

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL INTERNA DE LAS MICROEMPRESAS: ANÁLISIS
A LAS VARIABLES QUE LIMITARON EL APROVECHAMIENTO DE LOS BENEFICIOS
BRINDADOS POR LA LEY 1429 DE 2010. CASO APLICADO A TRES
MICROEMPRESAS DEL SECTOR DE ALIMENTOS, DE LA CIUDAD DE BUGA.

LEYDI JOHANA GARCÍA BEJARANO
ALEXANDRA VARELA SANCLEMENTE



UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO CONTADURÍA PÚBLICA
GUADALAJARA DE BUGA
2020

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL INTERNA DE LAS MICROEMPRESAS: ANÁLISIS
A LAS VARIABLES QUE LIMITARON EL APROVECHAMIENTO DE LOS BENEFICIOS
BRINDADOS POR LA LEY 1429 DE 2010. CASO APLICADO A TRES
MICROEMPRESAS DEL SECTOR DE ALIMENTOS, DE LA CIUDAD DE BUGA.

LEYDI JOHANA GARCÍA BEJARANO
ALEXANDRA VARELA SANCLEMENTE

Monografía para optar por el título de Contador Público

Directora:
Profesora Claudia Martínez Cortés - MBA



UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO CONTADURÍA PÚBLICA
GUADALAJARA DE BUGA

2020

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	7
INTRODUCCIÓN.....	8
1. PRELIMINARES DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.2. FORMULACIÓN DE LA PREGUNTA.....	14
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	16
2. MARCO DE REFERENCIA.....	18
2.1 ANTECEDENTES: SOBRE EL FORTALECIMIENTO DE LAS MICROEMPRESAS CON RELACIÓN A LA LEY 1429 DE 2010.	18
2.2. MARCO CONTEXTUAL	22
2.3 ALGUNOS REFERENTES TEÓRICOS Y CONCEPTUALES SOBRE EMPRESA Y DESARROLLO EMPRESARIAL.....	26
2.3.1 Concepto de empresa:	26
2.3.2 Sobre la estructura interna organizacional de la empresa:	29
2.3.3 Factores que contribuyen el desarrollo empresarial:	33
2.4 MARCO LEGAL COLOMBIANO ORIENTADO HACIA ESTRATEGIAS DE DESARROLLO EMPRESARIAL.	37
3. METODOLOGÍA.....	42
3.1 TIPO DE ESTUDIO.....	42
3.2 MÉTODO Y TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN	42
3.3 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	42
3.3.1 Fuentes primarias	43
3.3.2. Fuentes secundarias	43
3.4 MUESTRA.....	43
4. NORMATIVA ESTABLECIDA EN LA LEY 1429 DE 2010 COMO APOORTE AL BENEFICIO PARA LOS MICROEMPRESARIOS EN SU IMPLEMENTACIÓN.....	43
4.1. BENEFICIOS Y OPORTUNIDADES TRIBUTARIAS A QUIENES SE HUBIESEN FORMALIZADO MEDIANTE LA LEY 1429 DEL 2010.	45

4.2. BENEFICIOS Y OPORTUNIDAD AL FORMALIZARSE MEDIANTE LA LEY 1429 DE 2010 – AHORRO DE PAGOS PARAFISCALES:	51
4.3 BENEFICIOS Y OPORTUNIDAD AL FORMALIZARSE MEDIANTE LA LEY 1429 DE 2010 – ELIMINACIÓN DE TRÁMITES:.....	54
5. ESTRUCTURA INTERNA DE LAS MICROEMPRESAS DEL SECTOR DE ALIMENTOS.	57
5.1 EMPRESA RESTAURANTE TGB THE GOLDEN BURGUER.	58
5.2. EMPRESA EXPENDIO DE CARNES CARTAMA	63
5.3. EMPRESA LA QUESERA BUGA	66
6. FACTORES QUE IMPIDEN EL CRECIMIENTO ESTRUCTURAL DE LAS ORGANIZACIONES FRENTE A LA EXPECTATIVA GUBERNAMENTAL.....	71
6.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y DISEÑO DOFA DE LA EMPRESA RESTAURANTE TGB THE GOLDEN BURGUER.....	71
6.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y DISEÑO DOFA DE LA EMPRESA EXPENDIO DE CARNES CARTAMA	74
6.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y DISEÑO DOFA DE LA EMPRESA LA QUESERA BUGA.....	76
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85
ANEXOS	90
Anexo 1: Encuesta	90
ANEXO 2: SISTEMATIZACIÓN LEY 1429 DEL 2010	93

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Beneficios de la formalidad	11
Tabla 2 Microempresas base de estudio	25
Tabla 3 Estructura por departamentalización	31
Tabla 4 Clasificación entorno general.	34
Tabla 5 Entorno Jurídico -externo	35
Tabla 6 Progresividad en costos empresariales laborales y tributarios:	45
Tabla 7 Ahorro Ley 1429 datos año 2011	52
Tabla 8 Estructura interna TGB	59
Tabla 9 Estructura interna Expendio de carnes Cartama	63
Tabla 10 Estructura interna Quesera Buga	67
Tabla 11 Ponderación Matriz DOFA:	71
Tabla 12 Matriz DOFA – Restaurante TGB THE GOLDEN BURGUER	72
Tabla 13 Matriz DOFA – EXPENDIO DE CARNES CARTAMA	74
Tabla 14 Matriz DOFA – LA QUESERA BUGA	76

CONTENIDO CUADROS

Cuadro 1 Población empresarial por tamaño de empresas, según actividad económica año 2017.	23
Cuadro 2 Población empresarial por tamaño de empresas, según actividad económica año 2018.	23
Cuadro 3 Normatividad relevante sobre la formalización de empleo en Colombia	39

CONTENIDO FIGURAS

Figura 1 Estructura del marco de referencia	18
Figura 2 Referentes Teóricos y Conceptuales	26
Figura 3 Tres Conceptos de empresa que guían a la investigación.	28
Figura 4 Variables que caracterizan las estructuras empresariales.	32
Figura 5: Variables determinantes de la Ley 1429 de 2010	44
Figura 6: Beneficios y requisitos para microempresas según Ley 1429 de 2010	57
Figura 7: Factores que impiden el crecimiento estructural de las organizaciones frente a la expectativa gubernamental	79

CONTENIDO GRÁFICAS

Grafica 1. Resultados Encuesta TGB	61
Grafica 2 Resultados Encuesta Expendio de carnes Cartama.	65
Grafica 3 Resultados Encuesta Quesera Buga	69

ANEXOS

Anexo 1 Encuesta	90
Anexo 2 Sistematización ley 1429 del 2010	93

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo central “Identificar la relación que presenta la estructura interna de microempresas del sector de alimentos con el aprovechamiento de los beneficios brindados por la Ley 1429 de 2010”, por ello se expuso de forma detallada la composición de la Ley 1429 de 2010, identificando sus requisitos mínimos de aplicación y beneficios más notorios para las microempresas que pudieran acogerse a la norma, seguido de una caracterización específica de la estructura interna de las microempresas del sector de alimentos del municipio de Guadalajara de Buga, especialmente el restaurante TGB The Golden Burguer, Expendio de Carnes Cartama y la Quesera de Buga. Por último, con la contrastación de la información recolectada en los puntos ya mencionados, se sistematizaron los factores que impiden el crecimiento organizacional de las empresas frente a la expectativa gubernamental.

El estudio se realizó mediante una metodología mixta, recolectando información a través de la indagación documental y la realización de encuestas a los propietarios de las empresas objeto de estudio. Como conclusión principal se establece, que la estructura interna de las microempresas analizadas presenta debilidades en sus procesos administrativos y operativos, aspectos que se ven reflejadas en su limitado recurso físico, financiero y de personal cualificado, aspecto que deriva en una significativa distancia entre las exigencias que demanda la Ley 1429 2010 para acogerse a los beneficios y la capacidad de estas empresas para asumirlos.

PALABRAS CLAVE: Ley 1429 del 2010, entorno empresarial, microempresa, estructura interna empresarial.

INTRODUCCIÓN

En el año 2010 surge la Ley 1429 con el interés de fortalecer la estructura empresarial del país. Esta Ley buscaba ser un camino amigable para los empresarios informales, brindando beneficios y estímulos tributarios en el proceso de formalización, para con ello contribuir al crecimiento económico de las empresas y por consiguiente al desarrollo empresarial. El objetivo principal de la Ley 1429 de 2010, fue fortalecer la estructura empresarial del país, a partir de la formulación de incentivos para contrarrestar entre otros aspectos, el fenómeno de la informalidad en Colombia. Esta Ley hace parte del conjunto de disposiciones de carácter normativo establecido por el gobierno nacional de turno con el fin de fortalecer las empresas que comprenden el parque empresarial del país, en donde las microempresas ocupan un lugar importante dado que conforman el 94% de este parque empresarial.

Frente a las medidas de fomento al desarrollo empresarial por parte del Estado, se puede advertir la siguiente situación: las debilidades estructurales que presentan las microempresas, relacionadas con insuficientes estructuras operativas y administrativas reflejadas en la escases de recursos físicos, financieros y de personal, así como la visión de gestión del pequeño empresario, que conduce el negocio al margen de su contexto y entorno, son aspectos que pueden llevar al desconocimiento de la normativa que redunde en su beneficio, o si bien la conoce, considera que atender la normatividad implicaría un esfuerzo que supera el costo en relación con el beneficio que se podría tener, o pese a identificar la relación costo beneficio, la debilidad administrativa y operativa resulta insuficiente para atender los requerimientos exigidos por una Ley en particular para acogerse a ella y obtener los beneficios ofrecidos.

De acuerdo con lo anterior, el presente trabajo partió de la afirmación que si bien es cierto existe un marco normativo orientado al fomento del desarrollo empresarial, y de manera particular la Ley objeto de estudio, aquellas empresas clasificadas como microempresas presentan débiles estructuras internas que se constituyen como limitantes para acogerse a los beneficios tributarios enmarcados en la Ley 1429 del 2010.

En consecuencia, la pregunta que orientó la presente investigación fue ¿Cuáles fueron los factores limitantes, desde el punto de vista de la estructura interna de las microempresas del sector de alimentos de Guadalajara de Buga, para no acogerse a la Ley 1429 de 2010?

Para dar respuesta a la pregunta, se formularon tres objetivos, el primero de ellos orientado a la sistematización de la Ley 1429/2010 identificando los beneficios allí establecidos, el segundo objetivo se orientó a la caracterización de la estructura interna en las microempresas seleccionadas y finalmente en el tercer objetivo se realizó una contrastación entre lo establecido en la Ley 1419/2010 y la realidad de las empresas para con ello poner en evidencia su capacidad o no de acogerse a los beneficios definidos en la Ley. A partir de la indagación documental y el trabajo de campo mediante la realización de una encuesta se realizó el levantamiento de la información para obtener los resultados propuestos en cada uno de los objetivos. El trabajo de campo se realizó a tres microempresas específicas del sector de alimentos de Guadalajara de Buga.

De acuerdo con lo anterior el presente trabajo se estructura en siete capítulos así: el primer capítulo presenta los aspectos que comprenden los preliminares de investigación, esto es planteamiento y formulación del problema, objetivo general y específicos propuestos, y justificación, el segundo capítulo da cuenta tanto del estado del arte del tema objeto de estudio, así como del marco contextual, referencial, conceptual y legal, el tercer capítulo expone los aspectos metodológicos propuestos para el desarrollo de la investigación, en los siguientes tres capítulos se presentan los resultados para cada objetivo específico propuesto, y finalmente en los capítulos seis y siete se presentan las conclusiones y recomendaciones.

1. PRELIMINARES DE LA INVESTIGACIÓN.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el año 2010 surge la Ley 1429 con el interés de fortalecer la estructura empresarial del país. Esta Ley buscaba ser un camino amigable para los empresarios informales, brindando beneficios y estímulos tributarios en el proceso de formalización, para con ello contribuir al crecimiento económico de las empresas y por consiguiente al desarrollo empresarial.

La Ley 1429 del 2010 se fundamenta bajo la premisa, que la informalidad, el desempleo y el subempleo son problemas económicos que se presentan históricamente en Colombia. Según el periódico El Tiempo para el año 2018 “La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que la informalidad laboral en Colombia es la más alta del mundo con un 61,3%”. Este fenómeno afecta la estabilidad y equilibrio económico del país a mediano y largo plazo, principalmente porque las organizaciones de menor escala o bien denominadas micro y pequeñas empresas, son aquellas con mayor incidencia de informalidad¹.

La combinación del desempleo y la informalidad son problemas económicos que representan un retroceso en la lucha contra la pobreza y la equidad social, generando las siguientes consecuencias:

- ❖ Genera empleos de baja calidad al no contar con la totalidad de las garantías y derechos laborales.
- ❖ Reduce la base impositiva para el Estado.
- ❖ Actúa como competencia desleal.
- ❖ Congestiona los servicios públicos sin contribuir a su financiación.
- ❖ Recargo tributario para los empresarios formales².

¹ El tiempo. (11 de julio de 2018). ¿Por qué es tan difícil bajar índices de empleo informal en Colombia? Obtenido de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/informalidad-laboral-en-colombia-y-como-superar-sus-altos-indices-242148>

² Revista Dinero. (22 de noviembre de 2016). Las devastadoras consecuencias de la informalidad en Colombia. Obtenido de <https://www.dinero.com/economia/articulo/los-problemas-y-las-consecuencias-de-la-informalidad-en-colombia/239203>

Como lo plantea Ronald Camaño³, *la fragilidad de la estructura empresarial, y la vulnerabilidad en la que se encuentran los microempresarios con respecto a su entorno, sumado a las variables a las que responde el incumplimiento de lo ordenado por las normas relacionadas al formalismo empresarial y laboral* son uno de los principales motivos de liquidación empresarial, por tal razón la formalidad implica un fortalecimiento en su estructura interna que permita responder de forma eficiente a los retos del entorno a los que toda organización se encuentra expuesta.

En este sentido, la formalización empresarial supone beneficios, tales como los enunciados en la tabla 1:

Tabla 1 Beneficios de la formalidad

Formalidad	
Beneficios	Solicitar créditos a través del sistema financiero formal
	Participación en licitaciones
	Participación en tratados de libre comercio y exportación
	Fabricación y comercialización de productos propios
	Participación en programas estatales de apoyo e incentivo para la micro y pequeña empresa
	Empresa dentro del marco legal
	Potencialización de la empresa
	Visibilidad ante potenciales clientes

Fuente: Elaboración propia

Hasta el año 2016, las MiPymes generaron el 67% del empleo del país y 28% del PIB, que, de acuerdo con las cuentas de la Escuela Nacional Sindical – ENS, es casi el mismo PIB que genera el Grupo Aval, uno de los grupos empresariales más grandes del país presente en varios sectores económicos y responsables del 25% del PIB. Cifras de

³ Camaño Vega, R. J. (2014). Impacto de los beneficios promovidos por la ley de formalización empresarial y laboral en Colombia. Obtenido de <http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/1442/1/Trabajo%20de%20Grado%20-%20IMPACTO%20DE%20BENEFICIOS%20LEY%20DE%20FORMALIZACION%20-%20Ronald%20Cama%C3%B1o%20V.pdf>

Confecámaras indican que, en 2016, el país tenía 2,5 millones de MiPymes (94,7% micro y 4,9% pequeñas y medianas), lo que implica que solo el 0,4% del total de compañías nacionales son grandes, con más de 500 empleados.⁴

Frente a la realidad de la composición empresarial antes descrita, la acogida de la Ley 1429 de 2010⁵ por parte de las micro empresas se constituía como un paso importante para su desarrollo en diferentes aspectos, el principal de ellos estaba relacionado con la formalización, aspecto que permitía la visibilidad de las empresas frente a diferentes agentes estratégicos para el fomento del desarrollo empresarial; entre ellos el Estado a través de programas nacionales tales como ‘INNpulsa Empodera’, programa creado para fortalecer emprendimientos colombianos de alto impacto promoviendo la equidad de género e incentivando la participación de mujeres emprendedoras en posiciones de liderazgo. Este programa dispuso de \$1.000 millones para el mejoramiento de capacidades y habilidades gerenciales de emprendedores (obteniendo beneficios varios); otros empresarios (accionistas y proveedores), entidades financieras por medio de préstamos bancarios, entre otros⁶.

Igualmente, el Estado, a través de política pública establece mecanismos y estrategias para el fortalecimiento empresarial, no solo desde el aspecto de incentivos o estímulos tributarios, sino a partir de programas orientados al acceso de financiación mediante líneas de créditos especiales, apoyo técnico, capacitación y estudios de mercado, entre otros.

Frente a las medidas de fomento al desarrollo empresarial por parte del Estado, se puede advertir la siguiente situación: las debilidades estructurales que presentan las microempresas, relacionadas con insuficientes estructuras operativas y administrativas reflejadas en la escases de recursos físicos, financieros y de personal, así como la visión

⁴ Revista Dinero. (05 de enero de 2019). ¿Por qué Colombia no genera más empleo? Obtenido de <https://www.dinero.com/pais/articulo/situacion-del-empleo-en-colombia/270407>

⁵ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1429. (29 de diciembre de 2010). Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo. Diario oficial. Bogotá, D.C., 2010. no. 47.937. p. 1-22

⁶ Urna de cristal. (10 de noviembre de 2018). ¿Tienes una idea de negocio? El Gobierno Nacional te ayuda a volverla realidad. Obtenido de <https://www.urnadecristal.gov.co/gestion-gobierno/tienes-una-idea-de-negocio-gobierno-nacional-te-ayuda-a-volverla-realidad>.

de gestión del pequeño empresario, que conduce el negocio al margen de su contexto y entorno, son aspectos que pueden llevar al desconocimiento de la normativa que redunde en su beneficio, o si bien la conoce, considera que atender la normatividad implicaría un esfuerzo que supera el costo en relación con el beneficio que se podría tener, o pese a identificar la relación costo beneficio, la debilidad administrativa y operativa resulta insuficiente para atender los requerimientos exigidos por una Ley en particular para acogerse a ella y obtener los beneficios ofrecidos.

Por lo anterior, el propósito de esta investigación, fue indagar cuál era la estructura interna de las microempresas en el periodo de vigencia de la Ley 1429 del 2010, a fin de identificar los posibles motivos que limitaron que dichas empresas se acogieran a sus beneficios, demarcando la deficiencia de los programas actuales que ofrece el gobierno a la hora de concordar con la organización empresarial que existe en el país, pues en su mayoría las microempresas objeto de estudio, presentan falencias estructurales internas que intervienen en la implementación de las normatividades, al no ajustarse con la realidad de las empresas. Así, el lugar de análisis de la investigación es la ciudad de Guadalajara de Buga, que, de acuerdo con el estudio socioeconómico del 2018 de la Cámara de Comercio de la ciudad, las microempresas tenían una participación del 93,88%⁷ dentro de la totalidad de empresas en su jurisdicción (El Cerrito, Guacarí, Calima – El Darién, Ginebra y Guadalajara de Buga). En la tabla 2 se presenta la participación por tamaño de las empresas.

Tabla 2 Tamaño de las empresas 2017 - 2018

TAMAÑO DE EMPRESA	2017		2018		VARIACIÓN
	CANT.	%	CANT.	%	%
Micro	7201	94,58	7532	93,88	4,6
Pequeña	289	3,8	351	4,37	21,45
Mediana	95	1,25	101	1,26	6,32
Grande	29	0,38	39	0,49	34,48
TOTAL	7614	100	8023	100	5,37

Fuente: elaboración a partir de información de la Cámara de Comercio

⁷ Camara de Comercio de Buga. (2018). *Informe Socioeconomico de la zona -2018*. Guadalajara de Buga p. 87.

Dentro del grupo de las microempresas, se destaca el sector de alimentos, que comprende la cadena de valor en los diferentes sectores de la economía. La industria de alimentos ha sido el motor desde décadas atrás en la productividad del mercado empresarial y las microempresas orientadas a esta actividad no son ajenas a las debilidades operativas y administrativas mencionadas anteriormente.

En este orden de ideas, la presente investigación, limitó el análisis al sector de alimentos que representa el 12.79%⁸ de las microempresas de Buga, y comprende unidades productivas a lo largo de su cadena de valor, esto es provisión, distribución, comercialización o venta. En tal sentido y dada la incompatibilidad de los programas actuales que ofrece el gobierno a la hora de concordar con la organización empresarial que existe en el país, pues, “Los proyectos de inversión revisten de importancia estratégica para el país ya que están orientados a elevar la productividad y la competitividad de las Mipymes a través de convocatorias de alcance nacional y otras de carácter regional, estas últimas con la participación de los entes territoriales a través de convenios para incrementar los recursos de cofinanciación disponibles”⁹ enfocándose en las empresas que ganen estas convocatorias; a partir de allí se origina la siguiente pregunta central:

1.2. FORMULACIÓN DE LA PREGUNTA

¿Cuáles fueron los factores limitantes, desde el punto de vista de la estructura interna de las microempresas del sector de alimentos de Guadalajara de Buga, para no acogerse a la Ley 1429 de 2010?

⁸ Camara de Comercio de Buga. (2018). *Informe Socioeconomico de la zona -2018*. Guadalajara de Buga

⁹ Consejo Nacional de Política Económica y Social – CONPES 2009. Importancia estratégica de los proyectos de apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas. Documento Conpes 3621. Bogotá. Disponible en <http://www.mipymes.gov.co/mipymes/media/mipymes/Documentos/CONPES-3621-DE-2009.pdf>

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Identificar la relación que presenta la estructura interna de las microempresas del sector de alimentos de la ciudad de Buga, con el no aprovechamiento de los beneficios brindados por la Ley 1429 de 2010.

1.3.2. Objetivos específicos

- Plantear las disposiciones normativas establecidas en la Ley 1429 de 2010 para que los microempresarios puedan aplicar e implementar la misma.
- Caracterizar la estructura interna de las microempresas del sector de alimentos objeto de estudio.
- Sistematizar los factores que impiden el crecimiento estructural de las organizaciones frente a la expectativa gubernamental.

1.4. JUSTIFICACIÓN

El análisis del aprovechamiento de los beneficios brindados por la Ley 1429 de 2010 para las microempresas resulta pertinente debido a la rigurosa labor del gobierno nacional con el transcurso de los años, en el fomento de diversas disposiciones que buscan, entre otras cosas, el crecimiento empresarial y laboral del territorio colombiano concientizando a los microempresarios en la importancia de constituir sus empresas, generando empleo y fomentando el proceso hacia la economía legal. Por tal motivo se considera importante identificar el grado de aplicabilidad que tiene la ley 1429 de 2010 frente a la estructura interna de las empresas que desean acogerse a la ley en mención.

Desde la perspectiva metodológica, esta investigación requirió la utilización del método analítico, específicamente en los planteamientos de la ley 1429 de 2010 frente a la aplicabilidad en microempresas del sector de alimentos de la ciudad de Guadalajara de Buga, para así, caracterizar la estructura interna que presenta cada una de las empresas objeto de estudio. En este proceso investigativo, se requirieron igualmente de herramientas de recolección de datos como las encuestas realizadas a empresarios (propietarios o administradores) y sus empleados (operarios).

Por otro lado, a lo largo de la historia de las políticas de gobierno implementadas en la búsqueda del buen funcionamiento del país, se ha visto inmersa la necesidad de fomentar el desarrollo empresarial. Por esto, la creación de leyes que incentiven el crecimiento empresarial con su aplicabilidad es el caso de las microempresas, por las cuales se pretendió analizar los beneficios otorgados por la ley 1429 de 2010 frente a la compatibilidad de su estructuración interna; enfocándose así en las microempresas del sector de alimentos.

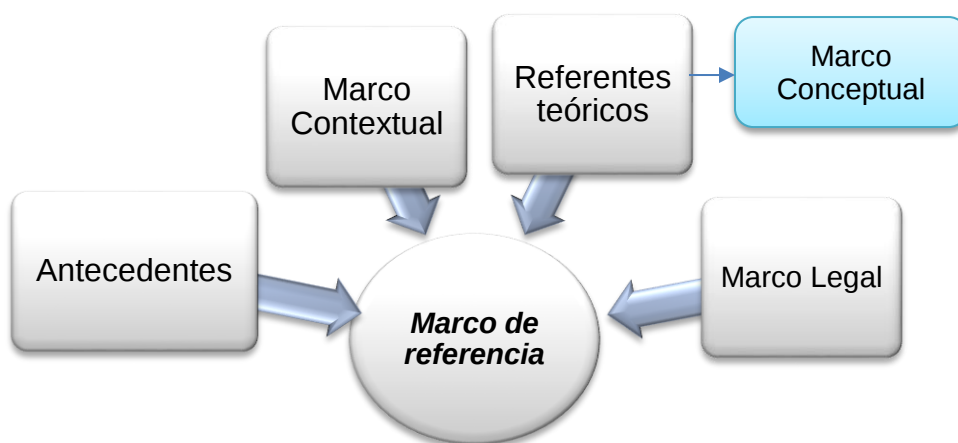
Por último, el poco crecimiento empresarial de las microempresas de Colombia (sostenibilidad de estas con el tiempo) es un inconveniente que no es ajeno a la profesión contable, al ser dichas empresas uno de los principales campos de desempeño laboral de los contadores. Por ello es necesario que los profesionales de la contaduría conozcan los diferentes factores en materia de estructura interna de las organizaciones (dirección

para la consecución de objetivos propuestos) y de competitividad, para buscar así formas estratégicas de mejoramiento organizacional y fortaleciendo las causas de los problemas estructurales de estas organizaciones, contribuyendo así, a la disminución paulatina de la informalidad empresarial. Todo ello, le permite al profesional contable contar con elementos puntuales para evaluar el beneficio de las Leyes orientadas al fomento empresarial, tales como, la Ley 1429 del 2010 y así, ofrecer una asesoría integral con un valor agregado para las microempresas.

2. MARCO DE REFERENCIA

La composición del marco de referencia se encuentra en la figura 1. En este sentido, el primer apartado presenta algunos antecedentes sobre el tema objeto de estudio, realizados durante los años 2010 – 2018; en segundo lugar, se encuentra el marco contextual, refiriéndose al espacio geográfico y sector que soporta la investigación; un tercer elemento comprende el componente teórico y conceptual que definen los conceptos que delimitan el estudio y por último, el marco legal que abarca las disposiciones normativas básicas relacionadas con la formalización del empleo en Colombia.

Figura 1 Estructura del marco de referencia



Fuente: Elaboración propia.

2.1 ANTECEDENTES: SOBRE EL FORTALECIMIENTO DE LAS MICROEMPRESAS CON RELACIÓN A LA LEY 1429 DE 2010.

Este apartado expone algunos estudios realizados a nivel nacional durante el espacio temporal del periodo 2010-2018, orientados a entender la estructura y perspectiva central de la Ley 1429 del 2010 frente a sus bondades para el desarrollo de las microempresas. La tabla 3 presenta la sistematización de los trabajos consultados en la base de datos de la Universidad del Valle sede Buga, así como bases de datos de universidades a nivel

nacional. Para cada referente se revisó el problema central del estudio, la metodología utilizada y los resultados de cada investigación.

Tabla 3 Antecedentes sobre la aplicación de la normatividad

Título	Autor	Problema	Metodología	Resultados
Formalización laboral como estrategia de desarrollo y contribución a los procesos de cohesión social	Luz Jancey Tobacia Forero	Los grandes retos que deben superar los gobiernos en materia de desempleo, poniendo en contexto el panorama colombiano, porque a pesar de las diferentes reformas laborales el desempleo, el subempleo y la informalidad siguen al alza.	Descriptiva, que utiliza el método inductivo, empírico y analítico que se apoya en fuentes de información secundarias como: Fedesarrollo, Departamento Nacional de Estadística, Departamento Nacional de Planeación, Cepal y Cámara de comercio, entre otras; llegando a establecer medidas que contribuyan con la generación del empleo productivo y de calidad, teniendo impactos sociales y económicos duraderos en la sociedad.	A pesar de que el flagelo del desempleo ha sido reconocido por el gobierno las reformas laborales para mitigarlo no han tenido el resultado esperado y por ello la precarización del empleo y la permanencia de la informalidad. Se considera que es importante conocer las necesidades de las microempresas para de esta forma, apoyarlas en conjunto desde el sector público y privado, dinamizando esto incidirá en la formalización laboral como instrumento de incorporación a una ciudadanía económica plena que conduzca a la creación de una sociedad más equitativa.
Impacto de la aplicación de los artículos de la Ley 1429 del 2010	Mario Gregorio Zabala Medina	Conocer el resultado de la aplicación de los artículos 4, 5 y 7 de la Ley 1429 del 2010 en el Departamento del Amazonas (cabe aclarar que el departamento mencionado anteriormente, junto con Guainía y Vaupés tienen una consideración distinta debido a su situación geográfica y diversos factores que impiden su conexión con otros lugares del territorio colombiano) *	El análisis se realizará con base en información recolectada (libros, bases de datos, informes, investigaciones nacionales anteriores, entre otros). El estudio se realiza con información limitada, no tabulada, en algunos casos existe ausencia de información secundaria y estudios anteriores; y con la probabilidad de la existencia de variables diferentes a las propuestas.	El crecimiento de las formalizaciones a lo largo de la investigación fue significativo, pero, en muchos casos el motivo no fue lo esperado, ya que un gran número de empresas que se acogieron a esta ley se caracterizan por conseguir lo mínimo para sobrevivir y sus activos no superan ni los 5 millones. Estas empresas se formalizaron a través de las brigadas de formalización quienes son las encargadas de orientar y mostrar los beneficios y sanciones a los que están expuestas, pero, se enfocaron en sensibilizar para cumplir unos objetivos y no en una sincera guía para las mismas ya que estas empresas de subsistencia no tienen los ingresos necesarios para cumplir con los compromisos que se adquieren al ser formal. Con respecto a los beneficios.

Título	Autor	Problema	Metodología	Resultados
Impacto socioeconómico mediante la aplicación de la ley 1429 del 2010	Gallego y Ramírez	Aumento de la informalidad laboral en el municipio de la Unión Valle como consecuencia de múltiples factores como el temor generalizado en la sociedad y principalmente en los microempresarios, considerando que al formalizar sus organizaciones tendrán mayores obligaciones de tipo fiscal, laboral, comercial y financiero (pago de gravámenes).	Descriptivo, utilizando técnicas de recolección de información como observación, entrevistas y cuestionarios; con el fin de caracterizar e identificar el impacto de la generación y formalización de empleo en el municipio de la Unión.	La generación de incentivos en las primeras etapas de la formalización de las empresas como el aumento de algunos beneficios y la disminución de gastos al formalizarse, crea en los microempresarios una ola de confianza pues, un porcentaje mayor de las nuevas empresas de la región se acogieron a esta ley obteniendo con ello resultados positivos en cuanto a la generación de nuevos empleos y el crecimiento y sostenibilidad del negocio.
Descripción de la Aplicación de la Ley 1429 de 2010 en la generación de empleo y formalización empresarial en Colombia	Vásquez y García	Aparición de la tercerización bajo otra figura, gracias a los insuficientes mecanismos empleados por el estado para garantizar el propósito inicial de la Ley 1429 de 2010, que por el contrario ha generado que las empresas informales encuentren estrategias para evadir sus responsabilidades legales, partiendo de la idea de que las exigencias tributarias para formar empresa en Colombia son demasiado altas.	Deductivo, mediante el análisis de documentos y fuentes que ilustren técnicamente el fenómeno de la informalidad empresarial y laboral en el contexto colombiano.	La experiencia obtenida en la evaluación del impacto de la ley 1429 de 2010, demuestra la falta de bases coherentes con el entorno nacional, así como la falta de estudios que permitan validar el funcionamiento de la misma en el tiempo. Sin tener en cuenta que después de la implementación de la respectiva ley, no existen mecanismos que permitan evaluar el estado actual del proceso de aplicación en los diferentes sectores.

Fuente: Elaboración propia con la referencia mencionada.

Cada uno de los estudios delimitan espacios geográficos y métodos de análisis diferentes entre sí, pero coinciden en advertir sobre la deficiencia de los programas (convocatorias) actuales que ofrece el gobierno a la hora de concordar con la organización empresarial que existe en el país, pues en su mayoría las microempresas objeto de estudio, presentan falencias estructurales internas (no se tiene claro el objetivo de la empresa) que intervienen en la implementación de las normatividades, al no ajustarse con la realidad de las empresas. Igualmente destacan la importancia de fortalecer la estructura interna organizacional de las microempresas, de tal manera que logren verdaderamente el aprovechamiento de los beneficios normativos que ofrece el gobierno.

2.2. MARCO CONTEXTUAL

La unidad de análisis de la presente investigación son las microempresas, que de acuerdo con la Ley 590 del 2000¹⁰ son aquellas que:

- Tienen personal no superior a los diez (10) trabajadores.
- Tienen activos totales inferiores a quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes.¹¹

A diciembre 31 de los años 2017 y 2018, Guadalajara de Buga presentaba una composición empresarial significativa para el desarrollo de este trabajo, pues el 94.57% del sector empresarial se conformaba por microempresas, según lo que se expone en el Cuadro 1 y Cuadro 2.

¹⁰ Congreso de la Republica de Colombia. (2000). LEY 590 . *Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas* . Bogotá. no. 44.078. p. 1 - 18.

¹¹ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 957 (5, junio, 2019). *Por el cual se adiciona el capítulo 13 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1074 de 2015, Decreto Único del Sector Comercio, Industria y Turismo y se reglamenta el artículo 2º de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 43 de la Ley 1450 de 2011*. Bogotá, D.C.: La Presidencia, 2019. 4 p.

Cuadro 1 Población empresarial por tamaño de empresas, según actividad económica año 2017.

Población Empresarial por Tamaño de Empresas según Actividad Económica										
ACTIVIDAD ECONÓMICA	MICRO		PEQUEÑA		MEDIANA		GRAN		TOTAL	
	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%
Comercio	3481	48,34	88	30,45	22	23,16	1	3,45	3592	47,18%
Alojam. y Svs Comida	964	13,39	9	3,11	1	1,05	0	0	974	12,79%
Industria Manufac.	660	9,17	33	11,42	13	13,68	12	41,38	718	9,43%
Transporte	332	4,61	14	4,84	5	5,26	0	0	351	4,61%
Agrícola y Pesquero	220	3,1	67	23,2	19	20,0	4	13,79	310	4,07%
Otros Servicios	290	4,03	2	0,69	0	0,00	0	0	292	3,84%
S. Administrativos	235	3,26	12	4,15	2	2,11	0	0	249	3,27%
Profesionales	200	2,78	3	1,04	0	0,00	0	0	203	2,67%
Comunicaciones	181	2,51	4	1,38	3	3,16	0	0	188	2,47%
Construcción	133	1,85	15	5,19	5	5,26	0	0	153	2,01%
Financieras	111	1,54	6	2,08	14	14,74	11	37,93	142	1,86%
Salud	114	1,58	18	6,23	4	4,21	0	0	136	1,79%
Artística y Recreación	131	1,82	4	1,38	0	0,00	0	0	135	1,77%
Inmobiliarias	57	0,79	10	3,46	3	3,16	0	0	70	0,92%
Educación	53	0,74	1	0,35	0	0,00	0	0	54	0,71%
Tratamiento aguas	26	0,36	2	0,69	3	3,16	1	3,45	32	0,42%
Admón... Pública	6	0,08	1	0,35	0	0,00	0	0	7	0,09%
S. Eléctrico	4	0,06	0	0,00	1	1,05	0	0	5	0,07%
Minas	3	0,04	0	0,00	0	0,00	0	0	3	0,04%
TOTAL	7201	100	289	100	95	100	29	100	7614	100%

Fuente: elaboración a partir de información de la Cámara de Comercio de Buga.

Cuadro 2 Población empresarial por tamaño de empresas, según actividad económica año 2018.

Empresas por tamaño según actividad económica										
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Gran		Mediana		Pequeña		Micro		Total, general	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Total, Cantidad	%
Agricultura	11	0,28	18	0,18	64	0,18	207	0,03	300	3,74%
Minas	-	-	-	-	-	-	4	0,00	4	0,05%
Industria Manufacturera	13	0,33	15	0,15	47	0,13	694	0,09	769	9,58%
S. Eléctrico	-	-	1	0,01	-	-	4	0,00	5	0,06%
Tratamiento aguas	2	0,05	2	0,02	2	0,01	37	0,00	43	0,54%
Construcción	-	-	4	0,04	21	0,06	142	0,02	167	2,08%
Comercio	-	-	23	0,23	109	0,31	3593	0,48	3725	46,43%
Transporte	-	-	7	0,07	23	0,07	349	0,05	379	4,72%
Alojamiento y Svs Comida	-	-	3	0,03	11	0,03	1081	0,14	1095	13,65%
Comunicaciones	1	0,03	2	0,02	6	0,02	183	0,02	192	2,39%
Financieras	9	0,23	12	0,12	11	0,03	99	0,01	131	1,63%
Inmobiliarias	-	-	5	0,05	13	0,04	61	0,01	79	0,98%
Profesionales	-	-	-	-	6	0,02	217	0,03	223	2,78%
Servicios Administrativos	3	0,08	3	0,03	9	0,03	235	0,03	250	3,12%
Administración Pública	-	-	-	-	-	-	7	0,001	7	0,09%
Educación	-	-	-	-	3	0,01	53	0,01	56	0,70%
Salud	-	-	6	0,06	20	0,06	102	0,01	128	1,60%
Artística y Recreación	-	-	-	-	5	0,01	155	0,02	160	1,99%
Otros Servicios	-	-	-	-	1	-	309	0,04	310	3,86%
TOTAL	39	100%	101	100%	351	100%	7532	100%	8023	100%

Fuente: elaboración a partir de información de la Cámara de Comercio de Buga.

La información se presenta de acuerdo con la clasificación de los sectores económicos (población empresarial) realizada por la Cámara de Comercio de Guadalajara de Buga, resaltando de forma significativa la participación que tiene el sector de alimentos en el municipio, al contar con un 12.79% y 13.65% respectivamente. Con esto, se puede puntualizar la relevancia que presenta este sector en este mercado empresarial, ocupando en los últimos años los primeros lugares de la clasificación, indicando siempre un crecimiento porcentual año tras año.

Teniendo en cuenta la participación de la microempresa y los sectores económicos en el mercado de Guadalajara de Buga anteriormente mencionada, la investigación tomó como punto de análisis el sector de alimentos por su importancia en la línea básica empresarial del municipio, por tanto se seleccionaron metodológicamente tres microempresas, cuyo criterio de selección fue su relación al sector alimentos y participación en cada eslabón de la cadena de valor, tales como productos de alimentos industriales, comercial y de transformación y su categoría de microempresa.

En la Tabla 2 se relacionan las microempresas del sector de alimentos de Guadalajara de Buga en las que se realizó la contrastación respecto a la norma y su realidad práctica.

Tabla 2 Microempresas base de estudio

MICROEMPRESAS	QUESERA BUGA	EXPENDIO DE CARNES CARTAMA	TGB THE GOLDEN BURGER
Objeto Social	Comercio al por menor de leche, productos lácteos y huevos, en establecimientos especializados. Actividad Económica 4722.	Comercio al por menor de carnes (incluye aves de corral) productos cárnicos, pescados y productos de mar, en establecimientos especializados. Actividad Económica 4723.	Expendio a la mesa de comidas preparadas. Actividad Económica 5611.
Año Constituida Legalmente	2012	2012	2019
N° de Empleados	6	5	6
Propietario	Jennyffer Yuranny González Soto	Hernando De Jesús Ramírez Pérez	Carlos Alberto Arroyave Valencia
Dirección	CL. 9 NRO. 10 54	Cr 10 N° 9 08	CL. 4, Cr 5 Sur Esquina
Logo			
Importancia de la actividad dentro del sector	Debido a que la leche y los productos lácteos ocupan un papel importante en la canasta familiar, aportando un gran valor nutricional para el desarrollo metabólico de los niños, el cual según la Organización Mundial de la Salud - OMS se debe cumplir con un consumo de 180 Litros de leche por persona en el año ¹² .	Teniendo en cuenta que la carne de pollo es una de las proteínas más consumida por los colombianos ocupando el primer lugar, presentando cifras según FENAVI de 32.8 kg per cápita en el año 2017 ¹³ , la comercialización de pollo es un negocio que ha tenido un gran auge a nivel mundial.	Y el servicio de alimentación que ha tenido gran apogeo a nivel mundial, no se puede quedar atrás; pues debido a la gran cantidad de visitantes turísticos y de la población territorial de Buga la gastronomía cumple un papel primordial en la ciudad satisfaciendo en todos los aspectos y con gran variedad a la sociedad, mostrando para el año 2018, 1081 microempresas registradas en el sector de Alojamiento y Svs de comida ¹⁴ .

Fuente: Elaboración propia

¹² RODRÍGUEZ, Holmes; RESTREPO Luis Fernando y MARTÍNEZ, Libia Inés. Conocimientos, gustos y prácticas sobre el consumo de lácteos en una población escolar de la ciudad de Medellín-Colombia. En: Perspectivas en nutrición humana [revista académica en línea], vol. 16, no. 1 (2014); p. 83-96. [Consultado el 15 de agosto de 2019]. Disponible en <<http://www.scielo.org.co/pdf/penh/v16n1/v16n1a7.pdf>>

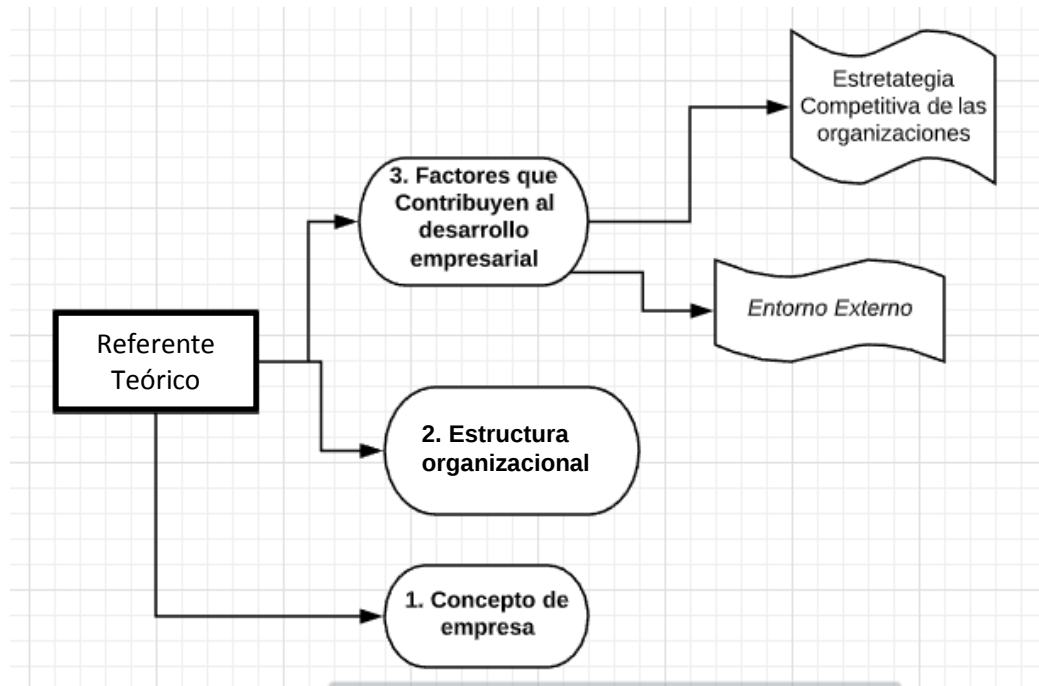
¹³ FEDERACIÓN NACIONAL DE AVICULTORES DE COLOMBIA. Información estadística [recurso en línea]. 2019. [Consultado el 8 de agosto de 2019]. Disponible en <<https://fenavi.org/estadisticas/informacion-estadistica-publica/>>

¹⁴ CÁMARA DE COMERCIO DE BUGA. Estudio socioeconómico de la zona Buga y área jurisdicción [informe en línea]. 2019. [Consultado el 8 de agosto de 2019]. Disponible en <https://www.ccbuga.org.co/sites/default/files/biblioteca/estudio_socioeconomico_de_la_zona_2018.pdf> p. 89

2.3 ALGUNOS REFERENTES TEÓRICOS Y CONCEPTUALES SOBRE EMPRESA Y DESARROLLO EMPRESARIAL

Para facilitar la comprensión del apartado, la figura 2 presenta la conexión entre los conceptos que se tratarán:

Figura 2 Referentes Teóricos y Conceptuales



2.3.1 Concepto de empresa:

De acuerdo con Shyam Sunder las organizaciones se estructuran a partir de acuerdos contractuales entre los diversos factores necesarios para producir. Cada factor de producción está en cabeza de un agente, el cual espera una retribución por su aporte a la organización. La condición para la ejecución de los acuerdos contractuales implica que el agente sea racional; en tal sentido, “...los individuos eligen acciones para lograr sus metas, sujetos a las restricciones de su entorno, conocimiento y capacidad y son racionales en el sentido de que ellos no eligen de manera deliberada cursos de acción cuyos resultados les son indeseables.”¹⁵

¹⁵ Gómez Villegas, Mauricio. Teoría de la contabilidad y el control [reseña]. 2005. [Consultado el 18 de julio de 2019]. Disponible en <<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v15n25/v15n25a10.pdf>>. 39-45 p.

Así, Sunder considera que las organizaciones son conjuntos de contratos entre individuos o grupos de individuos, identificados como agentes que aportan contribuciones con la expectativa de obtener beneficios o derechos a corto, mediano o largo plazo. Dichos agentes son personas naturales o jurídicas externas e internas que participan en la dinámica empresarial. Los agentes externos son todos los agentes económicos que participan en la dinámica empresarial desde el contexto de la teoría contractual que tienen derechos y beneficios pero que no tienen una relación directa en términos de la toma de decisiones de la empresa; algunos agentes externos son los proveedores, los clientes y el gobierno. Por otro lado, los agentes internos generalmente son personas naturales, que se relacionan con la toma de decisiones de una organización, evaluando factores que se presentan en el diario vivir de una compañía; dichos agentes pueden ser propietarios, gerentes y empleados.

A la perspectiva teórica del carácter contractual de la empresa, se suma Ronald Coase con la teoría de la empresa, concibiendo la organización como un conjunto de contratos: contratos de trabajo, contratos de administración, contrato de sociedad, contrato de suscripción de obligaciones, contratos de distribución, etc. Estos contratos determinan la forma en que se combinan los factores para la obtención de la producción y la forma en que los rendimientos obtenidos se reparten entre los distintos participantes de la empresa. Estos contratos no constituyen una red, sino que adoptan una estructura centralizada de tal forma que le permita alcanzar sus objetivos frente a los retos que el entorno exige en términos de competitividad y productividad.¹⁶

Por último, Alejandro García Garnica¹⁷ considera a la empresa como un “nexo de contratos” que permite gestionar, supervisar y centralizar la producción en equipo. Mientras los contratos son transitorios o instantáneos en el mercado, en la empresa se conjuntan acuerdos de colaboración que promueven el trabajo en equipo a largo plazo. La producción que se realiza de esta manera no solamente se caracteriza por ser

¹⁶ Ronald Coase. La teoría de la empresa.1937. consultado en http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/ramirez_o_me/capitulo2.pdf,

¹⁷ Profesor Investigador del Instituto Profesional de la Región Oriente, UAEM.

especializada, sino porque el gerente o “principal” coordina conscientemente sus recursos.

Figura 3 Tres Conceptos de empresa que guían a la investigación.

Shyam Sunder	Alejandro García Garnica	Ronald Coase
• Organización se clasifica en: conjuntos de contratos entre individuos o grupos de individuos. suministro de información común entre las partes contratantes ayuda al diseño y ejecución de estos contratos. Finalmente, el control en las organizaciones es un balance sostenido.	• "Nexo de contratos" que permite gestionar, supervisar y centralizar la producción en equipo. Mientras los contratos son transitorios o instantáneos en el mercado, en la empresa se conjuntan acuerdos de colaboración.	• Conjunto de contratos: contratos de trabajo, contratos de administración, contrato de sociedad, contrato de suscripción de obligaciones, contratos de distribución etc

Fuente: Elaboración propia referenciando a Shyam Sunder, Alejandro García Garnica y Ronald Coase.

Tomando como referencia las perspectivas teóricas de los autores expuestos anteriormente, se identifica que el común denominador de una organización es su interacción con diferentes agentes tanto externos como internos; destacando para el interés de la investigación, el gobierno, que como agente externo se vincula a las organizaciones de manera indirecta mediante el establecimiento de Leyes cuyo carácter es obligatorio y se encuentran orientadas a regular las prácticas laborales (legislación laboral), responsabilidades tributarias, (legislación tributaria), prácticas comerciales (legislación comercial), entre otras. Igualmente se relaciona con las organizaciones, a través del desarrollo de políticas públicas orientadas a crear condiciones para el desarrollo económico de las empresas, mediante la expedición de leyes de carácter no obligatorio, sin embargo, se parte de la base que, al ser asumidas por las organizaciones, éstas obtendrán diversos beneficios de carácter tributario, y comercial, obligándolas de manera indirecta a cumplir requisitos que les permitan ir de la mano de la legalidad del gobierno nacional.

El cumplimiento de la normatividad tanto impositiva como voluntaria (aquella que la empresa decide si se acoge o no a dicha normativa; es el caso de la Ley 1429/2010), exige de manera indirecta a la organización en cabeza del gerente, la toma de decisiones orientadas a fortalecer y dar una solidez en la estructura interna de las organizaciones, permitiendo con ello contar con un orden administrativo de tal manera que las empresas puedan satisfacer y responder a todos los requerimientos.

En este orden de ideas, es posible decir que, la capacidad de respuesta a las exigencias del gobierno por parte de las organizaciones se constituye como un factor de crecimiento, en la medida que una organización internamente organice su estructura, aspecto que implica la revisión de sus diferentes procesos operativos.

De acuerdo con lo anterior a continuación se presentarán los elementos relacionados con la estructura organizacional de las empresas.

2.3.2 Sobre la estructura interna organizacional de la empresa:

La estructura organizacional puede ser definida como la forma en que las empresas coordinan sus actividades según sus necesidades y procesos internos; en esencia y siguiendo el criterio de Valledor se puede definir la estructura organizacional como los diferentes patrones de diseño para organizar una empresa, con el fin de cumplir las metas propuestas y lograr el objetivo deseado¹⁸.

Cada estructura interna organizacional es única y personalizada a múltiples criterios propios de la organización y dependen en gran medida del tamaño y la edad de la empresa, en este sentido, la estructura interna configura la forma en que varían los procesos, el organigrama, las funciones y, la toma de decisiones de cada empresa. A continuación, se presentan diferentes perspectivas teóricas de los autores Henry Mintzberg, Burt. K. Scanlan, Chandler que hacen referencia a las diversas estructuras empresariales que han sido identificadas.

¹⁸ Valledor Mónica. La estructura y el diseño organizacional. http://www.ipaag.sg.gba.ar/lc/dls_org/5.doc: 1 p

En primer lugar, Henry Mintzberg con el planteamiento de la estructura lineal, también conocida como estructura simple, caracteriza el modelo principalmente usado por pequeñas empresas que se dedican a generar uno o pocos productos en un campo específico del mercado. Suele ser una estructura rápida, flexible y de mantenimiento de bajo costo, su esencia consta en un solo jefe que da las directivas y órdenes al resto de los empleados. Existe una responsabilidad directa e inmediata, ya que los subordinados dependen de un solo superior. Su desventaja consiste en el poco tiempo que se le dedica a la planeación, investigación y control, retrasando el crecimiento de la empresa¹⁹.

Por otro lado, Burt. K. Scanlan define la estructura matricial, como aquella que agrupa los recursos humanos y materiales que son asignados de forma temporal a los diferentes proyectos que se realizan, creando así, equipos con integrantes de varias áreas de la organización con un objetivo en común. Los empleados dentro de la matriz pueden llegar a poseer dos y hasta más jefes. No todas las empresas son aptas para desarrollar este tipo de organización, porque es necesario tener en cuenta las siguientes condiciones:

- Capacidad de organización y coordinación y procesamiento de información
- Buen capital
- Equilibrio de poder entre los aspectos funcionales y proyectos de la organización.

Por último, A. Chandler define la estructura por departamentalización, consistente en crear departamentos dentro de la organización. Esta creación por lo general se basa en las funciones de trabajo desempeñadas.

Ventajas

- Se identifica y asigna responsabilidades respecto a las funciones indispensables para la supervivencia de la organización.
- Al agrupar a las personas y las unidades de trabajo incrementa la oportunidad para utilizar maquinaria y personal mucho más especializado.

¹⁹ Henry Mintzberg. El proceso estratégico: concepto, contextos y casos, capítulo 5, 274 p

- Reduce la duplicación de equipo y esfuerzo.
- Constituye una forma flexible de organización y representa una organización claramente entendida.

Desventajas

- Se entorpece la comunicación entre los especialistas.
- Resulta difícil que una compañía se pueda acoplar a los cambios bruscos en volumen o nuevos productos y/o servicios.

La tabla 3 reúne algunos aspectos requeridos en empresas cuya estructura es la departamentalización, dichos departamentos aumentarán o disminuirán según las necesidades y condiciones propias de cada organización.

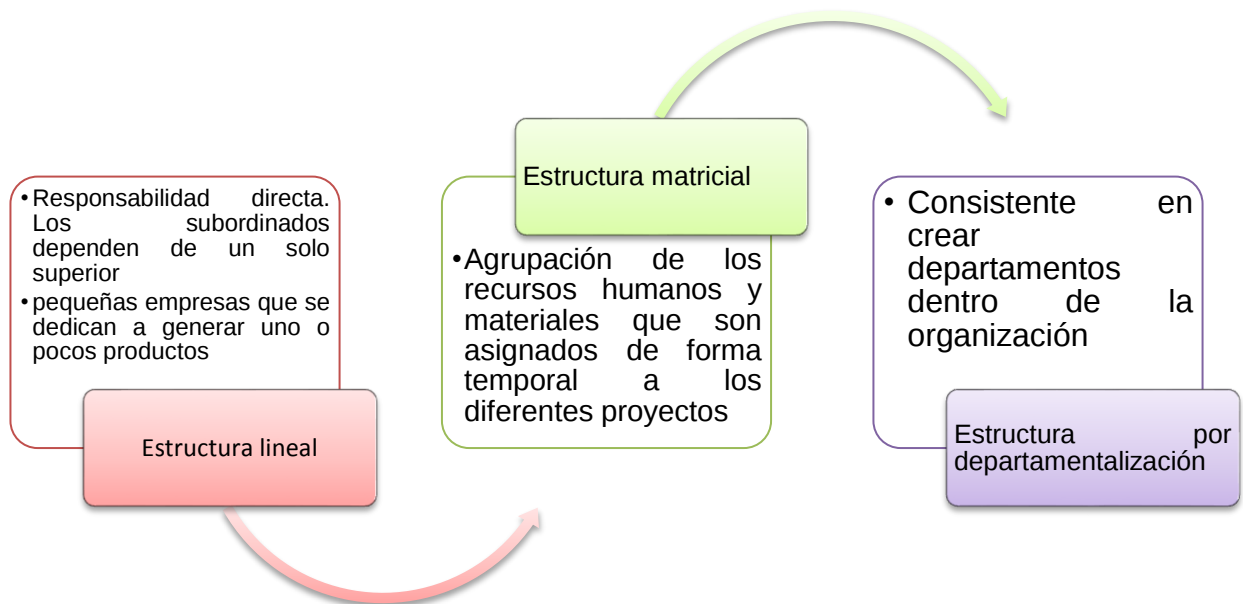
Tabla 3 Estructura por departamentalización

Departamento Interno	Funciones
<u>Departamento de investigación:</u>	- Gestionar actividades involucradas en el desarrollo de nuevos productos por medio de una planeación clara de objetivo y tiempos - Optimizar los procesos de fabricación - Desarrollar y realizar seguimientos de proveedores - Incentivar nuevos métodos de producción
<u>Departamento comercial:</u>	- Preparar presupuestos de ventas - Establecer políticas de servicio al cliente - Planificar, hacer seguimiento a los clientes - Proporcionar una metodología de ventas - Cumplir con la meta de ventas
<u>Departamento de mercadeo:</u>	- Elaborar plan de mercado - Producir estrategias que permitan el posicionamiento de la marca - Establecer y definir una propuesta de valor
<u>Departamento de compras:</u>	- Adquisición de los insumos y materias primas necesarias para el cumplimiento de los objetivos generales de la empresa cumpliendo el lineamiento: precio- calidad y condiciones de entrega - Localizar, seleccionar y establecer los proveedores de materia prima - Cotización de precios, calidad y transporte materia prima - Negociar condiciones de entrega y pago
<u>Departamento de logística:</u>	- Controlar y coordinara las funciones en la cadena de suministro - Llevar a cabo el plan de entrega y almacenamiento - Optimizar el transporte, reducir costos y plazos.

Fuente: Carolina Barrios Villa y Belén López Moreno; *Diseño de un modelo de estructura organizacional para Pymes del sector alimentarios; 2007; Trabajo de grado de la Fundación Universidad del Norte.*

La figura 4 reúne aspectos concretos de las estructuras mencionadas.

Figura 4 Variables que caracterizan las estructuras empresariales.



Fuente: Elaboración propia

A partir del análisis de las estructuras organizacionales y las particularidades de las empresas objeto de estudio, puede advertirse que la estructura más apropiada para analizar las empresas del sector de alimentos es la Lineal, dado que estas empresas requieren control y detalle de sus funciones para garantizar la calidad de su producto final y al clasificarse como microempresas, sus características son la poca infraestructura, requiriendo una forma de controlar y organizar sus funciones diarias de manera simple.

La estructura interna de una organización es de vital importancia para definir y cumplir sus metas a corto, mediano y largo plazo, y se encuentra fuertemente condicionada por la interacción del entorno. Toda vez que las organizaciones diariamente interaccionan con factores ajenos a su control, por cuanto funciona como un sistema que siempre se encuentra sujeto a los diferentes cambios económicos, políticos, tecnológicos y sociales del entorno. Dichos factores influyen en gran medida en la proyección a corto, mediano y largo plazo limitando o ampliando su estructura de desarrollo y crecimiento empresarial. En este orden de ideas, el siguiente apartado caracteriza los factores que contribuyen al

desarrollo empresarial de una organización, resaltando el entorno externo como elemento importante en el progreso de las microempresas, al ser un lineamiento con poco o nada de control por parte de la organización, generando una obligación inmediata de adaptación para el predominio estratégico de la empresa.

2.3.3 Factores que contribuyen el desarrollo empresarial:

Como se ha mencionado en líneas anteriores, las organizaciones diariamente interaccionan con factores ajenos a su control, funcionando como un sistema que siempre se encuentra sujeto a los diferentes cambios económicos, políticos, tecnológicos y sociales de su entorno; dichos factores, influyen en gran medida en la proyección a mediano y largo plazo de la empresa. En este punto se evidencia un factor importante en el desarrollo empresarial, que es el análisis estratégico de una microempresa orientado al estudio de los factores externos que permitan proyectar su crecimiento económico, logrando así, ver a la empresa como un sistema global y abierto a su entorno capaz de afrontar cualquier situación permitiéndole resistir.

En las siguientes líneas se caracterizan los aspectos relacionados con el entorno externo organizacional y la estrategia competitiva de las mismas.

2.3.3.1 El entorno externo organizacional.

Toda organización se encuentra inmersa dentro de un entorno complejo que afecta de forma directa e indirecta las decisiones y situaciones que se presentan día a día. El entorno empresarial comprende el entorno general y el entorno específico. El entorno general se compone por factores de poco o ningún control por parte de la empresa, y el entorno específico se caracteriza por ser de mayor variación y control por parte de la organización²⁰.

“Entorno general o Macroentorno son aquellos factores de la sociedad y del mercado donde va a desenvolverse la organización. Reflejan las grandes tendencias de la realidad

²⁰ Alava, S. N. (05 de marzo de 2016). Entorno externo de la organización. Obtenido de http://horarioscentros.uned.es/archivos_publicos/qdocente_planes/733482/ejemplosanalisisambiente.pdf

externa a la organización y la afectan, pero su capacidad de influencia en ellos es muy limitada”²¹. En la tabla 4 se presenta la clasificación del entorno general:

Tabla 4 Clasificación entorno general.

Clasificación	Definición
Político	planteamientos del sistema institucional vinculados por ejemplo a su ideología, estabilidad política, relaciones internacionales, ayudas de la Administración
Legal	las instituciones públicas generan normas y regulaciones jurídicas, fiscales (ej. impuestos), mercantiles (ej. registro mercantil), laborales (ej. tipos de contratos, seguridad social)
Social	la sociedad tiene unas características específicas vinculadas a su demografía (ej. volumen y tipo de población), organización social (ej. emprendimiento, asociacionismo, redes sociales)
Cultural	cada sociedad posee unas pautas culturales dominantes que se expresan en forma de creencias y valores (ej. religión, ecología), estilos de vida (ej. hábitos de consumo), desarrollo de conocimiento (ej. nivel educativo, competencia profesional, investigación, avances científicos)
Económico	La sociedad organiza una forma de producción y distribución de bienes y servicios propiciando una determinada dinámica económica (ej. inflación, acceso a crédito, renta, ciclo económico), situación del mercado de trabajo.

Fuente: Elaboración a partir del documento: *Entorno externo de la organización de Susana Nadal*

De acuerdo con Alava Susana Nadal, el entorno sirve para facilitar el acceso al mercado y a los recursos disponibles, así como para²²:

- Crear las condiciones que faciliten la actividad socioeconómica
- Acceder a las demandas del mercado
- Aportar recursos, información y conocimiento
- Promover la colaboración, la competencia y la excelencia

Dado el interés de la investigación se resalta el entorno jurídico que, de acuerdo con Mintzberg HH²³ se deriva del sistema político, de su estructura y de su legislación específica. El ambiente político se refleja en las actitudes y acciones de los legisladores y líderes sociales, tratando de responder a las demandas de la sociedad. Se llevan a la práctica con las normas impuestas por las autoridades en materia de legislación laboral, incentivos y subvenciones, normas de calidad.

²¹ Ibíd., p 1

²² Ibíd., p, 5

²³ GARCÍA ZAMORA, Evelyn. Los factores organizacionales y del entorno como moderadores de la relación entre innovación y desempeño empresarial: diferencias entre pequeñas y grandes empresas. Tesis doctoral para doctorado en economía de la empresa. Salamanca: Universidad de Salamanca, Departamento de Administración y Economía de la Empresa. 2012. 325 p.

Por otro lado, Kotler & Armstrong²⁴ definen a las fuerzas o factores político – legales como las leyes, dependencias del gobierno y grupos de presión que influyen en las diferentes organizaciones e individuos de una sociedad. Es decir, un Organismo Gubernamental adoptará una posición estricta o flexible ante la administración de una Empresa dentro de su estado, aplicará con rigidez las leyes o fomentará a través de leyes el crecimiento empresarial. Alfonso Rodríguez Ramírez resume en la siguiente tabla, la interrelación entre los conceptos básicos del entorno jurídico en una empresa:

Tabla 5 Entorno Jurídico -externo

Entorno o factor	Variables	Relación causa-efecto	Impacto o influencia
JURÍDICO	Leyes, decretos y reglamentos	Determinar normas y reglas que regulan el comportamiento empresarial	Identifica normas legales para su aplicación en la actividad empresarial.
	Derechos y obligaciones	Determinar las responsabilidades que tiene la actividad empresarial.	Identifica acciones derivadas de la actividad empresarial.
	Cumplimiento e imagen	Determina la interpretación y protección de las posiciones de la organización	Identifica beneficios de cumplimiento de normas para la organización.
	Relaciones de convivencia	Determina la armonía en el cumplimiento de normas entre los actores económicos.	Identifica relaciones de convivencia en comunidad en el cumplimiento de deberes.
	Regulaciones específicas	Determina el nivel de control en los diversos sectores de la economía.	Identifica obligaciones a cumplir en la actividad empresarial.

Fuente: *Influencia del Entorno en el Desarrollo del Direccionamiento Estratégico; Alfonso Rodríguez Ramírez; diciembre 21 2009*

Bajo este orden de ideas, se puede afirmar que el entorno jurídico forma parte importante en la toma de decisiones estratégicas y de crecimiento de una organización, al ofrecer oportunidades que analizadas y aprovechadas correctamente pueden generar una expansión de la empresa y aumentar la competitividad frente al mercado. Esta competitividad será visible gracias a los beneficios que otorgan las leyes de fomento empresarial, tal como fue el propósito de la ley 1429 expedida en el año 2010 teniendo

²⁴ TAÍPE YÁNEZ, José Francisco y FABIAN PAZMIÑO, Jhony. Consideración de los factores o fuerzas externas e internas a tomar en cuenta para el análisis situacional de una empresa. En: Revista Publicando [revista académica en línea], vol. 2, no. 3 (2015). [Consultado el 26 de agosto de 2019]. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833494>>

como objetivo la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse.

Cumplir con los requisitos normalmente propuestos por un marco normativo orientado al fomento empresarial, como se mencionó en párrafos anteriores, requieren de una estructura organizacional que suponen organización de procesos, organización en la toma de decisiones, una mayor delimitación de sus áreas que le permita identificar fortalezas y debilidades con mayor claridad y fundamento, ampliando así, la información que se tiene de la organización. En este sentido, se puede pensar, que el control de esa información le permite a la empresa adaptarse a las exigencias que establecen ciertas disposiciones para cumplir con la ley. Así pues, es posible afirmar que la competitividad de una organización se encuentra directamente relacionada con una correcta estructura interna organizacional que los dirija a la diferencia empresarial.

2.3.3.2 Estrategia Competitiva de las organizaciones:

Para los autores Verena González Cabo, Edy Lorena Burbano Vallejo y Eugenio Moreno²⁵ el concepto de competitividad ha ido cambiando en el tiempo, permitiendo el desarrollo económico. Estos autores afirman que la competitividad es la capacidad para planear, producir y vender un producto ventajosamente frente a sus competidores²⁶.

Luis Rubio y Verónica Baz²⁷ consideran que la competitividad de cada empresa depende de sus propias estructuras internas, es decir, de su organización y capacidad para producir de una manera tal que pueda elevar sus ventas y ganarles a sus competidores en distintos ámbitos. Sin embargo, hay una infinidad de factores externos que determinan su capacidad de competir, tales como, comportamientos sociales del sector

²⁵ BURBANO VALLEJO, Edy Lorena; GONZÁLEZ CABO, Verena y MORENO, Eugenio. La competitividad como elemento esencial para el desarrollo de las regiones. Una mirada al Valle del Cauca. En: Revista Gestión y Desarrollo [revista académica en línea], vol. 52 (2012). [Consultado el 10 de julio de 2019]. Disponible en <https://www.usbcali.edu.co/sites/default/files/2_competitividadvalle.pdf>

²⁶ *Ibíd.* P 30

²⁷ RUBIO, Luis y BAZ, Verónica. El poder de la competitividad [recurso en línea]. 2005. [Consultado el 10 de julio de 2019]. Disponible en <<http://cidac.org/el-poder-de-la-competitividad/>>

(diversificación en la oferta, cambio en los productos dependiendo los gustos del consumidor), avances tecnológicos, cambios ambientales y políticas gubernamentales. Esto indica para Rubio y Baz, que la competitividad pasa por la forma en que las organizaciones atienden las señales del entorno externo. Otro aspecto importante desde el punto de vista de la competitividad está relacionado dentro de la perspectiva de la organización como una estructura que abarca el cumplimiento de las condiciones establecidas por el entorno externo para visibilizarse como empresa, esto se puede hacer a través del proceso de formalización de la organización. En Colombia la formalidad se encuentra asociada con la existencia de la empresa, que incluye los requisitos de Registros empresariales (Registro Mercantil y RUT).

Finalmente, se presenta el marco legal a partir de las disposiciones normativas relevantes para la formalización y desarrollo empresarial de las organizaciones en un periodo de 2006 y 2018 el cual demuestra el avance normativo que ha conllevado al país a una política de reducción de la informalidad empresarial.

2.4 MARCO LEGAL COLOMBIANO ORIENTADO HACIA ESTRATEGIAS DE DESARROLLO EMPRESARIAL.

La informalidad es un aspecto negativo que afecta al sector empresarial colombiano de diferentes maneras. Con la intención de cambiar este panorama, el Gobierno nacional mediante sus planes gubernamentales (Hacia un estado comunitario, Estado comunitario-desarrollo para todos y Prosperidad democrática) se vincula generando estrategias necesarias que incentiven al empresariado a formalizarse y así mejorar la estructura empresarial nacional. Esto no es simplemente un registro mercantil, por el contrario es el camino a la inclusión económica y social y es por esto que constantemente se crean múltiples condiciones y beneficios legales para las empresas. A continuación, en el cuadro 3 se presenta el marco normativo que cubre los periodos del 2006 al 2013.

El anterior periodo se encuentra cubierto por el gobierno de Álvaro Uribe Vélez (2002-2006-2010), su primer plan fue denominado “hacia un estado comunitario” cuyos objetivos eran: brindar seguridad democrática, impulsar el crecimiento económico sostenible y la generación de empleo, construir equidad social e incrementar la

transparencia y eficiencia del estado. Para el periodo 2006-2010 continúa con su enfoque, denominando su plan de gobierno “Estado comunitario- desarrollo para todos” y Juan Manuel Santos (2010-2014-2018), denominando su primer plan de desarrollo “Prosperidad democrática”, cuyos pilares se enfocaban en el crecimiento y competitividad, igualdad de oportunidades y consolidación de la paz en Colombia.

Cuadro 3 Normatividad relevante sobre la formalización de empleo en Colombia

Normatividad	Descripción de La Normatividad
Ley 1116 de 2006	El Congreso de la Republica expide la Ley 1116 de 2006, la cual tiene por <u>objeto la protección del crédito y la recuperación y conservación de la empresa</u> como unidad de explotación económica y fuente generadora de empleo, a través de los procesos de reorganización y de liquidación judicial, siempre bajo el criterio de agregación de valor. El proceso de reorganización pretende a través de un acuerdo, preservar empresas viables y normalizar sus relaciones comerciales y crediticias, mediante su reestructuración operacional, administrativa, de activos o pasivos. ²⁸ Modificada por la Ley 1429 de 2010, Ley 1380 de 2010, Ley 1173 de 2007 y corregida mediante Decreto 2190 de 2007.
Ley 1429 de 2010	El Congreso de la Republica expide la Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010, <u>la cual tiene por objeto la formalización y la generación de empleo</u>, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse. ²⁹ La aplicación de esta ley proporciona una serie de incentivos que buscan promover la implementación de la respectiva norma. Modificada parcialmente por la Ley 1607 de 2012, 1819 de 2016 y muchos de sus artículos fueron vigentes hasta el 31 de diciembre de 2014.
Ley 1607 de 2012	<u>Por medio de la cual se adopta una reforma tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos</u> para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal, y se dictan otras disposiciones. La reforma tributaria 2012 es un cambio estructural al sistema tributario en Colombia. Esta reforma tiene como objetivo principal la generación de empleo y la reducción de la desigualdad. Para ello, busca mejorar la distribución de la carga tributaria favoreciendo a los colombianos de menores ingresos. Según el Gobierno, las últimas reformas tributarias han sido motivadas en gran medida por la urgencia y la necesidad de aumentar el recaudo, pero no necesariamente garantizaron la generación de empleo, la disminución de la pobreza y la reducción de la desigualdad. Por tal razón se busca lograr un sistema tributario progresivo que propenda por la formalidad laboral. Esta nueva reforma tributaria contiene en 5 grandes capítulos comprendidos así: impuesto a las personas naturales, impuesto a las sociedades, la reforma de IVA, ganancias ocasionales y normas anti-evasión y anti-elusión.
	El Congreso de la Republica expide la Ley 1780 de 2016, la cual tiene por <u>objeto impulsar la generación de empleo para los Jóvenes entre 18 y 28 años de edad</u>, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la

²⁸LEY 1116 DE 2006; Por la cual se establece el Régimen de Insolvencia Empresarial en la República de Colombia y se dictan otras disposiciones.http://www.sic.gov.co/recursos_user/documentos/normatividad/Ley_1116_2006.pdf

²⁹ LEY 1429 DE 2010; Diario Oficial No. 47.937 de 29 de diciembre de 2010 http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

Normatividad	Descripción de La Normatividad
Ley 1780 de 2016	creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial, para este grupo poblacional en Colombia. ³⁰
Decreto 545 de 2011	Que el objeto fundamental de la Ley 1429 de 2010, consiste en la <u>formalización y generación de empleo, para lo cual creó incentivos en las etapas</u> iniciales de creación de pequeñas empresas. Que en los artículos 5° y 7° de la mencionada ley, se establecen beneficios de progresividad para el pago de aportes parafiscales, otras contribuciones de nómina y de trámites relacionados con la matrícula mercantil de las pequeñas empresas, por lo que se hace necesario reglamentar los aspectos operativos y procedimentales que permitan dar aplicación a los beneficios a que se refieren estos artículos. También es necesario señalar las exclusiones de dichos beneficios de acuerdo con lo previsto en el artículo 48 y demás normas concordantes de la precitada ley. Que debe señalarse el procedimiento en virtud del cual las personas naturales o jurídicas que desarrollan pequeña empresa puedan acogerse a los beneficios a que se refieren los artículos 5° y 7° de la Ley 1429 de 2010. Allí se hace necesario fijar el alcance de la excepción contenida en el parágrafo 4° del artículo 50 de la misma. Que para efectos de garantizar el cumplimiento de los fines de la ley debe regularse el intercambio de información entre las diversas entidades que participan dentro del proceso de aplicación de los beneficios. ³¹
Decreto 4910 de 2011	Que para lograr los objetivos por los cuales se otorgan los beneficios consagrados en la Ley 1429 de 2010, es indispensable reglamentar sus disposiciones con el fin de precisar las condiciones y requisitos a cuya observancia está <u>condicionada la procedencia de los incentivos que se otorgan para promover la creación</u> de nuevas pequeñas empresas y la reanudación de la actividad por parte de las preexistentes que se encuentren inactivas a la vigencia de la Ley. Que es presupuesto esencial para la viabilidad de los beneficios, la verificación del cumplimiento de los requisitos y de los objetivos que correspondan, en cabeza de los contribuyentes que los soliciten en el entendido que la Ley se encamina a lograr, entre otros aspectos, la formalización de las pequeñas empresas y la generación de nuevos puestos de trabajo. Que conforme con las disposiciones del Estatuto Tributario, la factura de venta o documento equivalente debe expedirse en las operaciones que se realicen con comerciantes, importadores o prestadores de servicios o en las ventas a consumidores finales; lo anterior sin perjuicio de la regulación al respecto existente para las operaciones de los responsables del Impuesto Sobre las Ventas pertenecientes al régimen simplificado. ³²
Decreto 2025 de 2011	por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 que adicionalmente, es necesario reglamentar el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, en concordancia con la Ley 79 de 1988 y la Ley 1233 de 2008, en lo referente a la

³⁰ LEY 1780 DE 2016 (Mayo 2); Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones; <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=69573>

³¹ DECRETO 545 DE 2011 (Febrero 25); por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 5°, 7°, 48 y 50 de la Ley 1429 de 2010. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41700>

³² DECRETO 4910 DE 2011; <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1553513>

Normatividad	Descripción de La Normatividad
	<u>contratación de personal</u> a través de cooperativas y precooperativas de trabajo asociado y terceros contratantes que infrinjan las prohibiciones contenidas en dichas normas. ³³
Decreto 489 de 2013	Que se hace necesario establecer disposiciones en virtud de las cuales el Fondo Nacional de Garantías establezca las condiciones y características especiales del producto de garantía de que trata el parágrafo 3° del artículo 3° de la Ley 1429 de 2010. Que el artículo 42 de la Ley 1429 de 2010 facilitó los <u>trámites de inscripción en el registro mercantil relacionados con actos que consten en actas de órganos sociales y de administración, siendo necesario para mantener</u> esta facilidad, asegurar que la misma no sea empleada inadecuadamente y de forma fraudulenta en detrimento de los intereses de terceros. Que de acuerdo con lo establecido en los artículos 51 a 59 de la Ley 1429 de 2010, que crean el Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral, se deben adoptar disposiciones relativas a la coordinación de dicho Sistema y el funcionamiento de la Comisión Asesora del Sistema. Que de conformidad con lo prescrito en la Ley 1429 de 2010, los beneficios de progresividad de que tratan los artículos 5° y 7° tienen aplicación a partir de la entrada en vigencia de la misma, por lo que resulta pertinente señalar la obligación a cargo de los entes responsables del recaudo respectivo de hacer las correspondientes devoluciones para aquellos titulares de empresas que cumplen las condiciones para ser consideradas pequeñas empresas y que fueron constituidas entre el día 29 de diciembre de 2010 y el 25 de febrero de 2011. Que para lograr los objetivos por los cuales se otorgan los beneficios consagrados en la Ley 1429 de 2010, es indispensable reglamentar sus disposiciones con el fin de precisar las condiciones y requisitos a cuya observancia está condicionada la procedencia de los incentivos que se otorgan para promover la creación de nuevas pequeñas empresas. Que es presupuesto esencial para la viabilidad de los beneficios la verificación del cumplimiento de los requisitos y de los objetivos que correspondan en cabeza de los empresarios que los soliciten, en el entendido que la ley se encamina a lograr, entre otros aspectos, la formalización de las pequeñas empresas y la generación de nuevos puestos de trabajo.³⁴

Fuente: Elaboración propia tomando como referencia las Leyes y Decretos del Estado Colombia.

³³ DECRETO 002025 DE 2011, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43032>

³⁴ DECRETO 489 DE 2013 (marzo 14) por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1429 de 2010. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1106949>

3. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para este trabajo fue la siguiente:

3.1 TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio fue descriptivo con un enfoque de carácter mixto. Estudio descriptivo por cuanto se presenta una caracterización de los aspectos que estructuran la Ley 1429 del 2010, para posteriormente identificar los requisitos que las empresas debían atender para acogerse a los diferentes beneficios allí contemplados. Igualmente se realizó una caracterización de la estructura interna de las empresas seleccionadas, realizando posteriormente una contrastación en cuanto a sus condiciones internas y su capacidad para acogerse a los beneficios que promulgaba la Ley objeto de estudio. El enfoque mixto se relaciona con los datos objeto de análisis, abarcando tanto información cualitativa como cuantitativa.

3.2 MÉTODO Y TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN

El método de investigación abarcó un proceso tanto de análisis como de observación. El análisis está relacionado con el marco normativo colombiano orientado a los procesos de formalización empresarial y de manera particular al estudio y sistematización de la Ley 1429 de 2010. La técnica utilizada fue la indagación documental. En cuanto a la observación se relaciona con el trabajo de campo realizado en las empresas seleccionadas, a partir del levantamiento de información mediante un cuestionario (anexo A) dirigido a los administradores -propietarios, cuyo propósito fue obtener información relacionada con la estructura interna de las mismas.

3.3 FUENTES DE INFORMACIÓN

La información es la materia prima por la cual se puede explorar, describir y explicar hechos o fenómenos que definen un problema de investigación. Para lograr la recolección de la información se utilizaron fuentes primarias y secundarias.

3.3.1 Fuentes primarias

Las fuentes primarias en las que se basó la investigación son la Ley 1429 de 2010 y las encuestas realizadas a los administradores-propietarios y los operarios de las microempresas del sector de alimentos objeto de estudio.

3.3.2. Fuentes secundarias

Las fuentes secundarias están representadas en la revisión de documentos y estudios realizados por la Universidad del Valle, la Cámara de Comercio de Buga, La Alcaldía Municipal, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE y los demás libros y páginas web mencionados en la realización de la investigación.

3.4 MUESTRA

Este trabajo de investigación se llevó a cabo en el Departamento del Valle del Cauca, en el municipio de Guadalajara de Buga. Abarcando el territorio empresarial de las microempresas que, de acuerdo con el estudio socioeconómico del 2018 de la Cámara de Comercio de la ciudad de Buga, tenían una participación del 93,88%³⁵ dentro de la totalidad de empresas en su jurisdicción; limitando la muestra al sector de alimentos que representa el 12.79%³⁶ de las microempresas de Buga, específicamente en tres microempresas del sector en mención. Dichas empresas se escogieron bajo el criterio de: ser microempresa, ser parte del sector alimentos y tener conocimiento de la Ley 1429 del 2010

4. NORMATIVA ESTABLECIDA EN LA LEY 1429 DE 2010 COMO APOORTE AL BENEFICIO PARA LOS MICROEMPRESARIOS EN SU IMPLEMENTACIÓN.

La Ley 1429 del 2010 intenta ser una herramienta útil dirigida a todo el sector empresarial, incluyendo en su estructura a los microempresarios en materia de desarrollo educativo,

³⁵ Camara de Comercio de Buga. (2018). *Informe Socioeconomico de la zona -2018*. Guadalajara de Buga.

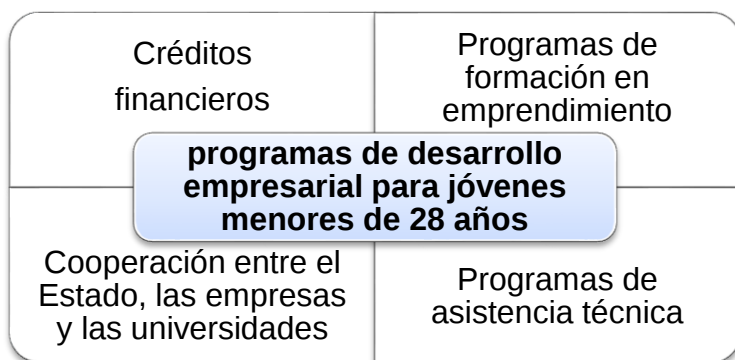
³⁶ *ibíd.*

económico, financiero, tributario, social, laboral, comercial y administrativo. Esto a su vez, buscaba promover una competitividad empresarial que redundará beneficiosamente a todos los sectores económicos y productivos del país.

El eje central de la Ley 1429 de 2010 fue la formalización empresarial, seguido a la generación de empleo con ayuda de incentivos que van de la mano de la disminución de costos. Por esta razón, se debe entender la forma en que la norma precisó lograr estos objetivos y evaluar el cumplimiento de dichas estrategias.

En la figura 5 se establecen algunas variables consideradas en la Ley 1429 del 2010:

Figura 5: Variables determinantes de la Ley 1429 de 2010



Fuente: Elaboración propia basado en la Ley 1429 del 2010.

Las variables mencionadas anteriormente buscaban la formalización de todas aquellas microempresas que pudieran cumplir con las condiciones establecidas dentro de la Ley 1429, esto a su vez, mejoraría la economía a nivel nacional y contribuiría a la generación de empleos. El presente capítulo recreará una sistematización de la Ley 1429 del 2010, para facilitar y comprender cada uno de los aspectos relevantes y condiciones estipuladas que las microempresas debían cumplir.

4.1. BENEFICIOS Y OPORTUNIDADES TRIBUTARIAS A QUIENES SE HUBIESEN FORMALIZADO MEDIANTE LA LEY 1429 DEL 2010.

A continuación, se hace una aproximación en relación con los aspectos generales de la normatividad y de la síntesis que se extrae del documento ABC del Ministerio de la protección social.³⁷

“Respecto a la formalidad de los trabajadores en las microempresas a un nuevo trabajador se le garantiza la protección mediante las prestaciones económicas y asistenciales a través de una Administradora de Riesgos Profesionales, ARP, ante los eventos de enfermedad profesional o accidente de trabajo. La empresa en la que labora y la misma ARP, le brindará la educación e instrucción para adquirir hábitos saludables para controlar los riesgos que permiten que dichos eventos ocurran; y, si definitivamente no es posible prevenirlos, le brindará la atención en salud que se requiera”³⁸

Los beneficios directos o descuentos para las nuevas pequeñas empresas consisten en que el pago de estas obligaciones se puede hacer de manera progresiva, es decir, en un porcentaje de la tarifa que va creciendo con el tiempo hasta alcanzar el 100% de la tarifa normal o plena como se evidencia en la tabla 6 que se expone a continuación:

Tabla 6 Progresividad en costos empresariales laborales y tributarios:

% de la tarifa a pagar			
Periodos de beneficio	Matrícula mercantil	Aporte a nomina	Impuesto de renta
1	0%	0%	0%
2	50%	0%	0%
3	75%	25%	25%
4	100%	50%	50%
5	100%	75%	75%
6	100%	100%	100%

Fuente: ABC Ley 1429 de 2010

³⁷ SANTAMARIA, Mauricio y Otros. EL ABC DE LA LEY DE FORMALIZACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO preguntas más frecuentes. Ley 1429 de 2010. Documento en [línea] http://www.cccucuta.org.co/uploads_descarga/desc_80b466d230dd87e75e2f372b111ba721.pdf consultado en noviembre de 2019 pp 9-41

³⁸ Ibíd., p, 10

De acuerdo con la tabla número 1, se puede advertir que: las pequeñas empresas que se hubiesen acogido a la Ley 1429 del 2010, debieron haber declarado en esos dos primeros años y también en los siguientes, siempre y cuando hubiesen cumplido las condiciones para declarar. Para las empresas declarantes, las tarifas plenas son diferentes si la empresa es una sociedad (persona jurídica) o una persona natural. La tarifa plena de una empresa constituida como sociedad es del 33% (artículo 240 del Estatuto Tributario). Para el caso de las empresas constituidas como personas naturales, se debe consultar la tabla de tarifas marginales establecida en el artículo 241 del Estatuto Tributario.

Al aplicar los porcentajes de progresividad sobre las tarifas plenas del impuesto de renta se obtienen las tarifas especiales que brindaba la Ley 1429. Así, las tarifas especiales para las pequeñas empresas constituidas como sociedad y obligadas a declarar fueron las siguientes:

Tarifa	Tipo de vigencia
0% ($0 \times 33\% = 0\%$)	Durante los dos primeros años gravables desde el inicio de la actividad económica.
8.25% ($0.25 \times 33\% = 8.25\%$)	En el tercer año gravable.
16.50% ($0.50 \times 33\% = 16.50\%$)	En el cuarto año gravable.
24.75% ($0.75 \times 33\% = 24.75\%$)	En el quinto año gravable
33% ($1 \times 33\% = 33\%$)	A partir del sexto año.

Para el caso de las pequeñas empresas constituidas como persona natural, se debe consultar la tabla de tarifas establecida en el artículo 241 del Estatuto Tributario y aplicar los porcentajes ya mencionados.

Para acceder al beneficio de impuesto de renta, la empresa debía estar inscrita en la Cámara de Comercio, obtener el registro mercantil y hacer la inscripción en el RUT en la jurisdicción donde va a operar.

La Ley 1429 exigía el cumplimiento de los siguientes requisitos (adicionales a la formalización) para gozar del beneficio en su impuesto de renta:

- ✓ Que el empleador responsable del impuesto incrementa el número de empleados con relación al total que cotizaba a seguridad social a diciembre del año anterior.
- ✓ Que el empleador responsable del impuesto incrementa el valor de la nómina (la suma de los ingresos base de cotización de todos sus empleados) con relación al valor de su nómina a diciembre del año anterior.
- ✓ Que los aportes por los que se pide el descuento hayan sido efectiva y oportunamente pagados.
- ✓ Que las personas contratadas no se vinculen para reemplazar personal contratado con anterioridad.
- ✓ Que los nuevos empleos no sean aquellos que surgen como resultado de la fusión de empresas.

El beneficio se podía obtener máximo por dos años por empleado. Pero cuando se trataba de personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad, el beneficio se obtendría hasta por tres años por empleado³⁹.

Rentas sobre las que procedía la progresividad en el pago del impuesto de renta.

De acuerdo con la reglamentación de la ley, las rentas sobre las cuales se aplicaba el beneficio fueron aquellas que correspondían a los ingresos operacionales y no operacionales⁴⁰ de los contribuyentes, originados por el desarrollo de la actividad o las actividades mercantiles y que sean percibidos a partir del año gravable en que se realice la inscripción en el registro mercantil de la correspondiente Cámara de Comercio⁴¹.

³⁹ Ibid., p, 36

⁴⁰ Sentencia 19306 del 23 de mayo de 2013 que declara inexecutable el artículo 2 del Decreto Reglamentario 4910/2012, disponible en:
[http://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/11001-03-27-000-2012-00024-00\(19359\).pdf](http://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/11001-03-27-000-2012-00024-00(19359).pdf)

⁴¹ Artículo 2, Decreto Reglamentario 4910 de diciembre de 2012

Aplazamiento del uso del beneficio de progresividad

Cuando el contribuyente que se acogía a la ley 1429 generaba pérdidas fiscales, podía diferir la aplicación de la tarifa reducida que correspondería si no hubiese generado la pérdida hasta el año inmediatamente siguiente en que se obtenga renta líquida gravable, sin que este diferimiento supere el quinto (5) o décimo (10) año siguiente a la fecha en que el contribuyente inició la actividad económica o renovó el registro mercantil⁴².

Prohibición para acceder al beneficio de progresividad en el pago del impuesto de renta

De acuerdo con lo establecido en los artículos 48º de la Ley 1429/10 y 5º del Decreto 4910/11, no podían solicitar el incentivo de la progresividad las NPE constituidas con posterioridad a la vigencia de la ley cuyo “objeto social, la actividad, la nómina, el o los establecimientos de comercio, el domicilio, los intangibles o los activos que conformen su unidad de explotación económica sean los mismos de una empresa que haya sido disuelta, liquidada, escindida, inactiva con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley.

Pérdida o improcedencia del beneficio de la progresividad

Las pequeñas empresas perderían el beneficio en caso de encontrarse en una de las siguientes situaciones:

- Que a 31 de diciembre no se cumpla con los requisitos de número de empleados menor a 50 y activos fijos por valor inferior a 5.000 SMMLV, en caso de que se incumpla al menos uno de los requisitos el beneficio se torna improcedente.
- Cuando no se renueve la matrícula mercantil dentro de los tres primeros meses del año.
- Cuando no se paguen oportunamente los aportes a salud y demás contribuciones de nómina⁴³

⁴² 8 numeral 2º, artículo 4º, Dc 4910 de 2011, Citado por DIAN, Primer informe sobre la aplicación de la Ley 1429 de 2010, Cifras y estimación del Costo fiscal año gravable 2011. [en línea] p, 11, consultado en diciembre 2019. Disponible internet:

<<https://www.dian.gov.co/dian/cifras/Cuadernos%20de%20Trabajo/Primer%20informe%20sobre%20la%20aplicaci%C3%B3n%20de%20la%20Ley%201429%20de%202010,%20Cifras%20y%20estimaci%C3%B3n%20del%20Costo%20fiscal%20a%C3%B1o%20gravable%202011.pdf>>

⁴³ DIAN, ibíd., p, 11

Beneficio del 50% del impuesto de renta

Los contribuyentes que en el quinto (5°) o en el décimo (10°) año, según donde se ubique su domicilio fiscal, contados a partir del inicio de su actividad económica o de la renovación de la matrícula mercantil, que tengan ingresos inferiores a 1.000 UVT se les aplicaba en el sexto (6) o undécimo (11) año el 50% de la tarifa general del impuesto de renta en los casos de las personas jurídicas o de la tarifa marginal en el caso de las personas naturales (el impuesto se liquidará de acuerdo con el procedimiento descrito en el numeral 2.1.2.)⁴⁴

Beneficio en los regímenes de Retención en la fuente y renta presuntiva

Los contribuyentes que se acogían al beneficio de la progresividad en el pago del impuesto de renta que cumplieran con los requisitos y condiciones exigidas no fueron sujetos pasivos de la retención en la fuente ni tampoco estuvieron sometidos al sistema de renta presuntiva por el término de cinco (5) años, salvo aquellas empresas cuyo domicilio se encontraba en los departamentos de Amazonas, Guainía y Vaupés en donde el beneficio será por diez (10) años; una vez finalizados los plazos descritos, a partir del siguiente año se aplicarán plenamente los regímenes de retención en la fuente y de renta presuntiva.⁴⁵

Requisitos

Para acceder a este beneficio los contribuyentes debían presentar ante el agente retenedor la prueba de que es una pequeña nueva empresa o pequeña empresa preexistente; para el efecto el representante legal de la persona jurídica o el contribuyente persona natural expedía una certificación en la que conste que ostenta la calidad de beneficiario de la Ley 1429 y adjuntará certificado de la Cámara de Comercio donde se compruebe la fecha de inicio de actividades y/o copia del RUT.⁴⁶

Con relación a los requisitos necesarios para acceder a los incentivos otorgados con la generación de empleo de grupos vulnerables se debe tener en cuenta lo siguiente:

⁴⁴ DIAN, ibíd., p, 12

⁴⁵ DIAN, ibíd., p, 12

⁴⁶ DIAN, ibíd., p, 12

- Que los nuevos empleados al momento del inicio del contrato de trabajo sean menores de veintiocho (28) años. La vinculación no puede ser para reemplazar personal contratado con anterioridad y el beneficio no puede superar los dos años por empleado; estos nuevos empleos deben ser cabeza de familia de los niveles 1 y 2 del Sisbén.
- Nuevos empleos ocupados para poblaciones en situaciones de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad, siempre que estén debidamente certificados por la autoridad competente. No son considerados nuevos empleos aquellos que surgen luego de la fusión de empresas. Este beneficio no podrá exceder de tres (3) años por empleado.
- Vinculación laboral a mujeres que al momento del inicio del contrato de trabajo sean mayores de cuarenta (40) años y que durante los últimos doce (12) meses hayan estado sin contrato de trabajo y el beneficio no puede superar los dos años por empleada. La vinculación no puede ser para reemplazar personal contratado con anterioridad

Y, por último, los requisitos necesarios para acceder al descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina en relación a los trabajadores de bajos ingresos es el siguiente:

- Vinculación laboral de nuevos empleados que devenguen menos de 1.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes. El beneficio no podrá exceder de dos (2) años por empleado.⁴⁷

⁴⁷ Ley 1429 de 2010, http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

4.2. BENEFICIOS Y OPORTUNIDAD AL FORMALIZARSE MEDIANTE LA LEY 1429 DE 2010 – AHORRO DE PAGOS PARAFISCALES:

En primera instancia se definen los pagos parafiscales de la siguiente manera:

“Son una contribución obligatoria que algunas empresas y empleador deben realizar al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, por cada empleado que tenga”. Las tarifas que se aplican son:

Aporte.	Porcentaje.
Cajas de compensación.	4%
ICBF.	3%
SENA.	2%

Además, es importante resaltar que están obligados a realizar los aportes parafiscales que correspondan todos los empleadores que tengan por lo menos un empleado vinculado con un contrato de trabajo en cualquiera de sus formas.

Hay empleadores que no deben pagar algunos aportes parafiscales por ciertos trabajadores, y están contenidos en el artículo 114-1 del estatuto tributario que podemos resumir de la siguiente forma:

Concepto	Obligado	Por qué trabajadores
Cajas de compensación.	Si	Por todos.
ICBF	Si (Parcialmente)	Por aquellos que tengan un sueldo igual o superior a 10 salarios mínimos.
SENA	Si (Parcialmente)	Por aquellos que tengan un sueldo igual o superior a 10 salarios mínimos.

El pago de parafiscales puede ser una suma representativamente alta dentro de los gastos mensuales, debe pagarse y causarse (contabilizarse) dentro de todas las organizaciones formales por contratar a un empleado. Por tal razón, la Ley 1429 abarcó dentro de sus beneficios ahorros temporales (periodo de adaptación económica) a dichos pagos. Para mayor comprensión, se expone el siguiente ejemplo:

Si una pequeña empresa inició su actividad a principios de 2011 y contrató una persona con un sueldo de un salario mínimo y la mantiene durante 5 años, al quinto año se ahorró unos \$2.465.530 pesos por esa persona. Este ahorro acumulado es en comparación a lo que tuvo que pagar una empresa que no obtuvo esos beneficios. Y si el salario que devenga el empleado es mayor, el ahorro en parafiscales también lo será. En este ejemplo se asume que el salario mínimo de 2011 (que equivalía a 535.600 pesos mensuales) aumentó un 3% en los siguientes cuatro años y que la persona trabaja los 12 meses de cada uno de los 5 años.

Tabla 7 Ahorro Ley 1429 datos año 2011

Datos básicos						
* Para un empleado con pago de un salario mínimo de 2011						
* Salario mínimo legal mensual de 2011				-\$535.600		
* Meses trabajados por el empleado al año				-12		
* Se asume que el salario aumenta 3% anual						
AÑO (de inicio actividad empresa)	1	2	3	4	5	6
Pago anual empresa sin beneficio (\$)	674.856	695.102	715.955	737.433	759.556	782.343
Pago anual pequeña empresa con beneficios Ley 1429 (\$)	0	0	178.989	368.717	569.667	782.343
Ahorro anual empresa beneficiaria (\$)	674.856	695.102	536.966	368.717	189.889	0
Ahorro acumulado (\$)	674.856	1.369.958	1.906.924	2.275.640	2.465.530	2.465.530

Fuente: ABC Ley 1429 de 2010

Requisitos Generales para gozar del beneficio⁴⁸

- Que los aportes hayan sido efectiva y oportunamente pagados.
- Que el contribuyente empleador incremente el número de empleados con relación al número que cotizaban a diciembre del año inmediatamente anterior.
- Que el contribuyente empleador incremente el valor total de la nómina (la suma de los ingresos base de cotización de todos sus empleados) con relación al valor de

⁴⁸ Artículo 11 Decreto 4910 de 2011

dicha nómina del mes de diciembre del año gravable inmediatamente anterior al que se va a solicitar el correspondiente descuento tributario.

- El valor de los descuentos tributarios no puede, en ningún caso, exceder el impuesto básico de renta.

Otras Generalidades⁴⁹

- No pueden ser beneficiarios las Cooperativas de trabajo asociado respecto de sus asociados.
- Los valores solicitados no pueden declararse como costo o deducción.
- Se entiende por empleados nuevos los que figuren por primera vez en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes PILA.
- No proceden los beneficios si los empleados nuevos se contratan para reemplazar trabajadores antiguos.
- Si un empleado cumple más de una de las condiciones que generan el beneficio, no se acumulan los beneficios.
- No se admiten como nuevos empleos los que se generan con ocasión de la fusión de dos o más empresas.
- Los valores solicitados como descuento tributario no pueden ser declarados como costo o gasto.
- Las NPE solo pueden gozar de este beneficio a partir del año gravable siguiente al de su existencia.

⁴⁹ DIAN, ibíd., p, 14

4.3 BENEFICIOS Y OPORTUNIDAD AL FORMALIZARSE MEDIANTE LA LEY 1429 DE 2010 – ELIMINACIÓN DE TRÁMITES:

La Ley 1429 expande sus beneficios a la eliminación de ciertos trámites legales, suprimiendo la diligencia que los empresarios realizaban ante el Ministerio de la Protección Social. La cual consiste en:

El reglamento interno de trabajo es adoptado por la empresa, la cual lo debe publicar en dos lugares distintos y en las sucursales, según sea el caso. Una vez publicado, los trabajadores o la organización sindical si la hubiere, podrán dentro de los 15 días siguientes solicitar al empleador los ajustes que considere necesarios, cuando las cláusulas no estén de acuerdo con la ley. De no existir acuerdo entre las partes, esta situación debe ser puesta en conocimiento de la Dirección Territorial correspondiente, para que se comisione a un inspector de trabajo e inicie la investigación administrativo laboral de ser necesario.

De acuerdo con los artículos 18 y 19 de la Ley 1429, el Ministerio de la Protección Social únicamente interviene cuando el empleador modifique las condiciones inicialmente pactadas en el préstamo y a solicitud del trabajador. El inspector de trabajo adelantará la investigación administrativa laboral para ordenar al empleador el cumplimiento de lo inicialmente pactado y de no acatar lo dispuesto por el Inspector, se le aplicarán las sanciones previstas en la Ley.⁵⁰

Con la derogatoria de los artículos 90, 91, 92 y 93 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa no requiere la autorización del Ministerio de la Protección Social para contratar trabajos a domicilio.

Con la Ley 1429, las funciones asignadas al Ministerio de la Protección Social desaparecen y quedan a cargo de la alcaldía del domicilio principal de la asociación de

⁵⁰ Ibid., p, 38

pensionados. Por lo tanto, será competencia de las alcaldías del domicilio principal de la organización de pensionados los siguientes trámites:⁵¹

- ✓ Aprobación de estatutos de organizaciones de pensionados y de sus reformas.
- ✓ Reconocimiento de personería jurídica de organizaciones de pensionados de primer grado.
- ✓ Reconocimiento de la personería jurídica de organizaciones de pensionados de segundo y tercer grado.
- ✓ Registro de junta directiva, de cambio total o parcial de organizaciones de pensionados.
- ✓ Expedición de certificado de representación legal de organizaciones de pensionados.
- ✓ Cancelación de la personería jurídica de organizaciones de pensionados.

Para todos los efectos que en el Decreto Reglamentario 1654 de 1985 se haga alusión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ahora se entiende como la Alcaldía del domicilio principal de la asociación de pensionados⁵²

- **Simplificación de trámites obligatorios para la formalización de empresas.**

De acuerdo con el título IV capítulo 1 art 17 y ss., se establecen los siguientes elementos:

ARTICULO	CONCEPTO
Artículo 17. Objeciones al reglamento de trabajo	Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores
Artículo 18. Descuentos prohibidos.	Modifícase el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 149. Descuentos prohibidos. 1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador
Artículo 19. Trámite de los préstamos	Modifícase el artículo 151 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 151. Trámite de los préstamos. El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones,

⁵¹ Ibíd., p, 40

⁵² Ibíd., p, 41

ARTICULO	CONCEPTO
	retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.
Artículo 20. Compensación en dinero de las vacaciones	Modificase el numeral 1 del artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 189. Compensación en dinero de las vacaciones. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones".
Artículo 21. Financiación de viviendas	Modificase el numeral 3 del artículo 256 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 256. Financiación de viviendas. 3. Los préstamos, anticipos y pagos a que se refieren los numerales anteriores se aprobarán y pagarán directamente por el empleador cuando el trabajador pertenezca al régimen tradicional de cesantías, y por los fondos cuando el trabajador pertenezca al régimen de cesantía previsto en la Ley 50 de 1990 y la Ley 91 de 1989, que hace referencia al Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio, previa solicitud por escrito del trabajador, demostrando además, que estas van a ser invertidas para los fines indicados en dichos numerales.
Artículo 22. Publicación reglamento de trabajo	Una vez cumplida la obligación del artículo 12, el empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

Fuente: Ley 1429 de 2010 ABC

Realizando un análisis de la Ley 1429 de 2010 con un enfoque hacia las microempresas, se logró determinar que ésta articula varios ejes que estuvieron encaminados a fortalecer y formalizar dicha población empresarial a través de incentivos, simplificación de trámites y programas (como, por ejemplo: INNpulsa Empodera, mencionado anteriormente) que redundan en beneficio tanto de los microempresarios consolidados como los futuros emprendedores. Metodológicamente la sistematización de la norma se apoyó en los acápites del ABC de la Ley 1429 de 2010. La figura 6 Resume los conceptos básicos de la misma de la siguiente forma:

Figura 6: Beneficios y requisitos para microempresas según Ley 1429 de 2010

Beneficios	Requisitos
• Descuentos en parafiscales • Beneficios en aportes de nómina • Beneficios en pequeñas empresas con descuentos en registro mercantil • Beneficios Pequeñas empresas con pago progresivo de Imporenta • Eliminación de trámites.	• Presentar ante el agente retenedor la prueba de que es una pequeña nueva empresa o pequeña empresa preexistente • Aumento de los numeros de empleados contratados • Incremento del valor de la nomina (suma de ingresos base de cotizacion) • Estar inscrita en la cámara de comercio • la empresa debía obtener el registro mercantil • Inscripción en el RUT en la cámara de comercio de la jurisdicción donde va a operar

Fuente: Elaboración propia.

5. ESTRUCTURA INTERNA DE LAS MICROEMPRESAS DEL SECTOR DE ALIMENTOS.

A partir de las consideraciones expuestas en capítulos anteriores, es posible afirmar que las empresas demandan de una estructura organizacional que les permita atender las exigencias del entorno interno y externo. Por tal razón, y siguiendo el criterio de Valledor, se definen las estructuras organizacionales como diferentes patrones de diseño para organizar una empresa, con el fin de cumplir las metas propuestas y lograr el objetivo deseado.

Cada estructura interna es única y personalizada a múltiples criterios propios de la organización; como ejemplo se puede mencionar el tamaño, la edad, el sistema de producción, entre otros aspectos que varían entre empresas. Además de lo anterior, se debe evidenciar la relación de la organización con su entorno externo y para fines propios de la investigación, específicamente el entorno jurídico, basado en la Ley 1429 del 2010. Bajo este contexto, a continuación, se presenta la caracterización de la estructura interna de las empresas analizadas, así:

- Restaurante TGB The Golden Burguer,
- Expendio de Carnes Cartama,
- La Quesera Buga.

El enfoque del trabajo de campo consistió en la caracterización de la estructura interna de las organizaciones objeto de estudio, delimitando sus áreas de trabajo y estructuración organizacional; posteriormente se realizó una medición de la capacidad que cada empresa tenía según su estructura interna para satisfacer los requisitos de la Ley 1429 del 2010 y acogerse, mediante una encuesta practicada directamente a las personas del área administrativa, que resumía los requisitos mínimos obligatorios para acogerse a la Ley 1429; cada punto se resumió o concretó en una respuesta de SI o NO, y posteriormente se completa dicha respuesta con una explicación más amplia.

El trabajo de campo inició a partir de febrero del 2020, tiempo durante el cual se realizó un proceso de socialización y contextualización de la investigación a cada una de las empresas encuestadas. Para este año, el país atravesó un estado de emergencia sanitario ocasionado por la pandemia del COVID-19, situación que llevó a un confinamiento obligatorio que impedía la interacción social, razón por la cual las encuestas y contactos se realizaron de forma virtual, tomando un periodo de cuatro meses de ejecución (febrero, marzo, abril y mayo), adicionalmente la sistematización de la información para la adaptación de la investigación terminó durante el mes de junio del 2020.

5.1 EMPRESA RESTAURANTE TGB THE GOLDEN BURGUER.

TGB es una empresa de comida rápida ubicada en la Calle 4, Carrera 5 Sur Esquina, Guadalajara de Buga, cuya existencia se da desde el año 2016 y legalmente constituida en el año 2019, consta con un origen familiar, al ser creada por dos hermanos que con el pasar del tiempo han ido delimitando con mayor claridad la estructura interna de la empresa y han diversificado su menú. Fue elegida para la investigación por formar parte del sector central del trabajo de grado.

La encuesta (ANEXO) efectuada a esta organización se realizó directamente al administrador del lugar y propietario Carlos Alberto Arroyave Valencia, obteniendo el siguiente resultado expuesto en la tabla 8:

Tabla 8 Estructura interna TGB

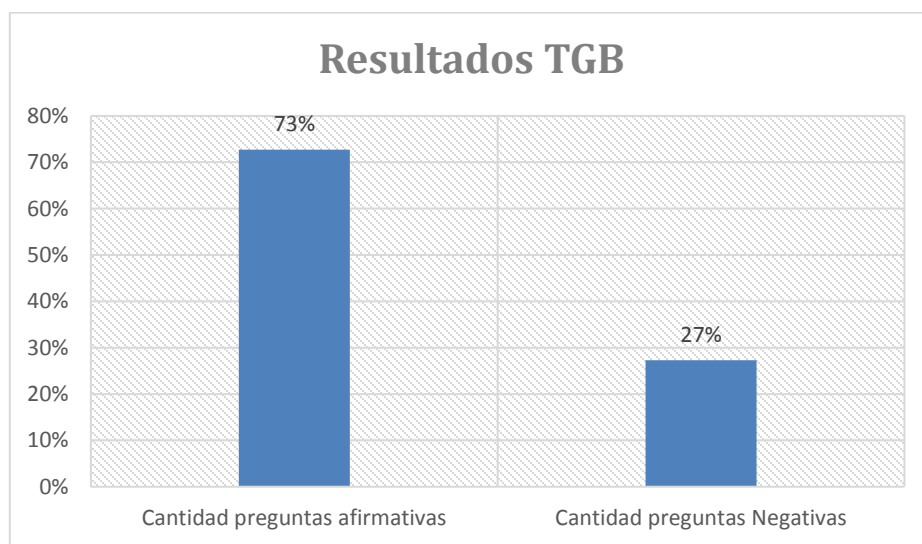
ESTRUCTURA INTERNA	
DEPARTAMENTALIZACIÓN	
TGB cuenta con una pequeña estructura basada en la departamentalización, por tal razón se divide en: -Área de mesas (Lugar donde se atiende a los clientes) dicha área se encuentra conformada por una recepción inicial, el cual presenta la primera atención a los clientes en el primer piso y los dirige al segundo piso donde pueden ubicarse con comodidad. -Área de preparación: Esta área se encarga de poner en óptimas condiciones la materia prima y comprar todo lo requerido para los pedidos. -Área de producción: Realizan los pedidos dado el orden de llegada. Según lo anterior, la empresa cuenta con un manual de funciones que delimitan con claridad las responsabilidades y cargos de cada área.	
<pre> graph LR subgraph Central_Column [] direction TB A[Área Producción] B[Área preparación] C[Recepción] end D[Área Administrativa] --- Central_Column E[Área Contable] -.- D F[Área de mesas] --- C </pre>	
CONCLUSIÓN: La cantidad de áreas delimitadas en la empresa no son suficientes para garantizar el crecimiento estratégico de la misma o para garantizar la satisfacción del cliente, se requiere un departamento de compras, de mercadeo y estratégicos o gerencial; todo lo anterior permitirá focalizar de forma más central su visión y forma de crecimiento a largo plazo sumado con su nivel de satisfacción del cliente.	

Ley 1429 de 2010: La empresa tenía conocimiento de la existencia y contenido básico de la Ley 1429 de 2010			Cumple
Título	Condiciones específicas de la Ley para acogerse a ella	Condiciones de la empresa TGB	
I. Normas Generales	1. Tener una cantidad menor de 50 empleados	TBG tiene una nómina total de 4 empleados.	SI
	2. Activos fijos menores a 5.000 SMMLV	Según la información obtenida de la empresa, los activos fijos equivalen a 2 SMMLV.	SI
II. Incentivos para la formalización empresarial.	3. Estar registrada en cámara de comercio y/o certificado de inscripción en el RUT.	Se registró en el año 2019 y cuenta con Rut.	SI
	4. Cumplir con declaraciones tributarias y obligaciones laborales.	Actualmente la empresa realiza el pago de dichas obligaciones.	SI
III. Incentivos para la generación de empleo y formalización laboral en los Sectores rural y urbano.	5. Contar con personal que al momento del inicio del contrato de trabajo sean menores de 28 años y que sean cabeza de familia de los niveles 1 y 2 del Sisbén.	La empresa argumenta que realiza contrataciones frecuentemente a personas menores de 28 años.	SI
	6. Contar para los nuevos empleos con personal en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condiciones de discapacidad.	La empresa actualmente no realiza contrataciones de este tipo.	NO
	7. Contar con mujeres, que al momento del inicio del contrato de trabajo sean mayores de cuarenta (40) años y que durante los últimos doce (12) meses hayan estado sin contrato de trabajo.	Actualmente la empresa cuenta con personal mayor de 40 años.	SI
	8. Contar para los nuevos empleos con personal que devenguen menos de 1.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes.	La empresa afirma que todo el personal con el que cuenta devenga menos de 1.5 salarios mínimos mensuales.	SI
	9. No se consideran como empleos nuevos los que surgen luego de una fusión de empresas.	La empresa argumenta que no ha realizado fusiones con ninguna empresa.	SI

Ley 1429 de 2010: La empresa tenía conocimiento de la existencia y contenido básico de la Ley 1429 de 2010			Cumple
Título	Condiciones específicas de la Ley para acogerse a ella	Condiciones de la empresa TGB	
	10. Cotizar la seguridad social y aportes parafiscales de sus empleados de forma oportuna.	No realizan los aportes correspondientes a la seguridad social de sus trabajadores de forma oportuna	NO
	11. Aumentar el número de contrataciones	La empresa lleva laborando menos de 5 años, su postura en el mercado aun es incierta y su nivel de ventas inestable, esta situación le dificulta y elimina de las posibilidades temporales en vincular más empleados a su nómina. Incumpliendo así con este requisito.	NO

Fuente: Elaboración propia.

Grafica 1. Resultados Encuesta TGB



Fuente: Elaboración propia

Realizando el análisis de los resultados de la encuesta desarrollada a TGB, se pudo identificar un cumplimiento de 8 de los 11 requisitos puntuales, lo cual representa un 73% de la cantidad de preguntas afirmativas. Es importante mencionar que al evaluar cada

título fue posible determinar que el 100% de los requisitos del título I de normas generales, al igual que el título II, incentivos para la formalización empresarial, era factible su cumplimiento, pero el título III incentivos para la generación de empleo y formalización laboral en los sectores rural y urbano solo el 57% se podía implementar, generando de esta forma una debilidad importante para dar cumplimiento a la Ley 1429 de 2010, partiendo de que se requería un cumplimiento del 100% de los requisitos específicos; en este caso el pago oportuno de la seguridad social debía de cumplirse para poder seguir participando de los beneficios de progresividad.

De lo anterior se pueden concluir lo siguiente, la organización argumenta no tener interés en un crecimiento progresivo que permita la contratación de personal nuevo, afectado uno de los requisitos y las condiciones generales necesarias para acogerse a la norma y recibir los beneficios que otorgaba la Ley 1429 del 2010.

Adicionalmente, y de forma más detallada, los principales beneficios de la Ley, los cuales se encontraban consagrados en el Art 4, 5, 6 y 7, capítulo II “Progresividad”, representaban un ahorro económico en la etapa inicial de formalización, que tenía como requisito específico la inscripción al registro mercantil, para lo cual las empresas preexistentes a la fecha de entrada en vigencia de la ley, que no tuviesen dicho registro, tenían la oportunidad de obtenerlo en los 6 y hasta los 12 meses siguientes y lograban los beneficios; por ende y teniendo en cuenta la fecha de inscripción de TGB, la empresa no aplicaba, pues dichos beneficios de los artículos 5 y 7, tuvieron vigencia hasta diciembre 31 del año 2014 y el beneficio del artículo 4 tuvo vigencia hasta diciembre 31 de 2016, ya que fue derogado por el artículo 376 de la ley 1819 de 2016.

A pesar de lo anterior, la empresa TGB cuenta con la posibilidad de aplicar según la vigencia legal, a los beneficios consagrados en el Título III “Incentivos para la generación de empleo y formalización laboral en los sectores rural y urbano”, capítulo I “Incentivo para la generación de empleo de grupos vulnerables” del artículo 9 hasta el 12; capítulo II “Incentivo para la formalización laboral y generación de empleo para personas de bajos ingresos” del art 13, 14, 16. Título IV “Simplificación de trámites para facilitar la formalización”, exceptuando al art 23 Descongestión administrativa que fue considerado

inexequible. Todo lo anterior es posible, solo si la organización fortalece su estructura interna y cumple con los requisitos propios de cada beneficio.

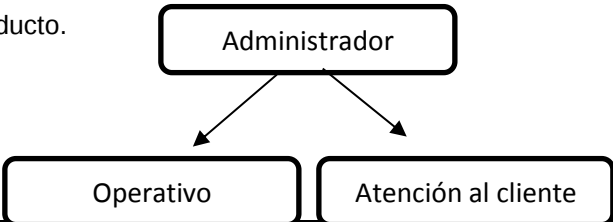
Se puede observar la simplicidad de la estructura, dejando aspectos importantes para cualquier organización fuera de su visión, como la planeación estratégica, toma de decisiones y otros conceptos. Todo ello, construyen factores que de forma indirecta limitan a una organización a cumplir con los requisitos solicitados por una Ley del gobierno, cuyo objetivo implícito es ayudar a empresas que se encuentran con bases organizacionales fuertes y claras, dada la redacción de sus requisitos.

5.2. EMPRESA EXPENDIO DE CARNES CARTAMA

Expendio de carnes Cartama es una empresa de comercio al por menor de carnes (incluye aves de corral) de productos cárnicos, pescados y productos de mar, en establecimientos especializados. Actividad Económica 4723.

Fue elegida para la investigación dado que, la carne de pollo es una de las proteínas más consumida por los colombianos ocupando el primer lugar, presentando cifras según FENAVI de 32.8 kg per cápita en el año 2017, la comercialización de pollo es un negocio que ha tenido un gran auge a nivel mundial. La encuesta (ANEXO) efectuada a esta organización se realizó directamente al administrador del lugar, obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 9 Estructura interna Expendio de carnes Cartama

ESTRUCTURA INTERNA	
LINEAL	
Expendio de carnes Cartama cuenta con una pequeña estructura basada en el concepto lineal, por tal razón se divide en:	
- Administrador: Encargado de todas las decisiones de la organización y se posiciona en la cabeza de la empresa - Operativo: En esta subdivisión se encargan de las compras, manejo de inventarios, procesamiento y cadena de Bioseguridad, sacrificio, desposte, enfriamiento. Además, incluye la atención al cliente y venta del producto.	
 <pre> graph TD A[Administrador] --> B[Operativo] A --> C[Atención al cliente] </pre>	

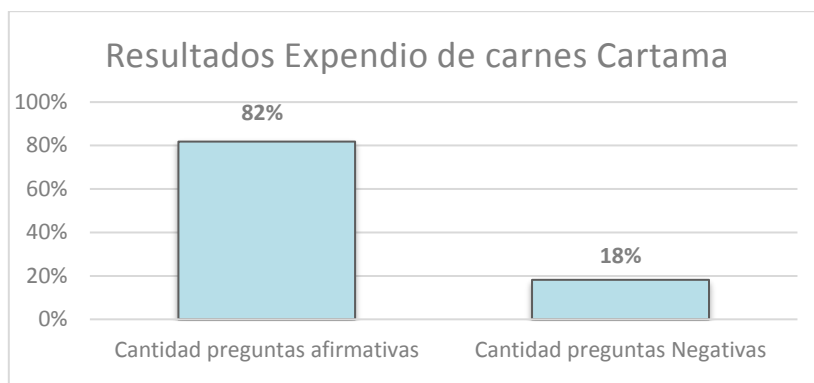
CONCLUSIÓN: La cantidad de subdivisiones son insuficientes para garantizar el crecimiento estratégico de la misma, se requiere una mayor segregación de funciones para mejorar la efectividad y tiempos en su producción y entrega al cliente; ya que el área operativa se está encargando de varias funciones que aunque son importantes para el desarrollo de la empresa le quitan tiempo a su proceso misional que es lo de tener producción constante y a la orden del pedido de los clientes.

Ley 1429 de 2010: La empresa tenía conocimiento de la existencia y contenido básico de la Ley 1429 de 2010			Cumple
Título	Condiciones específicas de la Ley para acogerse a ella	Condiciones de la empresa Distribuidora de Carnes Cartama	
I. Normas Generales	1. Tener una cantidad menor de 50 empleados	Expendio de carnes Cartama tiene un nomina un total de 7 empleados.	SI
	2. Activos fijos menores a 5.000 SMMLV	Según la información obtenida de la empresa, los activos fijos equivalen a un promedio de 10 SMMLV	SI
II. Incentivos para la formalización empresarial.	3. Estar registrada en cámara de comercio y/o certificado de inscripción en el RUT.	Se registró en el año 2015	SI
	4. Cumplir con declaraciones tributarias y obligaciones laborales.	Actualmente la empresa realiza el pago de dichas obligaciones.	SI
III. Incentivos para la generación de empleo y formalización laboral en los	5. Contar con personal que al momento del inicio del contrato de trabajo sean menores de 28 años y que sean cabeza de familia de los niveles 1 y 2 del Sisbén.	La empresa argumenta que realiza contrataciones frecuentemente a personas menores de 28 años.	SI
	6. Contar para los nuevos empleos con personal en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condiciones de discapacidad.	La empresa declara que hasta el momento no ha realizado contrataciones de este tipo.	NO

Ley 1429 de 2010: La empresa tenía conocimiento de la existencia y contenido básico de la Ley 1429 de 2010			Cumple
Título	Condiciones específicas de la Ley para acogerse a ella	Condiciones de la empresa Distribuidora de Carnes Cartama	
Sectores rural y urbano.	7. Contar con mujeres, que al momento del inicio del contrato de trabajo sean mayores de cuarenta (40) años y que durante los últimos doce (12) meses hayan estado sin contrato de trabajo.	La empresa determina que realiza contrataciones a mujeres mayores de cuarenta años.	SI
	8. Contar para los nuevos empleos con personal que devenguen menos de 1.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes.	La empresa afirma que todo el personal con el que cuenta devenga menos de 1.5 salarios mínimos mensuales.	SI
	9. No se consideran como empleos nuevos los que surgen luego de una fusión de empresas.	Se identifica que la empresa no ha realizado fusiones con ninguna empresa.	SI
	10. Cotizar la seguridad social y aportes parafiscales de sus empleados de forma oportuna.	Si realiza los pagos únicos de la seguridad social, tales como salud y pensión	SI
	11. Aumentar el número de contrataciones	La empresa afirma que, según su demanda, volumen de ingresos y relación de gastos fijos no consideran ni necesario ni posible el aumento de empleados en su nómina en un mediano plazo.	NO

Fuente: Elaboración propia.

Grafica 2 Resultados Encuesta Expendio de carnes Cartama.



Fuente: *Elaboración propia*

Realizando el análisis de los resultados de la encuesta desarrollada a *Cartama*, se pudo identificar un cumplimiento de 9 de los 11 los requisitos puntuales, lo cual representa un 82% de la cantidad de preguntas afirmativas. Es importante mencionar que al evaluar cada título fue posible determinar que el 100% de los requisitos del título I de normas generales, al igual que el título II, incentivos para la formalización empresarial, era factible su cumplimiento, pero el título III incentivos para la generación de empleo y formalización laboral en los Sectores rural y urbano el 71% se podía implementar.

De lo anterior se puede concluir lo siguiente, la estructura interna de esta organización no cumplía las condiciones necesarias para acogerse a la norma y recibir todos los beneficios que otorgaba la Ley 1429 del 2010, además dada su fecha de constitución, podía aplicar únicamente a los siguientes beneficios:

- Progresividad del impuesto de renta planteado en el Titulo II, Capitulo II, Art 4
- Simplificación de trámites del Título IV, capítulo I “Simplificación tramites laborales” (desde el articulo 17 hasta el 22, puesto el Art 23 fue considerado inexecutable en Sentencia C-292-12 de 18 de abril de 2012), capítulo II “Simplificación tramites comerciales”, desde el articulo 24 hasta el 45 y finalmente el capítulo III “Simplificación otros trámites” desde el articulo 45 hasta el 50.

5.3. EMPRESA LA QUESERA BUGA

La Quesera Buga, es una empresa cuyo objeto social es el comercio al por menor de leche, productos lácteos y huevos, en establecimientos especializados. Actividad Económica 4722. Fue elegida para la investigación dado que leche y los productos

lácteos ocupan un papel importante en la canasta familiar, destacando en la cadena alimentaria del municipio Guadalajara de Buga. La encuesta (ANEXO) efectuada a esta organización se realizó directamente a la administradora Jennyffer Yuranny González Soto, obteniendo el siguiente resultado expresado en la tabla 10:

Tabla 10 Estructura interna Quesera Buga

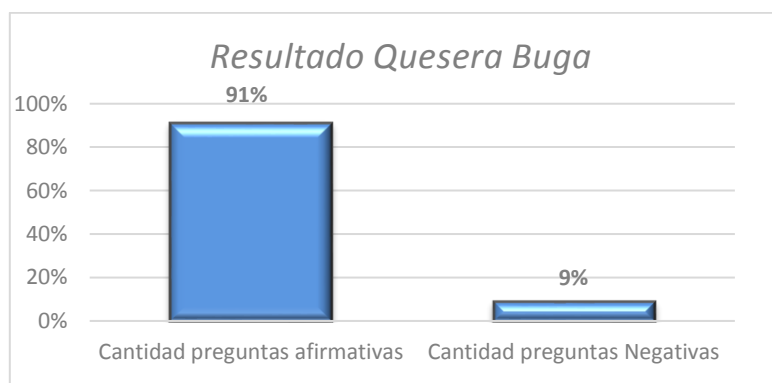
ESTRUCTURA INTERNA	
DEPARTAMENTALIZACIÓN	
Quesera Buga, cuenta con una pequeña estructura basada en el concepto departamentalización de sus procesos y áreas laborales, por tal razón se divide en: - Área de venta: Esta área de la empresa es aquella que establece contacto directo con el cliente al recibir y despachar los pedidos. - Área Compras: Es un área fundamental al ser aquella que abastece de materia prima a la organización, clasifica su calidad y relación con el precio. Realizan tres compras semanales de forma usual y coordinada. - Área administrativa: Es la encarga de tomar decisiones administrativas, de inversión o funcionamiento diario. - Área de producción: Recibe la materia prima del área de compras, la procesa cumpliendo con los requisitos de bioseguridad. Su estado de terminación varía según el pedido del cliente o condiciones del producto.	
Área Administrativa Área Compras Área Ventas Área Producción	
CONCLUSIÓN: Requiere un mayor énfasis en el área administrativa, desarrollar de forma más estructurada la visión estratégica, y objetivos a largo plazo, de lo contrario la organización corre el riesgo de caer en una monotonía operativa que no ampliara sus horizontes a largo plazo, es decir, a pesar de que el empresario y/o gerente tiene la posibilidad de crecer más, se está enfocando solo en el ámbito operativo y está postergando procesos importantes del área administrativa.	

Ley 1429 de 2010: La empresa tenía conocimiento de la existencia y contenido básico de la Ley 1429 de 2010			Cumple
Título	Condiciones específicas de la Ley para acogerse a ella	Condiciones de la empresa Quesera de Buga	
I. Normas Generales	1. Tener una cantidad menor de 50 empleados	Cuentan actualmente con de 8 empleados	SI
	2. Activos fijos menores a 5.000 SMMLV	Sus activos fijos se encuentran valorados en 6 SMMLV	SI
II. Incentivos para la formalización empresarial.	3. Estar registrada en cámara de comercio y/o certificado de inscripción en el RUT.	Si, la empresa decidió formalizar su existencia desde el primer momento de creación y exposición al mercado.	SI
	4. Cumplir con declaraciones tributarias y obligaciones laborales.	Actualmente la empresa realiza el pago de dichas obligaciones.	SI
III. Incentivos para la generación de empleo y formalización laboral en los Sectores rural y urbano.	5. Contar con personal que al momento del inicio del contrato de trabajo sean menores de 28 años y que sean cabeza de familia de los niveles 1 y 2 del Sisbén.	La empresa argumenta que realiza contrataciones frecuentemente a personas menores de 28 años.	SI
	6. Contar para los nuevos empleos con personal en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condiciones de discapacidad.	La empresa declara que hasta el momento no ha realizado contrataciones de este tipo.	NO
	7. Contar con mujeres, que al momento del inicio del contrato de trabajo sean mayores de cuarenta (40) años y que durante los últimos doce (12) meses hayan estado sin contrato de trabajo.	La empresa determina que realiza contrataciones a mujeres mayores de cuarenta años.	SI
	8. Contar para los nuevos empleos con personal que devenguen menos de 1.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes.	La empresa afirma que todo el personal con el que cuenta devenga menos de 1.5 salarios mínimos mensuales.	SI
	9. No se consideran como empleos nuevos los que surgen luego de una fusión de empresas.	Se identifica que la empresa no ha realizado fusiones con ninguna empresa.	SI

Ley 1429 de 2010: La empresa tenía conocimiento de la existencia y contenido básico de la Ley 1429 de 2010			Cumple
Título	Condiciones específicas de la Ley para acogerse a ella	Condiciones de la empresa Quesera de Buga	
	10. Cotizar la seguridad social y aportes parafiscales de sus empleados de forma oportuna.	Si realiza los pagos únicos de la seguridad social, tales como salud y pensión	SI
	11. Aumentar el número de contrataciones	La demanda de sus productos genera la posibilidad de contratar más empleados, y contemplan dicha posibilidad.	SI

Fuente: Elaboración propia

Grafica 3 Resultados Encuesta Quesera Buga



Realizando el análisis de los resultados de la encuesta desarrollada a la Quesera Buga, se pudo identificar un cumplimiento de 10 de los 11 requisitos puntuales, lo cual representa un 91% de la cantidad de preguntas afirmativas. Es importante mencionar que al evaluar cada título fue posible determinar que el 100% de los requisitos del título I de normas generales, al igual que el título II, incentivos para la formalización empresarial, era factible su cumplimiento, el título III incentivos para la generación de empleo y formalización laboral en los Sectores rural y urbano cumplía con el 86%. Se debe tener en cuenta, que a pesar de que la Quesera Buga, no cumple con todos los requisitos puntuales establecidos en la encuesta, la empresa cuenta con una metodología de

contratación, la cual busca apoyar de forma representativa los grupos vulnerables, representado en el cumplimiento de tres de los cuatro requisitos establecidos:

1. Contar con personal que al momento del inicio del contrato de trabajo sean menores de 28 años y que sean cabeza de familia de los niveles 1 y 2 del Sisbén.
2. Contar con mujeres, que al momento del inicio del contrato de trabajo sean mayores de cuarenta (40) años y que durante los últimos doce (12) meses hayan estado sin contrato de trabajo.
3. Contar para los nuevos empleos con personal que devenguen menos de 1.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

De lo anterior se pueden mencionar que la empresa, gracias a la aplicación de dichos requisitos recibe todos los incentivos establecidos en la Ley 1429 de 2010, cumpliendo de esta forma con el perfil necesario para acogerse a la misma, gracias a que la estructura interna de esta organización permite el cumplimiento de las condiciones de la norma, la cual era rígida en expresar que debía cumplir con la totalidad de sus requisitos mínimos.

En este orden de ideas, es posible inferir que el objetivo principal de la Ley 1429 del 2010 abarcaba múltiples elementos que fortalecerían la economía colombiana a mediano y largo plazo, al enfocar su atención a las microempresas (empresas con mayor cantidad numérica en el país), pretendiendo con esto disminuir la tasa de desempleo, el nivel de informalidad y aumentando el número de contribuyentes empresariales; teniendo en cuenta el análisis de las tres microempresas dicho objetivo fue plasmado de forma aislada al contexto real de estas, situación que llevó a que los requisitos mínimos de cumplimiento fueron rígidos e inalcanzables para dos de las tres empresas objeto de estudio, ejemplificando en pequeña escala la poca eficiencia del beneficio de la Ley 1429 con respecto al desarrollo empresarial. Cabe resaltar que el empresario encuestado no le interesó verse beneficiado por esta ley, aún falta mayor cultura en el gremio con respecto a vincularse a este tipo de incentivos para crecer empresarialmente.

6. FACTORES QUE IMPIDEN EL CRECIMIENTO ESTRUCTURAL DE LAS ORGANIZACIONES FRENTE A LA EXPECTATIVA GUBERNAMENTAL

El presente capítulo enfocó su atención en delimitar mediante la sistematización, los factores estructurales de las tres microempresas objeto de estudio consideradas limitantes para el satisfactorio acoplamiento a los beneficios brindados por el gobierno. Dicha sistematización se realizará de la siguiente manera:

Diseño de una matriz DOFA para cada organización, que permitió visualizar su realidad empresarial. Dicha matriz abarcó los siguientes factores:

- Administrativos
- Operativos
- Cualificación del personal
- Contable y financiero

La matriz contó con una ponderación del 1 al 5, cuyo significado es:

Tabla 11 Ponderación Matriz DOFA:

Significado	Ponderación
Muy débil	1
Débil	2
Estable	3
Bueno	4
Excelente	5

Fuente: Elaboración propia.

6.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y DISEÑO DOFA DE LA EMPRESA RESTAURANTE TGB THE GOLDEN BURGUER.

Como se ha mencionado anteriormente RESTAURANTE TGB THE GOLDEN BURGUER. Es una organización dedicada al expendio a la mesa de comidas preparadas. Su estructura interna debe abarcar elementos de producción, ventas, estrategia y de

calidad. La sistematización de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas se realiza de la siguiente forma:

Tabla 12 Matriz DOFA – Restaurante TGB THE GOLDEN BURGUER

	Admón. - estratégico	P	Operativo	P	Cualificación profesional	P	Contable- financiero	P
Fortalezas	Conocen la importancia de la delimitación de áreas dentro de la empresa	2	Tiene un buen conocimiento de su proceso de producción	3	Cuentan con el conocimiento de la experiencia en el área, lo cual permite un dominio en aspectos que teóricamente son imperceptibles	3	Cuentan con una reciente adquisición de software contable en la nube; por ende, empiezan a visualizar la importancia del factor financiero y contable en sus operaciones	4
Debilidades	No tienen establecido un área determinada para la visión estratégica de la organización o la gestión administrativa de la misma	2	Hace falta mayor segregación de los procesos de producción, para evitar sobre cargas en las áreas existentes y por ende demoras con el cliente	2	La mayor parte de su personal no cuenta con una formación profesional en el área que desempeñan, por tal razón se limita la visión de la organización a largo plazo y la detección de sus errores o puntos débiles	2	El proceso por el momento se limita a los resultados obtenidos por el software, sin análisis o cierres contables apropiados	2
Oportunidad	Emplear la normativa del gobierno para fomentar el crecimiento de la organización, aprovechando la intención del plan de gobierno del momento,	3	Comparar frente a su mercado directo los diferentes procesos de preparación y mejorar constantemente los procesos actuales	3	Aprovechar la múltiple oferta del municipio de Guadalajara en programas de formación para sus empleados y administradores	1	Reconocer la múltiple oferta de servicios de asesoría que existe en el mercado, de tal forma que puedan ser orientados de forma eficiente	2

	Admón. - estratégico	P	Operativo	P	Cualificación profesional	P	Contable- financiero	P
	con el sector empresarial							
Amenazas	-Numerosos requisitos inflexibles para el acogimiento de las diversas normas del gobierno. -Cambios en el mercado a largo plazo que afecten sus ingresos y no sean detectados a tiempo	2	Falta capacitación constante en su personal de producción. Genera desventaja frente a la competencia	3	Empresas del mismo sector que son provenientes de grandes cadenas, que cuentan con una estructura interna y estudio solido frente a su competencia	1	El costo que este proceso puede representar, sumando a la falta de planeación de ventas pueden generar una disminución de sus ingresos o calidad de productos frente a su mercado	2
TOTAL	Débil	2	Estable	3	Débil	2	Estable	3

Fuente: Elaboración propia

Como se puede evidenciar en la matriz anterior, la empresa Restaurante TGB THE GOLDEN tiene una estructura interna catalogada como **débil** en aspectos administrativos-estratégicos y cualificación del personal, Adicionalmente es **Estable** en factores operativos, más factores contables. Esto permite puntualizar que su estructura no es compatible con los requisitos normalmente exigidos por los beneficios del gobierno, mediante Leyes de fomento empresarial y específicamente la Ley 1429 del 2010. Esta situación genera preocupación para la visión a largo plazo de la economía nacional, pues indica que la normatividad ofrecida por el gobierno no reconoce la verdadera estructura de las microempresas, por ende, sus objetivos de fomento y crecimiento no serán efectivamente productivos para todas las empresas que requieren incentivos y ayudas estatales.

6.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y DISEÑO DOFA DE LA EMPRESA

EXPENDIO DE CARNES CARTAMA

Para realizar una breve introducción de la generalidad de la empresa Expendio de Carnes CARTAMA, se afirma que es una empresa de comercio al por menor de carnes (incluye aves de corral) de productos cárnicos, pescados y productos de mar, en establecimientos especializados. Actividad Económica 4723. La estructura interna de la empresa, según razón social comprendería las siguientes áreas: producción, ventas, estrategia y de calidad. La sistematización de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas se realizó de la siguiente forma:

Tabla 13 Matriz DOFA – EXPENDIO DE CARNES CARTAMA

	Admón. - estratégico	P	Operativo	P	Cualificación profesional	P	Contable- financiero	P
Fortalezas	Son empresa con experiencia en el mercado, al contar con alrededor de 5 años funcionando, esto les brinda un conocimiento empírico de sus necesidades.	2	Tiene un buen conocimiento de su proceso de producción y se encuentra claramente definido	4	Cuentan con el conocimiento de la experiencia en el área, lo cual permite un dominio en aspectos que teóricamente son imperceptibles	3	No hay ninguna acción que pueda ser catalogada como una fortaleza	1
Debilidades	Carecen de una adecuada delimitación de sus áreas internas, sobrecargando las responsabilidades en únicamente dos áreas, sin responsables directos. Esta situación genera deficiencia en su proceso y un mayor margen de error.	2	Hace falta mayor segregación de los procesos de producción, y un aumento de contratación de personal para evitar sobrecargas en las labores de los trabajadores actuales	2	La mayor parte de su personal administrativo no cuenta con una formación profesional en el área que desempeñan, por tal razón se limita la visión de la organización a largo plazo y la detección de sus errores o puntos débiles	2	El reconcomiendo de la importancia de la contabilidad y control financiero es nulo en la organización, pues no cuentan con ningún software contables, análisis financiero o cierres contables. Todas sus operaciones son llevadas de forma manual y básica. Esto dificulta la	1

	Admón. - estratégico	P	Operativo	P	Cualificación profesional	P	Contable- financiero	P
							posibilidad de proyectar las operaciones de la empresa o conocer su verdadero rendimiento	
Oportunidad	Emplear la normativa del gobierno para fomentar el crecimiento de la organización, aprovechando la intención del plan de gobierno del momento, con el sector empresarial	2	Comparar frente a su mercado directo los diferentes procesos de preparación y mejorar constantemente los procesos actuales	3	Aprovechar la múltiple oferta del municipio de Guadalajara en programas de formación para sus administradores	3	Reconocer la múltiple oferta de servicios de asesoría que existe en el mercado, de tal forma que puedan ser orientados de forma eficiente	2
Amenazas	-Numerosos requisitos inflexibles para el acogimiento de las diversas normas del gobierno. -Cambios en el mercado a largo plazo que afecten sus ingresos y no sean detectados a tiempo	2	Falta capacitación constante en su personal de producción. Genera desventaja frente a la competencia	3	Empresas del mismo sector que son provenientes de grandes cadenas, que cuentan con una estructura interna y estudio sólido frente a su competencia	3	El costo que este proceso a corto plazo puede representar una desestabilidad de sus operaciones diarias, frente a sus competidores	2
TOTAL	Débil	2	Estable	3	Estable	3	Muy débil	1

Fuente: Elaboración propia

Como se puede evidenciar en la matriz anterior, la empresa Expendido de carnes Cártama tiene una estructura interna catalogada como **débil** en aspectos administrativos-estratégicos; **Estable** en aspectos Operativos y Cualificación del personal; y **Muy débil** en variables contables y financieros. Esto permite concluir lo siguiente: Primero, se

identifica que el motivo de su sostenimiento en el mercado a lo largo de los años se debe al conocimiento operativo de su razón social y posible calidad del producto, pero presentan una fuerte carencia de orientación y gestión administrativa, esto limita de forma representativa el crecimiento de la organización a largo plazo y la convierte en un blanco sumamente vulnerable ante cualquier cambio en el mercado. Por otro lado, que su estructura no es compatible con los requisitos normalmente exigidos por los beneficios del gobierno, mediante Leyes de fomento empresarial y específicamente la Ley 1429 del 2010. Esta situación genera preocupación para la visión a largo plazo de la economía nacional, pues indica que la normatividad ofrecida por el gobierno no reconoce la verdadera estructura de las microempresas, por ende, no resuelven realmente el problema de informalidad o cierre constante de las empresas.

6.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y DISEÑO DOFA DE LA EMPRESA LA QUESERA BUGA

Para realizar una breve introducción de la generalidad de la empresa La Quesera Buga, se afirma es una empresa cuyo objeto social es el comercio al por menor de leche, productos lácteos y huevos, en establecimientos especializados. Actividad Económica 4722. La estructura interna de la empresa, según razón social debe abarcar elementos de producción, ventas, estrategia y de calidad.

La sistematización de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas se realizó de la siguiente forma:

Tabla 14 Matriz DOFA – LA QUESERA BUGA

	Admón. - estratégico	P	Operativo	P	Cualificación profesional	P	Contable- financiero	P
Fortalezas	Son empresa con experiencia en el mercado, y control administrativo	4	Tiene un buen conocimiento de su proceso de producción y se encuentra claramente definido	4	Cuentan con el conocimiento de la experiencia en el área, adicionalmente cuenta con profesionales o	4	Cuenta con un departamento que realiza acciones contables y análisis básicos de sus cifras	4

	Admón. - estratégico	P	Operativo	P	Cualificación profesional	P	Contable- financiero	P
					técnicos en cada una de sus áreas			
Debilidades	Deben fomentar y diseñar con mayor estructura la gestión estratégica y visión a largo plazo de la empresa	3	El departamento requiere un mayor espacio, para generar un ambiente más ordenado y eficiente	3	Debe aumentar la retribución monetaria y los incentivos hacia su personal	3	Fortalecer la proyección financiera, tributaria y control de costos dentro de la organización	3
Oportunidades	Emplear la normativa del gobierno para fomentar el crecimiento de la organización, aprovechando la intención del plan de gobierno del momento, con el sector empresarial	3	Comparar frente a su mercado directo los diferentes procesos de preparación y mejorar constantemente los procesos actuales	3	Aprovechar la múltiple oferta del municipio de Guadalajara en programas de formación para continuar con el proceso de formación	3	Reconocer la múltiple oferta de servicios de asesoría que existe en el mercado, de tal forma que puedan ser orientados de forma eficiente	3
Amenazas	Competencia normal del mercado, sumado a los requisitos exigidos por el tratamiento de alimentos	4	Aumentar la capacitación constante en su personal.	3	Ofertas laborales mejor remuneradas en la competencia, que podría ocasionar pérdida del personal	2	La falta de análisis detallados en sus cifras contables puede ocasionar perdidas que la desestabilicen frente al mercado y no sean detectadas a tiempo	3
TOTAL	Bueno	4	Estable	3	Estable	3	Estable	3

Como se puede evidenciar en la matriz anterior, la empresa La Quesera Buga una estructura interna catalogada como **Buena** en aspectos administrativos-estratégicos; **Estable** en aspectos Operativos, Cualificación del personal y contables y financieros. Esto permite analizar lo siguiente: La estructura interna de la organización es compatible con los requisitos normalmente exigidos por los beneficios del gobierno, mediante Leyes de fomento empresarial y específicamente la Ley 1429 del 2010. Esta situación amplía

las posibilidades de crecimiento de la empresa en caso de decidir aprovechar los beneficios que el gobierno estipula para el fomento del desarrollo empresarial.

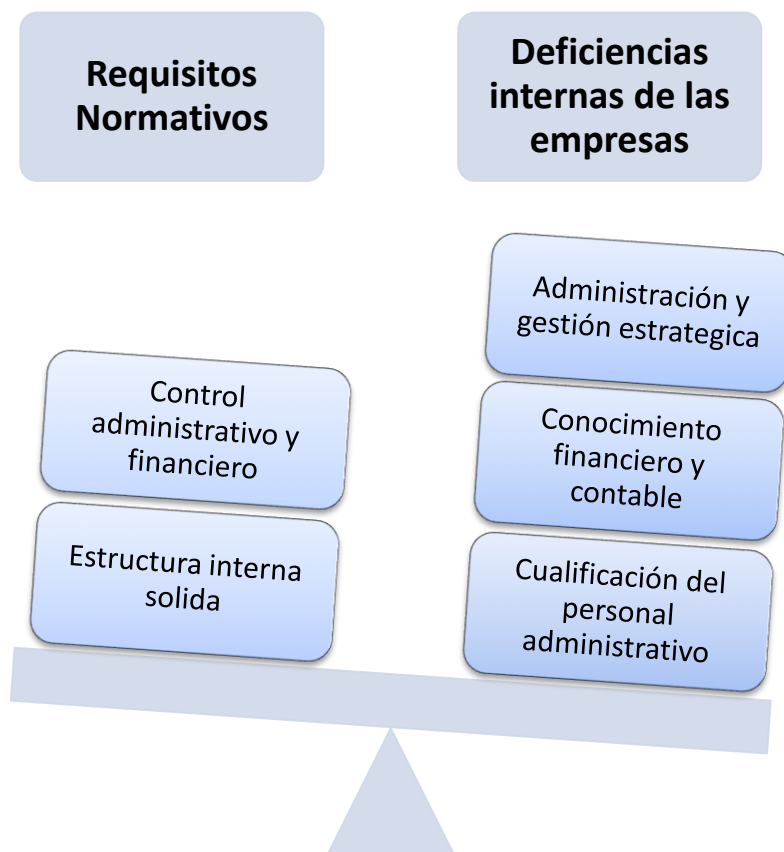
En síntesis, se prudente afirmar que los factores con mayor debilidad en las microempresas son:

- Administración y gestión estratégica
- Conocimiento financiero y contable
- Cualificación del personal administrativo

Por ello, múltiples microempresas se pierden de los diversos beneficios que ofrece el gobierno, es aquí donde se detecta que las medidas tomadas para mejorar el desarrollo empresarial son deficientes, requieren una integración transversal, que incluya el asesoramiento, ayuda financiera y planeación a cada microempresa. De lo contrario, muy pocas empresas podrán crecer y acogerse a las Leyes como la 1429 del 2010. Lo anterior se sustenta, en que de la muestra tomada para el estudio solo 1 de 3 microempresas cuentan medianamente con los mínimos requisitos de la norma. Los requisitos normativos en su común denominador giran en torno al control administrativo y financiero de una empresa, sumado a una estructura interna sólida y firmemente delimitada. Estos elementos van directamente relacionados con las deficiencias comunes de una microempresa, pues carecen de una estructura administrativa y estratégica, su conocimiento financiero y contable se limitan a las transacciones diarias, sin llegar a visualizar verdaderos análisis a largo plazo y por último un factor que funciona como una posible explicación de lo anterior, es el grado de empirismo de los administrados, al no contar con la preparación profesional idónea para el cargo.

La figura 7 se identifica las variables que limitan el crecimiento estructural frente a la propuesta del gobierno nacional.

Figura 7: Factores que impiden el crecimiento estructural de las organizaciones frente a la expectativa gubernamental



Fuente: *Elaboración propia*

CONCLUSIONES

A partir del análisis a los referentes conceptuales sobre la noción de empresa, se evidenció la inevitable realidad sistémica de las organizaciones, aspecto que implica conocer y reconocer su entorno externo y todas las variables que se le relacionan, una de ellas el entorno jurídico, entorno que establece su relación con la organización a partir de disposiciones normativas tanto de obligatorio cumplimiento o no, pero que en general inciden en el desarrollo a largo plazo de la organización. Este aspecto implica fortalecer la estructura interna de las microempresas, y con ello una participación más activa en los procesos de gestión de dos agentes claves al interior de la organización: el contador y el empresario, actores que requieren conocer los procesos internos y externos que conducen al desarrollo empresarial, por lo tanto deben constituirse en un apoyo transversal basado en la asesoría y acompañamiento, que conduzcan al aprovechamiento de los beneficios que las diferentes leyes disponen para el fomento empresarial.

De manera particular, la investigación se orientó en analizar La Ley 1429 del 2010, “Ley de Formalización y Generación de empleo” cuyo objetivo era fortalecer el desarrollo empresarial, ámbito al que pertenecen las empresas clasificadas como microempresas, las cuales ocupan un lugar importante en la economía del país dada su participación del 94% dentro del conjunto del parque empresarial colombiano.

La Ley objeto de estudio, articuló diversos elementos enfocados en fortalecer y formalizar a la población empresarial, su objetivo fue lograr esto mediante la creación de diversos incentivos, simplificación de trámites obligatorios y beneficios fiscales, de los cuales podría acogerse las diferentes unidades empresariales, restringiendo claramente beneficios concurrentes, aspecto definido en los artículos 12 y 14 “prohibición de acumulación de beneficios”.

Lo anterior se constituía como una ventaja para las microempresas por cuanto no estaban obligadas al cumplimiento del total de los requisitos establecidos en la norma para acceder a un beneficio en particular; es decir en primera instancia se puede afirmar que la Ley en mención abarcó un abanico de posibilidades para su acceso, teniendo un

carácter incluyente, dependiendo de este modo la acción de la gestión de las empresas para atemperar sus estructuras y poder acceder a algunos de los beneficios otorgados en la Ley.

Pese al carácter incluyente de la Ley en términos de acceso a beneficios, puede afirmarse que la estructura interna de las microempresas en general adolece de condiciones principalmente de carácter operativo y de gestión que deriva en limitaciones para el acceso a los beneficios por la Ley.

A partir de la caracterización realizada a la estructura interna de las tres empresas seleccionadas, se infiere que si bien es cierto a pesar de ser unidades económicas de carácter familiar y microempresas, acogerse a algunos de los beneficios era viable en la medida que su gestión hubiese orientado esfuerzos a cumplir alguno de los requisitos exigidos (teniendo en cuenta que no era necesario cumplir con todas las disposiciones establecidas en la Ley para obtener los beneficios); esfuerzos que requerían una mejora en los procesos operativos, de gestión y eficiencia financiera.

En consecuencia, acceder a los beneficios implicaba cumplir con requisitos que se encuentran ligados a múltiples factores externos e internos que debían ser analizados por parte de la administración con el apoyo del responsable de la información financiera, toda vez que incluía entre otros aspectos la formalización hasta la vinculación de personal con el consecuente aumento del valor de la nómina y requerimiento de flujo de tesorería.

En este orden de ideas, es importante resaltar que aquellos procesos con mayor debilidad en las microempresas son el área administrativa y de gestión estratégica, el área financiera y contable y de forma transversal la cualificación del personal administrativo y la gestión del responsable del área contable y financiera en cuanto a la socialización y concientización a la administración de la organización respecto a la importancia de conocer las disposiciones normativas y analizar la relación costo beneficio de su implementación.

Lo anterior se sustenta, en que las microempresas tomadas para el estudio a pesar de contar con por lo menos un requisito para acogerse a las disposiciones normativas de la Ley, por sí mismas abren la brecha entre las oportunidades de desarrollo empresarial ofrecidas por los programas de gobierno y su capacidad para acceder a las mismas. Esto por cuanto los requisitos normativos en su común denominador giran en torno al control administrativo y financiero de una empresa, sumado a una estructura interna sólida y organizada. Aspectos de los que adolecen un alto porcentaje de las empresas clasificadas como microempresas en general y las microempresas estudiadas de manera particular.

La debilidad mencionada anteriormente se extiende a un número importante de las microempresas vigentes a nivel nacional pese a que el estudio se limitó a tres empresas, dadas las debilidades estructurales de las organizaciones de esta naturaleza y que han sido ampliamente diagnosticadas por diferentes estudios, algunos de ellos referenciados en el estado del arte expuesto en los primeros capítulos de este trabajo.

En definitiva a partir de los resultados obtenidos a lo largo de los capítulos desarrollados una respuesta a la pregunta que dio origen al presente trabajo ¿Cuáles fueron los factores limitantes, desde el punto de vista de la estructura interna de las microempresas del sector de alimentos de Guadalajara de Buga, para no acogerse a la Ley 1429 de 2010?; está relacionada con las deficiencias comunes de una microempresa, pues carecen de una estructura administrativa y estratégica, (esta última se refiere a las acciones encaminadas a cumplir con la misión de las empresas), su conocimiento financiero y contable se limitan a las transacciones diarias, sin llegar a visualizar verdaderos análisis a largo plazo y por último un factor que funciona como una posible explicación de lo anterior, es el grado de empirismo de los administradores, al no contar con la preparación profesional idónea para el cargo, así como el limitado alcance que otorga el profesional contable a sus funciones en su ejercicio profesional.

RECOMENDACIONES

El Gobierno Nacional debe difundir ampliamente Leyes como la Ley 1429 de 2010 exponiendo los beneficios de la aplicación de la misma y cerciorándose que esta información llegue al foco específico de la población en desarrollo empresarial; trabajando de la mano con agremiaciones como las Cámaras de Comercio de cada jurisdicción, los Centros de Atención Empresarial – CAE y las Alcaldías Municipales que faciliten y apoyen los procedimientos para hacer negocios, específicamente para creación de nuevas empresas a través de la reducción de trámites y el acompañamiento en los mismos para evitar debilidades estructurales, es decir, establecer estrategias entre Estado, empresa y Universidad donde se sensibilice al empresariado para que conozcan las disposiciones de fortalecimiento empresarial.

Adicionalmente, los gestores de las pequeñas empresas deben entender que el desarrollo empresarial no está asociado únicamente a instalarse en un mercado si no que implica también establecer estrategias para fortalecer sus estructuras tanto administrativas como operativas aprovechando así, los beneficios brindados por el gobierno mediante leyes de crecimiento empresarial tal como lo es la Ley 1429 de 2010.

Los organismos como cámaras de comercio y universidades tienen la posibilidad de establecer procesos de capacitación y acompañamiento a las microempresas que deseen formalizarse, simplificando los tramites y procesos para finalizar con éxito la transición hacia la formalidad y custodiar por la viabilidad económica y financiera a largo plazo de estas empresas, donde con la implementación de la contabilidad se vea reflejada en la buena estructuración interna y en el buen funcionamiento de la misma, de tal forma que estas unidades productivas se beneficien de la organización y control que permiten los informes contables para el mejoramiento de la toma de decisiones y por ende, en la aplicación de normativas existentes que contribuyan de buena manera en el sostenimiento y progreso de la misma.

Es importante que desde la Universidad del Valle en los procesos de formación desde el punto de vista del área tributaria se haga énfasis en analizar como el contador público también debe de estar atento a este tipo de normatividades, en este caso la ley 1429 de 2010. Se considera interesante abarcar el estudio para una muestra más amplia, con una metodología similar, que compare la realidad de las empresas frente a lo esperado por las Leyes de crecimiento empresarial del gobierno Colombiano; muestra que abarque distintas regiones del país, para así verificar que las condiciones en términos nacionales son similares o si por el contrario, se presentan mayor falencias o mejores estructuras empresariales según la ubicación de la empresa en Colombia. Estudiando de forma transversal a lo anterior, la economía, cultura y comportamiento social de las personas que habitan según su ubicación geográfica en el país, este análisis le brindaría a la investigación una mayor calidad de detalle y fundamento a lo concluido

BIBLIOGRAFÍA

Alava, S. N. (05 de marzo de 2016). Entorno externo de la organización. Obtenido de http://horarioscentros.uned.es/archivos_publicos/qdocente_planes/733482/ejemplosanalisisambiente.pdf

BURBANO VALLEJO, Edy Lorena; GONZÁLEZ CABO, Verena y MORENO, Eugenio. La competitividad como elemento esencial para el desarrollo de las regiones. Una mirada al Valle del Cauca. En: Revista Gestión y Desarrollo [revista académica en línea], vol. 52 (2012). [Consultado el 10 de julio de 2019]. Disponible en <https://www.usbcali.edu.co/sites/default/files/2_competitividadvalle.pdf>

Camaño Vega, R. J. (2014). Impacto de los beneficios promovidos por la ley de formalización empresarial y laboral en Colombia. Obtenido de <http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/1442/1/Trabajo%20de%20Grado%20-%20IMPACTO%20DE%20BENEFICIOS%20LEY%20DE%20FORMALIZACION%20-%20Ronald%20Cama%C3%B1o%20V.pdf>

¹CÁMARA DE COMERCIO DE BUGA. Estudio socioeconómico de la zona Buga y área jurisdicción [informe en línea]. 2019. [Consultado el 8 de agosto de 2019]. Disponible en <https://www.ccbuga.org.co/sites/default/files/biblioteca/estudio_socioeconomico_de_la_zona_2018.pdf> p. 89

Carolina Barrios Villa y Belén López Moreno; Diseño de un modelo de estructura organizacional para Pymes del sector alimentarios; 2007; Trabajo de grado de la Fundación Universidad del Norte.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1429. (29 de diciembre de 2010). Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo. Diario oficial. Bogotá, D.C., 2010. no. 47.937. p. 1-22

Urna de cristal. (10 de noviembre de 2018). ¿Tienes una idea de negocio? El Gobierno Nacional te ayuda a volverla realidad. Obtenido de

<https://www.urnadecristal.gov.co/gestion-gobierno/tienes-una-idea-de-negocio-gobierno-nacional-te-ayuda-a-volverla-realidad>.

Congreso de la Republica de Colombia. (2000). LEY 590. Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas. Bogotá. no. 44.078. p. 1 - 18.

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 957 (5, junio, 2019). Por el cual se adiciona el capítulo 13 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1074 de 2015, Decreto Único del Sector Comercio, Industria y Turismo y se reglamenta el artículo 2º de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 43 de la Ley 1450 de 2011. Bogotá, D.C.: La Presidencia, 2019. 4 p.

DECRETO 4910 DE 2011; <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1553513>

DECRETO 002025 DE 2011, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43032>

DECRETO 489 DE 2013 (marzo 14) por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1429 de 2010.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1106949>

DECRETO 545 DE 2011 (febrero 25); por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 5º, 7º, 48 y 50 de la Ley 1429 de 2010. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41700>

El tiempo. (11 de Julio de 2018). ¿Por qué es tan difícil bajar índices de empleo informal en Colombia? Obtenido de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/informalidad-laboral-en-colombia-y-como-superar-sus-altos-indices-242148>

FEDERACIÓN NACIONAL DE AVICULTORES DE COLOMBIA. Información estadística [recurso en línea]. 2019. [Consultado el 8 de agosto de 2019]. Disponible en <https://fenavi.org/estadisticas/informacion-estadistica-publica/>

GALLEGO AYALA, Andrés Leonardo y RAMÍREZ BARRERA, Jhon Edwin. Monografía para pregrado en Contaduría Pública. Zarzal: Universidad del Valle, Facultad de Ciencias de la Administración. 2012. p. 207.

GARCÍA ZAMORA, Evelyn. Los factores organizacionales y del entorno como moderadores de la relación entre innovación y desempeño empresarial: diferencias entre pequeñas y grandes empresas. Tesis doctoral para doctorado en economía de la empresa. Salamanca: Universidad de Salamanca, Departamento de Administración y Economía de la Empresa. 2012. 325 p.

Gómez Villegas, Mauricio. Teoría de la contabilidad y el control [reseña]. 2005. [Consultado el 18 de julio de 2019]. Disponible en <<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v15n25/v15n25a10.pdf>>. 39-45 p.

Henry Mintzberg. El proceso estratégico: concepto, contextos y casos, capítulo 5, 274 p

Influencia del Entorno en el Desarrollo del Direccionamiento Estratégico; Alfonso Rodríguez Ramírez; diciembre 21 2009

SANTAMARIA, Mauricio y Otros. EL ABC DE LA LEY DE FORMALIZACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO preguntas más frecuentes. Ley 1429 de 2010. Documento en [línea]
http://www.cccucuta.org.co/uploads_descarga/desc_80b466d230dd87e75e2f372b111ba721.pdf consultado en noviembre de 2019 pp 9-41

LEY 1116 DE 2006; Por la cual se establece el Régimen de Insolvencia Empresarial en la República de Colombia y se dictan otras disposiciones.http://www.sic.gov.co/recursos_user/documentos/normatividad/Ley_1116_2006.pdf

LEY 1429 DE 2010; Diario Oficial No. 47.937 de 29 de diciembre de 2010
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

LEY 1780 DE 2016 (mayo 2); Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones;
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=69573>

Numeral 2°, artículo 4°, Dc 4910 de 2011, Citado por DIAN, Primer informe sobre la aplicación de la Ley 1429 de 2010, Cifras y estimación del Costo fiscal año gravable 2011. [en línea] p, 11, consultado en diciembre 2019.

Revista Dinero. (22 de noviembre de 2016). Las devastadoras consecuencias de la informalidad en Colombia. Obtenido de <https://www.dinero.com/economia/articulo/los-problemas-y-las-consecuencias-de-la-informalidad-en-colombia/239203>.

RODRÍGUEZ, Holmes; RESTREPO Luis Fernando y MARTÍNEZ, Libia Inés. Conocimientos, gustos y prácticas sobre el consumo de lácteos en una población escolar de la ciudad de Medellín-Colombia. En: Perspectivas en nutrición humana [revista académica en línea], vol. 16, no. 1 (2014); p. 83-96. [Consultado el 15 de agosto de 2019]. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/penh/v16n1/v16n1a7.pdf>

Ronald Coase. La teoría de la empresa.1937. consultado en http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/ramirez_o_me/capitulo2.pdf,

RUBIO, Luis y BAZ, Verónica. El poder de la competitividad [recurso en línea]. 2005. [Consultado el 10 de julio de 2019]. Disponible en <<http://cidac.org/el-poder-de-la-competitividad/>>

TAIPE YÁNEZ, José Francisco y FABIAN PAZMIÑO, Jhony. Consideración de los factores o fuerzas externas e internas a tomar en cuenta para el análisis situacional de una empresa. En: Revista Publicando [revista académica en línea], vol. 2, no. 3 (2015).

[Consultado el 26 de agosto de 2019]. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833494>>

TOBACIA FORERO, Luz Jancey. Formalización laboral como estrategia de desarrollo y contribución a los procesos de cohesión social en Bogotá. Trabajo de grado para magíster en Política Social. Bogotá, D.C.: Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales. 2011. p. 100

VÁSQUEZ MARTÍNEZ, Alexander y GARCÍA VÁSQUEZ, Héctor Fabio. Trabajo de grado para pregrado en Contaduría Pública. Santander de Quilichao: Universidad del Valle, Facultad de Ciencias de la Administración. 2018. p. 85.

Valledor Mónica. La estructura y el diseño organizacional. http://www.ipaag.sg.gba.ar/lc/dls_org/5.doc: 1

ZABALA MEDINA, Mario Gregorio. Impacto de aplicación de los artículos 1, 4, 5 y 7 de la Ley 1429 de 2010 en el departamento de las amazonas. Trabajo de grado para especialización en Gestión de Proyectos. Leticia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Escuela de Ciencias Administrativas

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta

La presente encuesta, se usa para obtener un diagnóstico que permita poder desarrollar el objetivo propuesto, programa de formación Contaduría Pública.

Estudiantes

Leydi Johana García Bejarano - 201250050
Alexandra Varela Sanclemente – 201250274



Pregunta de investigación a desarrollar en el trabajo de grado.

¿Cuáles fueron los factores limitantes, desde el punto de vista de la estructura interna de las microempresas del sector de alimentos de Guadalajara de Buga, para no acogerse a la Ley 1429 de 2010?

Nombre de la empresa:

Fecha:

Objetivo: • Caracterizar la estructura interna de las microempresas del sector de alimentos objeto de estudio

Nota: el tratamiento de los datos es de carácter interno, por lo que la información extraída se usara para efectos de análisis entorno a la temática

CARACTERIZACIÓN INTERNA DE LA EMPRESA:

CUALIFICACIÓN DEL PERSONAL

¿Cuál es su área laboral?

Defina sus funciones en esta organización

¿Cuál es su nivel académico?

Operativo

1. ¿Conoce el manual de procesos correspondientes a su área?
2. ¿La empresa está dividida por áreas delimitadas?
3. ¿Cómo es la estructura del proceso de producción?
4. ¿Tienen visión, misión y objetivos organizacionales?
5. ¿Cuenta con un sistema de contratación laboral legal en la actualidad? ¿Cuál?

- a) Si
b) NO

REQUISITOS LEY 1429 DEL 2010

¿Cuentan con un organigrama? En caso de ser afirmativa: ¿Cómo
6. se encuentra estructurado el organigrama?

7 ¿Conoce la existencia de la Ley 1429 de 2010?

- a) SI
- b) NO

8 ¿Sabía que la Ley 1429 de 2010, es una norma que tiene beneficios en materia tributaria y económica?

- a) SI
- b) NO

9 ¿Cuánto tiempo llevan ejerciendo la actividad económica?

- a) entre 1 y 3 años
- b) entre 3 y 6 años
- c) entre 6 y 9 años
- d) más de 9 años

10 ¿Tiene claro cómo se clasifican las empresas por su tamaño?

- a) SI
- b) NO

¿Cuál es el rango promedio de los activos de la empresa, valore en SMMLV?
11 SMMLV?

- a) entre 1 y 500 SMMLV
- b) entre 501 y 2000 SMMLV
- c) entre 2001 y 5000 SMMLV
- d) más de 5000 SMMLV

12 ¿Cuánto es el rango de trabajadores vinculados en la empresa?

- a) entre 1 y 10 trabajadores
- b) entre 11 y 50 trabajadores
- c) entre 51 y 250 trabajadores
- d) más de 250 trabajadores

¿Cuenta con un sistema de contratación laboral legal en la actualidad? ¿Cuál?
13 actualidad? ¿Cuál?

- a) SI
- b) NO

**¿Considera la posibilidad de contratar a más empleados en su
14 nómina?**

- a) SI
- b) NO

Porque no es necesario, la demanda no lo justifica.

**15 ¿Cuánto equivalen sus ingresos en el año 2018 y 2019? ¿Ha
evidenciado un incremento en el volumen de ingresos y producción
en los últimos 5 años? ¿Cuál actividad generan su mayor ingreso?**

16 ¿Han tenido utilidades durante los últimos 5 años?

**¿Ha realizado la matricula mercantil dentro de los 3 primeros
17 meses del año?**

- a) SI
- b) NO

**¿Han realizado aportes al sistema de seguridad social y parafiscal
18 según el tipo de contrato de cada empleado de una manera
oportuna?**

- a) SI
- b) NO

**19 ¿Han realizado las presentaciones de impuestos territoriales y
nacionales, así como sus pagos en tiempo establecido?**

- a) SI
- b) NO

**¿Presentan declaración de renta, manejan contabilidad, estados
financieros, Registro en cámara de comercio, registro mercantil y
20 RUT?**

- a) SI
- b) NO

**¿Cumple de forma oportuna con la presentación de dichas
21 responsabilidades?**

- a) SI
- b) NO

ANEXO 2: SISTEMATIZACIÓN LEY 1429 DEL 2010

**LEY 1429 DE 2010
LEY DE FORMALIZACIÓN Y
GENERACION DE EMPLEO**

