los temas que los asistentes pudieron degustar, con expertos en cada una de las áreas que brindaron la mejor calidad académica, en un contexto excelente, que permitió generar sinergias entre los participantes, la Universidad Politécnica de Valencia (UPV) y ANALFE. *(Sigue página 12)*

### Se lució en Bogotá y Cali TONY MELÉNDEZ

*El hombre con los "Pies de Dios"*



Desde que le cantó al Papa Juan Pablo II en 1987 y éste le dijo que su deseo era que "Continuase llevando la esperanza a todo el mundo", ha empeñado su vida en obedecer esa orden con su música y sus canciones.

Con una asistencia de más de 6.000 personas, convocatoria histórica en el Sector Solidario, el Palacio de los Deportes en Bogotá y el Coliseo Evangelista Mora de Cali, se llenaron de esperanza y motivación al escuchar la música y el testimonio de vida de Tony Meléndez el pasado 10 y 11 de Julio.

Tony Meléndez, un hombre que sin sus brazos y tocando la guitarra con los dedos de los pies, ha logrado contagiar de fe y esperanza a todos a quienes lo ha visto en los 40 países que ha visitado o aquellos que han leído su autobiografía "A gift of hope" que traduce "No me digas que no puedes".

El evento fue organizado por la Asociación Nacional de Fondos de Empleados ANALFE, en sus 25 años y Patrocinado por la Aseguradora Solidaria de Colombia y los Olivos, como parte del compromiso del Sector Solidario de llevar un mensaje de reflexión, aliento y alegría a las personas de las empresas que trabajan con el Tercer Sector.

### CONTENIDOS

PAG.

→ Misión a España y Concierto de Tony Meléndez	1
→ Editorial: Política de Fondo	2
→ Financiamientos y Encuentros de Fidelización	3
→ Actualización Decreto 1481	4
→ CIFRAS	5
→ F.E. Emcali y Faviproyectos	6
→ Contemos nuestra historia	6
→ Analfe 25 años...	7
→ Fraude al interior de las Empresas	8
→ El futuro de Coopdesarrollo, Integración Vs Solidaridad	9
→ Diplomados Convenio PUJ y Seminario Medición de Riesgo	10
→ Universidad Solidaria	11
→ Convenio UPV (España)	12
→ Acuerdo por la Transparencia	12



## POLITICA DE FONDO

Por: Gerardo Mora Navas.

Presidente Corporativo Analfe

Con el desarrollo que han mostrado en estas siete décadas los Fondos de Empleados logrando mostrar activos que superan los dos billones seiscientos mil millones de pesos y un número de asociados ya de seiscientos cincuenta mil personas naturales vinculadas en forma directa y cubriendo en sus servicios a una población superior a dos millones seiscientos mil colombianos, representando el 43% del total de los ahorros de los asociados al Sector Solidario, 22% del total de los activos y 29% por ciento del total de la cartera. Hoy los Fondos de Empleados somos una realidad social que requieren construir una política de largo plazo que propenda por dotar al Sector Fondista de una legislación moderna que lo articule a las políticas de Estado, que nos muestre viables y competitivos, pero fundamentalmente que al interior del Sector nos visibilicen como una gran red social que tenga la capacidad de enfrentar los retos que cada vez serán más exigentes en este mundo moderno.

Para lograr construir esta política será necesario animar a las diferentes instancias que intervienen en la regulación de los fondos y cada vez es más importante ampliar las bondades que hoy ofrecen nuestras entidades a un mayor número de la población colombiana que necesita servicios de crédito y ahorro y que por estos días convoca el gobierno nacional para que más colombianos se puedan bancarizar y así contribuir significativamente a disminuir la desigualdad y por ende la pobreza.

Una de las principales críticas que goza el sistema solidario colombiano es que se concentra en tareas de ahorro y crédito y este último se utiliza primordialmente en el financiamiento de líneas de consumo, pues bien, el sector de los Fondos de Empleados no se puede escapar de esta realidad y de paso compartimos que solamente cumpliendo

estas labores no se logra desarrollo social, pues es hora de ir transformando estos fundamentalismos, por eso proponemos la creación del Fondo de Inversión Empresarial Solidaria (FIES); donde con un porcentaje de los excedentes se constituya y se alimente permanentemente, pero solamente para la creación y puesta en marcha de proyectos empresariales tanto individual por cada fondo o ampliando la red regional donde por fondos de carácter regional hagan una bolsa común y busquen desarrollar proyectos productivos empresariales, siempre desde la perspectiva de ser viables, rentables y productivos. Solamente como ejercicio académico si tomamos la cifra de los excedentes del año 2005 que superan los setenta y siete mil millones de pesos un Fies del 10% generaría una suma de siete mil setecientos millones de pesos para iniciar la compra de unidades productivas de propiedad de los fondos de empleados sin colocar en riesgo un solo peso de los asociados y así cerrar las brechas de desempleo y actuar con las realidades que hoy vive nuestro país.

Por su parte, la ampliación del vínculo asociativo y cómo ser más propositivos en la empresarialidad no son temas nuevos, son discusiones del día a día de los fondos y creemos firmemente que ya vamos tomando cartas en el asunto y en poco tiempo será una realidad pero no podemos perder de vista los siguientes temas que profundizaremos en nuestras próximas comunicaciones y apoyaran la consolidación de nuestro Sector, siendo en forma general los siguientes:

- **Modernización y competitividad**
- **Planificación de Riesgos.**
- **Desarrollo con más intensidad de líneas de crédito para fomentar la empresarialidad de asociados y la vivienda, especialmente la de interés social.**
- **Innovación y Tecnología.**
- **Certificación de Procesos.**
- **Formas de articularnos a procesos de internacionalización, para desarrollar habilidades y acceder así a recursos de Cooperación Internacional.**

Para lograr estas tareas de política sectorial, sin el ánimo de intentar excluir importantes iniciativas de cada uno de los líderes del sector fondístico, más con el pretexto de animar el debate y llegar a conclusiones válidas se requiere especialmente dos cosas a) buscar la fórmula de acelerar el centro de investigación del sector solidario o por lo menos convocar a la academia para este acompañamiento y b) el compromiso de todos los fondos articulados en una sola red evitando la atomización y en equipo aproximarnos en los temas fundamentales rompiendo las diferencias que nos permitirían ser los gestores de los sueños de tantos colombianos que en verdad necesitan el impacto real de lo que podemos hacer los Fondos de Empleados.

**enlace**  
SOLIDARIO

Publicación de la Asociación Nacional de  
Fondos de Empleados

Edición N° 6 / Agosto – Septiembre

### CONSEJO EDITORIAL

Presidente Ejecutivo  
GERARDO MORA NAVAS

Dirección Servicio al Cliente  
SANDRA HELENA FANDIÑO CASTRO

Coordinación de Educación y Comunicaciones  
CLAUDIA MARCELA MÉNDEZ GONZALEZ

Diseño e Impresión  
GRAFICOV



Cll. 39 Bis A N° 28 - 33 Tel.: (1) 344 0132 Bogotá  
e-mail: [analfe@analfe.org.co](mailto:analfe@analfe.org.co) [www.analfe.org.co](http://www.analfe.org.co)

## ENCONTRÁNDONOS A FONDO CON NUESTROS FONDOS

### Encuentros de Fidelización en todo el país

En el mes mayo, se adelantaron reuniones a nivel nacional con los Fondos de Empleados asociados a ANALFE, ya que detectamos serias dificultades en el manejo de las tasas de interés en los créditos concedidos por estos a sus asociados, inevitablemente el sistema financiero tradicional ha venido entregando créditos con tasas más blandas en líneas especiales como los concedidos para vivienda de interés social, sin embargo otras como las de consumo para solicitantes no bancarizados aún se conservan muy superiores a las concedidas por nuestras Entidades Solidarias, validando que al costo del dinero en un Fondo de Empleados no se le incorporan costos adicionales ni cuotas de manejo por portafolios complementarios que son factores diferenciales en la gestión de las empresas solidarias.

La respuesta a nuestra convocatoria fue muy satisfactoria, masivamente asistieron gerentes y presidentes de nuestras Entidades asociadas en todo el país:

Oficina	Nº Reuniones	Nº Fondos Asistentes	Nº de Personas Asistentes
Bogotá	8	109	156
Occidente	3	36	60
Antioquia	1	18	24
Costa Atlántica	2	47	77
Eje Cafetero	2	31	48
<b>TOTALES</b>	<b>16</b>	<b>241</b>	<b>365</b>



Recordatorio entregado en Encuentros de Fidelización alusivos al Mundial de Fútbol

## FINANCIAFONDOS... El fondo de los Fondo\$

Por: Hector Reyes - Gerente Financiafondos

Mediante la Resolución 0181 del 15 de Marzo de 2006, la Superintendencia de la Economía Solidaria autorizó la creación y el ejercicio de la actividad financiera a "Financiafondos" constituida en virtud de la escisión patrimonial de Analfe.

Desde el año de 1997, La Asociación Nacional de Fondos de Empleados Analfe, fijó como propósito, diseñar, implementar y ejecutar un programa de Ahorro y Crédito que beneficiara al conjunto de Fondos de Empleados que son Asociados a Analfe, aunque no es costumbre que los administradores de los Fondos de Empleados acudan en forma habitual a fuentes externas de financiamiento, por cuanto sus flujos de tesorería se soportan, casi exclusivamente, en la generación y acumulación interna de recursos tales como: el ahorro permanente, los aportes sociales, la rotación de su cartera de créditos y la racionalización de costos y gastos, además en algunos casos los subsidios provenientes de las empresas que generan el vínculo de asociación.

Es así como Financiafondos, inicia la captación de recursos por medio de la expedición de Certificados de Depósito de Ahorro a Término, CDAT'S, cuya rentabilidad efectiva anual se coloca por encima de las tasas promedio de captación del mercado financiero, teniendo en cuenta que por las características especiales del programa y su liviana carga operativa, nos es posible manejar márgenes de intermediación financiera mucho más bajas que el de algunas Entidades Financieras.



ilustración tomada: Revista Dinero - Junio 2006

De esta forma, resaltamos que la dinámica de Financiafondos deberá estar justificada en un radical cambio en la cultura financiera al interior de los Fondos de Empleados. Se requiere por tanto diversificar los portafolios de servicios de crédito a sus Asociados, tomando como base el origen y aplicación de los recursos en donde los intereses blandos están soportados con la fuente de recursos internos y los créditos con recursos externos dirigidos a actividades productivas, microempresariales, famiempresas y de generación de empleo que garanticen un alto nivel de competitividad y les permita satisfacer necesidades financieras de sus asociados en estas condiciones.

Es así que para lograr un verdadero desarrollo y consolidación con esta nueva Entidad Financiera se

requiere en la práctica, un alto sentido de compromiso y pertenencia de los Fondos de Empleados vinculados como Asociados a Analfe, por cuanto es fundamental la movilización casi exclusiva de los sobrantes de liquidez y de manejo de tesorería a través de la inversión en ahorro a la vista y a término, así como el uso permanente de los servicios de crédito en donde las tasas efectivas están siempre en función del beneficio directo de los Fondos de Empleados Asociados e indirectamente de las personas vinculadas como asociados a ellos. Finalmente que esta sea una invitación a todo el Sector Fondístico a unirse a este Programa de Ahorro y Crédito.

## PROPUESTA GREMIAL DE ACTUALIZACIÓN

DECRETO LEY 1481 DE 1989

Por: Karinna E. Marín Flórez - Asesora Jurídica Analfe

Con las facultades extraordinarias que le otorgó el artículo 131 de la Ley 79 de 1988 al Presidente de la República, se expide el 7 de julio el Decreto Ley 1481 de 1989, Marco General Regulatorio de los Fondos de Empleados, generando así identidad propia a éstas formas asociativas solidarias, que se desarrollaban con gran habilidad en beneficio de sus asociados, pero con las dificultades propias que hasta ese momento se presentaba por la falta de ordenación legal.

Siendo latentes los beneficios con la expedición del Decreto Ley 1481 de 1989, para los Fondos de Empleados, los Asociados y por extensión a sus familiares; también es cierto que 16 años después, es latente la necesidad de buscar su actualización, permitiendo así que este acorde con las requerimientos que se tienen en virtud al cambio de las normas generales y las necesidades de la comunidad en general y de nuestros asociados en particular.

Estos son algunos de los temas que consideramos, propenderán aún más por el desarrollo del Sector Fondista; sabemos que no son los únicos, pero son los que con más frecuencia generan inquietud por parte de nuestros asociados.



### 1. Vínculo de Asociación en los Fondos de Empleados.

La reforma laboral y la creación de otras formas jurídicas de contratación para el desarrollo del objeto social de las empresas, genera que hoy el "trabajador dependiente", este en menor proporción y ahora se tenga una mayor participación de trabajadores asociados, trabajadores independientes, trabajadores en misión, entre otros y sin perjuicio que surjan otros con posterioridad.

Este tema ya ha sido objeto de análisis, de acuerdo con los principios generales del derecho sobre interpretación de normas, frente a lo dispuesto en el artículo 1, 4 y 10 de la disposición en comento, y que fue desarrollado en nuestra edición anterior. Sin embargo, consideramos que sigue siendo uno de los aspectos que requieren claridad para certeza en su aplicación.

### 2. Prestación de Servicios.

Aún cuando la Ley 454 de 1998 y la Circular Externa 007 de 1999 expedida por la Superintendencia de la Economía Solidaria, son claros al indicar que las Entidades del Sector, se caracterizan por tener la doble naturaleza; es decir, el ser simultáneamente una asociación de personas y una empresa, por medio de la cual pueden desarrollar cualquier actividad comercial lícita permitida de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32 del Código de Comercio.

Aún cuando el Capítulo V del Decreto Ley 1481 de 1989, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 6 (ibidem), son lo suficientemente amplios en su regulación, lo cual es favorable pues permite que la aplicación sea flexible, siempre que el estatuto del Fondo de Empleados desarrolle en forma clara su objeto y actividades, hemos encontrado en algunos casos extralimitación de funciones al momento de interpretar dicha normatividad, y se ha internado la interpretación que los Fondos de Empleados no pueden realizar actividades diferentes a las de ahorro y crédito con sus asociados.

### 3. Aplicación de Ingresos

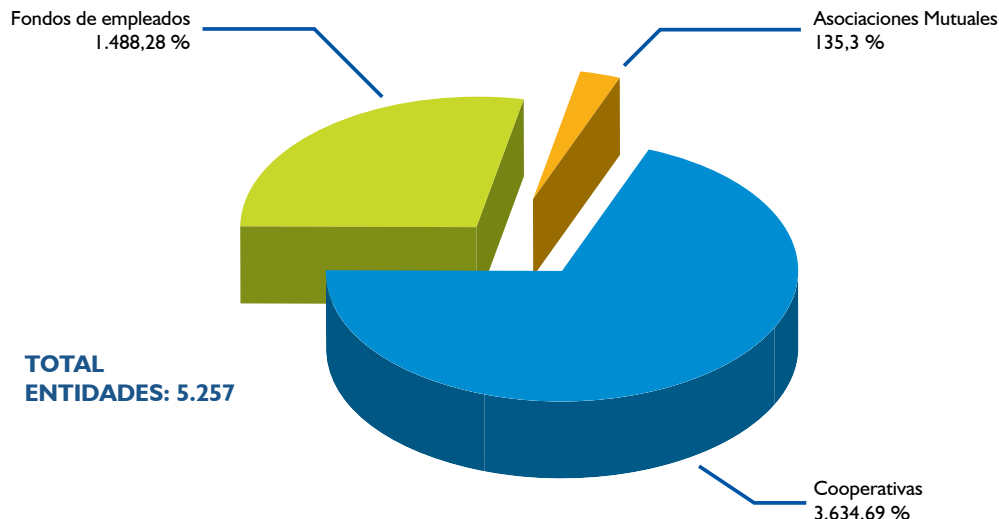
En concordancia con el punto anterior, surge el interrogante de que contablemente cuál es el procedimiento de aplicación de los ingresos que tienen los Fondos de Empleados por las actividades que realice en forma adicional a la principal, cuál es el ahorro y el crédito. Sobre el particular consideramos que se debe tener en cuenta si los ingresos son por actividades contempladas en el Estatuto lo que genera que sean del objeto social de la Entidad o si por el contrario no lo son. El artículo 10 de la Ley 79 de 1988, el cual se ha venido aplicando por remisión, no permite cumplir a cabalidad con las características de nuestras Entidades.

### 4. Asamblea por delegados.

El Artículo 32 faculta para que sea sustituida la Asamblea general de asociados por Asamblea de Delegados, cuando aquella se dificulte por razón del número de asociados o cuando su realización resulte significativamente onerosa en proporción a los recursos del Fondo de Empleados, a juicio de la misma Asamblea General o de la Junta directiva, según dispongan los estatutos. Situación que es favorable para nuestras Entidades pero limitativa en la medida que obliga a que sean elegidos para cada reunión delegados, sin que éstos mismos puedan ejercer sus funciones con posterioridad. Dicha situación, genera que la intención inicial del legislador no tenga continuidad, pues si fuere necesario una reunión extraordinaria implica agotar el procedimiento de elección de delegados de acuerdo con el reglamento que para el efecto expida la Junta Directiva.

Finalmente, y no porque sean los únicos, es necesario eliminar los artículos que en forma expresa o tácita, parcial o totalmente, han sido derogados por normas generales, tales como el artículo 7, 8, 9 y 42 del Decreto Ley 1481 de 1989.

## Composición del Sector por tipo de Entidad a Dic de 2005



**TOTAL ENTIDADES: 5.257**

### Desempeño de los Fondos de Empleados

- Tienen el 43% de los ahorros que los Asociados tienen en la Economía Solidaria.
- Representan el 22% de los activos de las Entidades supervisadas. (En 1999 era del 18%)
- Integran al 17,7% de los Asociados del Sector
- Tienen el 29% de la cartera y el 17,53% de los aportes del Sector.

### VARIACIÓN DE LAS PRINCIPALES CUENTAS DE LOS FONDOS 2002- 2005

CUENTA	Año 2002	Año 2003	Año 2004	Año 2005	Variación 2002 - 2005
ACTIVOS	\$ 1.819.925,29	\$ 2.090.018,06	\$ 2.307.969,60	\$ 2.484.407,94	36,51
CARTERA	\$ 1.338.402,36	\$ 1.535.476,93	\$ 1.732.272,24	\$ 1.866.266,84	39,44
INGRESOS	\$ 327.823,91	\$ 361.606,85	\$ 387.389,83	\$ 408.252,69	24,53
EXCEDENTES	\$ 53.113,32	\$ 54.503,52	\$ 58.796,00	\$ 72.901,38	37,26
PATRIMONIO	\$ 620.600,10	\$ 685.861,11	\$ 786.570,22	\$ 865.638,63	39,48
APORTES SOCIALES	\$ 386.408,09	\$ 444.282,05	\$ 497.976,72	\$ 535.872,55	38,68
DEPOSITOS	\$ 946.156,30	\$ 1.075.450,11	\$ 1.191.519,48	\$ 1.259.682,12	33,14
PROVISION	\$ 12.755,08	\$ 18.873,98	\$ 25.573,52	\$ 27.786,98	117,85
ENTIDADES	1.532	1.559	1.570	1.485	-3,07
ASOCIADOS	528.591	541.010	596.065	599.927	13,50

\* Cifras en millones de pesos

### COMPORTAMIENTO DE LA CARTERA DE LOS FONDOS 2002 - 2005

CREDITOS	Año 2002	Año 2003	Año 2004	Año 2005	Variación 2002 2005
Vivienda	\$ 137.256,80	\$ 168.549,98	\$ 185.495,71	\$ 159.816,77	16,44
Consumo	\$ 1.203.933,89	\$ 1.367.103,65	\$ 1.563.906,26	\$ 1.720.391,85	42,90
Micro inmobiliario	\$ 0,00	\$ 4,30	\$ 0,00	\$ 0,00	
Comercial	\$ 15.100,20	\$ 16.232,85	\$ 15.322,29	\$ 12.237,62	-18,96

\* Cifras en millones de pesos

### COMPORTAMIENTO DE LOS INDICADORES

#### FONDO DE LIQUIDEZ

PERIODO	2005
RELACION FONDO LIQUIDEZ	6,90%

En el entendido que estas Entidades en su mayoría efectuaron reforma estatutaria y que la disponibilidad del ahorro permanente es hasta el retiro del asociado, este nivel de fondo de liquidez esta dentro de la norma.

#### ENDEUDAMIENTO

PERIODO	2005
ENDEUDAMIENTO	65,24%
ENDEUDAMIENTO SIN AHORRO PERMANENTE	23,93%

Los niveles de endeudamiento con y sin depósitos se aprecian normales. Se hace énfasis en el indicador de endeudamiento sin ahorro permanente, pues el mismo muestra que el pasivo que tienen estas Entidades con terceros es bajo, lo que significa que los Fondos están recurriendo a su fuente natural de apalancamiento (aportes y ahorro permanente).

#### RENTABILIDADES

PERIODO	2005
RENTABILIDAD DEL CAPITAL	13,67%
RENTABILIDAD DE ACTIVOS	2,94%
RENTABILIDAD DE CARTERA	16,19%
RENTABILIDAD DEPOSITOS	7,30%

Los Fondos de Empleados no revelan problemas de rentabilidades tanto activas como pasivas, incluso como se observa las tasas que cobran en cartera y las que reconocen al ahorro son competitivas respecto al mercado financiero.

Fuente: Superintendencia de Economía Solidaria Abril / 2006

## FONAVIEMCALI

Ofrece ventajas en préstamos de Vivienda

Con la idea de crear un Fondo de Ahorro y Vivienda con aportes de los trabajadores de EMCALI, EICE ESP, nació en Cali hacia la Década de los 70, el Fondo de Empleados de las Empresas Municipales de Cali FONAVIEMCALI, donde hoy por hoy sus servicios cuentan con un gran reconocimiento por parte de los 2.183 asociados los cuales son: préstamos para vivienda, educación, viajes, vehículo, fomento empresarial, auxilio funerario y un centro multipropósito, además de un amplio portafolio de educación y formación.

Por su parte, la gestión general es analizada dentro de criterios y objetivos definidos y se viene orientando en la búsqueda de una solidez en las operaciones del Fondo, en lo referente al número de Asociados, condiciones financieras, planeación y desarrollo de programas de crédito y ahorro, cuyos atributos son la satisfacción de las necesidades reales del Asociado y en este orden de ideas, la Política Gerencial tiene como

punto de partida, el cumplimiento estricto del Plan de Desarrollo y el Proyecto Socio Empresarial PESEM.

Es importante destacar el incremento anual de los recursos para atender las demandas de crédito de los Asociados, puesto que se ha pasado de otorgar créditos por \$530.000 en 1977 a \$11.636.385,661 en créditos a los asociados a diciembre 31 del 2005. En los últimos seis años ha tenido un crecimiento del 35% en el monto de colocación de los créditos. Igualmente, este Fondo actualmente ocupa los primeros puestos en el Departamento del Valle así: Primer lugar en Patrimonio con \$ 26.093.813.030 y el tercer lugar de acuerdo al monto de sus Activos con \$ 30.881.192.323.

Un logro específico de gran beneficio al asociado fue que al socializar los excedentes, la junta directiva autorizó una rebaja considerable de los intereses en la línea de Vivienda, quedando a 0.98% nominal mensual, e igualmente se decidió no cobrar el seguro a la deuda en esta línea, la cual será asumida por el Fondo de Solidaridad, situación que mejora la posibilidad para que el Asociado acceda a este crédito,

convirtiendo a FONAVIEMCALI en la primera Institución del Sector Solidario de la Región con estas ventajas para que el Asociado obtenga su vivienda.

Es importante destacar los crecimientos alcanzados en materia de recursos para el crédito, los cuales se deben fundamentalmente al esfuerzo de los asociados, la Gestión Administrativa y Gerencial.



William Emilio Gil Vallejo  
(Gerente FONAVIEMCALI).

En el mes de Julio y dentro del marco de la celebración de los 30 años, FONAVIEMCALI se comprometió con el mensaje del Concierto de Tony Meléndez, permitiendo que una gran cantidad de sus asociados participara de este importante evento organizado por la Asociación Nacional de Fondos de Empleados ANALFE en el Coliseo Evangelista Mora de Cali.

## NACE FAVIPROYECTOS

Por: Amalia Pastrana Naranjo

Directora Ejecutiva y Gerente del F.E. FAVI

El Fondo de Empleados para Ahorro y Vivienda Inscredial hoy INURBE – FAVI, con 40 años de existencia jurídica ha querido capitalizar el conocimiento, profesionalismo y la experiencia de quienes han contribuido con el desarrollo y puesta en marcha de la política de vivienda de interés social de los diferentes gobiernos.

Por eso, el trabajo de los asociados y del Fondo han dado como resultado la creación de la Empresa Social Auxiliar del Sector de la Economía Solidaria FAVIPROYECTOS, la cual se encuentra debidamente inscrita y con el lleno de los requisitos de Ley para su funcionamiento, con el objeto de cumplir entre otras las siguientes actividades:

- Elaboración de proyectos de vivienda de interés social.
- Evaluación y puesta en marcha de proyectos de vivienda de interés social.
- Capacitación y organización de la comunidad.
- Trámite del subsidio para la vivienda de interés social.
- Gerencia de proyectos.
- Construcción y comercialización de viviendas de interés social.

De esta manera nace una nueva empresa para que conjuntamente con el Sector Fondista nos constituamos en el motor que reduzca el déficit habitacional, ya que los planes de desarrollo de los últimos gobiernos han dado prioridad a los programas de vivienda de interés social, que además de atender una necesidad básica para millones de familias en el país, se convierten en dinamizadores de la economía nacional y claves para el bienestar social.

## CONTEMOS NUESTRA HISTORIA...

De Los Fondos de Empleados



En esta sección destacaremos los hechos y acontecimientos que han sido historia en nuestro Sector Fondístico.

Comenzamos con este ejemplar de hace 26 años del transformado Fondo FEBOR cuando en su aniversario 43 de Noviembre de 1979, reseña la Historia de los Fondos de Empleados contada en entrevista a Ismael Márquez (Hoy importante líder y conocedor de los orígenes del Sector y actualmente Asesor de Empresas).

Publicación (FEBOR) Noviembre 1979, donde reseña la Historia de los Fondos de Empleados en Colombia.



Funcionarios Analfe – Bogotá

## ANALFE 25 AÑOS

### En la construcción de su Responsabilidad Social Corporativa

Por: Gerardo Mora Navas  
Presidente Corporativo ANALFE

Cuando un grupo de líderes Directivos de los Fondos de Empleados (años 1980-1981) se apropiaron de la tarea de crear la Asociación Nacional de Fondos de Empleados ANALFE, tuvieron en aquel entonces la visión de proyectar un nuevo concepto de la solidaridad empresarial y desde luego la posibilidad de construir un Sector que estableciera sus propias identidades y que en un futuro no muy lejano lograra articularse a proyectos sociales que respondieran a las necesidades de los colombianos.

Fue así como en primera instancia, se logró ser el gestor en la solución de los problemas de vivienda, educación, salud y recreación de aquella franja de trabajadores dependientes que por aquellos días, aún no vislumbraban mayores turbulencias, ni cambios dramáticos en su modelo de contratación.

Pues bien, en los años siguientes con mucho esfuerzo y tesón se lograron preservar algunas exenciones de orden tributario, pero lo fundamental en este proceso era lograr dotar al Sector Fondista de su propia legislación, puesto que en ese entonces se lanzaron fuertes campañas de cooperativización y en algunos eventos los opositores al Sistema llegaron a discriminarlo afirmando categóricamente que este tipo de organizaciones (Fondos de Empleados) si querían ser fuertes y sostenibles tendrían que migrar a otra expresión solidaria, y es allí, en el Congreso de Fondos de Empleados realizado en Cartagena se formaliza el documento base del actual Decreto Ley 1481, que posteriormente se ha intentado reformar sin lograrse los propósitos, pues para algunos tiene herramientas importantes para el desarrollo Fondista que sería injusto perder.

Es por esta razón, que la historia de los Fondos de Empleados quedó institucionalizada con la gestión que por aquel entonces se desplegó a través de nuestra Asociación y es la razón por la cual ANALFE

ha sido el mentor de todo el desarrollo de nuestras organizaciones; pero en los años siguientes el país sufrió fuertes cambios laborales y desde luego en su Régimen Social, en donde se expidieron la Ley 50 y la Ley 100 que han venido cambiando dramáticamente el Régimen Laboral Colombiano en donde se perdió la posibilidad de manejar las Cesantías de los trabajadores por este tipo de Organizaciones.

El camino a recorrer hacia el año de 1995 en adelante fue difícil, pues se presenta una crisis financiera, tanto del Sector tradicional como del Cooperativo, y se inician las tareas para una deslaboralización dándose nuevas formas de contratación. Se da un ajuste en el orden empresarial y en ese reacomodamiento desaparecen muchas organizaciones, otras se fusionan y otra vez el Sistema Fondístico como se ha venido llamando, presenta algunas fisuras, pero que por su gran fortaleza no logran que se debilite, ni desaparezca.

Entre tanto, la Dirección de la Asociación fortalece su accionar político y estratégico y ve la posibilidad de cohesionar los Fondos de Empleados y aproximarlos más a un sistema articulado fuerte y consistente, pero en donde el elemento central y básico de este proceso es LA INTEGRACION, que no sólo basta entenderla como un principio, sino como una práctica en la vida solidaria y que ha dado resultados, además que puede brindar en una sociedad desarticulada el salvamento del Sector Solidario.

En el transcurrir de estos veinticinco años se ha logrado construir una organización plural, incluyente y con amplia participación de sus Asociados, pero que responde a las necesidades del País, del Sector Fondista, del Estado, de sus proveedores, y por supuesto de sus trabajadores, por eso, es absolutamente válido en este contexto mostrar entre otras las siguientes realidades:

1. Cobertura Nacional a través de cinco oficinas ubicadas en las principales ciudades como Bogotá, Cali, Barranquilla, Manizales y Medellín.
2. Un número de Organizaciones, Fondos de Empleados agremiados que ya superan las (650) seiscientos cincuenta Entidades asociadas a lo largo y ancho del país, colocando a ANALFE como la Entidad del Sector Solidario de segundo grado que mayor número de organizaciones afiliadas del Sector Fondista.
3. Los Asociados personas naturales suman ya 400 mil, quienes se benefician de las políticas que se concertan a través de la Asociación. Los activos de las entidades vinculadas ya superan el billón 600 mil millones de pesos, los depósitos de ahorro sobrepasan y el número de empleados vinculados a la red suman más de 3000 personas, y finalmente los excedentes están en el orden de 41 mil millones de pesos, a la luz de un proceso de integración, este muestra unos verdaderos resultados.
4. Hoy tenemos una Organización que corporativamente responde a las necesidades de los asociados brindando servicios de Representación, Asistencia Técnica, Educación e Información a través de ANALFE, programas de Ahorro y Crédito con su Entidad FinancíaFondos, coadyuva al control de las Entidades solidarias por intermedio de Serfiscal, empresa que presta servicios de Auditoría, Revisoría Fiscal y Análisis de Riesgos.
5. Generamos como agremiación 56 puestos de trabajos directos, siendo respetuosos de la seguridad social y garantizando unas operaciones éticas y transparentes, ya que en el último año pagamos en impuestos una suma que supera los 98 millones de pesos.

En estos 25 años que vamos a cumplir en el próximo mes de Noviembre se ha honrado el sueño de los fundadores de la Asociación Nacional de Fondos de Empleados, y desde este espacio queremos presentar nuestros reconocimientos a quienes tuvieron la valentía de apropiarse de este sueño que hoy es una realidad de llegar al Grupo Corporativo ANALFE, de propiedad de todos los Asociados y legitimando su gobernabilidad siendo esta democrática, amplia y auto sostenible, pero lo más importante que responda a las necesidades y expectativas de sus asociados y gestores.

Un mal que se expande

## EL FRAUDE AL INTERIOR DE LAS EMPRESAS

Por: *Adriana Salazar Fernandez*

*Directora Técnica Serfiscal*

Una de las falencias que han detectado los analistas y expertos en Revisoría Fiscal de Análfe (SERFISCAL) en algunos Fondos de Empleados, es la falta de previsión en los controles para evitar fraudes internos que desvían los recursos de los asociados, sin demeritar también el buen trabajo de supervisión que muchos han implementado; sin embargo se hace oportuno la ampliación de este delicado tema para aclarar dudas y tomar las precauciones pertinentes para que no se expanda este mal al interior de los Fondos de Empleados.

Los fraudes denominados internos, son aquellos organizados por una o varias personas dentro de una Institución, pues los empleados de una empresa poseen conocimiento y disponen de mayores oportunidades para explotar vulnerabilidades existentes.

Para que exista un fraude debe existir una oportunidad y esta puede ser provocada por la falta de controles. La respuesta más sencilla para evitar un fraude es la de mejorar el control administrativo, implementar prácticas y políticas de control, analizar los riesgos que motiven a un fraude y tener la mejor gente posible, bien remunerada y motivada.

### Fraude de caja y bancos

El fraude de caja implica tomar el dinero en efectivo de la organización sin el consentimiento del empleador, esta acción puede ocurrir antes o después del registro del efectivo en el sistema contable.

### Que hacer?

Los arquezos periódicos y sorpresivos, la responsabilidad por separado de los encargados del manejo de la cartera de crédito, los descuentos de nómina, emisión de los estados de cuentas, la atención de inquietudes de los asociados, con los encargados de la tesorería, la revisión y reconciliación de saldos de bancos por personas diferentes a las que las elaboran.

### Fraude en la Cartera de Crédito

La cartera de crédito en los Fondos de Empleados y Cooperativas, es altamente vulnerable al fraude. Las modalidades más comunes en que ocurre el fraude en esta área son la apropiación indebida de fondos, créditos ficticios y registro indebido de notas de crédito, modificación o alteración de los mismos, falsificación de firmas en los pagarés, cartas de instrucciones, solicitudes de créditos y aprobaciones.



### Algunos controles que se pueden implementar son:

La emisión de estados de cuenta periódicamente revisados por un personal diferente al encargado del manejo de los créditos, la verificación de saldos de cartera mensuales con los aportes y ahorros de cada asociado, la verificación del apalancamiento de los créditos, la revisión de los descuentos de nómina con los créditos actuales con el fin de analizar los respectivos abonos de los asociados contra lo registrado y acordado en el plan de pagos, así como evidenciar si hay créditos que no tienen movimiento.

### El Fraude Interno a Nivel Gerencial y Ejecutivo

Las personas con ascendencia en la organización, pueden influir para lograr provecho personal, pudiendo además ordenar acciones de encubrimiento para que pasen desapercibidas. El desvío inapropiado de ingresos, robo de información para su posterior venta a competidores, uso de un cargo para captar negocios para empresas particulares y comisiones secretas.



### Señales y evidencias que se presentan cuando ocurre el Fraude Interno

Cualquiera de las siguientes condiciones podría indicar la presencia del fraude interno en una organización:

- Variaciones significativas en los balances con respecto a la cuenta de cartera con el presupuesto en la cuenta de ingresos .
- Apalancamiento de créditos superior al permitido en los reglamentos.
- Flujo de caja inconsistente e inusual.
- Continua reestructuración de préstamos.
- Baja moral, motivación y sentido de pertenencia entre los empleados.
- Alta rotación de empleados.
- Empleados con estilo de vida inconsistente con sus ingresos y patrimonio.
- Ambiente de Control Interno débil, en especial en el área de controles informáticos.
- La ausencia de un programa de cumplimiento de políticas internas y regulaciones.
- Gran número de quejas de asociados.

## EL FUTURO DE COOPDESARROLLO

Por: *Hernando Vélez*

*Presidente Fundación Coopdesarrollo*

El Sector de la Economía Solidaria colombiana se enfrenta hoy ante la necesidad de asumir la defensa de la existencia de COOPDESARROLLO como Empresa, por cuanto de no hacerlo se estaría permitiendo abusos y asumiendo errores que necesariamente van a socavar el desarrollo y fortalecimiento de nuestro Sector.

Decimos que se estarían permitiendo abusos porque además de la forma injusta como se ordenó la intervención de COOPDESARROLLO para ordenar su liquidación desconociendo los acuerdos, los plazos y las condiciones en las cuales el Gobierno Nacional y la dirigencia cooperativa había acordado unos procesos para superar la crisis del sub-sector de ahorro y crédito, de no hacer la Superintendencia de Economía Solidaria el ejercicio de la facultad legal de permitir que en cualquier momento dentro de un proceso de liquidación, este se retraiga, en especial cuando la empresa en liquidación se demuestra que es viable, se configuraría el más descarado abuso del derecho.

Pero además, insistir ilegalmente en la liquidación de COOPDESARROLLO es incurrir en el abuso de destruir el valor creado a lo largo de varias décadas por esa Entidad, en detrimento del conjunto de nuestro Sector.

Así mismo mantener la liquidación intentando utilizar los recursos excedentes del activo de COOPDESARROLLO para fines diferentes a los definidos legal y estatutariamente, sería casi una expropiación a los dueños de la Entidad, quienes son los únicos válidamente autorizados para disponer sobre esos valores.

Y es un abuso mantener una intervención cuando ya se ha cumplido el papel del Estado, pues la intervención de este sobre empresas privadas únicamente se justifica con el propósito de proteger y defender intereses de terceros colocados en riesgo por la gestión de empresas privadas que llegaren eventualmente a desconocerlos. Esta ya no es la condición de COOPDESARROLLO pues en la actualidad no existe obligación alguna con terceros y para las eventuales contingencias que puedan existir se dispone de suficientes recursos para proveer la satisfacción de las mismas.

Y afirmamos que se asumirían errores funestos por cuanto si el Sector de la Economía Solidaria y el mismo movimiento cooperativo no es capaz de defender sus empresas injusta y abusivamente perseguidas, es muy poco cierto el futuro colectivo como sector social.



ilustración: Revista Debates Junio 2005

## INTEGRACIÓN VS SOLIDARIDAD

Por: *Claudia Liliana Agudelo Z.*

*Directora Regional Eje Cafetero ANALFE*

Desde hace algunos meses, ha sido motivo de estudio en la Regional del Eje Cafetero de ANALFE, identificar las posibles causas por las que la participación en los espacios de información, formación y discusión de temas que conciernen al Sector Solidario se ve cada vez más menguada en esta región del país; y en este sentido paradójicamente, el más importante avance consiste en haber retrocedido hasta la concepción misma que los individuos tenemos de Integración y Solidaridad.

Según el vocabulaire philosophique de Lalande la integración es "el establecimiento de una interdependencia más estrecha entre las partes de un ser vivo o entre los miembros de una sociedad" la integración es pues el proceso de unificación de una sociedad, pero unificar una sociedad es suprimir ante todo los antagonismos que la dividen, y aún así una sociedad sin conflictos no llega a estar realmente integrada si los individuos que la componen no tienen entre ellos un vínculo verdadero. En virtud de lo anterior, la integración entonces, supone no solamente la supresión de los conflictos sino también el desarrollo de la solidaridad. En la práctica, estos dos aspectos se encuentran a veces confundidos.

Podríamos decir que la solidaridad es el resultado de la convergencia de varios factores: en primer lugar de la propia estructura de la vida comunitaria en la que cada individuo tiene necesidad de los otros, de acuerdo con un tejido de cambios mutuos. En una economía como la nuestra, la solidaridad es claramente material, no sintiéndose psicológicamente, a causa de que la actividad de cada uno obedece a su interés individual. El segundo factor de solidaridad es la similitud; según Durkheim, toda sociedad descansa fundamentalmente en la semejanza. Por último, el desarrollo de las solidaridades se basa probablemente en un instinto profundo del hombre. El deseo de una comunión dentro de un grupo, constituye un impulso esencial de la vida colectiva.

En este orden de ideas, debería ser entonces, la integración, consecuencia directa de la solidaridad y no a la inversa, la cuestión por estudiar es entonces claramente, cómo adecuar la situación revertida y desarrollar solidaridades en organizaciones "Integradoras".

Una vía, podría ser: La educación de los individuos. La educación, en primer lugar, hace cobrar conciencia a los individuos de la necesidad de reducir las diferencias que los separan y potenciar las similitudes que los unen. Y en segundo, desarrolla en ellos sentimientos de tipo comunitario.

Si concebimos nuestras instituciones solidarias desde la capacidad potencial de mejorar la calidad de vida de cada individuo involucrado (asociados y sus familias, empleados, proveedores...), y ciframos la actividad directa en la promoción de una cultura solidaria auténtica, consciente del papel preponderante de la educación, indefectiblemente tenderemos a desterrar las individualidades y a vincularnos con los demás, pero no por compromisos jurídicos o laborales, o por sujeciones al deber y al haber de nuestras finanzas personales, sino por mútua comprensión y altruismo.

## Convenio Analfe Vs Javeriana

### Realizan Diplomado para Directivos

“Dirección de Empresas Solidarias” es el nombre del nuevo Diplomado que la Asociación Nacional de Fondos de Empleados ANALFE en convenio con la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, inició en Cali y Barranquilla en el Mes de Julio, igualmente el Diplomado finalizó en Bogotá con una Participación de 37 personas, en su mayoría Gerentes y Directivos de Fondos de Empleados.

Es así como Directivos, Asociados, Empleados y Gerentes de los distintos Fondos de Empleados del Occidente, la Costa Atlántica y el Centro del país se están capacitando durante 120 horas en temáticas propias de las organizaciones solidarias en áreas como: la gestión financiera, contable y tributaria, ética empresarial, mercadeo de productos y servicios, además de técnicas para alcanzar el éxito y la innovación en la Gestión Solidaria.

Adicionalmente el Diplomado actualizará a los participantes en las normas contables, financieras y legales vigentes y como gran soporte académico la experiencia del Instituto de Educación de Analfe IDEA, acreditada por Dansocial para impartir Educación No Formal en todo el país.



Asistentes al Diplomado “Dirección de Empresas Solidarias”- Bogotá



Darío Castillo Sandoval, en el modulo de Mercadeo de Fondos de Empleados durante una clase del Diplomado en Bogotá

## SEMINARIO: Medición de Riesgos en Fondos de Empleados



Asistentes al Seminario en el Hotel Humboldt (Bogotá) el 29 de Julio de 2006

Con una participación de más de 60 personas se realizó en Bogotá el Seminario “La Medición de los Riesgos Financieros en los Fondos de Empleados” con una intensidad de 9 horas, en donde se abordaron distintas temáticas como el Riesgo en la Gestión, el riesgo del crédito, el riesgo de liquidez y el riesgo en las tasas de interés. La actividad estuvo a cargo de Jorge Alberto Castañeda Rincón (Economista de la Universidad Nacional) y actualmente Intendente para la supervisión de la actividad financiera en la Superintendencia de la Economía Solidaria. Con esta capacitación organizada por ANALFE, los asistentes despejaron dudas, inquietudes y expectativas de aprendizaje sobre el tema.



### En idea nos esforzamos

por conocer el fondo de la empresa y el fondo de nuestros corazones.

### PROGRAMAS

1. Economía solidaria (inducción, básico, medio y avanzado).
2. Motivación y liderazgo solidario.
3. Formación de directivos.
4. Junta Directiva, Comité de Control Social y Gerente "un equipo de trabajo".
5. Especializados para comités:
  - Crédito y Evaluación de Cartera
  - Control Social
  - Administración de riesgo de liquidez
  - Educación
  - Solidaridad
6. Actualización jurídica, contable y financiera.
7. Contabilidad para no contadores.
8. Análisis financiero.
9. Matemática financiera.
10. Elaboración de presupuesto.
11. Elaboración PESEM.
12. Elaboración planes de desarrollo institucional.
13. Planeación estratégica.
14. Desarrollo personal.

### MODALIDAD

Presencial - Semipresencial - A distancia.



## Con Aval Presidencial ANALFE Gestiona “La Universidad Solidaria”

Por: Felipe Ortiz - IDEISS

Con la tarea de crear una Institución de Educación Superior Solidaria en honor al compromiso adquirido con el Presidente Álvaro Uribe durante el Consejo Comunitario celebrado con el Sector, ANALFE, está liderando dicho proceso invocando las razones expuestas por el Primer Mandatario que le dan peso y fuerza a este macro proyecto de educación social y solidaria, tales como:

1. La Educación Superior colombiana de calidad y accesible a las clases trabajadoras –la Universidad Pública -, es insuficiente.
2. La Educación Superior colombiana de calidad de carácter privado es inaccesible a los sectores sociales de ingresos medios y bajos.
3. Comienza a emerger la Educación Superior del Tercer Sector -Sector Social-con un espacio claro para la acción decidida de los Fondos de Empleados.

Además, porque el país ha venido observando desde hace varios años el ascendente protagonismo del Sector Solidario como actor económico de primer orden y su valoración como agente fundamental de cambio que propicia una mejor calidad de vida para la población colombiana. Además, para construir una sociedad solidaria como meta de nuestros sueños se requieren más colombianos y colombianas profesionales, tecnólogos y técnicos con sólida formación teórico-práctica que integre los valores fundamentales del emprendimiento, la solidaridad y la democracia.

Por su parte la Institución Universitaria del Sector Solidario que se propone debe poseer unas características propias que la distinguen en el campo del servicio público esencial de la educación. Algunas de esas características son:

1. Calidad, pertinencia, accesibilidad.
2. La filosofía y la práctica solidarias como elemento central en docencia, investigación y extensión.
3. La estructuración por ciclos propedéuticos.
4. El cultivamiento del espíritu emprendedor, en general.
5. La práctica de creación de empresas solidarias en particular.
6. El foco en la solución de problemas y la creación de oportunidades más que en el estudio académico de las disciplinas.



7. La investigación aplicada y teórica sobre temas sociales y económicos desde el punto de vista de la filosofía solidaria.
8. La extensión a la sociedad como vocación institucional y espacio para la práctica y el servicio solidarios.
9. El estructurarse como una Institución esbelta con uso intensivo de tecnología y de alianzas sinérgicas nacionales e internacionales.
10. La rápida extensión a las cinco Seccionales.

### Unisolidaria: la oportunidad de estudiar para las poblaciones menos favorecidas

La profunda inequidad en la calidad de la Educación Superior y la exclusión de un alto porcentaje de buenos estudiantes de los sectores de la población urbana y rural de bajos ingresos para terminar sus estudios, es una oportunidad para que el Sector Solidario desarrolle sus potencialidades de ser una inmensa red de pequeñas, medianas y grandes empresas asociativas solidarias, que desarrollando la relación universidad-empresa permitan construir nuevas posibilidades de una educación para las grandes mayorías con calidad y pertinencia.

Las carreras técnicas y tecnológicas que se vienen fortaleciendo, no han adquirido la demanda deseada, por estos mismos problemas culturales y reconocimiento laboral. La ley 749 abre múltiples oportunidades para facilitar el inicio y continuidad de estudios técnicos y superiores, ligados al mundo del trabajo, han tenido un lento desarrollo por las viejas estructuras administrativas de las Instituciones de Educación Superior que no encuentran las respuestas para adaptarse a los nuevos requerimientos del desarrollo educativo.

Aunque, se trabaja intensamente en la calidad y pertinencia de la educación superior, esta permanece aislada de la dinámica de resolver los grandes problemas del desarrollo económico social y cultural de las localidades y regiones y de los principales problemas de la productividad y competitividad de los procesos de generación de riqueza colectiva y la tecnificación y calificación empresarial en un mundo globalizado.

Tiene hoy ante sí el Sector de la Economía Solidaria la opción de asumir un compromiso serio en la educación de su talento humano como factor de su propio desarrollo empresarial y cultural. Si bien se tiene la posibilidad de contribuir a la calidad, pertinencia y ampliación de cobertura en la educación, la falta de precisar políticas, estrategias y planes conjuntos del Tercer Sector, han estancado las potencialidades en este aspecto.

Los Fondos de Empleados en asociación con otras empresas de Economía Solidaria, tienen el talento humano y los recursos financieros para construir este proceso y ANALFE como Asociación Nacional de los Fondos de Empleados tiene la voluntad política y ha asumido el liderazgo en un proyecto nacional que movilice las redes de organizaciones sociales y de economía solidaria, para concretar la relación Universidad-Empresa-Sociedad a través de la creación de una Universidad moderna para el Sector de la Economía Solidaria.

## ACUERDO POR LA TRANSPARENCIA

*Firman 32 Fondos asociados a ANALFE*

Un pacto voluntario denominado "Acuerdo por la Transparencia y el Buen Gobierno", suscribieron 32 Fondos de Empleados Afiliados a la Asociación Nacional de Fondos de Empleados ANALFE, con el propósito de garantizar buenas prácticas en los servicios que prestan estas empresas solidarias a más de 350 mil trabajadores asociados en todo el país.

Los garantes de este Acuerdo son el programa Presidencial de Lucha Contra la Corrupción, Vicepresidencia de la República y Dansocial, quienes en representación de sus voceros Oficiales firmaron este Acuerdo como aval del Gobierno Nacional.

Gerardo Mora (Presidente Corporativo ANALFE), afirmó ante los medios de comunicación presentes durante el Acto que "Si bien en el Sector no se han presentado malos manejos y que por el contrario se ha dado mucha transparencia, la idea es proteger los

recursos de los asociados y que la firma del Acuerdo sea equivalente a una certificación ISO para este tipo de Entidades"

Con un compromiso real de trabajo transparente en 6 ejes temáticos quedaron los 32 Fondos quienes a través de un acompañamiento gubernamental y gremial por parte de ANALFE trabajarán en aspectos como: el otorgamiento de créditos, compras e inversiones, fortalecimiento de la cultura solidaria, estrechar relaciones de Fondos y Empresas vinculantes, publicación de información, además de la gestión propia en tecnología y educación.

Algunas de las Organizaciones firmantes y comprometidas en el Acuerdo fueron: el Fondo de empleados de Floramérica (Fedef), Fondo de Empleados de la Administración Postal (Fondep), el Fondo de Empleados de Casa Luker (Femluker), el Fondo de Empleados del Cerrejón y 28 Fondos más de las regiones Centro, Atlántico, Valle y Eje Cafetero.



*El Despacho del Vicepresidente de la República, fue el escenario para la Firma del acuerdo por parte de Gerardo Mora (Presidente Corporativo ANALFE), Francisco Santos (Vicepresidente de la República) y Alfredo Sarmiento (Director Dansocial)*

*Viene de Página 1 (Portada)*

## Misión Académica de Fondos de Empleados a España

*CONVENIO: Universidad Politécnica de Valencia (España) y Analfe*

Se destacaron varios temas, entre ellos el concepto de la banca ética, el cual nos obliga a una profundización del mismo, para ser aplicado en nuestro Sector Solidario, debemos demostrar que se puede dar un fin ético y solidario al dinero, la banca ética no es otra cosa que la financiación de actividades económicas que tienen un impacto social positivo y que genera beneficios, todo sin pretender que una banca ética sea menos rentable que la tradicional.

Otro de los temas que generó gran impacto fue el concepto de comercio justo, que es una alternativa de comercio que promueve una relación comercial justa entre proveedores y consumidores, es una relación honesta y no fraudulenta, entre el productor de un bien o servicio, el consumidor y los intermediarios.

El cierre de la Misión no pudo ser mejor, pues acogidos a la sinergia entre las UPV y ANALFE y con el objeto de generar actividades conjuntas de formación en áreas culturales, científicas y tecnológicas de interés común, se firmó convenio de cooperación entre la Universidad Politécnica de Valencia y La Asociación Nacional de Fondos de Empleados ANALFE.

Cuatro años es la vigencia del convenio, tiempo en el cual se espera que los directivos, empleados, asociados y sus familias de los Fondos de Empleados puedan aplicar a los programas de pregrado y postgrado que ofrece la UPV y realizar actividades de intercambio de investigadores, técnicos y alumnos en formación, además de beneficiarse de las aseso-



*En las instalaciones de la Universidad Politécnica de Valencia (España) se llevó a cabo la Firma del Convenio de Cooperación ANALFE- (UPV). De izquierda a Derecha Francisco Moran - Vicerector Académico UPV, Adolfo Carrasco P - Presidente Junta Directiva ANALFE y Gerardo Mora Navas - Presidente Corporativo ANALFE*

rias para la Creación de Instituciones de Educación en Colombia que actualmente promueve Analfe.

Finalizando la Misión Académica el grupo de Misionarios viajó hasta Mondragón y allí conoció de cerca la excelente labor que desempeña la Corporación Cooperativa Mondragón MCC, sus empresas asociadas, la labor de integración que desarrollan y empresarialmente, la actividad de la MCC que se encuadra en tres sectores, Financiero, Industrial y Distribución, que funcionan autónomamente dentro de una estrategia de conjunto, coordinada desde el Centro Corporativo.

El Grupo Financiero incluye la actividad de banca, previsión social y seguros. El Industrial agrupa 8 divisiones dedicadas a la producción de bienes y servicios. El de Distribución aglutina los negocios de distribución comercial y la actividad agroalimentaria. Existen además diversos Centros de Investigación y varios Centros de Formación Profesional y de Enseñanza, incluida una Universidad que cuenta con 4.000 alumnos.

25 años

100 días de descuentos Analfe

**Programas y descuentos especiales:**  
**Formación, Capacitación y Asesorías**  
**para su Fondo de Empleados,**  
**sus Directivos y Asociados;**  
**además participe en el sorteo**  
**de espectaculares premios**

**ANALFE**  
ASOCIACIÓN NACIONAL DE FONDOS DE EMPLEADOS

Aplica únicamente para asociados