

**ANÁLISIS DEL IMPACTO GENERADO POR INTERVENCIONES REALIZADAS A  
ESALES Y MIPYMES POR EL GRUPO ARADO, PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, FUSAGASUGÁ.**

**OSCAR ALBEIRO HINCAPIÉ PERALTA**

**CÓD. 110211255**

**DEICY CAROLINA TARAZONA CASTAÑEDA**

**CÓD. 110211235**

**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES**

**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**FUSAGASUGÁ**

**2015**

**ANÁLISIS DEL IMPACTO GENERADO POR INTERVENCIONES REALIZADAS A  
ESALES Y MIPYMES POR EL GRUPO ARADO, PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, FUSAGASUGÁ.**

**OSCAR ALBEIRO HINCAPIÉ PERALTA**

**CÓD. 110211255**

**DEISY CAROLINA TARAZONA CASTAÑEDA**

**CÓD. 110211235**

**PROYECTO DE CO-INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS**

**ASESOR: ELIZABETH ESCOBAR CAZAL**

**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES**

**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**FUSAGASUGÁ**

**2015**

**NOTA DE ACEPTACIÓN**

---

---

---

---

---

---

**Firma del presidente del jurado**

---

**Firma del jurado**

---

**Firma del jurado**

**Fusagasugá, \_\_\_\_\_**

## *Dedicatoria*

*Carolina Tarazona*

*Agradezco principalmente a Dios por haberme permitido este gran logro, guiando mi camino, ayudándome a corregir cada error y ayudándome a dar solución a cada problema que se presentó.*

*A mis padres y mi hermana por su gran apoyo, verdaderamente son mi ejemplo a seguir, por ser luchadores enseñándome que en la vida para conseguir el éxito hay que dar todo de sí.*

*A mi pareja por su gran apoyo incondicional, por darme motivación día a día.*

*A mi compañero de trabajo de grado, igualmente mi amigo por su apoyo y por aportar parte de sus conocimientos a este trabajo.*

*Oscar Albeiro Hincapié Peralta*

*A Dios por haberme permitido cumplir con este gran logro, por ser mi guía y mi fortaleza en cada paso de mi vida.*

*A mi familia en especial a mi madre y mi padre por apoyarme en cada paso para desarrollar mi proyecto personal de vida.*

*A mi compañera de vida por apoyarme incondicionalmente, por estar con mígo en las alegrías y tristeza, en los triunfos y fracasos y su comprensión.*

*A la familia de mi compañera de vida por generar un apoyo emocional y brindarme buenas energías.*

*A mi amiga y compañera que me ha acompañado desde los comienzos en la universidad y de trabajo de grado, quien admiro por sus aportes y dedicación.*

## *Agradecimiento*

*Los autores expresan sus más sinceros agradecimientos a:*

*A la directora del grupo de investigación Arado y asesora de nuestro proyecto Elizabeth Escobar por su apoyo y su compromiso para con este equipo de investigadores auxiliares.*

*A todos los miembros del semillero de investigación Avanza, especialmente a docente John Ricardo Deñuelas quien siempre estuvo dispuesto a orientarnos en los momentos de dudas y brindarnos sus conocimientos.*

*A la docente Marisol Ruiz Tolosa, quien con sus conocimientos nos guio y apoyo en este proyecto.*

*A la Señora Cristina Padilla por su conocimiento y apoyo a este proyecto.*

*Mil y Mil Gracias.....*

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	16
1 TÍTULO.....	17
2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	18
3 OBJETIVOS .....	19
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	19
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	19
4 JUSTIFICACIÓN.....	20
5 MARCO DE REFERENCIA .....	22
5.1 MARCO ANTECEDENTE.....	22
5.2 MARCO TEÓRICO .....	25
5.3 MARCO CONCEPTUAL.....	33
5.4 MARCO GEOGRÁFICO .....	38
6 DISEÑO METODOLÓGICO .....	40
6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	40
6.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO .....	40
6.3 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN .....	40
6.4 MUESTRA.....	42
6.5 RECURSOS .....	43
7 CAPÍTULO I.....	45
7.1 CARACTERIZACION DE LOS ASOCIADOS DE LAS ESALES PARTICIPANTES EN LAS CAPACITACIONES PROGRAMADAS POR EL GRUPO ARADO.....	45
ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO (ESALES).....	45
7.1.1 RAZÓN SOCIAL DE LAS ESALES .....	53
7.1.2 MUNICIPIOS PARTICIPANTES .....	54
7.1.3 ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LAS ESALES .....	55
7.1.4 SECTOR.....	56
7.2 CARACTERIZACIÓN DE LAS MICROEMPRESAS PARTICIPANTES EN LAS INTERVENCIONES REALIZADAS POR ESTUDIANTES DE LOS PROGRAMAS: ADMINISTRACION DE EMPRESAS Y ESPECIALIZACION EN GERENCIA PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL, UDEC 57	

7.2.1	ACTIVIDAD ECONÓMICA MIPYMES .....	58
7.2.2	MUNICIPIOS PARTICIPANTES .....	59
7.2.3	SECTOR.....	60
7.3	PARTICIPACION DE MIEMBROS DE LAS ESALES A CAPACITACIONES PROGRAMADAS POR EL GRUPO ARADO 2013-2015.....	61
8	CAPITULO II.....	64
8.1	ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO DE VALORACION APLICADO A REPRESENTANTES LEGALES DE LAS ESALES.....	64
8.2	DINAMICA DE LAS ESAL A PARTIR DE LAS INTERVENCIONES .....	75
8.2.1	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	75
8.2.1.1	ANALISIS COMPARATIVO DEL ASPECTO ADMINISTRATIVO DE LAS ESAL ANTES Y DESPUES DE LA INTERVENCIONES Y CAPACITACIONES RECIBIDAS .....	84
8.2.2	ASPECTOS DEL TALENTO HUMANO.....	86
8.2.2.1	Análisis comparativo del aspecto: talento humano de las ESAL antes y después de las intervenciones realizadas.....	105
8.2.3	PROBLEMAS EN LA GESTIÓN DE LAS ESALES .....	107
8.2.3.1	Análisis comparativo del aspecto: problemas de gestión de las ESAL antes y después de las intervenciones realizadas.....	120
8.2.4	ASPECTOS TRIBUTARIOS .....	122
8.2.4.1	Análisis comparativo del aspecto: tributarios de las ESAL antes y después de las intervenciones realizadas.....	124
8.2.5	ASPECTOS CONTABLES.....	125
8.2.5.1	Análisis comparativo del aspecto: contable de las ESAL antes y después de las intervenciones realizadas .....	130
8.2.6	ASPECTO TECNOLÓGICO .....	132
8.2.6.1	Análisis comparativo del aspecto: tecnológicos de las ESAL antes y después de las intervenciones realizadas .....	137
8.2.7	ASPECTOS LEGALES Y DE FORMALIZACIÓN .....	139
8.2.7.1	Análisis comparativo del aspecto: legal y de formalización de las ESAL antes y después de las intervenciones realizadas .....	151
8.2.8	ASPECTOS JURIDICOS.....	153
8.2.8.1	Análisis comparativo del aspecto: jurídicos de las ESAL antes y después de las intervenciones realizadas .....	160

8.3	¿EN TÉRMINOS GENERALES, CONSIDERA QUE LOS CURSOS ORIENTADOS POR LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA (UDEC), FUERON PRODUCTIVOS PARA EL MEJORAMIENTO DE SU EMPRESA? .....	162
8.4	PARTICIPACION DE MIEMBROS DE LAS MICROEMPRESAS A LAS INTERVENCIONES Y ASESORIAS REALIZADAS POR ESTUDIANTES DE LOS PROGRAMAS ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACION DE EMPRESAS. UDEC, FUSAGASUGÁ.....	163
8.5	DINÁMICA DE LAS MICROEMPRESAS A PARTIR DE LAS INTERVENCIONES.....	164
8.5.1	ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS ASPECTOS: ADMINISTRATIVO, CONTABLE, TECNOLÓGICO PRODUCCIÓN Y DE MERCADEO DE LAS MICROEMPRESAS ANTES Y DESPUES DE LA INTERVENCIONES Y ASESORIAS RECIBIDAS. ....	185
9	CAPITULO III.....	189
9.1	PLAN DE ACCIÓN PARA DAR CONTINUIDAD A LOS PROCESOS DE INTERVENCIÓN .....	189
9.2	PLAN DE ACCIÓN .....	194
10	CONCLUSIONES.....	199
11	RECOMENDACIONES.....	201
12	BIBLIOGRAFÍA.....	203



## TABLAS

Tabla 1 Documentos que aportaron a la investigación .....	22
Tabla 2 Fuentes Secundarias .....	42
Tabla 3 Base de datos ESALES .....	45
Tabla 4 Razón social Esales .....	53
Tabla 5 Municipios participantes .....	54
Tabla 6 Actividad económica .....	55
Tabla 7 Sector .....	56
Tabla 8 Base de datos MIPYMES .....	57
Tabla 9 Actividad económica .....	58
Tabla 10 Municipios participantes .....	59
Tabla 11 Sector .....	60
Tabla 12 Cursos y Capacitaciones .....	61
Tabla 13 Aspectos tributarios de las ESALES .....	64
Tabla 14 Aspectos legales y de formalización ESALES .....	65
Tabla 15 Aplicaciones contables y tributarias .....	66
Tabla 16 Conformación en las instituciones .....	67
Tabla 17 Aspectos jurídicos de las ESALES .....	68
Tabla 18 conferencia de los problemas .....	69
Tabla 19 Taller aplicativos contable I y II .....	70
Tabla 20 Aspectos legales y tenedurías de actas para ESALES .....	71
Tabla 21 Aspectos Administrativos; Proceso Administrativo .....	72
Tabla 22 Liderazgo .....	73
Tabla 23 Aspectos tecnológicos, Informática básica .....	74
Tabla 24 Sabe lo que quiere para su empresa en un futuro y lo tiene escrito .....	75
Tabla 25 Conoce la actividad de su organización .....	76
Tabla 26 Entiende la importancia de tomar buenas decisiones .....	76
Tabla 27 Le fue de utilidad la charla sobre emprendimiento .....	77
Tabla 28 Gerente en el direccionamiento de su empresa .....	78
Tabla 29 Funciones de su organización y las ha aplicado .....	79
Tabla 30 La contabilidad y la ha aplicado en su organización .....	80
Tabla 31 Ha organizado y ha delegado funciones en su empresa .....	81
Tabla 32 Mejorar continuamente actividades productivas en su organización .....	82
Tabla 33 Ha implementado un formato de evaluación .....	83
Tabla 34 Síntesis Aspecto Administrativo .....	84
Tabla 35 Comparación estado anterior y actual en el aspecto administrativo .....	85
Tabla 36 Se siente satisfecho con el trabajo que realiza .....	86
Tabla 37 Se siente comprometido con su labor .....	87

Tabla 38 Mejoró la relación con su Equipo de trabajo .....	88
Tabla 39 Valora los esfuerzos de sus compañeros .....	89
Tabla 40 Le gusta la forma de ser de sus compañeros .....	90
Tabla 41 Tiene la aptitud de reconocer sus errores y habilidades .....	91
Tabla 42 Tiene en cuenta a sus compañeros cuando presentan inconvenientes.....	92
Tabla 43 Está dispuesto a aprender.....	93
Tabla 44 Respeta el pensamiento y la cultura de sus compañeros .....	94
Tabla 45 Puede pedir ayuda sin temer a la crítica de los demás.....	95
Tabla 46 Permite que otros tomen decisiones.....	96
Tabla 47 Confía en alcanzar las tareas .....	97
Tabla 48 Tiene la destreza de aceptar y adaptarse a los cambios .....	98
Tabla 49 Cuándo trabaja en grupo ayuda a los demás .....	99
Tabla 50 Maneja o atiende bien los reclamos e inquietudes .....	99
Tabla 51 Usted sueña, Comparte los sueños y trabaja para alcanzarlos .....	100
Tabla 52 Se sienten motivados sus compañeros .....	101
Tabla 53 Toma decisiones y se responsabiliza .....	102
Tabla 54 Aceptan sus compañeros que el trabajo es mejor en grupo .....	103
Tabla 55 Alguna vez ha señalado y ha dado solución.....	104
Tabla 56 Síntesis Aspecto Talento Humano.....	105
Tabla 57 Comparación estado anterior y actual del Talento Humano .....	106
Tabla 58 Elementos del direccionamiento estratégico.....	107
Tabla 59 Es difícil ser empresario.....	108
Tabla 60 Tiene Claro a dónde quiere llegar.....	109
Tabla 61 Conoce la Importancia de los objetivos de su organización .....	110
Tabla 62 Tiene definidos los objetivos organizacionales .....	111
Tabla 63 Ha convertido una idea en realidad .....	112
Tabla 64 Conoce la importancia de generar cambios en su organización.....	112
Tabla 65 Ha aprovechado las oportunidades que se le presentan .....	113
Tabla 66 Ha aplicado el concepto de creatividad .....	114
Tabla 67 Ha buscado nuevas soluciones para los problemas .....	115
Tabla 68 Tiene la capacidad de diferenciar los problemas importantes y productivos .....	116
Tabla 69 La empresa se orienta hacia la responsabilidad social.....	117
Tabla 70 Usted realizó un estudio, para conocer las necesidades del entorno .....	118
Tabla 71 Ha logrado identificar el segmento de mercado y/o nicho de mercado.....	119
Tabla 72 Síntesis De Los Problemas De Gestión De Las ESAL .....	120
Tabla 73 Comparación del estado anterior y actual de los problemas de gestión de las ESAL .....	121
Tabla 74 Conoce el tratamiento especial de los contribuyentes .....	122
Tabla 75 Conoce cuál es el régimen fiscal y tributario.....	123
Tabla 76 Síntesis del Aspecto Tributario .....	124
Tabla 77 Comparación del estado anterior y actual del aspecto Tributario .....	124
Tabla 78 Usted en su organización ha llevado este proceso.....	125

Tabla 79 El manejo del plan Único de cuentas para la realización del proceso contable .....	126
Tabla 80 Sabe cuáles son los hechos contables .....	127
Tabla 81 Sabe cuál es la importancia de los estados financieros.....	128
Tabla 82 Sabe usted crear informes financieros .....	129
Tabla 83 Síntesis del Aspecto Contable .....	130
Tabla 84 Comparación del estado anterior y actual del aspecto contables .....	131
Tabla 85 La informática le ha permitido desarrollo de documentos.....	132
Tabla 86 Ha utilizado las redes sociales para promocionar sus productos y servicios.....	133
Tabla 87 La Empresa Cuenta con página web publicitaria .....	134
Tabla 88 Considera que el curso le aporte algo positivo para su organización .....	135
Tabla 89 Le gustaría profundizar más en el curso de informática básica .....	136
Tabla 90 Síntesis del Aspecto Tecnológico .....	137
Tabla 91 comparación del estado anterior y actual del aspecto tecnológico .....	138
Tabla 92 Los requisitos para la formalización de una Entidad sin Ánimo de Lucro .....	139
Tabla 93 Sabe inscribir los libros contables.....	140
Tabla 94 Los nombramientos de su organización y en qué lugar registrarlos .....	141
Tabla 95 Reforma estatutaria y que reformas se deben inscribir ante la Cámara de Comercio .....	142
Tabla 96 Deberes que deben cumplir las Entidades sin Ánimo de Lucro .....	143
Tabla 97 Lleva alguna certificación histórica en su organización .....	144
Tabla 98 Devolución de documentos de constitución de la empresa .....	145
Tabla 99 Sabe cuáles son los tipos de registro para las.....	146
Tabla 100 Conoce los derechos que tienen las Entidades Sin Ánimo de Lucro .....	147
Tabla 101 Tiene conocimiento acerca de las actas .....	148
Tabla 102 Normas técnicas para la elaboración de actas en la organización .....	149
Tabla 103 Las normas y procedimientos legales que deben cumplir las Esales .....	150
Tabla 104 Síntesis del Aspecto Legal y de Formalización.....	151
Tabla 105 Comparación del estado anterior y actual del Aspecto legal y de formalización.....	152
Tabla 106 Usted tiene entendido como se clasifican las empresas.....	153
Tabla 107 Conoce cuáles son las sociedades comerciales y las Entidades sin ánimo de lucro.....	154
Tabla 108 Conoce cómo se realiza la conformación de estas instituciones .....	155
Tabla 109 Entiende las responsabilidades legales .....	156
Tabla 110 Conoce los derechos legales que tiene como empresario.....	157
Tabla 111 Conoce las ventajas tributarias .....	158
Tabla 112 Conoce las diversas estructuras jurídicas.....	159
Tabla 113 Síntesis del Aspecto Jurídico .....	160
Tabla 114 Comparación del estado anterior y actual del aspecto jurídico .....	161
Tabla 115 Cursos orientados por la Universidad de Cundinamarca .....	162
Tabla 116 Intervenciones y Asesorías a Mipymes.....	163
Tabla 117 Usted sabe lo que quiere para su empresa en un futuro .....	164
Tabla 118 Conoce la actividad de su organización.....	164
Tabla 119 Entiende la importancia de tomar buenas decisiones.....	165

Tabla 120 Gerente en el direccionamiento de su empresa .....	165
Tabla 121 Conoce las diferentes funciones de su organización .....	166
Tabla 122 Conoce para qué sirve la contabilidad .....	167
Tabla 123 Ha organizado y ha delegado funciones en su empresa .....	168
Tabla 124 Ha planeado mejorar continuamente las actividades .....	169
Tabla 125 El direccionamiento estratégico en las Mipymes .....	170
Tabla 126 Políticas en la organización .....	171
Tabla 127 La estructura organizacional.....	172
Tabla 128 Alcance de los objetivos .....	173
Tabla 129 Sistema de evaluación.....	174
Tabla 130 En el proceso de mercadeo .....	175
Tabla 131 Aspectos de publicidad, promoción y precios .....	176
Tabla 132 Desarrollado estrategias.....	177
Tabla 133 Implementación de estrategias .....	178
Tabla 134 Generación de estrategias.....	179
Tabla 135 La tecnología ha mejorado el desarrollo de documentos.....	180
Tabla 136 Ha utilizado las redes sociales para promocionar sus productos y servicios.....	181
Tabla 137 La empresa cuenta con página web publicitaria .....	182
Tabla 138 Considera que la asesoría le aporato algo positivo para su organización .....	183
Tabla 139 El uso de los correos le ha permitido ser más ágil en la comunicación .....	184
Tabla 140 Análisis General De Las Mipymes.....	185
Tabla 141 Comparación del estado anterior y actual de las Mipymes.....	186
Tabla 142 Le gustaría ser capacitado ESALES.....	190
Tabla 143 Le gustaría ser capacitado microempresas .....	191
Tabla 144 Temas de capacitaciones .....	192
Tabla 145 Capacitaciones .....	193
Tabla 146 Plan de Acción.....	194

## **TABLA DE ILUSTRACIONES**

Ilustración 1 Mapa geográfico Fusagasugá - Región del Sumapaz .....	38
Ilustración 2 Capacitaciones .....	193

## GRÁFICOS

Gráfico 1 Razón Social .....	53
Gráfico 2 Municipio .....	54
Gráfico 3 Actividad económica .....	55
Gráfico 4 Sector .....	56
Gráfico 5 Actividad económica .....	58
Gráfico 6 Municipios .....	59
Gráfico 7 Sector .....	60
Gráfico 8 Aspectos tributarios de las ESALES .....	64
Gráfico 9 Aspectos legales y de formalización ESALES .....	65
Gráfico 10 Aplicaciones contables y tributarias .....	66
Gráfico 11 Conformación de las instituciones.....	67
Gráfico 12 Aspectos jurídicos de las ESALES.....	68
Gráfico 13 Problemas comunes de la gestión de ESALES .....	69
Gráfico 14 Taller aplicativo contable I y II .....	70
Gráfico 15 Aspectos legales y tenedurías de actas para ESALES .....	71
Gráfico 16 Aspectos Administrativos; Proceso Administrativo.....	72
Gráfico 17 Liderazgo .....	73
Gráfico 18 Aspectos tecnológicos, Informática básica.....	74
Gráfico 19 Sabe lo que quiere para su empresa en un futuro y lo tiene escrito.....	75
Gráfico 20 Gerente en el direccionamiento de su empresa .....	78
Gráfico 21 Funciones de su organización y las ha aplicado .....	79
Gráfico 22 La contabilidad y la ha aplicado en su organización .....	80
Gráfico 23 Ha organizado y ha delegado funciones en su empresa.....	81
Gráfico 24 Mejorar continuamente actividades productivas en su organización.....	82
Gráfico 25 Ha implementado un formato de evaluación .....	83
Gráfico 26 Síntesis Aspecto Administrativo .....	84
Gráfico 27 Se siente satisfecho con el trabajo que realiza .....	86
Gráfico 28 Se siente comprometido con su labor .....	87
Gráfico 29 Mejoró la relación con su Equipo de trabajo .....	88
Gráfico 30 Valora los esfuerzos de sus compañeros.....	89
Gráfico 31 Le gusta la forma de ser de sus compañeros .....	90
Gráfico 32 Tiene la aptitud de reconocer sus errores y habilidades .....	91
Gráfico 33 Tiene en cuenta a sus compañeros cuando presentan inconvenientes .....	92
Gráfico 34 Está dispuesto a aprender .....	93
Gráfico 35 Respeta el pensamiento y la cultura de sus compañeros .....	94
Gráfico 36 Puede pedir ayuda sin temer a la crítica de los demás .....	95
Gráfico 37 Permite que otros tomen decisiones .....	96

Gráfico 38 Confía en alcanzar las tareas.....	97
Gráfico 39 Tiene la destreza de aceptar y adaptarse a los cambios .....	98
Gráfico 40 Se sienten motivados sus compañeros.....	101
Gráfico 41 Toma decisiones y se responsabiliza.....	102
Gráfico 42 Aceptan sus compañeros que el trabajo es mejor en grupo .....	103
Gráfico 43 ¿Alguna vez ha señalado y ha dado solución? .....	104
Gráfico 44 Síntesis Aspecto Talento Humano .....	105
Gráfico 45 Elementos del direccionamiento estratégico .....	107
Gráfico 46 Es difícil ser empresario.....	108
Gráfico 47 Tiene Claro a dónde quiere llegar .....	109
Gráfico 48 Tiene definidos los objetivos organizacionales .....	111
Gráfico 49 Ha aplicado el concepto de creatividad.....	114
Gráfico 50 Ha buscado nuevas soluciones para los problemas .....	115
Gráfico 51 Tiene la capacidad de diferenciar los problemas importantes y productivos.....	116
Gráfico 52 Usted realizó un estudio, para conocer las necesidades del entorno.....	118
Gráfico 53 Ha logrado identificar el segmento de mercado y/o nicho de mercado .....	119
Gráfico 54 Síntesis De Los Problemas De Gestión De Las ESAL.....	120
Gráfico 55 Conoce el tratamiento especial de los contribuyentes .....	122
Gráfico 56 Conoce cuál es el régimen fiscal y tributario .....	123
Gráfico 57 Síntesis del Aspecto Tributario.....	124
Gráfico 58 Usted en su organización ha llevado este proceso .....	125
Gráfico 59 El manejo del plan Único de cuentas para la realización del proceso contable .....	126
Gráfico 60 Sabe cuáles son los hechos contables .....	127
Gráfico 61 Sabe cuál es la importancia de los estados financieros .....	128
Gráfico 62 Sabe usted crear informes financieros .....	129
Gráfico 63 Síntesis del Aspecto Contable .....	130
Gráfico 64 La informática le ha permitido desarrollo de documentos .....	132
Gráfico 65 Ha utilizado las redes sociales para promocionar sus productos y servicios .....	133
Gráfico 66 La Empresa Cuenta con página web publicitaria .....	134
Gráfico 67 Considera que el curso le aportó algo positivo para su organización.....	135
Gráfico 68 Síntesis del Aspecto Tecnológico .....	137
Gráfico 69 Los requisitos para la formalización de una Entidad sin Ánimo de Lucro.....	139
Gráfico 70 Sabe inscribir los libros contables .....	140
Gráfico 71 Los nombramientos de su organización y en qué lugar registrarlos.....	141
Gráfico 72 Reforma estatutaria y que reformas se deben inscribir ante la Cámara de Comercio .....	142
Gráfico 73 Deberes que deben cumplir las Entidades sin Ánimo de Lucro .....	143
Gráfico 74 Lleva alguna certificación histórica en su organización.....	144
Gráfico 75 Devolución de documentos de constitución de la empresa.....	145
Gráfico 76 Sabe cuáles son los tipos de registro para las Esales .....	146
Gráfico 77 Conoce los derechos que tienen las Entidades Sin Ánimo de Lucro .....	147
Gráfico 78 Tiene conocimiento acerca de las actas .....	148

Gráfico 79 Normas técnicas para la elaboración de actas en la organización.....	149
Gráfico 80 Las normas y procedimientos legales que deben cumplir las Esales.....	150
Gráfico 81 Síntesis del Aspecto Legal y de Formalización .....	151
Gráfico 82 Usted tiene entendido como se clasifican las empresas .....	153
Gráfico 83 Conoce cuáles son las sociedades comerciales y las Entidades sin ánimo de lucro.....	154
Gráfico 84 Conoce cómo se realiza la conformación de estas instituciones .....	155
Gráfico 85 Entiende las responsabilidades legales .....	156
Gráfico 86 Conoce los derechos legales que tiene como empresario .....	157
Gráfico 87 Conoce las ventajas tributarias .....	158
Gráfico 88 Conoce las diversas estructuras jurídicas.....	159
Gráfico 89 Síntesis del Aspecto Jurídico .....	160
Gráfico 90 Conoce las diferentes funciones de su organización .....	166
Gráfico 91 Conoce para qué sirve la contabilidad .....	167
Gráfico 92 Ha organizado y ha delegado funciones en su empresa.....	168
Gráfico 93 Ha planeado mejorar continuamente las actividades.....	169
Gráfico 94 El direccionamiento estratégico en las Mipymes.....	170
Gráfico 95 Políticas en la organización.....	171
Gráfico 96 La estructura organizacional .....	172
Gráfico 97 Alcance de los objetivos.....	173
Gráfico 98 Sistema de evaluación .....	174
Gráfico 99 En el proceso de mercadeo .....	175
Gráfico 100 Aspectos de publicidad, promoción y precios .....	176
Gráfico 101 Desarrollado estrategias .....	177
Gráfico 102 Implementación de estrategias .....	178
Gráfico 103 Generación de estrategias .....	179
Gráfico 104 La tecnología ha mejorado el desarrollo de documentos.....	180
Gráfico 105 Ha utilizado las redes sociales para promocionar sus productos y servicios .....	181
Gráfico 106 La empresa cuenta con página web publicitaria .....	182
Gráfico 107 Considera que la asesoría le aporte algo positivo para su organización.....	183
Gráfico 108 El uso de los correos le ha permitido ser más ágil en la comunicación.....	184
Gráfico 109 Análisis General De Las Mipymes.....	185
Gráfico 110 Le gustaría ser capacitado ESALES .....	190
Gráfico 111 Le gustaría ser capacitado microempresas.....	191

## INTRODUCCIÓN

Dentro de los resultados obtenidos en los estudios adelantados por el grupo de investigación ARADO, particularmente el macro proyecto: “Desarrollo Organizacional, Intervenciones y consultoría en empresas públicas y privadas, Fusagasugá-Región,” se encuentran diagnósticos a Entidades sin Ánimo de Lucro (ESALES) y Micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), que servirán de insumo para la realización del presente proyecto.

A partir del II semestre del 2013 se iniciaron procesos de intervención enfocados particularmente a capacitaciones a Entidades Sin Ánimo de Lucro y asesorías a Mipymes. Los investigadores principales Elizabeth Escobar Cazal y Marisol Ruiz Tolosa, organizaron una agenda de actividades académicas a través de charlas, talleres, y seminarios invitando a docentes de los programas Administración de empresas y Contaduría pública, de Fusagasugá a participar en las jornadas agendadas, con el fin de fortalecer a estas organizaciones buscando la eficacia y eficiencia en la economía de la región, en temas administrativos, financieros, humanos y de mercadeo que son los más requeridos, que se identificaron en los diagnósticos realizados.

La presente investigación pretende analizar el impacto que estas intervenciones han generado en las organizaciones participantes para valorar los cambios y transformaciones que han tenido en pro de su estabilidad, crecimiento y desarrollo entre los años 2013 a 2015.



## 1 TÍTULO

ANÁLISIS DEL IMPACTO GENERADO POR INTERVENCIONES REALIZADAS A LAS ESALES Y MIPYMES POR EL GRUPO ARADO, PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, FUSAGASUGÁ.

**Área:** Administración y organizaciones

**Línea:** Desarrollo organizacional y regional

**Programa:** Intervenciones y consultoría organizacional

**Tema:** Análisis del impacto de las intervenciones del programa administración de empresas en las entidades sin ánimo de lucro y Mipymes.

## 2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Dada la importancia que tienen para el desarrollo de la economía local y regional, obliga a la academia a generar proyectos que generen impactos sociales, Económicos (principales). Así, el grupo de investigación Arado liderado por la investigadora principal Elizabeth Escobar Cazal quien propuso la realización del macro proyecto Desarrollo Organizacional, Intervenciones y Consultoría en empresas públicas y privadas, Fusagasugá, Región. Dentro de este macro estudio, se viene desarrollando el proyecto Fortalecimiento organizacional a ESALES y Mipymes Fusagasugá, Región.

A partir de estudios diagnósticos que arrojaron resultados importantes relacionados con descripciones, fortalezas, debilidades de estas organizaciones se vio la necesidad de continuar en una segunda fase, en planes de mejoramiento e intervenciones a través de asesorías y capacitaciones

Las intervenciones, capacitaciones y asesorías realizadas se orientaron al fortalecimiento y la evolución de las diferentes organizaciones, ya sea micro, pequeña o mediana empresa, con o sin ánimo de lucro, en los aspectos más relevantes identificados en los diagnósticos realizados.

Lo que se pretendió en el estudio fue analizar el impacto que generaron estas intervenciones en el desarrollo de las empresas en temas organizacionales, financieros, humanos, marketing, tecnológicos.

**¿CUÁL ES EL IMPACTO GENERADO POR LAS INTERVENCIONES REALIZADAS A ESALES Y MIPYMES PARTICIPANTES EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIONES Y ASESORIAS ORGANIZADAS POR EL GRUPO ARADO?**

### **3 OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Analizar el impacto generado por intervenciones realizadas a las ESALES y MIPYMES por el grupo ARADO programa Administración de Empresas Universidad de Cundinamarca, Fusagasugá.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Realizar la caracterización de los asociados y microempresarios activos participantes en las capacitaciones y asesorías realizadas por el programa.
2. Valorar el impacto de las organizaciones intervenidas en procesos de capacitación y asesorías.
3. Proponer un plan de acción para continuar estos procesos.

## 4 JUSTIFICACIÓN

Para conocer en profundidad el impacto de las intervenciones en el ámbito organizacional, se debe tener en cuenta el significado de desarrollo organizacional: “Se basa en los conceptos y métodos de la ciencia del comportamiento, mira la organización como un sistema total y se compromete a mejorar la eficacia de la empresa a largo plazo, mediante intervenciones constructivas en procesos y estructuras empresariales.” (Cruz, 2011)

Las intervenciones organizacionales son procedimientos que tienen como objeto influir en el comportamiento de las empresas, es decir busca cambiar la realidad de estas en procesos administrativos, financieros, organizacionales, tributarios, legales y humanos, para que estas sean más competitivas en el mercado local y nacional. Ya que algunas entidades actualmente carecen y desconocen los procesos administrativos, legales y tributarios que deben aplicar en sus actividades económicas para un mejor desarrollo y crecimiento.

El presente estudio permitió analizar el impacto generado por las intervenciones realizadas a ESALES y MIPYMES por el grupo Arado y el programa de Administración de empresas en temas tributarios, financieros, jurídicos, tecnológicos, administrativos, humanos, etc. Orientado a valorar la efectividad de estos. La investigación generará herramientas de análisis de valoración de los proyectos de capacitación e intervención y así mismo promoverá estudiantes investigadores a desarrollar capacidades en los ámbitos investigativos y organizacionales, enriqueciendo así los conocimientos tanto laborales como académicos.

Este proyecto para nuestra vida profesional permitió ampliar conocimientos en aspectos como: la importancia para las empresas recibir capacitaciones y

asesorías por parte de instituciones que las apoyan en sus procesos y ayudan a fortalecerlas generando progreso en el entorno económico de la región.

## 5 MARCO DE REFERENCIA

### 5.1 MARCO ANTECEDENTE

A continuación se relacionan documentos que sirvieron de insumo para el desarrollo de este trabajo.

**Tabla 1 Documentos que aportaron a la investigación**

<b>NOMBRE DEL TRABAJO</b>	<b>FECHA</b>	<b>AUTORES</b>	<b>OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>APORTES</b>
Diagnostico entidades sin ánimo de lucro Fusagasugá – región	2014	Jessica Tathiana Gómez Cuevas Y Mario Andrés Forero Góngora	Realizar un diagnóstico sobre el estado y funcionamiento de las Entidades sin ánimo de lucro que operan en el municipio de Fusagasugá y el impacto que generan.	Es de vital importancia conocer la manera en que las diferentes entidades sin ánimo de lucro operan, ya que por medio de este diagnóstico se identificaron debilidades, fortalezas y otros insumos, como conocer si estas entidades han recibido apoyo por parte de instituciones públicas, académicas, privadas etc.

<p>Proyecto de Aula electiva V, Consultoría Empresarial. Basado en estudios diagnósticos proporcionado por el grupo ARADO.</p>	<p>2015</p>	<p>John Ricardo Peñuela</p>	<p>Identificar las necesidades de las organizaciones en cuanto a consultorías y asesorías.</p> <p>Brindar un programa completo y adecuado de consultorías y asesorías</p>	<p>Este trabajo permitió conocer e identificar qué es lo que más solicitan los empresarios en cuanto a asesorías y consultorías, que permitan fortalecer las organizaciones, y así mismo poder brindarles un programa acorde a sus necesidades.</p>
<p>Plan de capacitación en liderazgo a entidades sin ánimo de lucro Fusagasugá- región</p>	<p>2015</p>	<p>Ángel Torres y Cristina Padilla</p>	<p>Implementar un Plan de Capacitación en temas de liderazgo a Entidades Sin Ánimo de Lucro de Fusagasugá - Región, que contribuya a su fortalecimiento.</p>	<p>Es importante brindar este tipo de capacitación ya que hace que los empresarios puedan desarrollar mejor sus habilidades y capacidades y para generar impacto socio-económico.</p>
<p>Fortalecimiento Empresarial a Entidades sin Ánimo de Lucro. Fusagasugá- Región. Artículo publicado en Revista Pensamiento y gestión. Universidad del Norte, 2016</p>	<p>2013-2014</p>	<p>Docente Elizabeth Escobar Cazal</p>	<p>Promover dentro de la categoría de Organización Funcional a las ESAL de Fusagasugá - Región mediante la implementación de procesos de mejoramiento, teóricos, metodológicos y técnicos.</p>	<p>El artículo describe la importancia en procesos de intervención, particularmente capacitaciones ofrecidas por el grupo Arado a los representantes legales de las ESAL.</p>

<p>Diagnóstico y capacitación a Entidades Sin Ánimo de Lucro, Provincia del Sumapaz. Ponencia presentada Congreso Internacional Costa Rica.</p>	<p>2016</p>	<p>Docente Elizabeth Escobar</p>	<p>Realizar diagnósticos a las ESAL para conocer el estado de estas organizaciones, identificando debilidades, amenazas, oportunidades y fortalezas.</p>	<p>Describe la importancia de los estudios diagnósticos que permitieron identificar el estado y funcionamiento actual de las ESAL.</p>
---	-------------	----------------------------------	--	--



## 5.2 MARCO TEÓRICO

Para realizar este marco se hizo énfasis en la importancia que tienen las intervenciones en las empresas y dar un concepto amplio de capacitaciones y asesorías, igualmente cual es el valor en las organizaciones.

### **INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL: ALGUNAS CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS**

De acuerdo al texto de Intervención Organizacional de la autora Sonia Sescovich se hace referencia sobre algunas consideraciones metodológicas e igualmente sobre algunas consideraciones Epistemológicas para la realización de la intervención organizacional.

Si la necesidad de la intervención surge de la incorporación de cambios tecnológicos significativos ella se orientará a los procesos de trabajo. En este caso, normalmente la intervención organizacional cae en el ámbito de la reingeniería y responderá a objetivos como los siguientes:

- Combinar de manera distinta los recursos humanos, materiales y financieros a nivel de aquellos procesos que se ven directa o indirectamente afectados por la introducción de las nuevas tecnologías.
- Corregir el ajuste entre el trabajador y un nuevo puesto de trabajo con la adecuada implementación de técnicas que la gestión moderna de los recursos humanos ha puesto a disposición de la organización.
- Corregir el ajuste entre la organización del trabajo, esto es, entre la definición de funciones, puestos de trabajo y responsabilidades y las nuevas tecnologías.
- Aumentar la rentabilidad o la productividad en todos aquellos procesos de trabajo que agregan valor. (Sescovich Rojas, 2006)

Este tipo de intervención responde mejor a necesidades que se presentan en organizaciones de carácter productivo donde los procesos de trabajo son

eminentemente técnicos y deben incorporar permanentemente nuevas tecnologías.

Teniendo presente estos tres escenarios en los cuales puede resultar necesario o conveniente implementar la intervención organizacional, se intentara que las consideraciones metodológicas que se van a analizar apunten a cualquier tipo de intervención de los mencionados.

## **CONSIDERACIONES EPISTEMOLÓGICAS**

Se partirá analizando algunos elementos metodológicos que se refieren a la naturaleza de la intervención organizacional y que, por lo tanto, se relacionan con el tipo de conocimiento que se pone en juego cuando se emprende este tipo de acciones.

En primer lugar es importante considerar que el objetivo de una intervención organizacional es cambiar la realidad no conocerla aunque, obviamente, una cosa exige la otra. Como el objetivo es una acción concreta que busca fines prácticos, la metodología para implementarla debe estar orientada a validar el conocimiento involucrado preferentemente por su eficacia más que por su coherencia teórica. Es decir, en este contexto, un conocimiento es válido cuanto mayor es su poder explicativo o su alcance. Esta consideración es importante de resaltar dado que, en este campo, normalmente las organizaciones recurren a personas externas, consultores o asesores, que muchas veces vienen del campo académico y por ello pueden imprimir justamente ese sello académico a acciones que por su objetivo deben ser pragmáticas. En la medida que una intervención organizacional busca cambiar la forma de hacer las cosas, ello implicará necesariamente, desencadenar un proceso de cambios que alterará la relación de las personas con los procesos de trabajo, las relaciones entre las personas y la relación entre los tres componentes básicos de cualquier organización productiva: dirección, trabajadores y usuarios o clientes. Como el objeto del conocimiento pasa por las personas, y estas a su vez tienen sus propias visiones de la realidad, la metodología debe contemplar herramientas que privilegien el elemento interactivo en el proceso de conocimiento. (Sescovich Rojas, 2006)

## **CAPACITACIONES**

Según el documento ¿Qué es la capacitación?, Del autor Edgardo Frigo, se hace énfasis en el desarrollo del concepto de capacitaciones en las organizaciones.

Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto. Dados los cambios continuos en la actividad de las organizaciones, prácticamente ya no existen puestos de trabajo estáticos. Cada persona debe estar preparada para ocupar las funciones que requiera la empresa.

El cambio influye sobre lo que cada persona debe saber, y también sobre la forma de llevar a cabo las tareas.

Una de las principales responsabilidades de la supervisión es adelantarse a los cambios previendo demandas futuras de capacitación, y hacerlo según las aptitudes y el potencial de cada persona. (Frigo, s.f.)

## **LAS HERRAMIENTAS BÁSICAS PARA LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

El documento Gestión de la Capacitación en las organizaciones de la autora Luisa Hidalgo, hace referencia acerca de cuáles son las herramientas básicas para gestionar una buena capacitación e igualmente sobre cuáles son las etapas de esta gestión, primero haciendo énfasis en el análisis de las necesidades de la capacitación; luego se realiza una breve explicación sobre la planificación general de la capacitación y por ultimo sobre la ejecución y control de las acciones de capacitación.

La capacitación es una de las funciones clave de la administración y desarrollo del personal en las organizaciones y, por consiguiente, debe operar de manera

integrada con el resto de las funciones de este sistema. Lo anterior significa que la administración y el desarrollo del personal debe entenderse como un todo, en que las distintas funciones -incluida la capacitación- interactúan para mejorar el desempeño de las personas y la eficiencia de la organización. Existe un conjunto de herramientas básicas que se emplean en la administración y el desarrollo del personal de las organizaciones modernas, las cuales también pueden ser provechosamente utilizadas para la gestión de la capacitación; entre ellas, las principales son:

- a) Las descripciones y especificaciones de los cargos
- b) Las especificaciones de los itinerarios de carrera interna
- c) Los manuales de organización, procedimientos y métodos de trabajo
- d) El sistema de evaluación del desempeño
- e) Los expedientes del personal. (Hidalgo Jara, 1998)

## **LAS ETAPAS DE LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

### **Análisis de las necesidades de capacitación**

Esta etapa tiene que ver con la identificación de los problemas de desempeño humano que comprometen la eficiencia de la organización, los cuales son causados por la carencia de competencias de los trabajadores y pueden ser resueltos convenientemente a través de la capacitación. Esto último significa que, frente a estos problemas, la capacitación aparece como la alternativa de solución viable y más conveniente, frente a otras opciones, como el reemplazo o la reubicación del personal. Los problemas del desempeño humano en las organizaciones, pueden manifestarse de diversas maneras y responder a diferentes causas, lo cual implica que no puede existir un solo método para la detección de necesidades de capacitación. En una primera aproximación, conviene distinguir entre dos grandes enfoques para el análisis de las necesidades de capacitación en una organización: el enfoque correctivo y el enfoque prospectivo. De una parte, existe el enfoque correctivo, encaminado a identificar

necesidades de capacitación a partir de problemas de desempeño manifiestos. Es un enfoque eminentemente estático, en el sentido que considera a los trabajadores en relación a sus puestos de trabajo actuales. Entre los métodos de detección de necesidades utilizados con mayor frecuencia, dentro de este enfoque, se encuentran los siguientes:

a) Análisis directo de las necesidades de capacitación a nivel individual, comparando ya sea las competencias efectivas de la persona (las tareas que es capaz de realizar) con las competencias deseadas (las tareas que debería ser capaz de realizar), o los atributos de la persona en relación con los requisitos del puesto, en términos de conocimientos, habilidades y actitudes. (Hidalgo Jara, 1998)

b) Análisis de las necesidades de capacitación con base en la evaluación del desempeño del personal. En este caso, se trata de aprovechar el proceso regular de evaluación del desempeño del personal, que normalmente se aplica en las organizaciones modernas (o sistema de calificaciones), como fuente de información para identificar necesidades de capacitación.

c) Detección de necesidades de capacitación con base en el análisis de problemas específicos. Los detonantes más frecuentes de los análisis de necesidades de capacitación son los diversos problemas de eficiencia que pueden surgir en una organización, relacionados con el desempeño del personal. Por lo general, estos problemas se manifiestan en el área técnica o en las relaciones interpersonales. De otra parte, existe el enfoque prospectivo, orientado a prever las necesidades de capacitación que resultarán de cambios proyectados. Es, por consiguiente, un enfoque esencialmente dinámico, en el sentido de que considera a los puestos y a las personas en proceso de cambio. El análisis prospectivo de las necesidades de capacitación debe llevarse a cabo en íntima relación con la elaboración de los planes y proyectos más generales de la institución.

En esta etapa, el encargado de capacitación de la institución cumple una función de asesoría y coordinación. Por último, como resultado del análisis de las necesidades de capacitación, los supervisores junto con el encargado de capacitación, elaboran los informes sobre los individuos que presentan carencias

formativas que comprometen su desempeño, en su puesto actual o futuro. Dichos informes deberán explicar cuáles son los objetivos de aprendizaje y los objetivos organizacionales que se pretende alcanzar en virtud de la capacitación de cada sujeto; en otras palabras, se trata de explicar el para qué de la capacitación, en cuanto al desarrollo de las competencias de la persona y la satisfacción de los objetivos de la organización. (Hidalgo Jara, 1998)

### **Planificación general de la capacitación**

La planificación general de la capacitación en una institución implica:

- i) Seleccionar las acciones de capacitación más apropiadas para atender cada necesidad
- ii) Evaluar el conjunto de las propuestas de capacitación y seleccionar aquellas que serán incluidas en el Plan General de Capacitación
- iii) Elaborar el Plan y el Presupuesto General de Capacitación. La selección de las acciones de capacitación significa especificar para cada una: los objetivos y contenidos de la capacitación; la modalidad institucional de entrega (capacitación interna o externa); la metodología de enseñanza-aprendizaje (por ejemplo, curso, seminario, taller, capacitación a distancia, instrucción programada, etc.); la duración de la capacitación; el cronograma de ejecución; y, el costo.

### **Ejecución y control de las acciones de capacitación**

Gran parte de las tareas relacionadas con la ejecución y el control de las acciones, recaen en el encargado de capacitación de la empresa o institución. Por lo general, estas tareas incluyen:

- a) Evaluar los proyectos de capacitación externos.
- b) Contratar acciones de capacitación externas. En el caso de la contratación de un conjunto de cursos cerrados, para los cuales existe una oferta amplia en el mercado, conviene considerar la posibilidad de convocar a licitaciones.
- c) Organizar acciones de capacitación internas.
- d) Informar y orientar a los postulantes a la capacitación.

- e) Llevar un registro de instituciones de capacitación, incluidos los informes de evaluación de sus servicios.
- f) Llevar un registro de docentes e instructores independientes, incluidos los informes de evaluación de sus servicios.
- g) Monitorear y supervisar la ejecución de las acciones de capacitación.
- h) Controlar la ejecución del plan y el presupuesto general de capacitación.
- i) Llevar un registro de los participantes en las acciones de capacitación e informar al departamento de personal para fines de licencias, remuneraciones y expedientes.
- j) Elaborar estadísticas e informes de las actividades de capacitación.

Algunas de estas tareas exigen un buen conocimiento de los principios, procedimientos y medios de enseñanza-aprendizaje; en particular, aquellas que se refieren a evaluar los proyectos de capacitación que ofrecen las instituciones externas o a organizar las acciones de capacitación internas. Además de los anteriores, la capacitación puede contribuir a lograr mejoras intangibles en la organización, las que deben ser evaluadas de manera más bien subjetiva. Entre estas, las principales están relacionadas con el clima organizacional; las comunicaciones; la satisfacción y la motivación del personal; la imagen de la institución; la creatividad del personal; y, la protección del medio ambiente. (Hidalgo Jara, 1998)

## **BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN PARA LAS EMPRESAS**

A continuación se evidencia según el sitio web llamado *Emprende pyme*, un artículo que habla sobre los beneficios que tiene las empresas cuando se aplica capacitación:

La capacitación no debe verse simplemente como una obligación que hay que cumplir porque lo manda la ley. La capacitación es una inversión que trae beneficios a la persona y a la empresa. Algunos de esos beneficios para la empresa son los siguientes:

- Ayuda a prevenir riesgos de trabajo.
- Produce actitudes más positivas.
- Aumenta la rentabilidad de la empresa.

- Eleva la moral del personal.
- Mejora el conocimiento de los diferentes puestos y, por lo tanto, el desempeño.
- Crea una mejor imagen de la empresa.
- Facilita que el personal se identifique con la empresa.
- Mejora la relación jefe-subordinados.
- Facilita la comprensión de las políticas de la empresa.
- Proporciona información sobre necesidades futuras de personal a todo nivel. (Emprende Pyme, 2008)
- Ayuda a solucionar problemas.
- Facilita la promoción de los empleados.
- Incrementa la productividad y calidad del trabajo.
- Promueve la comunicación en la organización. (Emprende Pyme, 2008)



### **5.3 MARCO CONCEPTUAL**

Para construir de manera óptima la investigación se debe tener claro los siguientes conceptos y sus amplias definiciones:

#### **INTERVENCIÓN**

A través del documento sobre la definición de intervenir, del sitio web definición ABC, a continuación se hace referencia sobre lo que es la intervención:

En términos generales, la palabra intervenir como verbo hace referencia siempre a la acción que una persona, una entidad, una institución, una fuerza o grupo de personas realizan ante un evento. Esa intervención tiene un objetivo específico y no es casual si no que por lo general está dirigida a un fin particular. La intervención es normalmente voluntaria ya sea por cuestión solidaria o porque quien la lleva a cabo tiene un interés o una responsabilidad sobre ese acto. (Definición abc, 2007-2016)

#### **LOS TRES MODELOS DE INTERVENCIÓN PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Según el documento de los tres modelos de intervenciones para el desarrollo organizacional, de la autora Magdalena Frías hace referencia a 3 clases de intervención; el primero de ellos habla sobre el desarrollo organizacional relacionado con cambios estructurales, el segundo trata del desarrollo organizacional relacionado con cambio en el comportamiento y el ultimo habla sobre el desarrollo organizacional relacionado con alteraciones estructurales y de comportamiento. (Frías, 2015)

El DO debe ser un proceso dinámico, dialéctico y continuo de cambios planeados a partir de diagnósticos realistas de situación utilizando estrategias, métodos e instrumentos que miren a optimizar la interacción entre personas y grupos para el constante perfeccionamiento y renovación de sistemas abiertos técnico-económico-administrativo de comportamiento, de manera que aumente la eficacia

y la salud de la organización y asegurar así la supervivencia y el desarrollo mutuo de la empresa y de sus empleados. (Frías, 2015)

Existen diferentes modelos de intervención en el ámbito organizacional; algunos se enfocan más a la estructura, otros al desarrollo de habilidades en los trabajadores y otros más en los cambios tecnológicos. Si bien, cada uno de los cambios es importante, el llevar a cabo intervenciones más integrales que abarquen la mayoría o todas las áreas de la empresa llevarán a un mayor éxito en el cambio del sistema y el cumplimiento de objetivos.

Son tres tipos de modelos de intervención para el DO, y se mencionan a continuación:

### **1. Modelos del desarrollo organizacional relacionados con cambios estructurales.**

Los cambios son inicialmente generados por la alta gerencia de la organización y varían de acuerdo con la situación, el ambiente de trabajo, así como con la estructura y la tecnología que utilice la organización. Se pueden encontrar cambios orientados hacia objetivos como:

- Cambios en los procedimientos de trabajo.
- Cambios en los productos.
- Cambios en la organización.
- Cambios en el ambiente de trabajo.

El origen del desarrollo organizacional menciona que los cambios tienen y deben ser voluntarios, y con la participación activa de los integrantes para propiciar el cambio deseado.

### **2. Modelo de desarrollo organizacional relacionado con cambio en el comportamiento.**

Para generar cambios en el comportamiento del personal de una organización, se utiliza la capacitación con el fin de fomentar una mayor participación y comunicación en la organización. El método o modelo más utilizado en la capacitación, es el role playing.

Para obtener un aprovechamiento real, es necesario mover al grupo, es decir, inculcarles el cambio para que se rompan paradigmas y obtengan resultados positivos, con ello se debe buscar incentivar el compañerismo y la identificación con los jefes. Entre los beneficios a obtener, se puede destacar la terminación de conflictos, los cuales pueden ser transformados en colaboración, además, se mejoran las habilidades para escuchar.

### **3. Modelos del desarrollo organizacional relacionados con alteraciones estructurales y de comportamiento.**

Según Reddin los directivos deben crear consciencia de la contribución que tienen en el impulso de los cambios para mejorar su rendimiento, debe también esclarecerse quién es responsable de cada tarea para dar claridad a la distribución de responsabilidades. Se debe contar con directivos de alto desempeño y con recursos acordes con su necesidad. (Frías, 2015)

Por medio del proceso de efectividad se desarrolla un alto nivel de compromiso de cada persona, teniendo en cuenta los resultados estratégicos de la organización.

- El método que propone Reddin tiene beneficios de su aplicación que se reflejan en impactos medibles como los siguientes:
- Disposición de una consciencia del negocio.
- Afirmación progresiva del liderazgo en el mercado por medio del fortalecimiento de la competitividad como de las diferencias competitivas.
- Oportunidad estratégica.

- Permite a la alta dirección tener claridad y dominio sobre los movimientos estratégicos necesarios para la creación del futuro.

Sin duda los modelos de desarrollo organizacional aportan nuevas estrategias que posibilitarán el logro de sus objetivos y metas organizacionales; de este modo, prevén alcanzar altos niveles de eficiencia y eficacia respaldados en procesos de: planificación, organización, dirección control y evaluación. (Frías, 2015)

## **CONSULTORÍA**

De acuerdo al documento del sitio web de gestiopolis de la autora Liliana Noguera a continuación se hace énfasis sobre la definición de consultoría.

La definición de la consultoría de empresas la podemos enmarcar de la siguiente manera: es un servicio al cual los propietarios, directores de empresas y funcionarios públicos pueden recurrir si sienten la necesidad de ayuda o asesoría en la solución de diversos problemas y en la implantación de procesos de mejora continua.

El objetivo fundamental de la consultoría profesional es proporcionar recomendaciones viables e implantar medidas apropiadas para aumentar la productividad y la competitividad de las empresas. (Noguera, 2001)

## **ASESORÍA**

A continuación se hará énfasis sobre la definición de asesoría, del sitio web definición:

La asesoría es un servicio que consiste en brindar información a una persona real o jurídica. Mediante la misma se busca dar un respaldo en un tema que se conoce con gran detalle, respaldo que tiene una contrapartida en el hecho de garantizar un manejo eficiente de una situación determinada. Hoy en día existen asesorías de una gran cantidad de temas, como por ejemplo temas jurídicos, temas informáticos, temas económicos, temas científicos, etc. En cualquier caso, lo que

se busca es una gran capacidad en el manejo de un tema que por diversas circunstancias es considerado de gran relevancia y trascendencia. (Definición, s.f.)

## **TRANSFORMACIÓN**

A continuación se definirá el término transformación, del sitio web Wikipedia:

Que hace referencia a la acción o procedimiento mediante el cual algo se modifica, altera o cambia de forma manteniendo su identidad. Adjetivo: transformada, transformado una materia a otra cosa. (Wikipedia La Enciclopedia libre, 2016)

## **IMPACTO**

De acuerdo al documento de impacto social de la doctora Salua Nassabay, se hace énfasis en un concepto amplio sobre el impacto en la sociedad.

Hace referencia a todos los efectos que los diferentes proyectos al ser ejecutados, logran sobre la comunidad, aquí también son involucrados los resultados obtenidos o finales ya que a partir de esos “deseos”, fue que se dio origen al programa que busca siempre como meta un mejoramiento de la comunidad a mediano o largo plazo en el tiempo. Impacto social no involucra tan sólo criterios económicos, sino también criterios de efecto, resultado e impacto del proyecto. Aquí vale la pena señalar que los efectos son relacionados al propósito del proyecto, mientras que los impactos hacen referencia al fin del mismo.

El concepto también puede ser examinado como los diferentes cambios que ocurren en procesos y productos del área de acción o intervención. Los cambios en las sociedades debidos a logros en las investigaciones también son definidos como impacto social, así como en general todos los logros que pueden observarse a través de tiempo derivados de un proyecto de acción o intervención. Existe también un concepto de impacto social que hace referencia al impacto de la superación o capacitación, lo cual implica una relación causa-efecto entre las diferentes acciones de superación, la forma como se comportan sus participantes y los resultados que logran con el plan organizacional, ya que todos estos cambios van a ser duraderos en el tiempo. (Nassabay, 2013)



**Economía:** La economía se basa en la agricultura y actividad pecuaria.

Esta subregión está caracterizada por albergar el Páramo más grande del mundo, que tiene su mismo nombre Páramo de Sumapaz, a pesar de ser un área de protección ambiental, tiene una elevada explotación y expansión de las fronteras agrícolas, lo que genera un acelerado deterioro del medio ambiente.

En lo que concierne a la explotación agropecuaria y su rentabilidad se puede señalar que para el productor campesino de esta sub-región en muchos casos sacar sus productos al mercado, es más costoso empacar y transportar, que el precio que el intermediario le paga, causado por alianzas en las centrales de abastos, perdiendo el esfuerzo, sacrificios y el tiempo invertido para obtener estas cosechas, lo que los desmotiva a seguir cultivando, mientras los grupos armados actores del conflicto, históricamente asentados en la zona, incitan especialmente a los jóvenes, a engrosar sus filas a cambio de una remuneración que en la mayoría de los casos no se concreta y después de estar enrolado, su deserción le puede costar su propia vida y la de sus familiares, o en otros casos, cuando logra migrar a los centros urbanos y en especial a la capital, pasan a engrosar los cinturones de miseria, entre los asentamientos preferidos están de altos de Cazuca y ciudad Bolívar en la periferia de Bogotá. (Wikipedia, 2015)

**Social:** Cundinamarca es un departamento en donde el porcentaje de personas por debajo de la línea de Pobreza y de Indigencia ha venido disminuyendo, entre los años 2002 y 2010. Este mejoramiento ha sido más rápido que el experimentado por el país. Mientras en Cundinamarca el número de personas pobres disminuyó en un 24,6%, en Colombia tal disminución fue de un 12,2%, en los últimos 8 años. Igual sucedió con la Línea de Indigencia, en Cundinamarca bajó en un 10,4%, mientras en el país la reducción fue tan solo de un 5.3%. En el departamento de Cundinamarca en el año 2010, el 25.3% de la población se encuentra en pobreza y el 7.8% en indigencia, situación menos crítica que la observada en Colombia, que presenta indicadores de pobreza de 37.2% y de indigencia de 12.3%. (Rojas, 2012)

## **6 DISEÑO METODOLÓGICO**

### **6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación que se implementó para llevar a cabo los objetivos del estudio fue la descriptiva partiendo del acopio de información obtenida a partir de las capacitaciones, asesorías realizadas a los participantes de ESALES y Mipymes de Fusagasugá y la región a partir del 2013 hasta el 2016.

### **6.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO**

La población a la cual va dirigida la investigación es a los representantes legales e integrantes de las entidades sin ánimo de lucro de Fusagasugá y los empresarios de las Mipymes participantes en procesos de capacitación y asesorías.

### **6.3 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

#### **FUENTES PRIMARIAS**

- ✓ Observación estructurada del comportamiento de las organizaciones participantes.
- ✓ Visitas a las entidades sin ánimo de lucro y Mipymes para valorar cambios y transformaciones realizadas después de realizar las capacitaciones y asesorías correspondientes.
- ✓ Diseño del Instrumento técnico de valoración aplicado a las organizaciones objeto de estudio.

El instrumento de evaluación aplicado a las ESALES lo conformaron 77 preguntas; contó con el registro de información básica del participante y se dividió en 8 aspectos como: Administrativo, talento humano, tributario,



contable, tecnológico, legal y de formalización y jurídico que hacen referencia a las capacitaciones y asesorías que recibieron.

Para las Mipymes se creó un instrumento de evaluación que constó de 24 preguntas, participando en su diseño las investigadoras principales Elizabeth Escobar Cazal y Marisol Ruiz Tolosa.

## **FUENTES SECUNDARIAS**

Trabajos de grado:

- ✓ Diagnostico entidades sin ánimo de lucro Fusagasugá – región- Jessica Tathiana Gómez Cuevas y Mario Andrés Forero Góngora.
- ✓ Plan de capacitación en liderazgo a entidades Sin ánimo de lucro Fusagasugá-Región. - Ángel y Cristina
- ✓ Proyectos de grado del programa de administración de empresas y el grupo de investigación Arado.

Informes:

- ✓ Informe de Proyecto de aula, núcleo temático Electiva V Consultoría Mipymes – John Ricardo Peñuela Vásquez.
- ✓ Artículos e informes de proyectos de investigación de la docente Elizabeth Escobar.

Aplicación del instrumento diagnóstico:

- ✓ Para la aplicación del instrumento de evaluación se programaron los meses noviembre, diciembre del año 2015 y enero de 2016. Partiendo de diferentes bases de datos, que contenían información de participantes, a los talleres y capacitaciones realizadas por el grupo ARADO de la UDEC y otras entidades como Cámara de Comercio de Bogotá y la DIAN.

**Tabla 2 Fuentes Secundarias**

<b>NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN.</b>	<b>AUTORES</b>	<b>FECHA</b>
CAPACITACIONES DE LIDERAZGO	CRISTINA PADILLA ANGEL TORRES	2014
DIAGNOSTICO ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO FUSAGASUGÁ – REGIÓN	JESSICA TATHIANA GÓMEZ CUEVAS MARIO ANDRÉS FORERO GÓNGORA	2014
APOYO LOGÍSTICO Y ADMINISTRATIVO A LAS ACTIVIDADES DE PROYECCIÓN Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, FUSAGASUGÁ.  INFORMES BASE DE DATOS CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA	OVA DAYANIS CRUZ	2014
ARTICULO FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL A MIPYMES y CARACTERIZACIÓN DE ASOCIACIONES SIN ÁNIMO DE LUCRO Artículo publicado en Revista Pensamiento y gestión. Universidad del Norte, 2016	ELIZABETH ESCOBAR	2015- 2016
DESARROLLO ORGANIZACIONAL A 100 MIPYMES FUSAGASUGA-REGION	JINETH SASTOQUE ALEJANDRA PEDRAZA DIANA TARAZONA LEIDY SERRANO	2015

#### **6.4 MUESTRA**

Para la aplicación del instrumento de evaluación se obtuvo información de las bases de datos que relacionaban información de 100 ESALES, facilitadas por el grupo ARADO y la oficina de Extensión Universitaria de la universidad, en esa relación se encontraron personas no vinculadas a asociaciones o que no habían

participado activamente en todas las capacitaciones brindadas por la Universidad junto con la Cámara de Comercio. Por esta razón se identificaron 80 participantes a quienes se les aplicó el instrumento.

En cuanto a las Mipymes se identificaron 22 microempresarios participantes de los cuales a 16 se aplicó el instrumento, porque se realizaron parcialmente los procesos de asesorías. El instrumento de evaluación que se aplicó para las Mipymes contiene un total de 23 preguntas.

## **6.5 RECURSOS HUMANOS**

- ✓ Asesor: Elizabeth Escobar Cazal quien oriento los pasos claves para desarrollar la investigación de forma objetiva, de acuerdo a los lineamientos planteados, (Brindó documentos, bases de datos, informes y acompañamiento)
- ✓ Estudiantes Co-Investigadores: Deicy Carolina Tarazona Castañeda y Oscar Albeiro Hincapié Peralta.
- ✓ Representantes y empresarios de las ESALES y Mipymes participantes.

## **MATERIALES**

Para realizar cada ciclo de la investigación se necesitara:

Computador, impresora, resma de papel, tintas, ayudas audiovisuales.

Tecnología la cual permite una conexión entre el asesor y los investigadores, actualizando de manera inmediata el documento con modificaciones en tiempo real y en línea.

## **INSTITUCIONALES**

Base de datos, documentos de investigadores principales del Grupo ARADO, Bases de datos oficina extensión Universitaria.

## **FINANCIEROS**

Para efectuar la investigación se incurrirá en los siguientes gastos:

- ✓ Transporte a las diferentes entidades sin ánimo de lucro y Mipymes de la región que se van a visitar para la recolección de datos.
- ✓ Viáticos para el óptimo cumplimiento de los objetivos propuestos para llevar a cabo la investigación.
- ✓ Impresiones, servicio de telecomunicaciones llamadas e internet.
- ✓ El medio de financiación será con el apoyo institucional.

## 7 CAPÍTULO I

### 7.1 CARACTERIZACION DE LOS ASOCIADOS DE LAS ESALES PARTICIPANTES EN LAS CAPACITACIONES PROGRAMADAS POR EL GRUPO ARADO.

#### ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO (ESALES)

**Tabla 3 Base de datos ESALES**

N°	Razón Social	Nombre	Representante Legal	Actividad	Municipio	Dirección	Celular
1	Asociación	Asociación de egresados y ex alumnos Normal Superior	Martha Nelly Porras Molina	Servicios	Pasca	Calle 2 N° 6-02	310 205 0185
2	Asociación	Asociación de productores sector el recreo de Pasca Aprorep	Elkin Fabián Cubillos Cubillos	Agrícola	Pasca	Vereda la mesa sector el recreo finca santa Ana	320 871 5899
3	Asociación	Asociación de parceleras y fruticultores de Silvania	Fredy Pinzón Bastidas	Agrícola	Silvania	Finca la selva, vereda loma alta sector alto	315 395 1738
4	Asociación	Asociación de productores de lafaro fonte la argentina Soprolar	Fabio Orlando Penagos Torres	Agrícola	Pasca	vereda lafaro fonte	319 334 3317
5	Asociación	Asociación de productores Agropecuarios de la vereda Santa marta	Nelson Sierra	Agrícola	Cabrera	Vereda Santa Marta	3143024410
6	Asociación	Asociación de soldados suboficiales retirados, soldados profesionales y personal civil pensionados por el ministerio de Defensa	Cesar Augusto Zamudio Giménez	Servicios	Fusagasugá	Carrera 1° N° 18-05	311 811 6682

		Asrsum					
7	Asociación	Asociación de mercado ecología, solidario de la provincia del Sumapaz Asopromes	Floriberto Cubillos García	Agrícola	Silvania	Pueblito Fusagasugueño	313 384 1552
8	Asociación	Asociación de productores de frutas del Sumapaz FRUTIPAZ	Mauricio Santiago Jiménez	Agrícola	Fusagasugá	Barrio San fernando cr 2 g N° 27-14	310 317 4515
9	Asociación	Asociación de víctimas con enfoque diferencial un porvenir para todos VIDA PORVENIR	Jaime Moreno Nieto	Servicios	Fusagasugá	Barrio Santander calle 3 N° 2-25	311 493 0090
10	Asociación	Asociación de expansión de mujeres ahorradoras de Fusagasugá ASOEMAF	Lucia Pardo Mora	Industria (Achiras)	Fusagasugá	Barrio la Macarena calle 25 3-28	316 845 3129
11	Asociación	Asociación de expansión de mujeres ahorradoras de Fusagasugá ASOEMAF	Blanca Granados	Industria (Achiras)	Fusagasugá	Barrio la Macarena calle 25 3-28	310 765 5832
12	Asociación	Asociación de expansión de mujeres ahorradoras de Fusagasugá ASOEMAF	Liliana Camargo	Industria (Achiras)	Fusagasugá	Barrio la Macarena calle 25 3-28	320 364 4955
13	Asociación	Asociación de expansión de mujeres ahorradoras de Fusagasugá ASOEMAF	Janeth Romero	Industria (Achiras)	Fusagasugá	Barrio la Macarena calle 25 3-28	320 290 0690
14	Asociación	Asociación de productores agropecuarios del alto del Sumapaz ASOCRECER	Néstor Godoy Rincón	Ganadería	Cabrera	Vereda	310 775 6262
15	Asociación	Asociación de productores agropecuarios del alto del Sumapaz ASOCRECER	Solanyi Rey Díaz	Ganadería	Cabrera	Vereda	310 775 6262
16	Asociación	Asociación de productores	Walter Molina	Ganadería	Cabrera	Vereda	310 775 6262

		agropecuarios del alto del Sumapaz ASOCRECER	Muñoz				
17	Asociación	Asociación de productores agropecuarios del alto del Sumapaz ASOCRECER	Luis Orlando Molina	Ganadería	Cabrera	Vereda	313 353 7017
18	Asociación	Asociación de productores agropecuarios de pasca ASPAGROP	Víctor Velandia	Agrícola	Pasca	Vereda San Pablo Finca san Antonio	321 452 0798
19	Asociación	Asociación de productores Agropecuarios de pasca ASPAGROP	Julio Alberto Valenzuela	Agrícola	Pasca	Vereda San Pablo Finca san Antonio	3132105111
20	Asociación	Asociación de vendedores organizados de Fusagasugá ASOVOF	María del Transito Cárdenas Moreno	Servicios	Fusagasugá	Carrera 11 b N° 20A - 05	312 387 2319
21	Asociación	Asociación de acueducto y agropecuarias ASOPARAMILLOS	Edilfonso Torres	Agroindustria l y servicios	Cabrera	Vereda Papilo	
22	Asociación	Asociación de acueducto y agropecuarias ASOPARAMILLOS	Elsa Lucia Meneses	Agroindustria l y servicios	Cabrera	Vereda Papilo	
23	Asociación	Asociación de acueducto y agropecuarias ASOPARAMILLOS	Wilmer Yesid Díaz Runza	Agroindustria l y servicios	Cabrera	Vereda Papilo	3213380622
24	Asociación	Asociación de acueducto y agropecuarias ASOPARAMILLOS	Clementina Moreno Poveda	Agroindustria l y servicios	Cabrera	Vereda Papilo	3204515321
25	Asociación	Asociación de acueducto y agropecuarias ASOPARAMILLOS	Genaldo Villalba Macana	Agroindustria l y servicios	Cabrera	Vereda Papilo	3204614604
26	Asociación	Asociación de acueducto y agropecuarias	Gustavo Villalba Macana	Agroindustria l y servicios	Cabrera	Vereda Papilo	3204614604

		ASOPARAMILLOS					
27	Asociación	Asociación de usuarios del Acueducto Regional Vereda Santa Helena Baja	Francisco Acosta	Servicios	Pandi	Vereda Santa Helena Baja	3208362202
28	Asociación	Asociación de Mujeres el progreso de Alto Ariari	Griselda Méndez	Industria (Productos aseo)	Cabrera	Vereda Alto Ariari	3132569167
29	Asociación	Asociación de Mujeres el progreso de Alto Ariari	Imelda Reyes Romero	Industria (Productos aseo)	Cabrera	Vereda Alto Ariari	3132715649
30	Asociación	Asociación de Mujeres el progreso de Alto Ariari	Gloria Helia Villamil	Industria (Productos aseo)	Cabrera	Vereda Alto Ariari	3134960069
31	Asociación	Asociación de Mujeres el progreso de Alto Ariari	María Cantor	Industria (Productos aseo)	Cabrera	Vereda Alto Ariari	3118682031
32	Asociación	Asociación de Mujeres el progreso de Alto Ariari	Sonia Castillo	Industria (Productos aseo)	Cabrera	Vereda Alto Ariari	3118191079
33	Asociación	Asociación de Mujeres el progreso de Alto Ariari	Luz Estela Cantor Cantor	Industria (Productos aseo)	Cabrera	Vereda Alto Ariari	3213134085
34	Asociación	Asociación de Mujeres el progreso de Alto Ariari	Luz Virginia Castillo	Industria (Productos aseo)	Cabrera	Vereda Alto Ariari	3144081345
35	Asociación	Asociación Agroindustrial de la cadena cárnica de pasca ASOCARNI PASCA	Edna Shirley Galvis R.	Agroindustria	Pasca	Barrio Flandes Diagonal 4 N° 1-48	3132882717
36	Asociación	Asociación Agroindustrial de la cadena cárnica de pasca ASOCARNI PASCA	Nancy Roció Parrado Camargo	Agroindustria	Pasca	Barrio Flandes Diagonal 4 N° 1-48	3142926058



37	Asociación	Asociación de ganaderos del municipio de cabrera ASOGANAC	Orlando Romero Ortiz	Ganadería	Cabrera	Barrio Simón Bolívar	3138918034
38	Asociación	Asociación Agroindustrial de la cadena cárnica de Pasca ASOCARNI PASCA	María Mercedes Cortes	Agroindustria	Pasca	Barrio Flandes Diagonal 4 N° 1-48	3202389830
39	Corporación	Corporación Nacional gestión Colombia	David Alejandro Ramírez Bustos	Servicios	Sibate	Carrera 6 b N° 14-45	312 362 0118
40	Cooperativa	Cooperativa multiactiva familiar agropecuaria	Blas Eufrasio Díaz	Agrícola	Silvania	Vereda noruega baja	313 857 5508
41	Corporación	Corporación ambientales por Cundinamarca	Carlos Alberto Mendoza Barragán	Servicios	Silvania	Vereda panamá baja	310 286 3933
42	Cooperativa	Cooperativa de usuarios de acueducto comunal de las veredas del sur Ltda. ESP coovesur limitada	Mónica Gordillo Betancur	Servicios	Fusagasugá	Carrera 5 a N° 11-04	311 481 9503
43	Comité	Comité de ganaderos de Provincia del Sumapaz Comigan Sumapaz	Isabel Cristina Camargo de López	Servicios	Fusagasugá	Carrera 11 N° 19-48	310 284 0834
44	J.A.C	Junta de Acción Comunal Barrio Mariana de Arbeláez	Víctor Alirio Pérez Martínez	Servicios	Arbeláez	Calle 5 N° 0-61 Barrio Mariana	312 512 5596
45	J.A.C	Junta de Acción Comunal ciudadela constransfusa	José Miguel Gil Flores	Servicios	Fusagasugá	Carrera 23 N° 2 a 66	301 343 4220
46	J.A.C	Junta de Acción Comunal Nuevo Balmoral	Miguel Abadía Castro	Servicios	Fusagasugá	Carrera 11 c N° 21-38	310 552 9815
47	Fundación	Fundación abuelos de la divina misericordia	Nubia Esperanza Sanabria Gutiérrez	Servicios	Fusagasugá	Calle 8 N° 2-69 Barrio Antonio Nariño	311 212 2320
48	Fundación	Fundación Corazones Unidos	Mercedes Meneses Ortiz	Servicios	Silvania	Urbano	3107679971
49	Fundación	Fundación amigos de la tierra colombiana	Néstor Miguel Monsalve Ramírez	Servicios	Fusagasugá	Urbano	320 317 7751

50	Fundación	Fundación social nuevo prosperar	Luis Fernando Escobar	Servicios	Fusagasugá	Calle 22 a N° 72-27 Villas de san diego	320 373 1763
51	Fundación	Fundación Altagracia de Sumapaz	Martha Elena López	Servicios	Fusagasugá	Calle 18 N° 11-73	313 459 9099
52	Fundación	Fundación Sentir para ver Funsever	Jairo Gaona	Servicios	Fusagasugá	Finca romal vereda cucharal bajo	316 716 4761
53	Fundación	Procesadora de abono orgánico red de fundación ecofuturo	Juan José Gonzales	Agrícola	Silvania	Vereda	310 867 9757
54	Fundación	Fundación Manual Haya	Nelson Mauricio Cely Leguizamón	Servicios	Fusagasugá	Carrera 6	314 297 1309
55	Fundación	Fundación Social para el progreso y desarrollo de Fusagasugá	Luis Carlos Guevara Canasteros	Servicios	Fusagasugá	Barrio los Fundadores cr 9 N° f-12 norte	311 277 1607
56	Fundación	Fundación Social para el progreso y desarrollo de Fusagasugá	Mari luz García Rodríguez	Servicios	Fusagasugá	Barrio los Fundadores cr 9 N° f-12 norte	321 233 4740
57	Fundación	Fundación por Sueños Fundeporsueños	Luis Alfonso Rodríguez Walteros	Servicios	Fusagasugá	Barrio Antonio Nariño calle 9 N° 24-14	310 321 5129
58	Asociación	Despensa Agroindustrial sociedad agraria de transformación DESAF	Leonor Alvares Rodríguez	Agrícola	Cabrera	Vereda Alto Ariari	311 566 6673
59	Asociación	Despensa Agroindustrial sociedad agraria de transformación DESAF	German Gonzales Rodríguez	Agrícola	Cabrera	Vereda Alto Ariari	322 475 2468
60	Asociación	Despensa Agroindustrial sociedad agraria de transformación DESAF	Andrea Herrera Cantor	Agrícola	Cabrera	Vereda Alto Ariari	321 935 6719
61	Asociación	Despensa Agroindustrial sociedad agraria de transformación DESAF	Luz Estella Cantor Cantor	Agrícola	Cabrera	Vereda Alto Ariari	320 217 9201

62	Asociación	Despensa Agroindustrial sociedad agraria de transformación DESAF	Héctor Alfonso Celeita	Agrícola	Cabrera	Vereda quebrada negra	311 821 2333
63	Asociación	Despensa Agroindustrial sociedad agraria de transformación DESAF	Yina Paola Herrera Cantor	Agrícola	Cabrera	Vereda Alto Ariari	310 268 8262
64	Asociación	Despensa Agroindustrial sociedad agraria de transformación DESAF	Jimena Andrea Bejarano Reyes	Agrícola	Cabrera	Vereda Alto Ariari	321 336 1919
65	Asociación	Despensa Agroindustrial sociedad agraria de transformación DESAF	Blanca Alix Res Páez	Agrícola	Cabrera	Vereda Alto Ariari	321 384 8176
66	Asociación	Despensa Agroindustrial sociedad agraria de transformación DESAF	Luis Fernando Herrera Chaparro	Agrícola	Cabrera	Vereda Alto Ariari	314 344 0795
67	OTROS	Carnicol Carnes de Cabrera cd	Blanca Alix Res Páez	Agrícola	Cabrera	Vereda	321 384 8176
68	OTROS	Sol y Ganado SAS	Jaime Ocampo Silva	Ganadería	Icononzo Tolima	Vereda parroquia vieja	312 402 2133
69	Asociación	Mesa de mujer y genero de Fusagasugá	Gilma Aurora Moreno Ramírez	Servicios	Fusagasugá	Barrio piedra grande calle 17 a N° 14 -76 B	313 392 1758
70	Asociación	Mesa de mujer y genero de Fusagasugá	Vivian Lizet Gaona Moreno	Servicios	Fusagasugá	Barrio piedra grande calle 17 a N° 14 -76 B	310 752 4296
71	Asociación	Mesa de mujer y genero de Fusagasugá	Blanca Betty Bermúdez Prieto	Servicios	Fusagasugá	Barrio Santa Rosa Calle 19 a N° 1- D 10	
72	Asociación	Mesa de mujer y genero de Fusagasugá	Carmenza Bernal	Servicios	Fusagasugá	Urbano	3172352653
73	OTROS	Condominio Campestre Hacienda El bosque	Octavio Cabrera	Servicios	Silvania	Urbano	3102610797
74	OTROS	Vivero Manos Unidas	Alba Roció Vega Polonia	Agrícola	Fusagasugá	Vereda Resguardo Finca La Esmeralda	3203762921

75	OTROS	Tienda la Bullana	Lilia Calderón	Servicios	Fusagasugá	Barrio La Independencia Diagonal 8 Norte N° 4-20	
76	OTROS	Genética Integral tecnoexperimental Agropecuaria GINTEXAP	Antonio Asís Manrique Guerrero	Servicios	Fusagasugá	Vereda	3164754359
77	OTROS	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Miriam Méndez Sanabria	Agrícola	Fusagasugá	Vereda Batán Bajo	3115539629
78	OTROS	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Adriano Rodríguez Melo	Agrícola	Pasca	Vereda La Mesa sector el recreo finca santa Ana	
79	Fundación	Alcohólicos Anónimos	Yolanda Romero	Servicios	Fusagasugá	Urbano	3142198255
80	OTROS	Muebles El Castillo (Arquiorquideas)	Ana cristina Romero	Servicios	Fusagasugá	Urbano	3134948734

Fuente: Esta investigación con los documentos soportes relacionados anteriormente en la metodología.

De la base de datos se analiza la siguiente información:

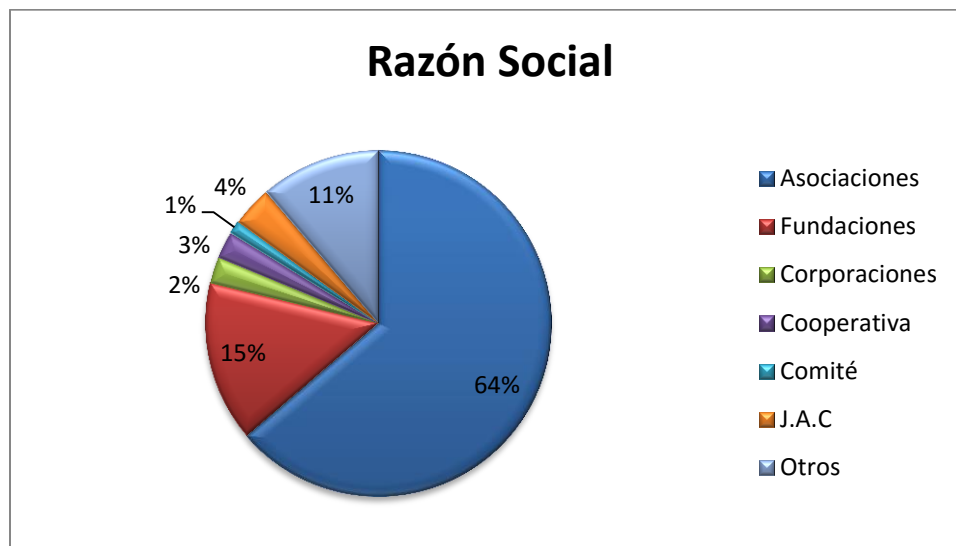
La base de datos se obtuvo consolidando, revisando y actualizando información soporte, generada en las capacitaciones ofrecidas. Las 80 ESALES se seleccionaron de acuerdo a la disponibilidad de tiempo y la buena voluntad para responder al instrumento de valoración del impacto obtenido en sus organizaciones por las capacitaciones recibidas por parte del grupo ARADO, UDEC.

## 7.1.1 RAZÓN SOCIAL DE LAS ESALES

Tabla 4 Razón social Esales

razón social		Porcentajes
Asociaciones	51	64%
Fundaciones	12	15%
Corporaciones	2	3%
Cooperativa	2	3%
Comité	1	1%
J.A.C	3	4%
Otros	9	11%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Gráfico 1 Razón Social



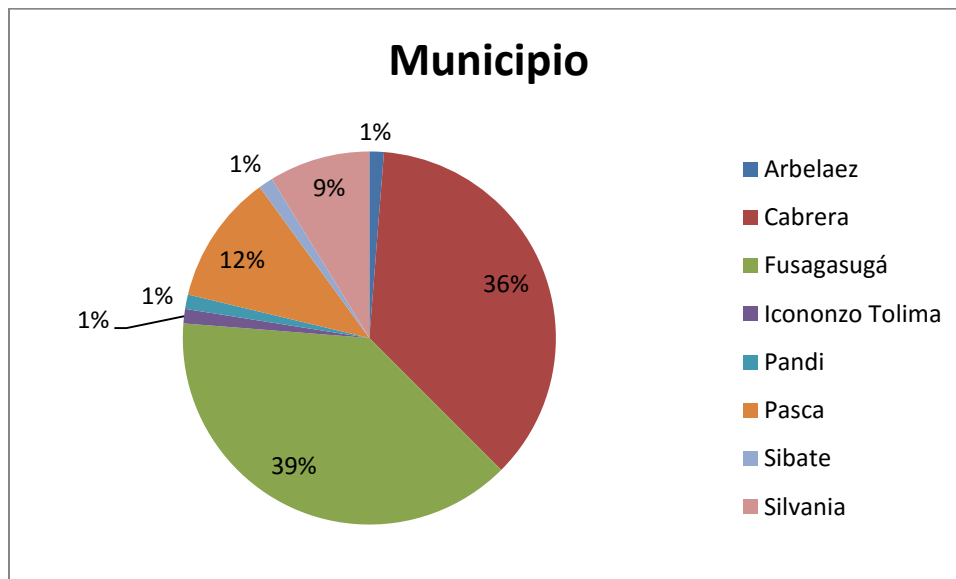
En la base datos se extrae la razón social en la que se demuestra que 51 asociaciones son las más representativas en la región con un 64%; seguido de las fundaciones con un 15% (12), Otros con el 11% (9) conformada por hoteles, restaurantes y fincas, y asistieron a las intervenciones realizadas por la Universidad de Cundinamarca. 4% (3) son juntas de acción comunal (J.A.C), el 3% (2) son cooperativas y corporaciones y por último se encuentran los comités 1% (1). Los representantes legales fueron encuestados para definir si las intervenciones realizadas por la Universidad de Cundinamarca fueron beneficiosas para el progreso de sus organizaciones.

## 7.1.2 MUNICIPIOS PARTICIPANTES

Tabla 5 Municipios participantes

Municipio		Porcentajes
Arbeláez	1	1%
Cabrera	29	36%
Fusagasugá	31	39%
Icononzo Tolima	1	1%
Pandi	1	1%
Pasca	9	11%
Sibaté	1	1%
Silvania	7	9%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Gráfico 2 Municipio



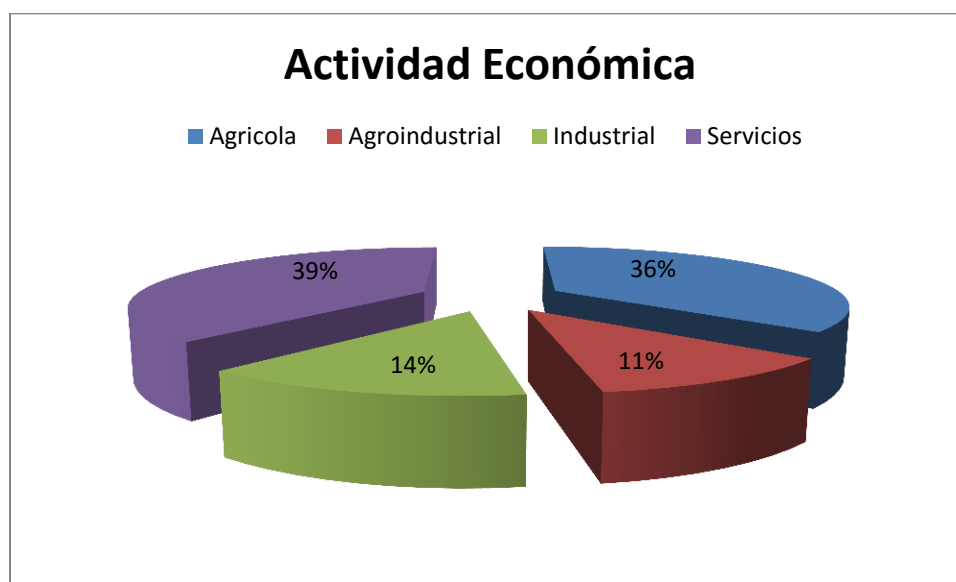
El municipio de mayor participación de representantes de ESALES en las actividades de intervención fue Fusagasugá con el 39% (31), seguido de Cabrera con el 36% (29), Pasca con 11% (9), Silvania con 9% (7), y por ultimo con el 1% (1) Arbeláez, Icononzo Tolima, Pandi, y Sibate. Una de las razones es que estas entidades se encuentran ubicadas, la mayoría, en Fusagasugá. Cabrera, Pasca y Silvania, son municipios más cercanos y tuvieron facilidad para acceder a cursos, talleres y conferencias dictados en la universidad de Cundinamarca.

### 7.1.3 ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LAS ESALES

Tabla 6 Actividad económica

Actividad Económica		Porcentajes
Agrícola	29	36%
Agroindustrial	9	11%
Industrial	11	14%
Servicios	31	39%
Total	80	100%

Gráfico 3 Actividad económica



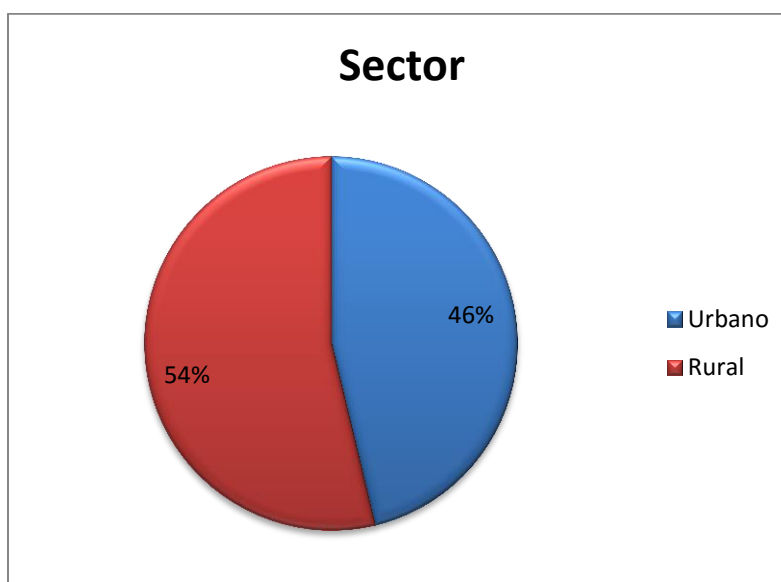
La actividad económica predominante, se ve representado en el sector servicios con el 39% (31), seguido el agrícola con 36% (29), en tercer lugar se tiene al industrial con el 14% (11) y por último el agroindustrial con el 11% (9). Es decir que las organizaciones sin ánimo de lucro participantes, se encuentran activas en el sector servicio y el desarrollo agrícola.

## 7.1.4 SECTOR

Tabla 7 Sector

Sector		Porcentajes
Urbano	37	46%
Rural	43	54%
Total	80	100%

Gráfico 4 Sector



De acuerdo con las encuestas realizadas a los participantes representantes de las Entidades Sin Ánimo de Lucro, se observó que la mayoría de estas se encuentran ubicadas en el sector rural 54% (43), ya que estas sociedades se constituyen para la explotación de bienes primarios, como la agricultura. En el sector urbano el 46% (37) de entidades prestan servicios a la comunidad como: salud y educación.



## 7.2 CARACTERIZACIÓN DE LAS MICROEMPRESAS PARTICIPANTES EN LAS INTERVENCIONES REALIZADAS POR ESTUDIANTES DE LOS PROGRAMAS: ADMINISTRACION DE EMPRESAS Y ESPECIALIZACION EN GERENCIA PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL, UDEC

Para la posterior aplicación del instrumento de evaluación, se tomó información de las Microempresas a partir de las intervenciones que realizaron en el núcleo, temático: Electiva V (consultoría Empresarial), asesorías por parte de estudiantes de Postgrado Especialización en gerencia para el desarrollo Organizacional, obteniendo la siguiente información:

Se identificaron 16 microempresas a las que se aplicó el instrumento de evaluación.

Tabla 8 Base de datos MIPYMES

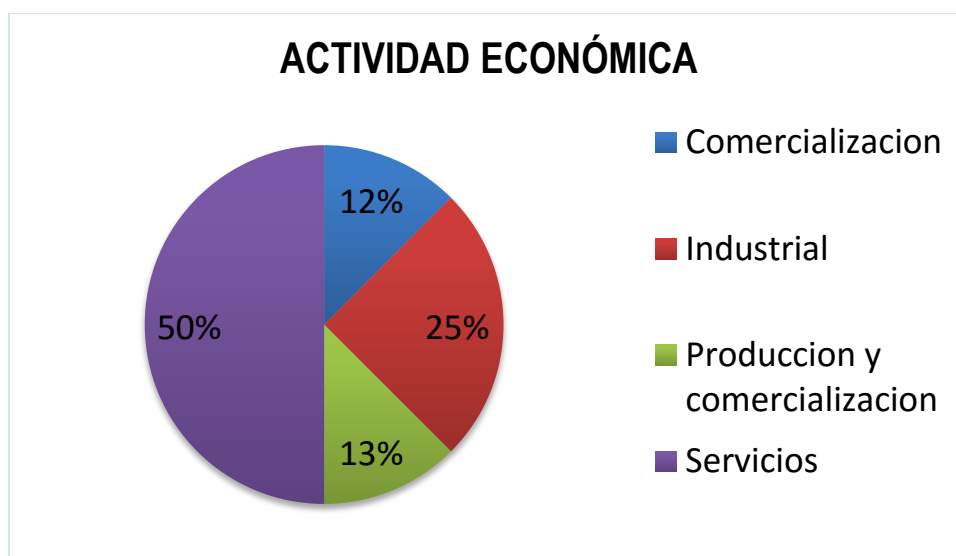
Nº	NOMBRE	REPRESENTANTE LEGAL	ACTIVIDAD	MUNICIPIO	DIRECCION	CELULAR
1	STYLOS GRUP SPORT	Víctor Gutiérrez	Industrial	Fusagasugá	Barrio Fusacatan Cra 5 n° 20-82	3142308648
2	POEMA VERDE	Diana Arce	Servicios	Fusagasugá		3204223072
3	COLEGIO PAIDELA	Marcela Silva Rojas	Servicios	Fusagasugá	Barrio Los Andes Calle 12 n° 3-09	3187720990- 3105788752
4	CLARA INES SPA	Clara Inés Urazan	Servicios	Fusagasugá	Barrio El caney Calle 16a n° 12-37	3007667249
5	ASOEMAF	Lucia Pardo	Industrial	Fusagasugá	Barrio La Macarena calle 25 n° 3-28	3168953129
6	DAMAR	Lexy Yolanda Herrera	Industrial	Fusagasugá	Barrio Santa Barbara Cra 2b n° 23-17	3214040963- 3143131953
7	JHOCY ARTS	Cindy Johana Pinzón	Producción y comercialización	Fusagasugá		3146117219
8	COMESTIBLES LA MEJOR	Oscar Beltrán	Industrial	Fusagasugá	Barrio pekin Calle 7 n° 4-42	3103276484
9	DISTRIBUIDORA MULTIM	Johnny Alejandro Potosí Vega	Comercialización	Fusagasugá	Calle 6 n° 4-72	3122466825
10	UADIS IPS	Robert M. Valle Ballesteros	Servicios	Fusagasugá	Barrio Balmoral Calle 18 n° 11-32	3132674021
11	SOCCER TRAINING CEN	Jhon Alexander Barbosa	Servicios	Fusagasugá	Transversal 17 n° 20-61	3102809798
12	GRANJA EL PROGRESO	Julio Roberto Tarazona	Producción y comercialización	Silvania	Vereda Santa Rita Alta	3134048518
13	WORLD GYM SPORT	Jorge Rodríguez	Servicios	Fusagasugá	Calle 8 N° 6-27 Av. Las Palmas	3115508720
14	ALMACEN EL CONEJO O	Oscar Vásquez Vaquero	Comercialización	Fusagasugá	Cra 6 n° 10-36	8864413
15	CREDIPENSIONES	Tito Julio León Lesmes	Servicios	Fusagasugá	Calle 7 n° 6-39 Oficina 303	8671028
16	RIDER RV	Carlos Benavides	Servicios	Fusagasugá	Centro comercial Manila	3118854087

## 7.2.1 ACTIVIDAD ECONÓMICA MIPYMES

Tabla 9 Actividad económica

ACTIVIDAD ECONÓMICA		Porcentajes
Comercialización	2	13%
Industrial	4	25%
Producción y comercialización	2	13%
Servicios	8	50%
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Gráfico 5 Actividad económica



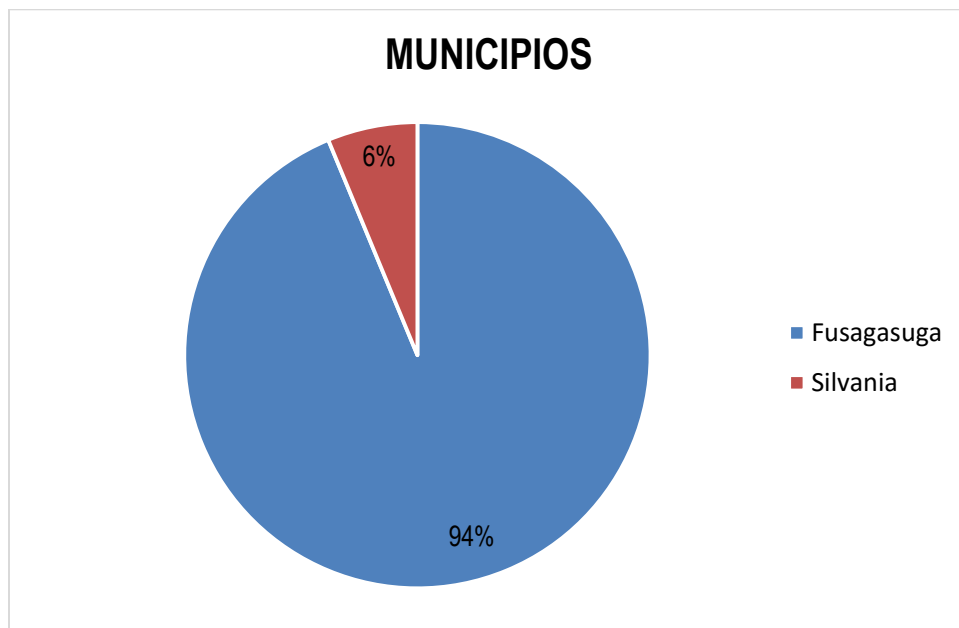
La actividad económica demuestra que 50% (8) de las empresas ofrecen servicios como deporte, belleza, educación, alimentación y créditos; 25% (4) actividad industrial como elaboración de tarjetas, zapatos, etc; 13% (2) se dedican a la producción y a la comercialización de productos como huevos y achiras, y por último 12%(2) se dedican a la comercialización de artículos deportivos. Es decir que la mayoría de microempresarios ofrecen servicios, principalmente en la ciudad de Fusagasugá.

## 7.2.2 MUNICIPIOS PARTICIPANTES

Tabla 10 Municipios participantes

Municipio		Porcentajes
Fusagasugá	15	94%
Silvania	1	6%
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Gráfico 6 Municipios



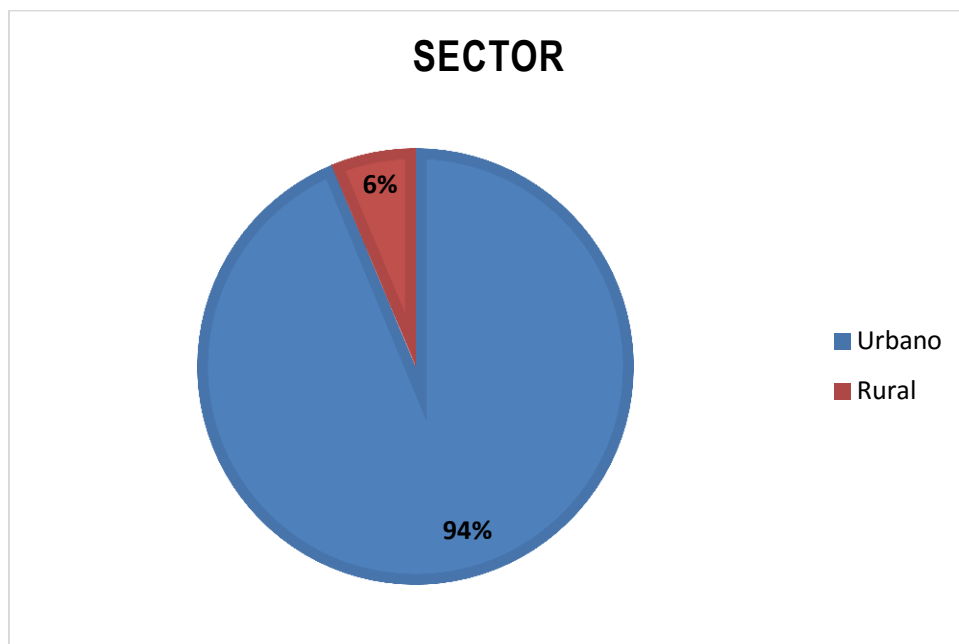
La grafica muestra que el 94% (15) de las microempresas se ubican en Fusagasugá. 6%(1) en el municipio de Silvania.

### 7.2.3 SECTOR

Tabla 11 Sector

Sector		Porcentajes
Urbano	15	94%
Rural	1	6%
Total	16	100%

Gráfico 7 Sector



Se puede observar que 94%(15) de las microempresas están ubicadas en el sector Urbano, y 6%(1) en el sector rural, la cual se dedica a la producción y comercialización de huevos.

### 7.3 PARTICIPACION DE MIEMBROS DE LAS ESALES A CAPACITACIONES PROGRAMADAS POR EL GRUPO ARADO 2013-2015.

Para analizar el cambio o transformación ejercida por los procesos de intervención realizados por el grupo de investigadores y docentes de los programas Administración de Empresas y Contaduría Pública, Universidad de Cundinamarca, Fusagasugá, se realizó un ejercicio comparativo de las organizaciones partiendo de los resultados obtenidos en los trabajos que analizaron Diagnósticos ( grupo ARADO), particularmente: Diagnostico a Entidades Sin Ánimo De Lucro Fusagasugá – Región, proyecto enmarcado en el macro proyecto Desarrollo Organizacional, Intervenciones y Consultoría en empresas públicas y privadas, Fusagasugá -Región, el cual identifico problemas, debilidades y fortalezas.

Los análisis cualitativos y cuantitativos obtenidos en la información acopiada en los instrumentos en aspectos: Administrativo, de Talento Humano, formalización de las empresas, Tributarios, Contables, Tecnológicos, Legales y Jurídicos.

A continuación se presenta la relación de cursos y capacitaciones brindadas en la Universidad de Cundinamarca con las fechas de realización:

**Tabla 12 Cursos y Capacitaciones**

NOMBRE	TEMAS	FECHA
Funcionaria de la DIAN, María Inés Cuervo Clavijo	Aspectos Tributarios de las Entidades Sin Ánimo de Lucro: se centraron en el concepto de ESAL (Asociaciones, Corporaciones, Fundaciones, etc.), Tratamientos especiales para algunos contribuyentes, Registros, Régimen Fiscal, Régimen tributario particularmente los Artículos 359 y 360.	24 Y 25 DE SEPTIEMBRE DE 2013
Cámara de Comercio de Bogotá	Aspectos Legales y de Formalización de las ESAL: Fundamentos legales, Diferencias entre las entidades reguladas por el código civil y las entidades del sector solidario reguladas por la ley 79/1988, Requisitos, Inscripción y Renovación de libros, Nombramientos, Reformas estatutarias, Deberes de las ESAL, Certificaciones Históricas, Devoluciones frecuentes, Formulario de Inscripción: Tipos de	24 Y 25 DE SEPTIEMBRE DE 2013

	registro, Tipos de organización.	
Docentes Alicia Fernández y Edgar Aguas, Universidad de Cundinamarca.	Aplicaciones Contables y Tributarias de las ESAL: El proceso contable, Plan Único de Cuentas PUC, hechos contables frecuentes y aspectos tributarios	24 Y 25 DE SEPTIEMBRE DE 2013
Docente Guillermo Bahamón de Universidad de Cundinamarca.	Conformación de las instituciones, responsabilidades y derechos de los miembros de las ESAL.	24 Y 25 DE SEPTIEMBRE DE 2013
Docentes Elizabeth Escobar y Marisol Ruíz, Universidad de Cundinamarca	Estudio diagnóstico ESAL Fusagasugá – Región: a partir del Concepto de Diagnóstico, presentaron la propuesta de trabajo, la metodología y las técnicas a utilizarse.	24 Y 25 DE SEPTIEMBRE DE 2013
Abogado Luís Fernando García Mahecha, Universidad de Cundinamarca	Aspectos Jurídicos de las ESAL: Clasificación de las empresas, Personas naturales y jurídicas, Sociedades comerciales y Entidades Sin Ánimo de Lucro.	13 DE NOVIEMBRE DE 2013
profesor Pedro Gómez Sabogal, Universidad de Cundinamarca	Conferencia Los Pecados Capitales: Problemas comunes en la gestión de las ESAL en Colombia y su Prospectiva.	27 DE MARZO DE 2014
Profesor Rafael Antonio Cubillos. Universidad de Cundinamarca.	Talleres Aplicativo Contable I y II. Asistencia: Fundamentos de contabilidad, Importancia de los estados financieros, Normas Internacionales de Información Financiera NIIF, Elaboración de informes financieros con destino a Entidades Gubernamentales, según el nuevo Decreto 3019 del 27/12/13.	3 Y 24 DE ABRIL DEL 2014
Cámara De Comercio	Módulo Aspectos legales y tenedurías de actas para las ESAL en Colombia: Normas y procedimientos legales particulares de las ESAL Colombianas y Normas técnicas y legales para la elaboración y tenedurías de actas en las ESAL Colombianas.	29 DE MAYO DE 2014
Profesor John Ricardo Peñuela, Universidad de Cundinamarca.	Aspectos Administrativos: El modulo se centró en El proceso administrativo aplicable en las ESAL y Particularidades administrativas de las ESAL Colombianas.	5 DE JUNIO DEL 2014

FUENTE: Artículo Fortalecimiento a ESAL Fusagasugá- Región por la docente Elizabeth Escobar.

De los ochenta (80) asociados de las Entidades Sin Ánimo de Lucro que asistieron a las capacitaciones realizadas en la Universidad de Cundinamarca, y que fueron

convocados a partir de las bases de datos proporcionadas en los trabajos de investigación:

Trabajos de grado:

- ✓ Plan de capacitación en liderazgo a Esales Fusagasugá. Región de: Cristina Padilla del 2014
- ✓ Diagnostico entidades sin ánimo de lucro Fusagasugá – región de Jessica Tathiana Gómez Cuevas y Mario Andrés Forero Góngora año 2014
- ✓ Diagnostico empresarial a 100 Mipymes de Fusagasugá de: Jyneth Sastoque, Diana Tarazona, Alejandra Pedraza y Leidy Serrano.
- ✓ Apoyo logístico y administrativo a las actividades de proyección y extensión universitaria programa de administración de empresas Universidad De Cundinamarca, Fusagasugá, de: Ova Dayanis Cruz año 2014.

Informes:

- ✓ Informe final y artículo fortalecimiento empresarial a Mipymes y caracterización de asociaciones sin ánimo de lucro de: Profesora Elizabeth Escobar.
- ✓ Informes Electiva v Consultoría y asesoría a Mipymes del: Profesor Jhon Peñuela.

Base de datos:

- ✓ Base de datos de ESALES Cámara de comercio de Bogotá.

## 8 CAPITULO II

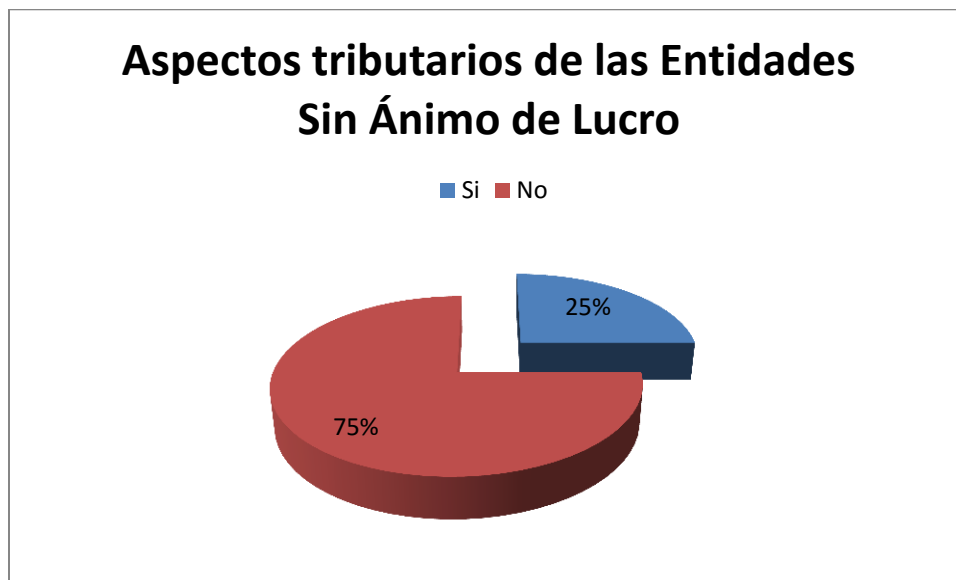
### 8.1 ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO DE VALORACION APLICADO A REPRESENTANTES LEGALES DE LAS ESALES. CURSOS EN LOS QUE PARTICIPO

#### – ASPECTOS TRIBUTARIOS DE LAS ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

Tabla 13 Aspectos tributarios de las ESALES

Aspectos tributarios de las Entidades Sin Ánimo de Lucro		
Si	25%	20
No	75%	60
Total	100%	80

Gráfico 8 Aspectos tributarios de las ESALES



La conferencia sobre los aspectos tributarios de las Entidades sin ánimo de lucro orientado por la Universidad de Cundinamarca y La Cámara de comercio, el 25% (20) asistió, mientras que el 75%, (60) no lo hicieron. Una de las razones de la baja asistencia fue la desinformación de estas jornadas en cuanto al lugar, fechas y horario.

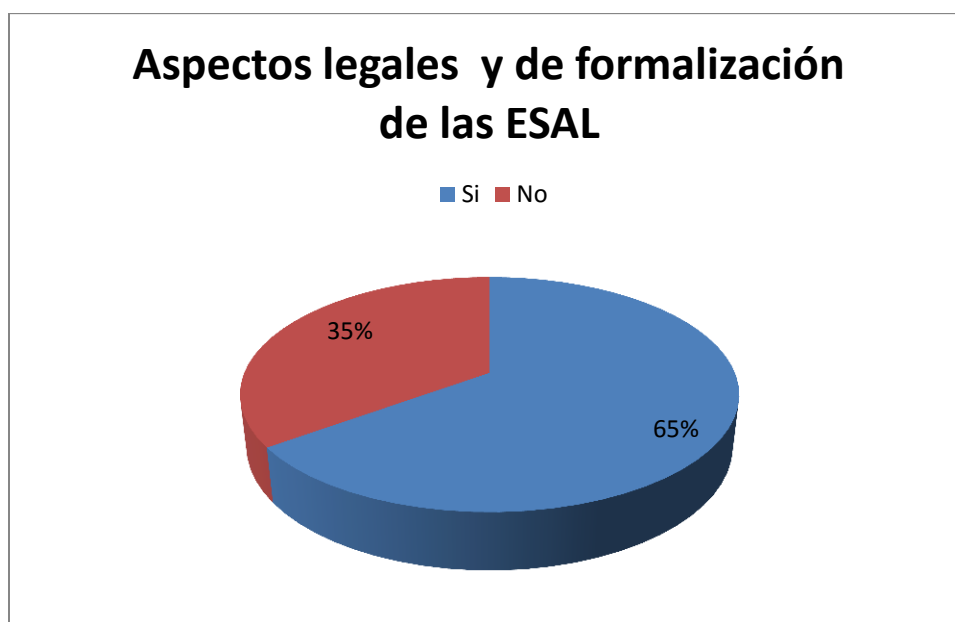


## – ASPECTOS LEGALES Y DE FORMALIZACIÓN DE LAS ESAL

Tabla 14 Aspectos legales y de formalización ESALES

Aspectos legales y de formalización de las ESAL		
Si	65%	52
No	35%	28
Total	100%	80

Gráfico 9 Aspectos legales y de formalización ESALES



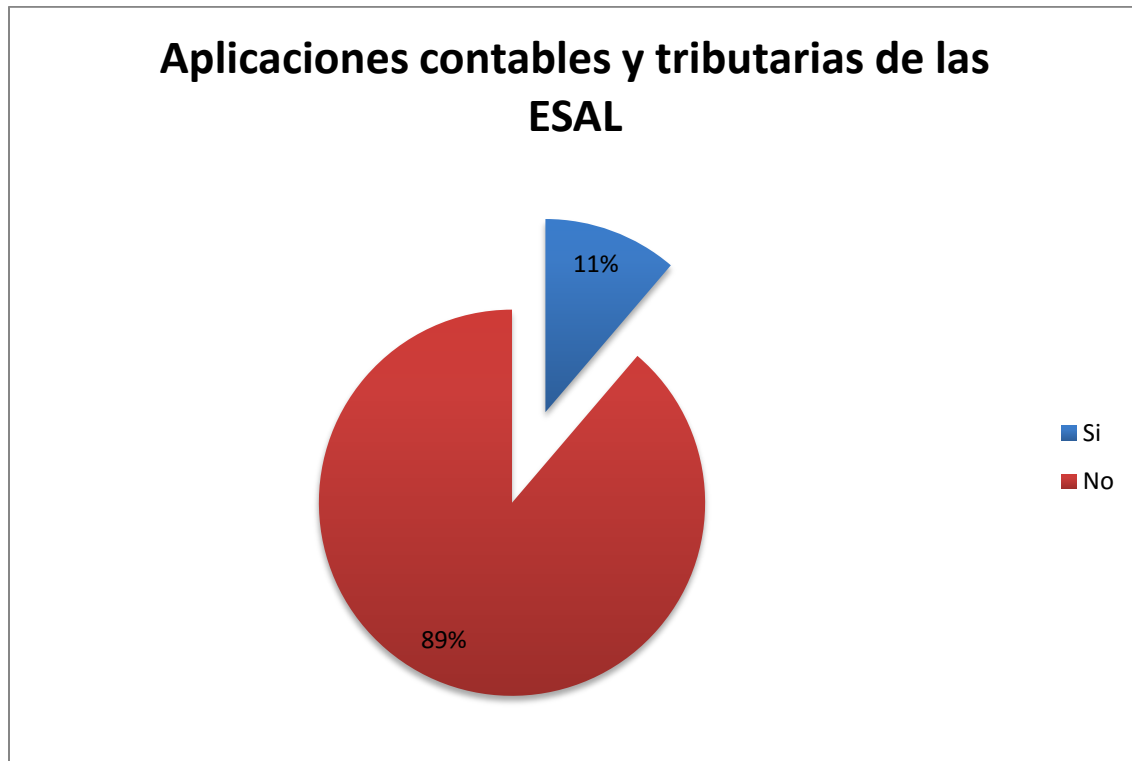
En cuanto a las conferencias dictadas sobre los aspectos legales y de formalización de las ESAL ofrecidos por la Universidad de Cundinamarca y la Cámara de Comercio, el 65% (52) Si asistieron a la conferencia debido a que fueron informados oportunamente de todas las actividades a realizarse, el 35% (28) no asistieron, por cruces con otras actividades programadas por parte de los socios.

– **APLICACIONES CONTABLES Y TRIBUTARIAS DE LAS ESAL**

**Tabla 15 Aplicaciones contables y tributarias**

<b>Aplicaciones contables y tributarias de las ESAL</b>		
<b>Si</b>	11%	9
<b>No</b>	89%	71
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>

**Gráfico 10 Aplicaciones contables y tributarias**



El curso de las aplicaciones contables y tributarias de las Esales lo tomó el 11 % (9), mientras el 89% (71) no lo curso. Esto se debe a que los socios no se enteraron de los cursos y que los horarios se cruzaban con sus horas de trabajo. Pero el problema se centró en que se realizaron talleres en las salas de computo donde se estudió el programa básico de Excel financiero, y gran parte de los cursantes desconocían el manejo de los computadores.

– **CONFORMACIÓN EN LAS INSTITUCIONES, RESPONSABILIDADES Y DERECHOS DE LOS MIEMBROS DE LAS ESAL.**

**Tabla 16 Conformación en las instituciones**

<b>Conformación en las instituciones, responsabilidades y derechos de los miembros de las ESAL.</b>		
<b>Si</b>	28%	22
<b>No</b>	72%	58
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>

**Gráfico 11 Conformación de las instituciones**



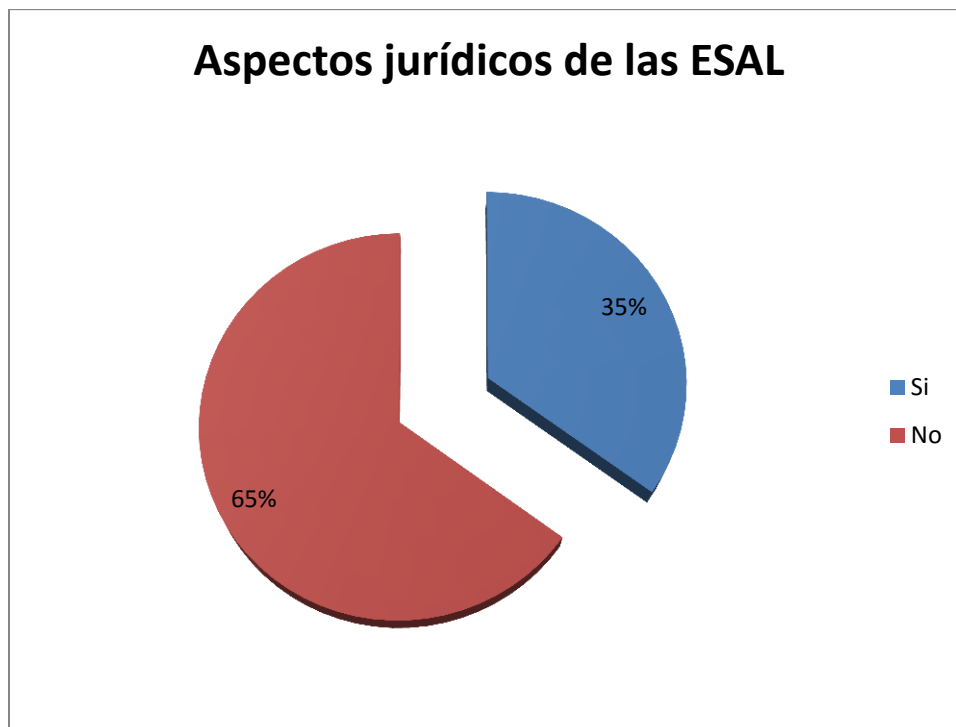
En la conferencia de la conformación en las instituciones, responsabilidades y derechos de los miembros de las ESAL, asistió un 28% (22). No asistieron 72% (58). La baja asistencia se explica por la falta de tiempo de los participantes y además el tema no fue de su interés.

## – ASPECTOS JURÍDICOS DE LAS ESAL

Tabla 17 Aspectos jurídicos de las ESALES

Aspectos jurídicos de las ESAL		
Si	35%	28
No	65%	52
Total	100%	80

Gráfico 12 Aspectos jurídicos de las ESALES



De acuerdo con los resultados obtenidos, se conoció que a la conferencia sobre aspectos jurídicos de las Esales, asistió el 35% (28) de participantes por que la información fue optima, contaban con tiempo disponible y el tema era de su interés. 65% (52) no asistió.

– **CONFERENCIA: PROBLEMAS COMUNES DE LA GESTIÓN DE LAS ESAL.**

**Tabla 18 conferencia de los problemas**

<b>Conferencian los Problemas comunes de la gestión de las ESAL.</b>		
<b>Si</b>	21%	17
<b>No</b>	79%	63
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>

**Gráfico 13 Problemas comunes de la gestión de ESALES**



En la conferencia problemas comunes de la gestión de la ESAL, no asistió 79% (63) por no contar con el tiempo requerido y 21% (17) participaron activamente.

– TALLERES APLICATIVOS CONTABLES I Y II

Tabla 19 Taller aplicativos contable I y II

Talleres aplicativos contables I y II		
Si	8%	6
No	93%	74
Total	100%	80

Gráfico 14 Taller aplicativo contable I y II



En cuanto a los talleres aplicativos contables I y II ofertados por docentes de los programas Administración de Empresas y Contaduría Pública de la UDEC, la asistencia fue muy baja; solo atendieron la convocatoria el 7% (6). No asistió el 93% (74). Las causas que generaron esta situación fueron: desinformación, desconocimiento del manejo de computadores particularmente del programa Excel financiero.

– **Módulo aspectos legales y tenedurías de actas para las ESAL en Colombia**

**Tabla 20 Aspectos legales y tenedurías de actas para ESALES**

<b>Módulo aspectos legales y tenedurías de actas para las ESAL en Colombia</b>		
<b>Si</b>	47%	38
<b>No</b>	53%	42
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>

**Gráfico 15 Aspectos legales y tenedurías de actas para ESALES**



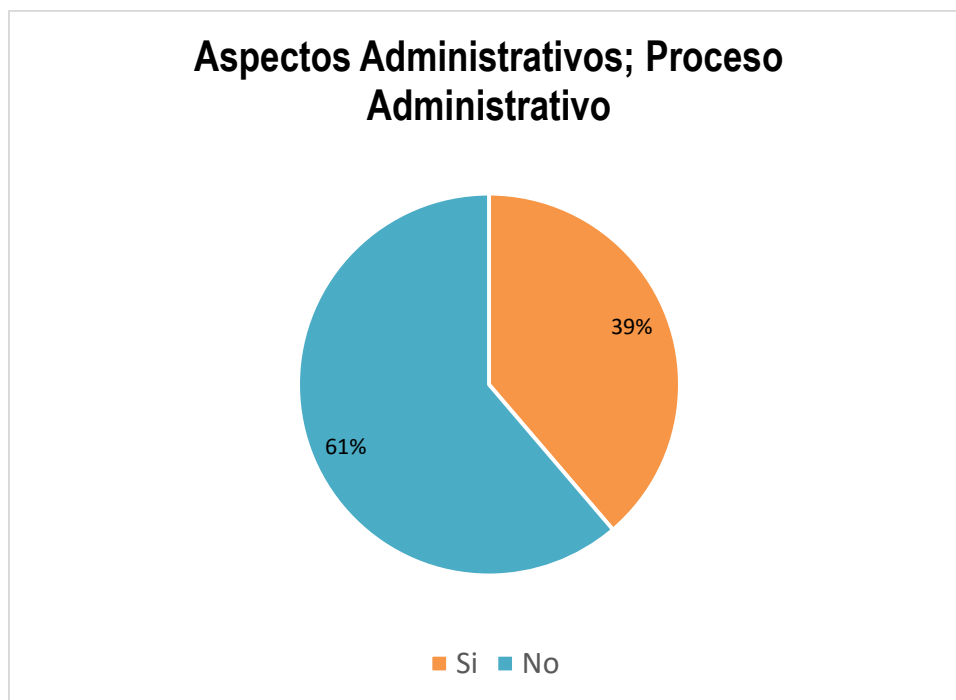
A la capacitación sobre aspectos legales y tenedurías de actas para las ESAL en Colombia asistió el 47% (38) de los socios. 53% (42) no pudieron participar por no contar con el tiempo necesario.

– **ASPECTOS ADMINISTRATIVOS; PROCESO ADMINISTRATIVO.**

**Tabla 21 Aspectos Administrativos; Proceso Administrativo**

<b>Aspectos Administrativos; Proceso Administrativo</b>		
<b>Si</b>	39%	31
<b>No</b>	61%	49
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>

**Gráfico 16 Aspectos Administrativos; Proceso Administrativo**



En los cursos sobre aspectos administrativos, del total de encuestados el 39% (31) asistió a las capacitaciones realizadas en la Universidad de Cundinamarca por docentes del programa Administración de empresas. No asistió el 61% (49), de los socios de las entidades sin ánimo de lucro por no contar con el tiempo requerido y además los horarios se cruzaban con sus actividades laborales.



– **LIDERAZGO, MOTIVACIÓN, TRABAJO EN EQUIPO, AUTOESTIMA, SENTIDO DE PERTENENCIA Y USO EFICIENTE DE TIEMPO.**

**Tabla 22 Liderazgo**

<b>Liderazgo, Motivación, Trabajo en equipo, Autoestima, Sentido de pertenencia y Uso Eficiente de tiempo</b>		
<b>Si</b>	69%	55
<b>No</b>	31%	25
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>

**Gráfico 17 Liderazgo**



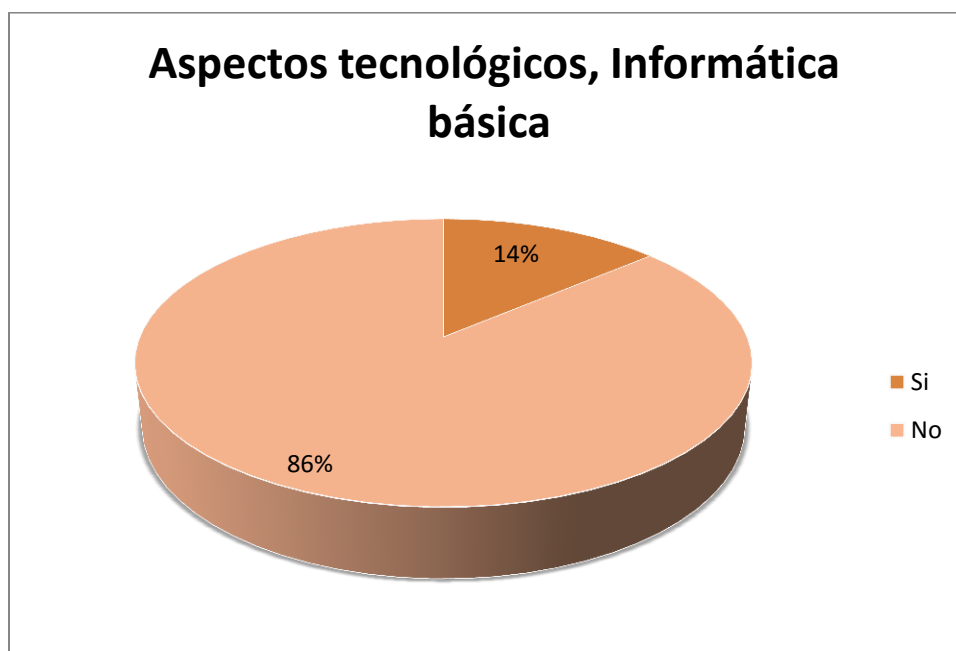
El programa de capacitación sobre liderazgo y motivación entre otros, dictados por la profesional Cristina Padilla fue de gran éxito; por el cambio de metodología ya que se decidió mezclar las actividades a realizarse. Los cursos, charlas, etc., se realizaron en la UDEC y el SENA y se prestaron asesorías a las ESAL en los municipios donde residen. La asistencia fue del 69% (55). 31% (25) de los participantes que venían asistiendo, no residen en los municipios visitados por los capacitadores.

## ASPECTOS TECNOLÓGICOS, INFORMÁTICA BÁSICA

Tabla 23 Aspectos tecnológicos, Informática básica

Aspectos tecnológicos, Informática básica		
Si	14%	11
No	86%	69
Total	100%	80

Gráfico 18 Aspectos tecnológicos, Informática básica



El curso sobre aspectos tecnológicos e informática básica fue desarrollado en los laboratorios de informática de la universidad de Cundinamarca, que cuentan con suficientes equipos de cómputo requeridos para que los participantes aplicaran nuevos conocimientos. El 86% (69), de los encuestados no asistieron, porque el curso fue solicitado por los integrantes de una asociación particular, a quienes se les oriento y que corresponde al 14% (11).

## 8.2 DINAMICA DE LAS ESAL A PARTIR DE LAS INTERVENCIONES

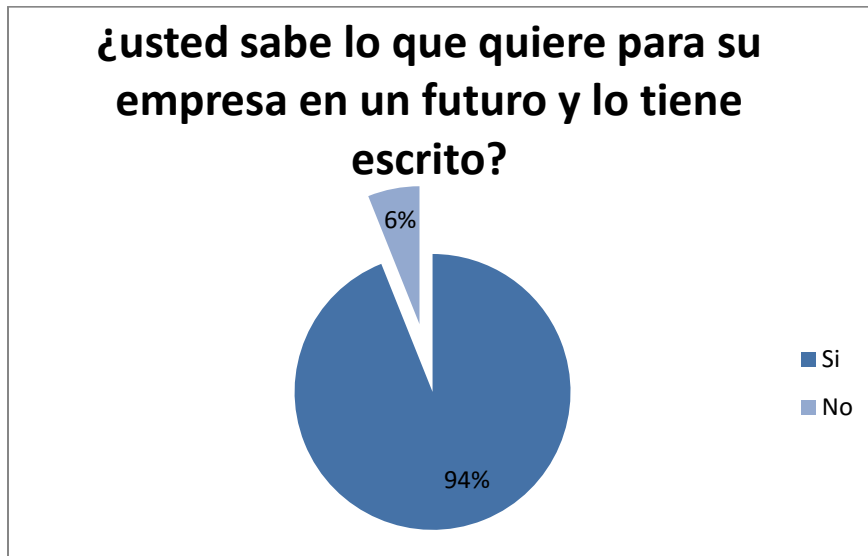
### 8.2.1 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

De acuerdo al taller sobre el proceso administrativo ¿usted sabe lo que quiere para su empresa en un futuro y lo tiene escrito?

Tabla 24 Sabe lo que quiere para su empresa en un futuro y lo tiene escrito

¿Usted sabe lo que quiere para su empresa en un futuro y lo tiene escrito?		
Si	94%	31
No	6%	2
Total	100%	33

Gráfico 19 Sabe lo que quiere para su empresa en un futuro y lo tiene escrito



En las conferencias- talleres sobre aspectos administrativos asistieron un total de 33 personas, se impartieron temas afines para el óptimo desarrollo de las entidades, para que los participantes pudieran aplicar estos conocimientos en sus organizaciones y pudieran mejorar. El 94% (31) de los socios tienen claro lo que quieren para su organización en un futuro y además lo tienen escrito, esta recomendación la atendieron los beneficiados después de adquirir el nuevo conocimiento al 6% (2), les fue difícil visualizar el futuro de su organización y poner en práctica todo lo tratado sobre administración.

## ¿CONOCE LA ACTIVIDAD DE SU ORGANIZACIÓN Y LO TIENE ESCRITO?

Tabla 25 Conoce la actividad de su organización

¿Conoce la actividad de su organización y lo tiene escrito?		
Si	100%	33
No	0%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>33</b>

En la pregunta: conoce la actividad de su organización y lo tiene escrito, todos los participantes encuestados 100% (33) contestaron que sí conocen las actividades que realiza cada organización y saben cómo estructurar y elaborar una Misión en pro a la optimización de los resultados de su empresa.

## ¿ENTIENDE LA IMPORTANCIA DE TOMAR BUENAS DECISIONES?

Tabla 26 Entiende la importancia de tomar buenas decisiones

¿Entiende la importancia de tomar buenas decisiones?		
Si	100%	33
No	0%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>33</b>

De acuerdo con la encuesta todos los integrantes de las entidades sin ánimo de lucro tienen claro que la buena toma de decisiones dentro de las organizaciones genera resultados positivos para el progreso de estos, con un resultado del 100 % (33).

## ¿LE FUE DE UTILIDAD LA CHARLA SOBRE EMPRENDIMIENTO?

Tabla 27 Le fue de utilidad la charla sobre emprendimiento

¿Le fue de utilidad la charla sobre emprendimiento?		
<b>Si</b>	100%	<b>33</b>
<b>No</b>	0%	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>33</b>

La charla de emprendimiento fue de utilidad para los socios de las ESALES que contestaron si 100% (33), ya que pudieron materializar sus ideas de negocios, en pro al desarrollo de la sociedad, a la generación de nuevos empleos y el desarrollo económico de las familias entre otros.

## ¿SABE USTED QUE DEBE HACER UN GERENTE EN EL DIRECCIONAMIENTO DE SU EMPRESA?

Tabla 28 Gerente en el direccionamiento de su empresa

¿Sabe usted que debe hacer un gerente en el direccionamiento de su empresa?		
Si	82%	27
No	18%	6
Total	100%	33

Gráfico 20 Gerente en el direccionamiento de su empresa



En el tema si sabe qué hace el gerente en el direccionamiento estratégico de su organización, el 82% (27) tienen claro lo que quieren para su organización y como lo proyectan en el futuro, por eso ellos se toman la tarea de generar estrategias y direccionarla para el cumplimiento de objetivos y así, alcanzar sus sueños. No respondió el 18% (6), por la falta de ser más organizados con todos los procesos de la empresa para poder llegar a cumplir con los objetivos propuestos; creen también, que deben conocer más a profundidad los conceptos de administración de empresas y sus fines.

## ¿CONOCE LAS DIFERENTES FUNCIONES DE SU ORGANIZACIÓN Y LAS HA APLICADO?

Tabla 29 Funciones de su organización y las ha aplicado

¿Conoce las diferentes funciones de su organización y las ha aplicado?		
Si	79%	26
No	21%	7
Total	100%	33

Gráfico 21 Funciones de su organización y las ha aplicado



El 79% (26) miembros de las entidades dicen conocer las diferentes funciones de su organización y las han aplicado, mientras el 21% (7) No conoce las diferentes funciones, porque desconocen los procedimientos que manejan las empresas diariamente; además a través de las capacitaciones han aplicado lo aprendido a sus entidades.

## ¿CONOCE PARA QUÉ SIRVE LA CONTABILIDAD Y LA HA APLICADO EN SU ORGANIZACIÓN?

Tabla 30 La contabilidad y la ha aplicado en su organización

¿Conoce para qué sirve la contabilidad y la ha aplicado en su organización?		
Si	76%	25
No	24%	7
Total	100%	33

Gráfico 22 La contabilidad y la ha aplicado en su organización



En el tema de la contabilidad el 76% (25) de los socios conocen la importancia y utilidad de implementarla en la empresa, mientras el 24% (7) no lo saben y también desconocen la normatividad. Los talleres de contabilidad impartidos por docentes de la UDEC, de llevar la contabilidad que les ayuda a observar las pérdidas y ganancias para poder generar planes de acción y corregir las falencias financieras para un mejor desarrollo. En cambio las que No, están incurriendo en faltas que pueden traer consecuencias fatales para dichas organizaciones, además de multas y otras sanciones.

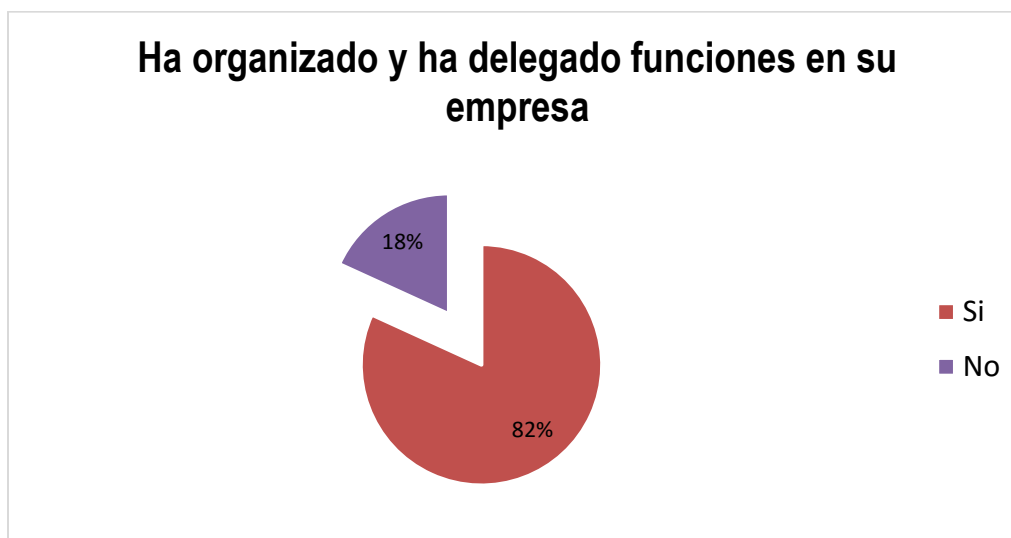


**¿HA ORGANIZADO Y HA DELEGADO FUNCIONES EN SU EMPRESA MEJORANDO LA INTEGRACIÓN Y COMUNICACIÓN DE SUS TRABAJADORES PARA CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES?**

**Tabla 31 Ha organizado y ha delegado funciones en su empresa**

<b>¿Ha organizado y ha delegado funciones en su empresa mejorando la integración y comunicación de sus trabajadores para cumplimiento de las actividades?</b>		
<b>Si</b>	<b>82%</b>	<b>27</b>
<b>No</b>	<b>18%</b>	<b>6</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>33</b>

**Gráfico 23 Ha organizado y ha delegado funciones en su empresa**



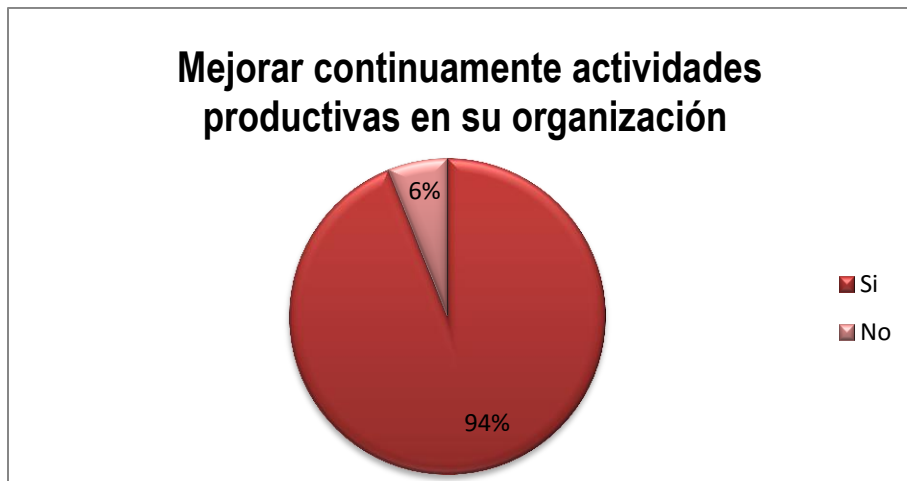
El 82% (27) de los líderes de las diferentes Entidades sin Ánimo de Lucro dicen que si han organizado y delegado diferentes actividades y funciones a sus compañeros; esto quiere decir que confían en el buen trabajo y la acertada toma de decisión de sus socios lo cual genera que la organización sea autónoma, flexible y dinámica. El 18% (6) de los líderes afirmaron que no lo hacen, conservando organizaciones más rígidas y difíciles de avanzar, manteniéndolas apartadas de los cambios que se dan en el entorno.

## ¿USTED COMO PROPIETARIO, HA PLANEADO MEJORAR CONTINUAMENTE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS EN SU ORGANIZACIÓN?

Tabla 32 Mejorar continuamente actividades productivas en su organización

¿Usted como propietario, ha planeado Mejorar continuamente actividades productivas en su organización?		
Si	94%	31
No	6%	2
Total	100%	33

Gráfico 24 Mejorar continuamente actividades productivas en su organización



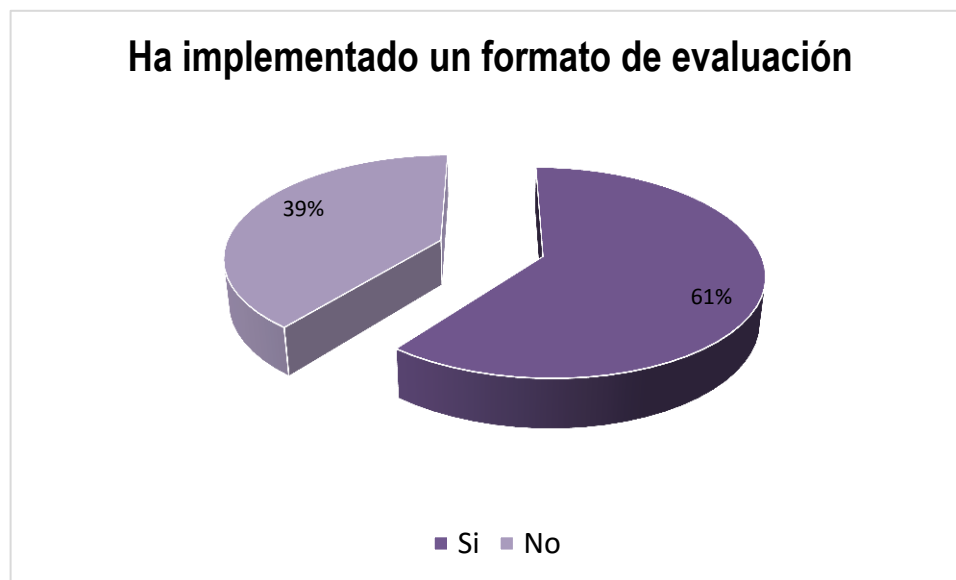
Del total de los encuestados el 94% (31) dicen que si planean mejorar continuamente las actividades productivas de la organización, ya que diariamente se identifican falencias en la producción del producto o el servicio ofertado a los que prestan la atención y solución inmediata para así poder satisfacer a sus clientes y atraer nuevos. El 6% (2) no mejoran sus procesos productivos y continúan manteniendo estos problemas.

**¿HA IMPLEMENTADO UN FORMATO DE EVALUACIÓN DONDE SE RETROALIMENTEN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS DE SU EMPRESA, EN PRO AL MEJORAMIENTO?**

**Tabla 33 Ha implementado un formato de evaluación**

<b>¿Ha implementado un formato de evaluación donde se retroalimenten las actividades productivas de su empresa, en pro al mejoramiento?</b>		
<b>Si</b>	61%	20
<b>No</b>	39%	13
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>33</b>

**Gráfico 25 Ha implementado un formato de evaluación**



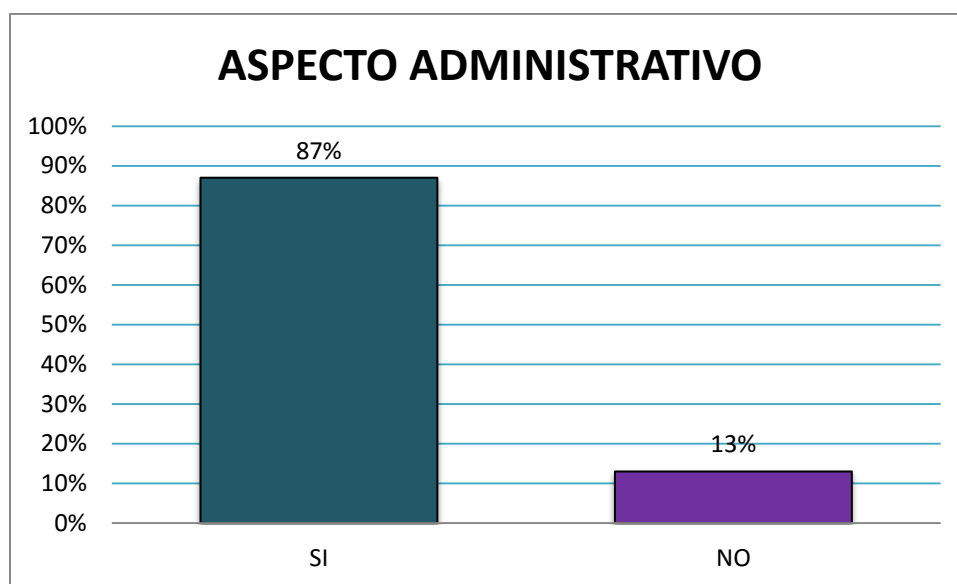
De acuerdo con la pregunta si ha implementado un formato de evaluación, el 61% (20) respondieron si, ya que estos formatos pueden ayudar a identificar problemas para poder controlar, evaluar y corregirlos. 39% (13) respondieron que no han podido estructurar un sistema de evaluación conveniente para la detección y corrección de problemas.

### 8.2.1.1 ANALISIS COMPARATIVO DEL ASPECTO ADMINISTRATIVO DE LAS ESAL ANTES Y DESPUES DE LA INTERVENCIONES Y CAPACITACIONES RECIBIDAS

Tabla 34 Síntesis Aspecto Administrativo

ASPECTO ADMINISTRATIVO		nº de encuestados
SI	87%	29
NO	13%	4
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>33</b>

Gráfico 26 Síntesis Aspecto Administrativo



El cuadro de resumen determina que las intervenciones ofrecidas a los socios y miembros de las Entidades Sin Ánimo De Lucro en aspectos administrativos si fueron objeto de utilidad para el mejoramiento de la organización, ya que implementaron los diferentes conocimientos representados en la gráfica con el 87% (29). Tan solo para el 13% (4) no fueron de utilidad.

## COMPARACIÓN

**Tabla 35 Comparación estado anterior y actual en el aspecto administrativo**

<b>ESTADO ANTERIOR DE LA ESAL</b>	<b>ESTADO ACTUAL DE LA ESAL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– La mayoría de entidades no poseen aspectos del direccionamiento estratégico lo que impide una proyección clara a futuro.</li> <li>– Estructuras organizacionales tradicionales de tipo rígido, que impiden la participación de todos sus integrantes.</li> <li>– Las organizaciones no poseen herramientas que les permita medir los indicadores de efectividad.</li> <li>– No es progresivo el desarrollo y crecimiento organizacional.</li> <li>– La toma de decisiones dentro de las organizaciones en su mayoría se realiza de forma participativa o consultiva, aunque en ocasiones no sean las más idóneas.</li> <li>– Se evidencian falencias en la gestión.</li> <li>– No cuentan con políticas organizacionales que les permita la mejora en los procesos administrativos y operativos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Después que los asociados participaran en las distintas capacitaciones, han implementado todos los conocimientos los cuales, han contribuido a organizarlas en los siguientes aspectos:</li> <li>– Han cambiado las estructuras organizacionales, ahora son autónomas y más flexibles para la toma de decisiones.</li> <li>– Cuentan con direccionamiento estratégico que fueron implementado y mejorando.</li> <li>– La toma decisiones la realizan de forma acertada y participativa.</li> <li>– Implementaron la gestión en la organización la cual ha funcionado.</li> <li>– Han implementado políticas organizacionales que han mejorado procesos administrativos y productivos.</li> </ul>

**8.2.2 ASPECTOS DEL TALENTO HUMANO  
DE ACUERDO CON LOS TALLERES IMPARTIDOS SOBRE AUTOESTIMA,  
LIDERAZGO, TRABAJO EN EQUIPO, MOTIVACIÓN, SENTIDO DE  
PERTENENCIA Y USO EFICIENTE DEL TIEMPO. ¿SE SIENTE SATISFECHO  
CON EL TRABAJO QUE REALIZA?**

Tabla 36 Se siente satisfecho con el trabajo que realiza

¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza?		
<b>Si</b>	91%	52
<b>No</b>	9%	5
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>57</b>

Gráfico 27 Se siente satisfecho con el trabajo que realiza



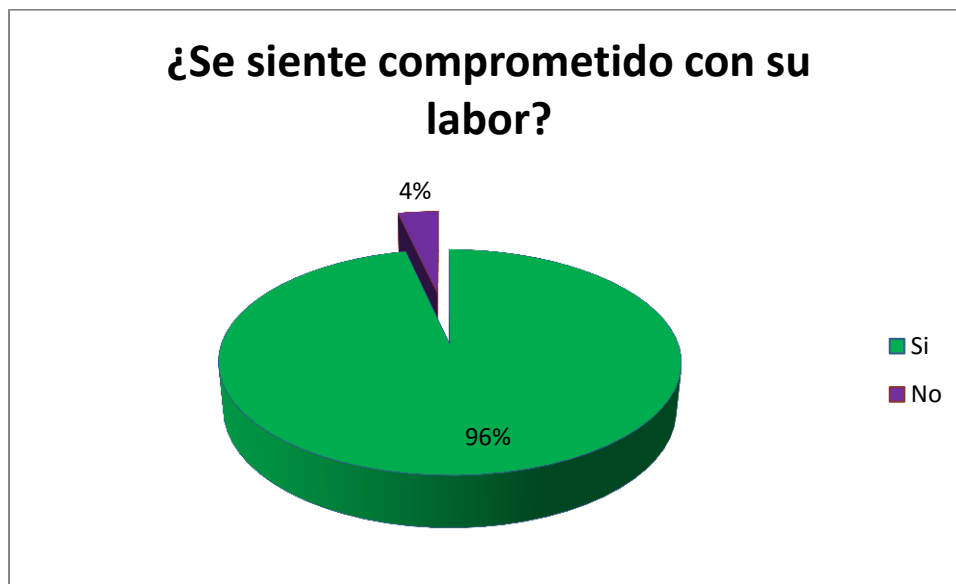
El 91% (52) de los encuestados se sienten satisfechos con el trabajo que realizan, ya que han logrado manejar aspectos de clima y cultura organizacional con su equipo de trabajo; mientras el 9% (5), no se siente satisfecho porque sus compañeros no valoran los esfuerzos que hacen ellos como líderes para sacar la organización adelante. Otros indicadores que influyen son el egocentrismo y la autocracia de estos líderes, quienes hacen que la toma de decisiones se dificulte, o les cuesta romper paradigmas.

## ¿SE SIENTE COMPROMETIDO CON SU LABOR?

Tabla 37 Se siente comprometido con su labor

¿Se siente comprometido con su labor?		
Si	96%	55
No	4%	2
Total	100%	57

Gráfico 28 Se siente comprometido con su labor



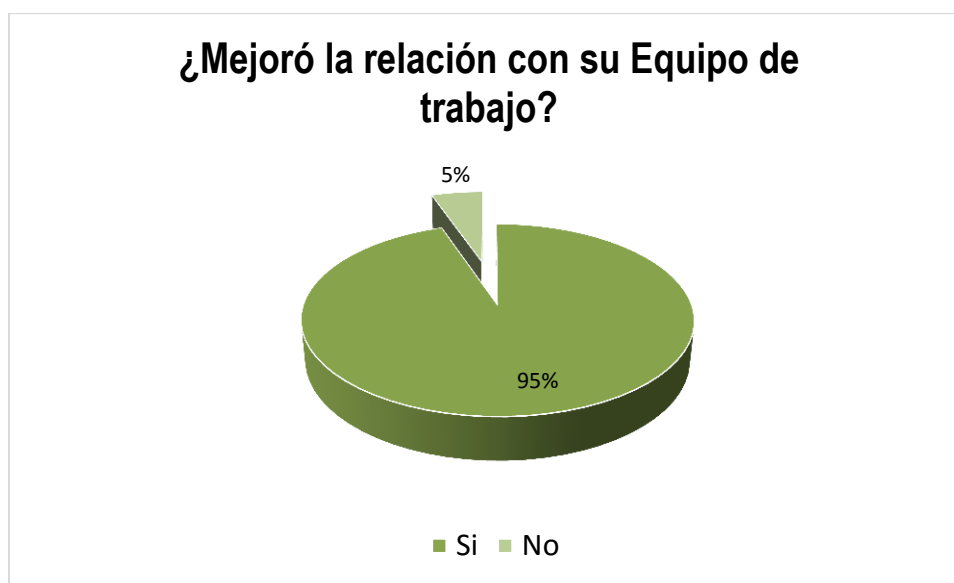
De acuerdo con los resultados el 96% (55) de los encuestados contestaron sentirse comprometidos con el trabajo desempeñado porque han logrado mejorar el ambiente laboral, social y económico de la organización, mientras el 4% (2) no se comprometen, porque no cuentan con un ambiente de confianza compromiso y responsabilidad.

## ¿MEJORÓ LA RELACIÓN CON SU EQUIPO DE TRABAJO?

Tabla 38 Mejoró la relación con su Equipo de trabajo

¿Mejoró la relación con su Equipo de trabajo?		
Si	95%	54
No	5%	3
Total	100%	57

Gráfico 29 Mejoró la relación con su Equipo de trabajo



Después de las conferencias ofrecidas por la Universidad de Cundinamarca sobre la importancia de los equipos de trabajo, el 96% (54) de los integrantes de las Entidades Sin Ánimo de Lucro contestaron que mejoró la relación con los demás compañeros porque se había consolidado la confianza, la participación de los socios en actividades programadas para el logro de objetivos, ahora era más dinámica. 5% (3) expresó que aún había conflicto y autocracia en el desarrollo de las actividades, al interior de sus entidades.



## ¿VALORA LOS ESFUERZOS DE SUS COMPAÑEROS POR REALIZAR LAS LABORES EN FORMA CORRECTA?

Tabla 39 Valora los esfuerzos de sus compañeros

¿Valora los esfuerzos de sus compañeros por realizar las labores en forma correcta?		
Si	96%	55
No	4%	2
Total	100%	57

Gráfico 30 Valora los esfuerzos de sus compañeros



Los integrantes de las asociaciones mejoraron las relaciones con sus compañeros resaltando sus esfuerzos, dedicación y entrega del día a día en procesos y actividades encomendadas con un 96% (55); el 4% (2) expresaron estar despreocupados por los trabajos que hacen los demás, y solo se enfocaban a su propio trabajo.

## ¿LE GUSTA LA FORMA DE SER DE SUS COMPAÑEROS?

Tabla 40 Le gusta la forma de ser de sus compañeros

¿Le gusta la forma de ser de sus compañeros?		
Si	93%	53
No	7%	4
Total	100%	57

Gráfico 31 Le gusta la forma de ser de sus compañeros



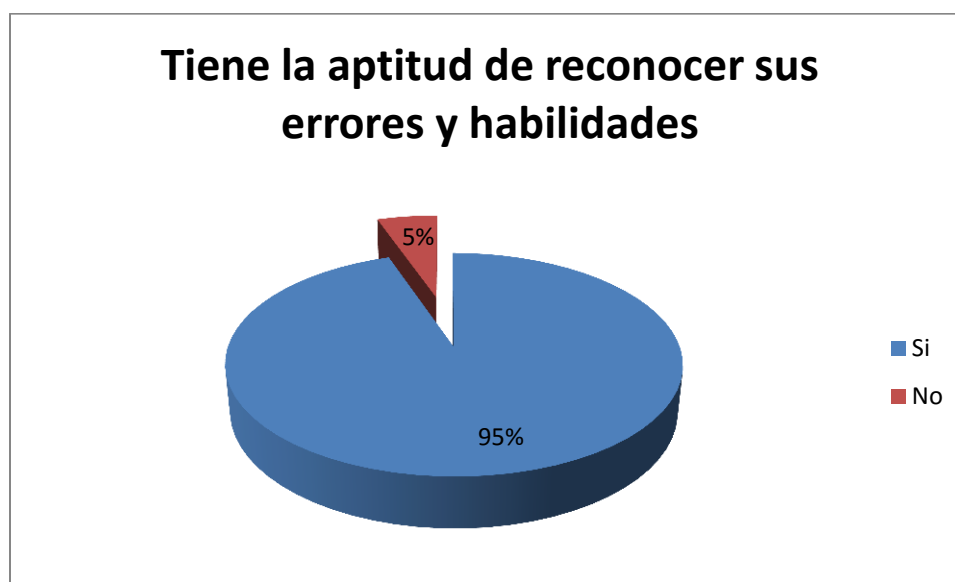
Se observa que la mayoría de los socios encuestados el 93% (53) les gusta la forma de ser de sus compañeros por que comprenden las aptitudes y comportamientos de estos. Mientras el 7% (4) expresó que no les gusta la forma de ser de sus compañeros pero tratan de adaptarse a estos comportamientos individuales que pueden afectar el entorno laboral.

**¿TIENE LA APTITUD DE RECONOCER SUS ERRORES Y HABILIDADES (DESTREZA, EXPERIENCIA, HACER LAS COSAS CORRECTAMENTE, INTELIGENCIA)?**

**Tabla 41 Tiene la aptitud de reconocer sus errores y habilidades**

<b>¿Tiene la aptitud de reconocer sus errores y habilidades?</b>		
<b>Si</b>	95%	54
<b>No</b>	5%	3
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>57</b>

**Gráfico 32 Tiene la aptitud de reconocer sus errores y habilidades**



Del total de los encuestados el 95 % (54) afirmo contar con aptitud para reconocer sus errores y sus habilidades, para poderlos corregir y poder mejorar. En cambio el 5% (3) de los líderes que son autocráticos e individualistas no son capaces de reconocer errores que cometen y ni conocen sus habilidades.

## ¿TIENE EN CUENTA A SUS COMPAÑEROS CUANDO ESTOS PRESENTAN INCONVENIENTES PERSONALES Y LABORALES?

Tabla 42 Tiene en cuenta a sus compañeros cuando presentan inconvenientes

¿Tiene en cuenta a sus compañeros cuando estos presentan inconvenientes personales y laborales?		
Si	96%	55
No	4%	2
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>57</b>

Gráfico 33 Tiene en cuenta a sus compañeros cuando presentan inconvenientes



Se determinó que el 96% (55) de los integrantes de las ESAL tienen en cuenta a sus compañeros en el momento que estos pasan por dificultades personales y laborales. En cambio los líderes autocráticos el 4% (2) expresaron no interesarse por los problemas de sus compañeros.

## ¿ESTÁ DISPUESTO A APRENDER DE LOS CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS DE LOS DEMÁS?

Tabla 43 Está dispuesto a aprender

¿Está dispuesto a aprender de los conocimientos y experiencias de los demás?		
Si	95%	54
No	5%	3
Total	100%	57

Gráfico 34 Está dispuesto a aprender



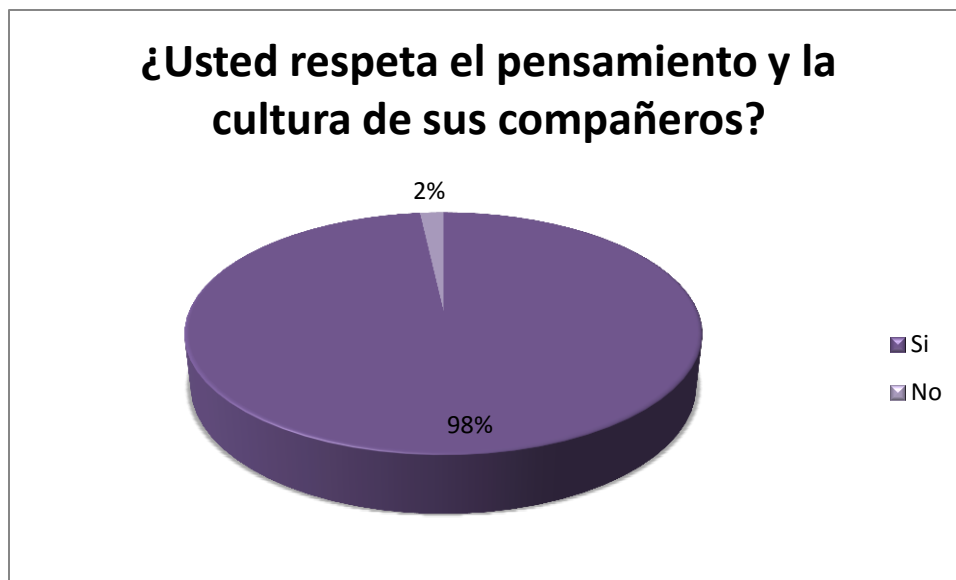
De acuerdo con los encuestados el 95% (54) contestaron que siempre están dispuestos a aprender y reforzar conocimientos en pro del mejoramiento de ellos mismos y de la organización. Igualmente se preocupan por que sus compañeros también se capaciten y socialicen sus experiencias. Mientras el 5% (3) no están dispuestos a reconocer las habilidades, experiencias y conocimientos de otros.

## ¿USTED RESPETA EL PENSAMIENTO Y LA CULTURA DE SUS COMPAÑEROS?

Tabla 44 Respeta el pensamiento y la cultura de sus compañeros

¿Usted respeta el pensamiento y la cultura de sus compañeros?		
Si	98%	56
No	2%	1
Total	100%	57

Gráfico 35 Respeta el pensamiento y la cultura de sus compañeros



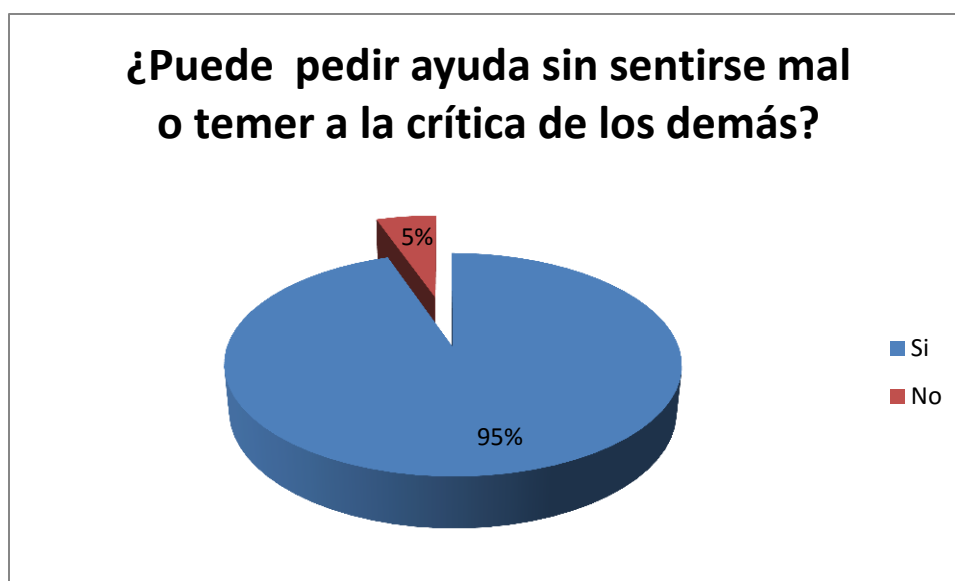
Se puede evidenciar en las entidades sin ánimo de lucro que los asociados han aprendido a manejar un entorno democrático orientado al respeto del libre pensamiento, costumbres y etnias de cada integrante representado por el 98% (56). El 2% (1) de los asociados no respeta las nuevas maneras de pensar de sus compañeros.

## ¿PUEDE PEDIR AYUDA SIN SENTIRSE MAL O TEMER A LA CRÍTICA DE LOS DEMÁS?

Tabla 45 Puede pedir ayuda sin temer a la crítica de los demás

¿Puede pedir ayuda sin sentirse mal o temer a la crítica de los demás?		
Si	95%	54
No	5%	3
Total	100%	57

Gráfico 36 Puede pedir ayuda sin temer a la crítica de los demás



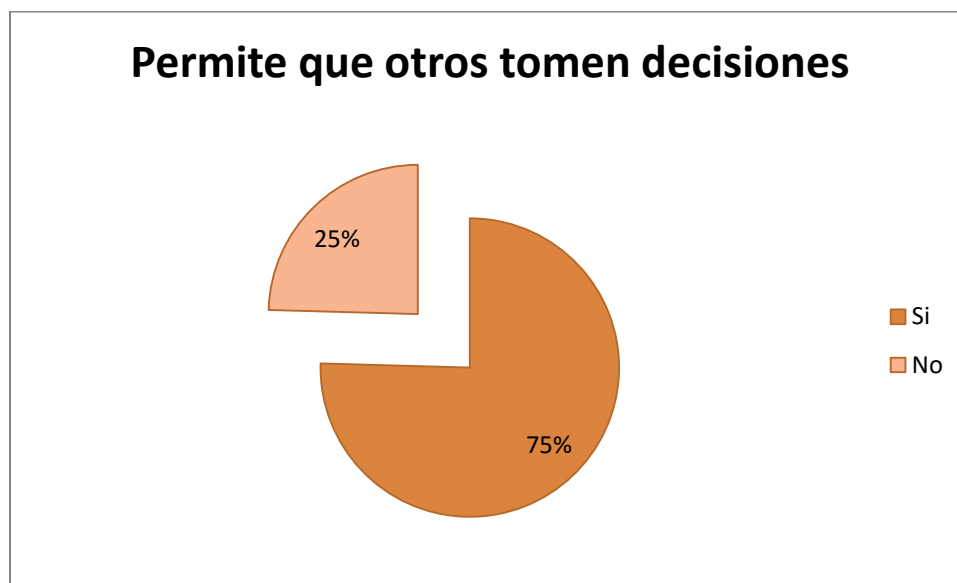
El 95% (54) de los socios siempre piden ayuda sin sentirse mal o temer a la crítica de los demás, consideraron que es una forma de aprendizaje, mientras el 5% (3) temen a la crítica de los demás si piden ayuda o asesorías.

## ¿PERMITE QUE OTROS TOMEN DECISIONES, EN MOMENTOS QUE USTED NO ESTÉ EN LA ORGANIZACIÓN?

Tabla 46 Permite que otros tomen decisiones

¿Permite que otros tomen decisiones, en momentos que usted no esté en la organización?		
Si	75%	43
No	25%	14
Total	100%	57

Gráfico 37 Permite que otros tomen decisiones



Se puede evidenciar que el 75% (43) de los asociados permiten que los integrantes de estas Entidades tomen decisiones oportunas, generando organizaciones más dinámicas y flexibles, y además con integrantes con sentido de pertenencia. El 25% (14) consideran que la toma de decisiones solo les concierne a los líderes.



**¿CONFÍA EN ALCANZAR LAS TAREAS QUE SE PROPONE A (DIARIO, SEMANAL, MENSUAL O ANUAL) Y ASIGNA RESPONSABILIDAD A LOS DEMÁS?**

Tabla 47 Confía en alcanzar las tareas

¿Confía en alcanzar las tareas que se propone a y asigna responsabilidad a los demás?		
Si	98%	56
No	2%	1
Total	100%	57

Gráfico 38 Confía en alcanzar las tareas



Del total de encuestados, la mayoría respondió que si con el 98% (56), esto quiere decir que sus organizaciones están estructuradas para proponerse metas y objetivos que puedan cumplir. El 2% (1) contestó que No, porque su entidad no se encuentra bien estructurada, y falta liderazgo por parte de los asociados.

## ¿TIENE LA DESTREZA DE ACEPTAR Y ADAPTARSE A LOS CAMBIOS DE COMPORTAMIENTO DE SUS COMPAÑEROS?

Tabla 48 Tiene la destreza de aceptar y adaptarse a los cambios

¿Tiene la destreza de aceptar y adaptarse a los cambios de comportamiento de sus compañeros?		
Si	96%	55
No	4%	2
Total	100%	57

Gráfico 39 Tiene la destreza de aceptar y adaptarse a los cambios



La mayoría de los socios, tiene la destreza de aceptar y adaptarse a los cambios de comportamiento de los compañeros con el 96% (55), porque los líderes son comprensivos, tolerantes y carismáticos. El 4% (2), son líderes autocráticos que no comprenden que los seres humanos tenemos diferentes maneras de ser.

**¿CUÁNDO TRABAJA EN GRUPO AYUDA A LOS DEMÁS, PARA QUE LOGREN SUS TAREAS CON ÉXITO?**

**Tabla 49** Cuando trabaja en grupo ayuda a los demás

<b>¿Cuándo trabaja en grupo ayuda a los demás, para que logren sus tareas con éxito?</b>		
<b>Si</b>	100%	57
<b>No</b>	0%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>57</b>

El 100% (57) contestaron que cuando trabajan en grupo se practican con resultados actividades colaborativas para lograr las tareas con éxito, con resultados más efectivos y ágiles.

**¿MANEJA O ATIENDE BIEN LOS RECLAMOS E INQUIETUDES DE SU EQUIPO DE TRABAJO?**

**Tabla 50** Maneja o atiende bien los reclamos e inquietudes

<b>¿Maneja o atiende bien los reclamos e inquietudes de su equipo de trabajo?</b>		
<b>Si</b>	100%	57
<b>No</b>	0%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>57</b>

El 100% (57) de líderes de estas entidades contestaron que atienden y manejan bien los reclamos e inquietudes de los socios en pro al desarrollo y crecimiento de la organización. Se identificó que los miembros presentan inconformidades por la manera de realizar las actividades de trabajo, la actitud de algunos compañeros.

## ¿USTED SUEÑA, COMPARTE LOS SUEÑOS Y TRABAJA PARA ALCANZARLOS?

Tabla 51 Usted sueña, Comparte los sueños y trabaja para alcanzarlos

¿Usted sueña, Comparte los sueños y trabaja para alcanzarlos?		
<b>Si</b>	100%	57
<b>No</b>	0%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>57</b>

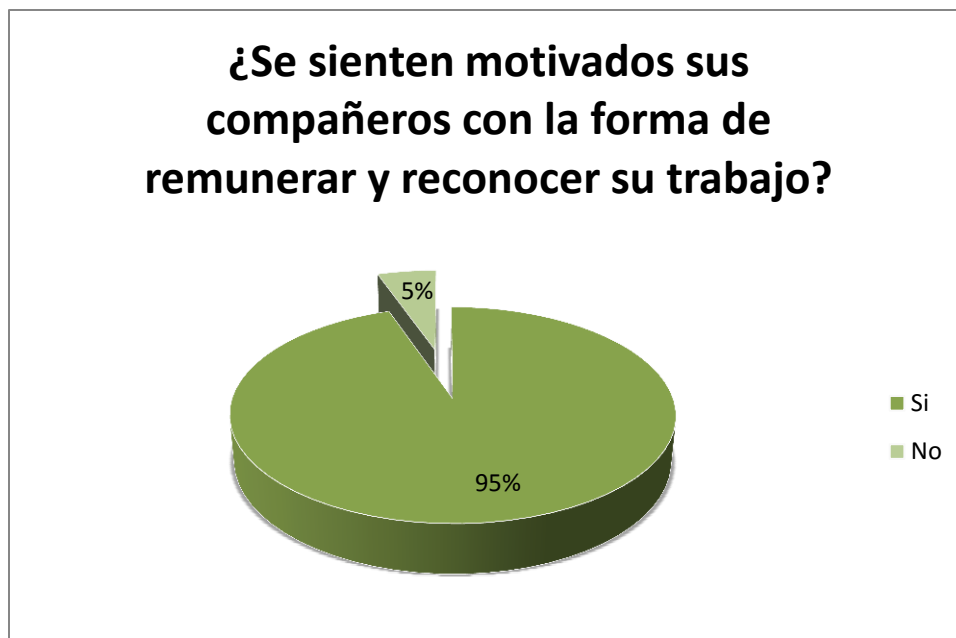
En cuanto a la pregunta que si usted sueña, comparte los sueños y trabaja para alcanzarlos, el 100% (57) de los socios contestaron que Si, lo que se evidencia con la formalización y constitución de sus entidades para prestar un servicio a la comunidad.

## ¿SE SIENTEN MOTIVADOS SUS COMPAÑEROS CON LA FORMA DE REMUNERAR Y RECONOCER SU TRABAJO?

Tabla 52 Se sienten motivados sus compañeros

¿Se sienten motivados sus compañeros con la forma de remunerar y reconocer su trabajo?		
Si	95%	54
No	5%	3
Total	100%	57

Gráfico 40. Se sienten motivados sus compañeros



En la motivación del personal, contestaron que el 95% (54) de los asociados se encuentran motivados por la forma de remuneración y reconocen el trabajo que ellos hacen. El 5% (3) respondieron no estar conformes porque estas Entidades no los remuneran como debiera ser y tampoco reconocen la labor que ellos hacen en pro de la organización.

## ¿TOMA DECISIONES Y SE RESPONSABILIZA DE LOS POSIBLES BENEFICIOS O CONSECUENCIAS?

Tabla 53 Toma decisiones y se responsabiliza

¿Toma decisiones y se responsabiliza de los posibles beneficios o consecuencias?		
Si	98%	56
No	2%	1
Total	100%	57

Gráfico 41 Toma decisiones y se responsabiliza



El 98% (56) de los líderes de estas organizaciones contestaron que cuando realizan una toma de decisión lo hacen conociendo la responsabilidad de sus actos y posibles consecuencias, El 2% (1) dice que no, porque la responsabilidad es compartida, no solo recae en el líder sino en los demás socios que integran la organización.

## ¿ACEPTAN SUS COMPAÑEROS QUE EL TRABAJO ES MEJOR EN GRUPO?

Tabla 54 Aceptan sus compañeros que el trabajo es mejor en grupo

¿Aceptan sus compañeros que el trabajo es mejor en grupo?		
Si	96%	55
No	4%	2
Total	100%	57

Gráfico 42 Aceptan sus compañeros que el trabajo es mejor en grupo



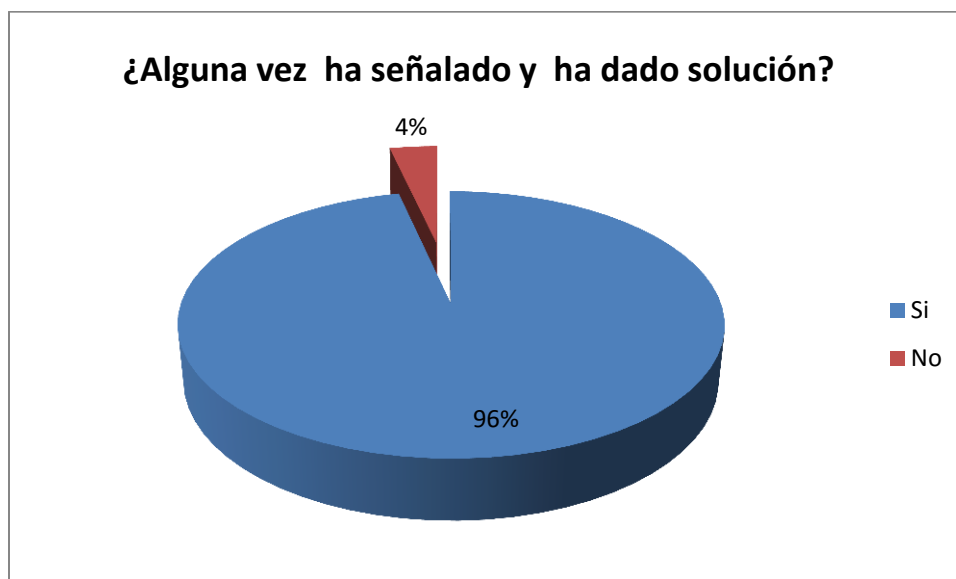
El 96% (55) aceptan que el trabajo es mejor en grupo, ya que las actividades se realizan mejor y más rápido con el apoyo de los demás; en cambio 4% (2) dice que es mejor trabajar individualmente porque confían solamente en ellos, pueden salir más rápido de las jornadas de trabajo.

## ¿ALGUNA VEZ HA SEÑALADO Y HA DADO SOLUCIÓN A PROBLEMAS?

Tabla 55 Alguna vez ha señalado y ha dado solución

¿Alguna vez ha señalado y ha dado solución?		
Si	96%	55
No	4%	2
Total	100%	57

Gráfico 43 ¿Alguna vez ha señalado y ha dado solución?



96% (55) han señalado y reconocido a los compañeros en momentos en que estos realizan tareas de forma positiva y cuando se equivocan, ayudan y proponen soluciones. 4% (2) opinan que no reconocen ni señalan a un compañero porque no les gusta generar conflictos o mal ambiente laboral.

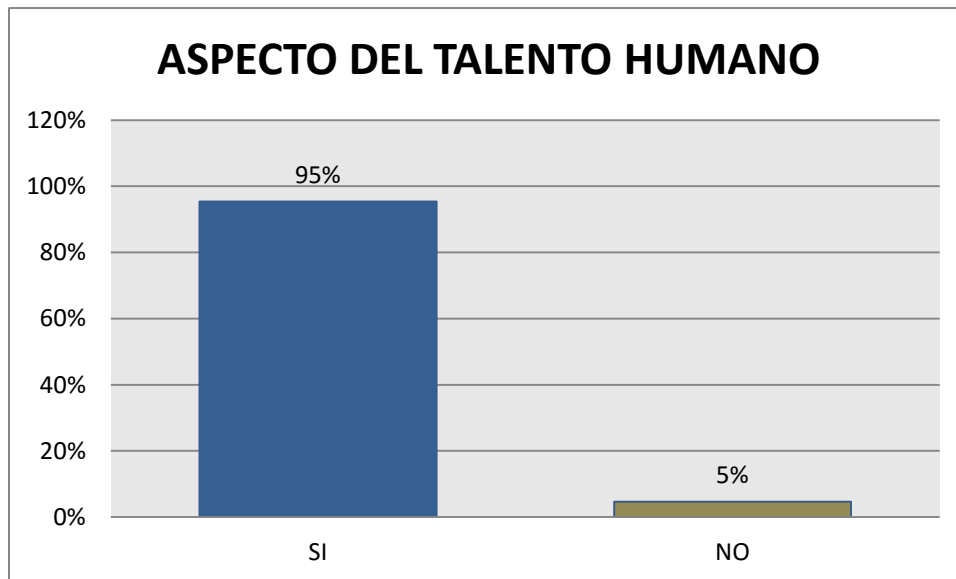


**8.2.2.1 Análisis comparativo del aspecto: talento humano de las ESAL antes y después de las intervenciones realizadas.**

**Tabla 56 Síntesis Aspecto Talento Humano**

ASPECTO TALENTO HUMANO		N°
Si	95%	54
No	5%	3
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>57</b>

**Gráfico 44 Síntesis Aspecto Talento Humano**



El cuadro comparativo determina que las intervenciones ofrecidas a la mayoría de los socios 95% (54) de las entidades Sin Ánimo De Lucro en aspectos del talento humano, si fueron objeto de utilidad para el mejoramiento de las organizaciones ya que estos implementaron los nuevos conocimientos adquiridos. Al 5% (3) no les fue de utilidad porque considero que los temas sobre Gestión humana nos los requerían.

## COMPARACIÓN

**Tabla 57 Comparación estado anterior y actual del Talento Humano**

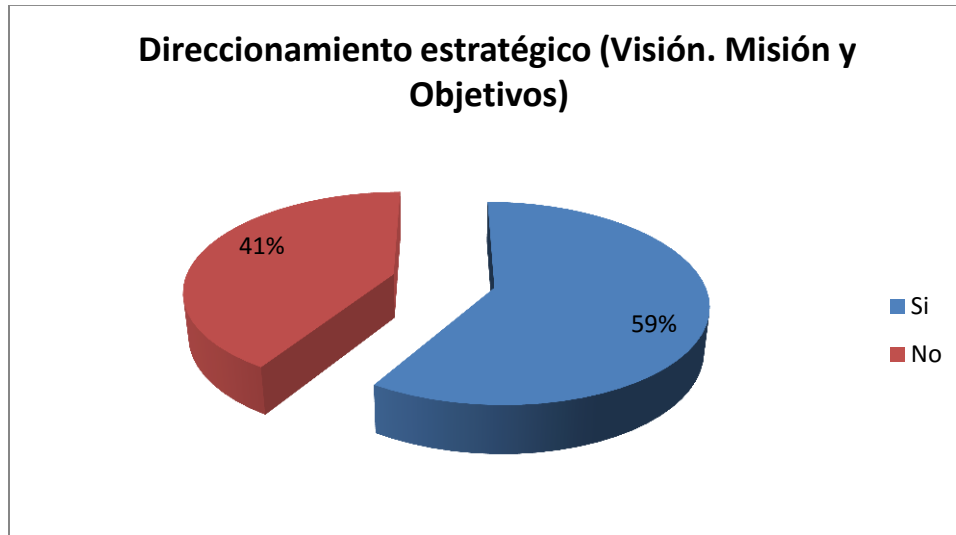
<b>Estado anterior de las ESAL</b>	<b>Estado actual de las ESAL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Los integrantes de las organizaciones cuentan con un sentido de pertenencia medio. Para esto es indispensable generar procesos de motivación que promuevan la participación organizacional.</li> <li>– Dentro de la mayoría de las entidades se les facilita el trabajo en equipo.</li> <li>– Para estas organizaciones el nivel de remuneración es limitado, debido a la falta de recursos con los que cuentan.</li> <li>– Estas organizaciones carecen de incentivos que les permitan motivar a su equipo de trabajo.</li> <li>– Estas organizaciones en su gran mayoría carecen de manuales que permitan regular los comportamientos y acciones de sus integrantes.</li> <li>– Bajo nivel de liderazgo que se evidencia en la poca responsabilidad de administración que poseen los representantes de las mismas; para este proceso es importante que se generen espacios donde se promuevan el desarrollo de habilidades organizacionales.</li> <li>– Existe una carencia de gestión debido al poco liderazgo que poseen los altos mandos de estas entidades, que impide el crecimiento y expansión económica.</li> <li>– Dentro de este tipo de entidades no existe dicho aspecto, lo que ocasiona el uso ineficiente del tiempo y los recursos disponibles; para ello es recomendable buscar alternativas que generen la maximización de los recursos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Los asociados dicen que después de asistir a las distintas capacitaciones ofertadas por la Universidad de Cundinamarca, se han fortalecido más y mejorado el trabajo en equipo.</li> <li>– Han mejorado, reconocido y remunerado mejor a los socios.</li> <li>– Están motivando mejor a los asociados.</li> <li>– Han implementado manuales para mejorar funciones y acciones de los integrantes de las entidades.</li> <li>– De acuerdo con los talleres de liderazgo impartidos, los asociados han implementado todo lo aprendido sobre el tema y han mejorado sus organizaciones en temas administrativos y promueven el desarrollo de habilidades organizacionales.</li> <li>– El fortalecimiento del liderazgo en los directivos de las organizaciones han generado crecimiento y expansión económica de las entidades.</li> <li>– En cuanto al uso eficiente del tiempo, las organizaciones han podido maximizar sus recursos financieros, productivos y humanos, minimizando los costos de producción en materia prima porque no se deprecian.</li> </ul>

**8.2.3 PROBLEMAS EN LA GESTIÓN DE LAS ESALES DE ACUERDO CON LA CONFERENCIA DE LOS PECADOS CAPITALES ENFOCADA A IDENTIFICAR LOS PROBLEMAS MÁS COMUNES EN LA GESTIÓN DE LAS ESAL ¿CONOCE Y APLICA LOS ELEMENTOS DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO (VISIÓN. MISIÓN Y OBJETIVOS)?**

Tabla 58 Elementos del direccionamiento estratégico

¿Conoce y aplica los elementos del direccionamiento estratégico (Visión. Misión y Objetivos)?		
Si	59%	10
No	41%	7
Total	100%	17

Gráfico 45 Elementos del direccionamiento estratégico



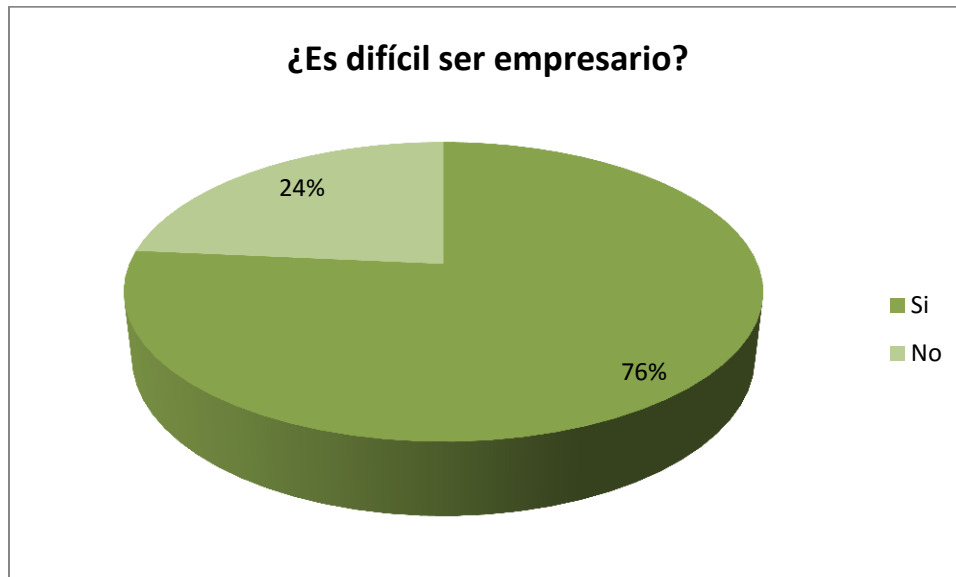
De los asistentes a esta conferencia, solo el 59% (10) aplicaron en sus entidades el direccionamiento estratégico para el buen funcionamiento de estas, con la realización de la Misión, Visión y objetivos organizacionales. El 41% (7) expresaron que no habían podido implementarla porque la entidad se encuentra mal organizada, y otro comentaba que no era necesario implementarla para el desarrollo y crecimiento.

## ¿ES DIFÍCIL SER EMPRESARIO?

Tabla 59 Es difícil ser empresario

¿Es difícil ser empresario?		
Si	76%	13
No	24%	4
Total	100%	17

Gráfico 46 Es difícil ser empresario



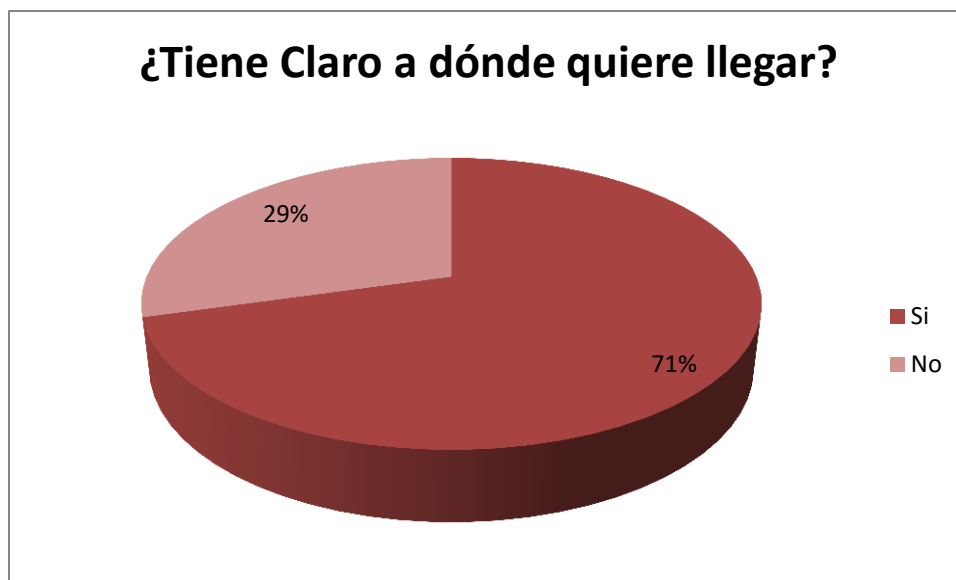
Si contestó el 76% (13) porque de una parte, los gobiernos no apoyan las iniciativas de emprendimiento y de otra, los bancos no financian proyectos para el desarrollo de las organizaciones. El 24% (4) de asociados dicen que No es difícil, porque solo se necesita ser perseverante para sacar los proyectos adelante.

## ¿TIENE CLARO A DÓNDE QUIERE LLEGAR?

Tabla 60 Tiene Claro a dónde quiere llegar

¿Tiene Claro a dónde quiere llegar?		
Si	71%	12
No	29%	5
Total	100%	17

Gráfico 47 Tiene Claro a dónde quiere llegar



El 71% (12) de los socios contestaron que Si porque tienen claras sus metas realizando las actividades para lograr los objetivos propuestos. 29% (5) respondió que no tienen claro los objetivos a alcanzar.

## ¿CONOCE LA IMPORTANCIA DE LOS OBJETIVOS DE SU ORGANIZACIÓN?

Tabla 61 Conoce la Importancia de los objetivos de su organización

¿Conoce la Importancia de los objetivos de su organización?		
<b>Si</b>	100%	17
<b>No</b>	0%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>17</b>

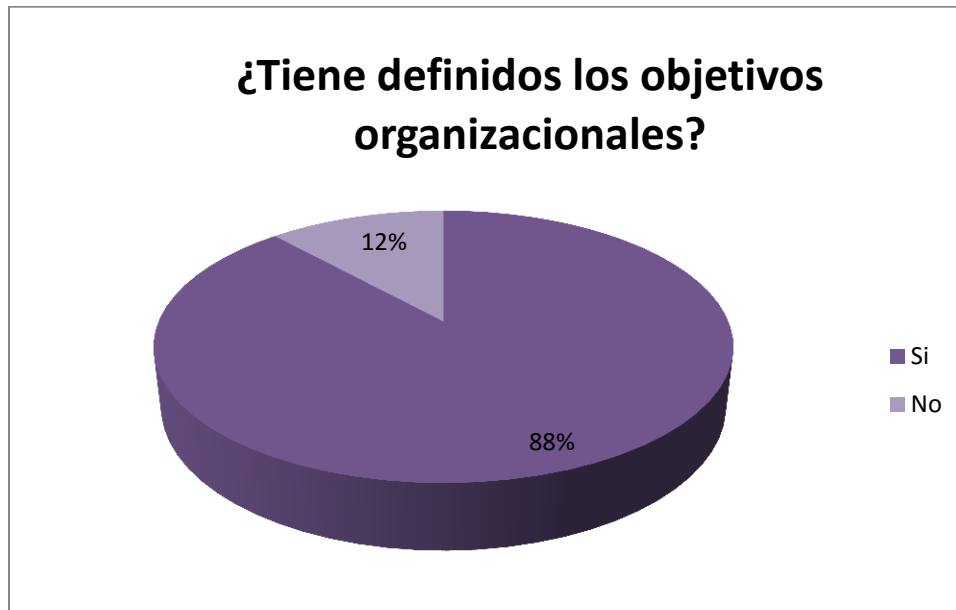
El 100% (17) de los socios de las Entidades Sin Ánimo De Lucro el 100% (17) respondieron que conocen la importancia de crear los objetivos organizacionales, ya que son los que definen el futuro de estas y también para alcanzar las metas proyectadas.

## ¿TIENE DEFINIDOS LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES?

Tabla 62 Tiene definidos los objetivos organizacionales

¿Tiene definidos los objetivos organizacionales?		
Si	88%	15
No	12%	2
Total	100%	17

Gráfico 48 Tiene definidos los objetivos organizacionales



Del total de los encuestados el 88% (15) después de asistir a las intervenciones, implementaron, definieron y estructuraron los objetivos organizacionales para mejorar el desarrollo de las organizaciones. 12% (2) no han podido definirlos por el desorden organizacional que estas tienen.

## ¿HA CONVERTIDO UNA IDEA EN REALIDAD?

Tabla 63 Ha convertido una idea en realidad

¿Ha convertido una idea en realidad?		
<b>Si</b>	100%	17
<b>No</b>	0%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>17</b>

El 100% (17) de los encuestados que asistieron a las diferentes intervenciones Si han convertido las ideas propuestas en realidad, esto se debe a la perseverancia que tienen por materializar sus sueños

## ¿CONOCE LA IMPORTANCIA DE GENERAR CAMBIOS EN SU ORGANIZACIÓN?

Tabla 64 Conoce la importancia de generar cambios en su organización

¿Conoce la importancia de generar cambios en su organización?		
<b>No</b>	0%	0
<b>Si</b>	100%	17
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>17</b>

El 100% (17) de asociados contestaron que conocen la importancia de generar cambios dentro y fuera de la organización, porque tienen que ir a la vanguardia de los cambios del entorno.



## ¿HA APROVECHADO LAS OPORTUNIDADES QUE SE LE PRESENTAN?

Tabla 65 Ha aprovechado las oportunidades que se le presentan

¿Ha aprovechado las oportunidades que se le presentan?		
<b>Si</b>	100%	17
<b>No</b>	0%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>17</b>

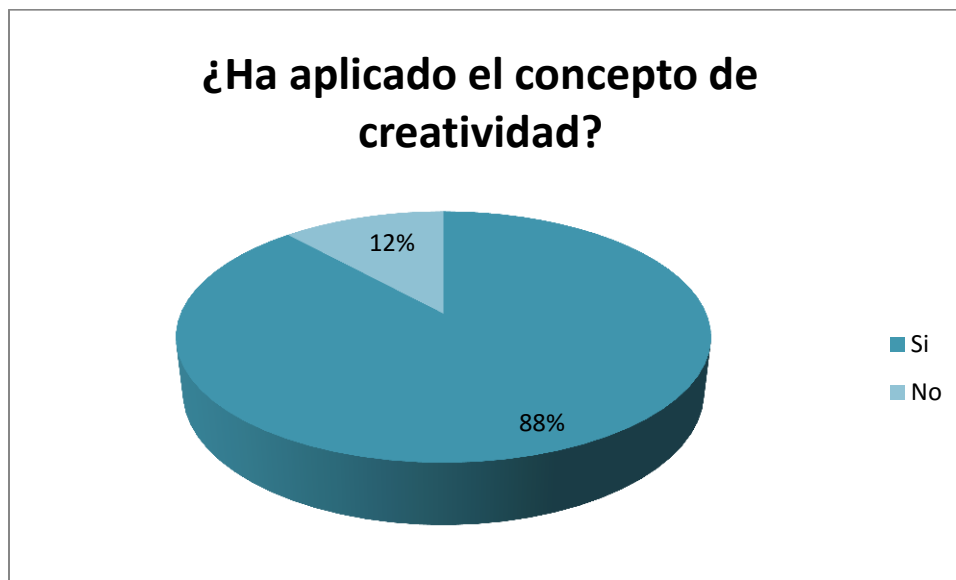
El 100% (17) han aprovechado las oportunidades, como convocatorias de emprendimiento realizadas por instituciones gubernamentales o entidades privadas, que se les presenta, para el crecimiento y desarrollo tanto del individuo como de la comunidad.

## ¿HA APLICADO EL CONCEPTO DE CREATIVIDAD?

Tabla 66 Ha aplicado el concepto de creatividad

¿Ha aplicado el concepto de creatividad?		
Si	88%	15
No	12%	2
Total	100%	17

Gráfico 49 Ha aplicado el concepto de creatividad



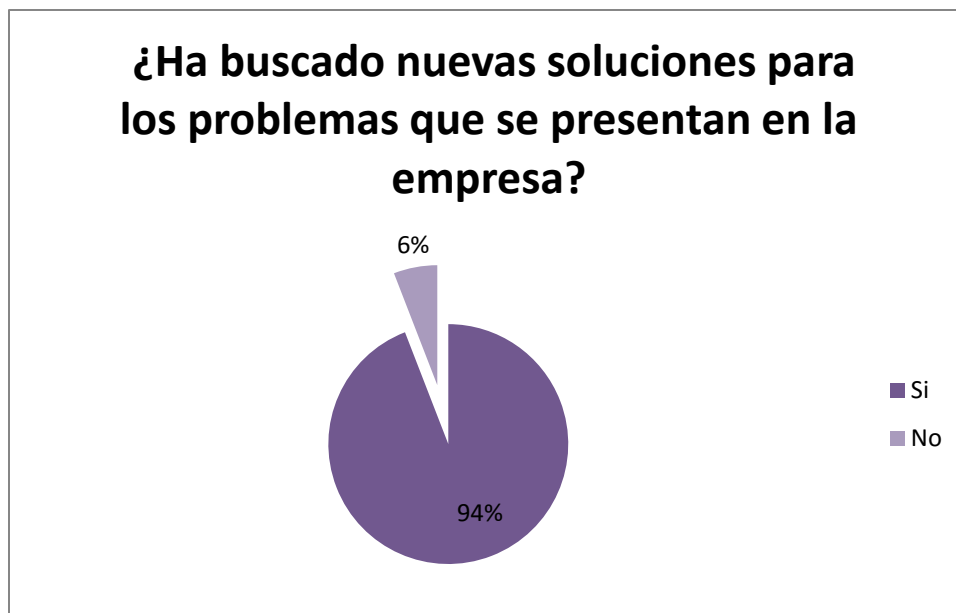
En cuanto si han aplicado el concepto de creatividad, el 88% (15) dicen que si han sido creativos en la creación de nuevos productos, en la mejora de su servicio, en la publicidad que utilizan para atraer nuevos clientes, entre otros, para poder desarrollar las ideas de emprendimiento; el 12% (2) dicen que no han aplicado el concepto de creatividad en sus organizaciones.

## ¿HA BUSCADO NUEVAS SOLUCIONES PARA LOS PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN EN LA EMPRESA?

Tabla 67 Ha buscado nuevas soluciones para los problemas

¿Ha buscado nuevas soluciones para los problemas que se presentan en la empresa?		
Si	94%	16
No	6%	1
Total	100%	17

Gráfico 50 Ha buscado nuevas soluciones para los problemas



Del total de encuestados el 94% (16) dicen que han buscado nuevas soluciones, para resolver distintos problemas que se presenta en la organización; mientras que 6% (1), dice que No es necesario buscar soluciones nuevas, ya que son los mismos problemas que se presentan a diario.

## ¿TIENE LA CAPACIDAD DE DIFERENCIAR LOS PROBLEMAS IMPORTANTES Y PRODUCTIVOS?

Tabla 68 Tiene la capacidad de diferenciar los problemas importantes y productivos

¿Tiene la capacidad de diferenciar los problemas importantes y productivos?		
Si	94%	16
No	6%	1
Total	100%	17

Gráfico 51 Tiene la capacidad de diferenciar los problemas importantes y productivos



El 94% (16) tienen la capacidad de diferenciar los problemas importantes y productivos, como la disminución de la productividad, las ventas o el sobre costo de los producto o servicios, entre otros, y el 6% (1) no tienen dicha capacidad; esto se debe a que son personas autocráticas que no conocen cuáles son los problemas reales.

## ¿LA EMPRESA SE ORIENTA HACIA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL?

Tabla 69 La empresa se orienta hacia la responsabilidad social

¿La empresa se orienta hacia la responsabilidad social?		
<b>Si</b>	100%	17
<b>No</b>	0%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>17</b>

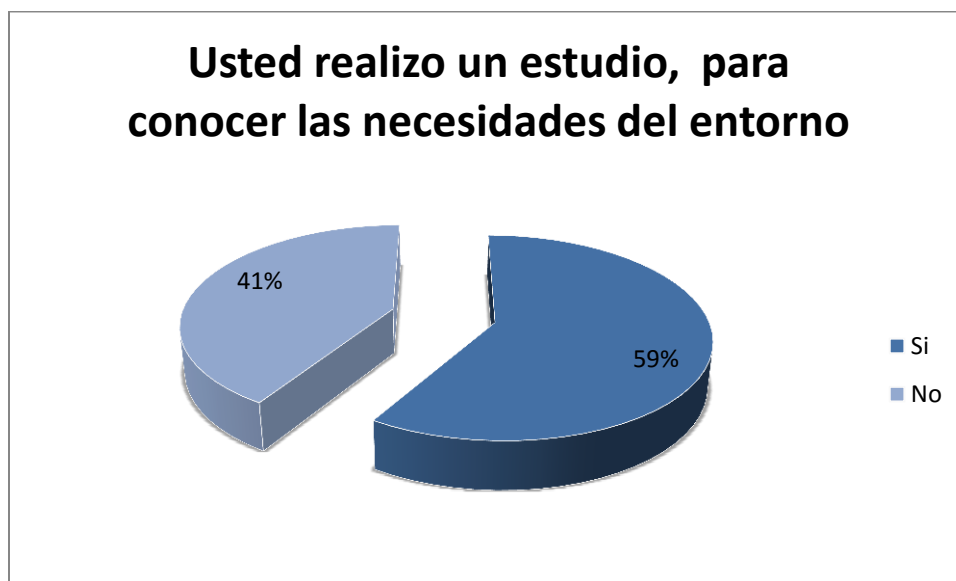
El 100% (17) de encuestado dice que Las Entidades Sin Ánimo de Lucro a las que están asociadas se orientan hacia la responsabilidad social, porque prestan un servicio orientado a la ayuda, desarrollo y crecimiento de los individuos y la comunidad.

**¿PARA EL DESARROLLO DE UNA IDEA DE NEGOCIO ¿USTED REALIZO UN ESTUDIO, PARA CONOCER LAS NECESIDADES DEL ENTORNO?**

**Tabla 70 Usted realizo un estudio, para conocer las necesidades del entorno**

Para el desarrollo de una idea de negocio ¿Usted realizo un estudio, para conocer las necesidades del entorno?		
<b>Si</b>	59%	10
<b>No</b>	41%	7
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>17</b>

**Gráfico 52 Usted realizo un estudio, para conocer las necesidades del entorno**



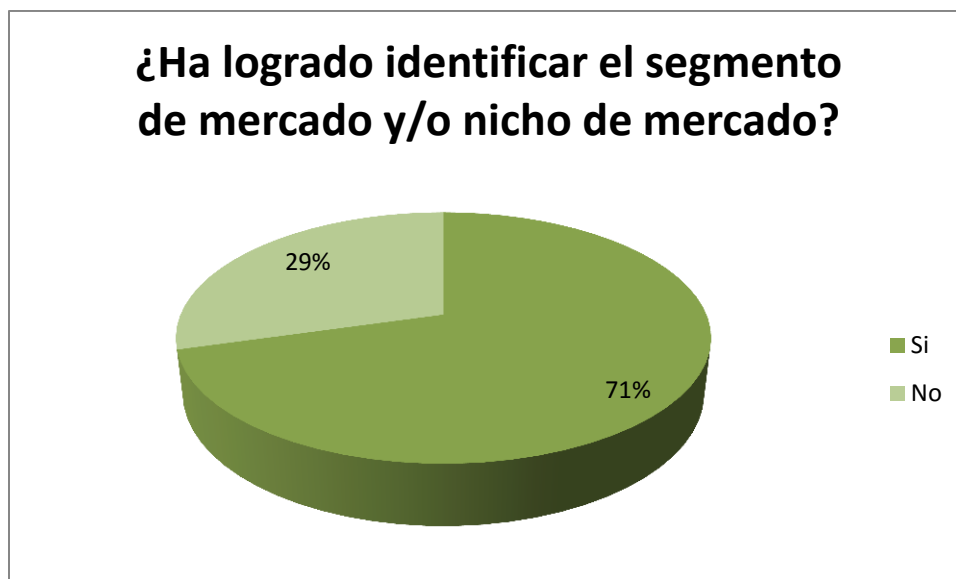
En cuanto al área de mercadeo y la introducción del bien o servicio a las plazoletas de mercado, el 59% (10) de los asociados encuestados respondieron que Si realizaron un estudio, para conocer las necesidades del entorno; mientras el 41% (7) afirmo No haber realizado el estudio y crearon la entidad por intuición, corazonadas y también necesidades personales de los mismos.

**SEGMENTO DE MERCADO ES UN GRUPO DE CONSUMIDORES CON CARACTERÍSTICAS PARECIDAS Y NICHOS DE MERCADO ES UN GRUPO DE CONSUMIDORES REDUCIDO QUE HACE PARTE DEL SEGMENTO DE MERCADO ¿HA LOGRADO IDENTIFICAR EL SEGMENTO DE MERCADO Y/O NICHOS DE MERCADO?**

Tabla 71 Ha logrado identificar el segmento de mercado y/o nicho de mercado

¿Ha logrado identificar el segmento de mercado y/o nicho de mercado?		
Si	71%	12
No	29%	5
Total	100%	17

Gráfico 53 Ha logrado identificar el segmento de mercado y/o nicho de mercado



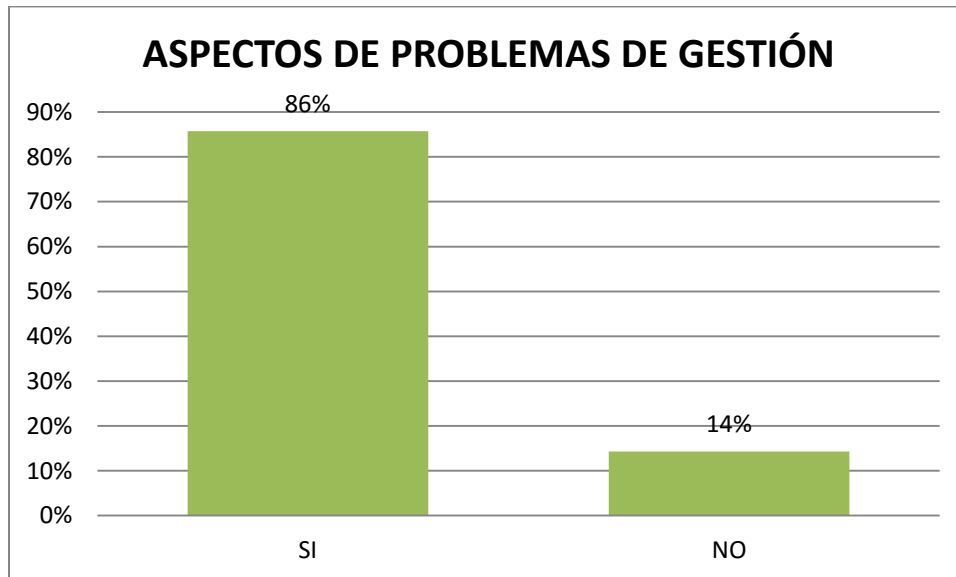
En cuanto al segmento del mercado el 71% (12) lograron identificar el segmento y el nicho de mercado, para los cuales van dirigido los bienes y servicios que estas organizaciones producen; en cambio el 29% (5) dicen no haber identificado el segmento de mercado a los cuales van dirigidos su productos.

### 8.2.3.1 Análisis comparativo del aspecto: problemas de gestión de las ESAL antes y después de las intervenciones realizadas.

Tabla 72 Síntesis De Los Problemas De Gestión De Las ESAL

ASPECTOS DE LOS PROBLEMAS DE GESTIÓN DE LAS ESAL		N°
Si	86%	15
No	14%	2
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>17</b>

Gráfico 54 Síntesis De Los Problemas De Gestión De Las ESAL



El cuadro de resumen determina que las intervenciones ofrecidas a los diferentes socios de las entidades Sin Ánimo De Lucro en aspectos sobre problemas de gestión, Si fueron objeto de utilidad para el mejoramiento de la organización, ya que ellos pudieron implementar los nuevos conocimientos, lo cual se representa en la gráfica con el 86% (15), mientras que para los que no fueron de utilidad se identificaron con el 14% (2).



## COMPARACIÓN

**Tabla 73 Comparación del estado anterior y actual de los problemas de gestión de las ESAL**

<b>Estado anterior de las ESAL</b>	<b>Estado actual de las ESALES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– La mayoría de entidades no poseen aspectos del direccionamiento estratégico lo que impide una proyección clara a futuro.</li> <li>– La toma de decisiones dentro de las organizaciones en su mayoría se realiza de forma participativa o consultiva, aunque en ocasiones no sean las más idóneas.</li> <li>– Las ESAL tienen una pequeña participación en el mercado local, ya que no generan reconocimiento dentro de la comunidad del Sumapaz.</li> <li>– no generan mejoras en los procesos organizacionales, que le permitan innovar en el desarrollo de sus actividades y procesos internos y externos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– De acuerdo con los talleres impartidos las organizaciones han implementado el direccionamiento estratégico, en cuanto a la formulación de la Misión, Visión y Objetivos Organizacionales.</li> <li>– La toma de decisiones la realizan de forma responsable y bajo criterios y parámetros para alcanzar mayores beneficios.</li> <li>– En cuanto al mercado han realizado estudios de mercados, para conocer las necesidades del medio y satisfacer las necesidades de los consumidores.</li> <li>– Han identificado el segmento de mercado al cual van dirigidos sus productos y servicios.</li> <li>– Han identificado el nicho de mercado de sus organizaciones.</li> <li>– Han mejorado los procesos productivos de la organización.</li> </ul>

**8.2.4 ASPECTOS TRIBUTARIOS**  
**¿TIENE CONOCIMIENTO ACERCA DEL TRATAMIENTO ESPECIAL DE LOS**  
**CONTRIBUYENTES SOMETIDOS AL IMPUESTO DE RENTA Y**  
**COMPLEMENTARIOS?**

Tabla 74 Conoce el tratamiento especial de los contribuyentes

¿Tiene conocimiento acerca del tratamiento especial de los contribuyentes sometidos al impuesto de renta y complementarios?		
<b>Si</b>	68%	15
<b>No</b>	32%	7
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>

Gráfico 55 Conoce el tratamiento especial de los contribuyentes



El 68% (15) dicen conocer acerca del tratamiento especial de los contribuyentes sometidos al impuesto de renta y complementario. Él 32% (7) de asociados no conocen los beneficios de este régimen especial.

## ¿CONOCE CUÁL ES EL RÉGIMEN FISCAL Y TRIBUTARIO QUE DEBE TENER SU ORGANIZACIÓN?

Tabla 75 Conoce cuál es el régimen fiscal y tributario

¿Conoce cuál es el régimen fiscal y tributario que debe tener su organización?		
Si	68%	15
No	32%	7
Total	100%	22

Gráfico 56 Conoce cuál es el régimen fiscal y tributario



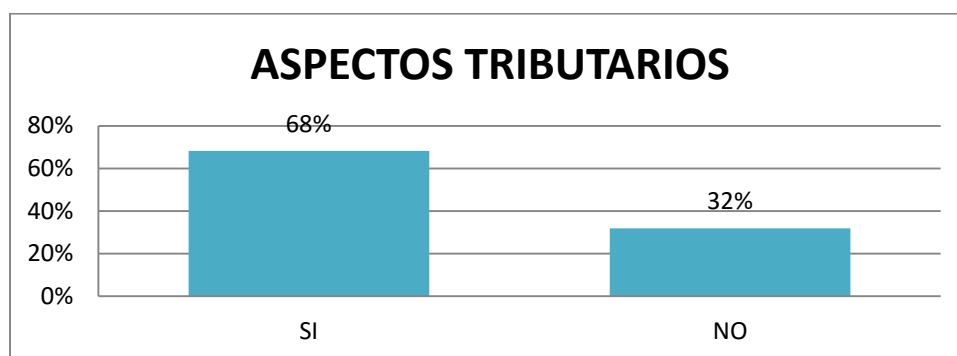
El 68% (15) conocen el régimen fiscal y tributario que deben tener estas entidades; en cambio el 32% (7) no lo conocen, porque están desinformados de los beneficios que tienen estas entidades.

### 8.2.4.1 Análisis comparativo del aspecto: tributarios de las ESAL antes y después de las intervenciones realizadas.

Tabla 76 Síntesis del Aspecto Tributario

ASPECTOS TRIBUTARIOS		N° de participantes
SI	68%	15
NO	32%	7
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>

Gráfico 57 Síntesis del Aspecto Tributario



El cuadro de resumen determina que las intervenciones ofrecidas a los diferentes socios de las entidades Sin Ánimo De Lucro en aspectos tributarios si fueron objeto de utilidad para el mejoramiento de la organización, ya que estos implementaron los nuevos conocimientos, lo cual está representado en la gráfica con el 68% (15), y para los que no fue de utilidad con el 32% (7).

### COMPARACIÓN

Tabla 77 Comparación del estado anterior y actual del aspecto Tributario

Estado anterior de las ESAL	Estado actual de las ESAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Las organizaciones no tenían en cuenta los distintos tributos que tenían que cumplir.</li> <li>– Desconocían del régimen contributivo al cual pertenecían.</li> <li>– Desconocen los beneficios del régimen fiscal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Los asociados de pues de los talleres sobre los aspectos tributarios;</li> <li>– Conocen los beneficios que tienen, por el régimen al cual pertenecen.</li> <li>– Conocen los impuestos que tienen que pagar.</li> <li>– Conocen el régimen fiscal.</li> </ul>
Como realizar el impuesto de renta.	

**8.2.5 ASPECTOS CONTABLES**  
**A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN ACERCA DE CÓMO LLEVAR UNA**  
**ADECUADA CONTABILIDAD SE HACÍA REFERENCIA DE LLEVAR UN**  
**REGISTRO Y UN PROCESO ADECUADO DE LAS OPERACIONES DE LA**  
**EMPRESA, LLAMADO PROCESO CONTABLE. ¿USTED EN SU**  
**ORGANIZACIÓN HA LLEVADO ESTE PROCESO?**

Tabla 78 Usted en su organización ha llevado este proceso

¿Usted en su organización ha llevado este proceso?		
Si	89%	8
No	11%	1
Total	100%	9

Gráfico 58 Usted en su organización ha llevado este proceso



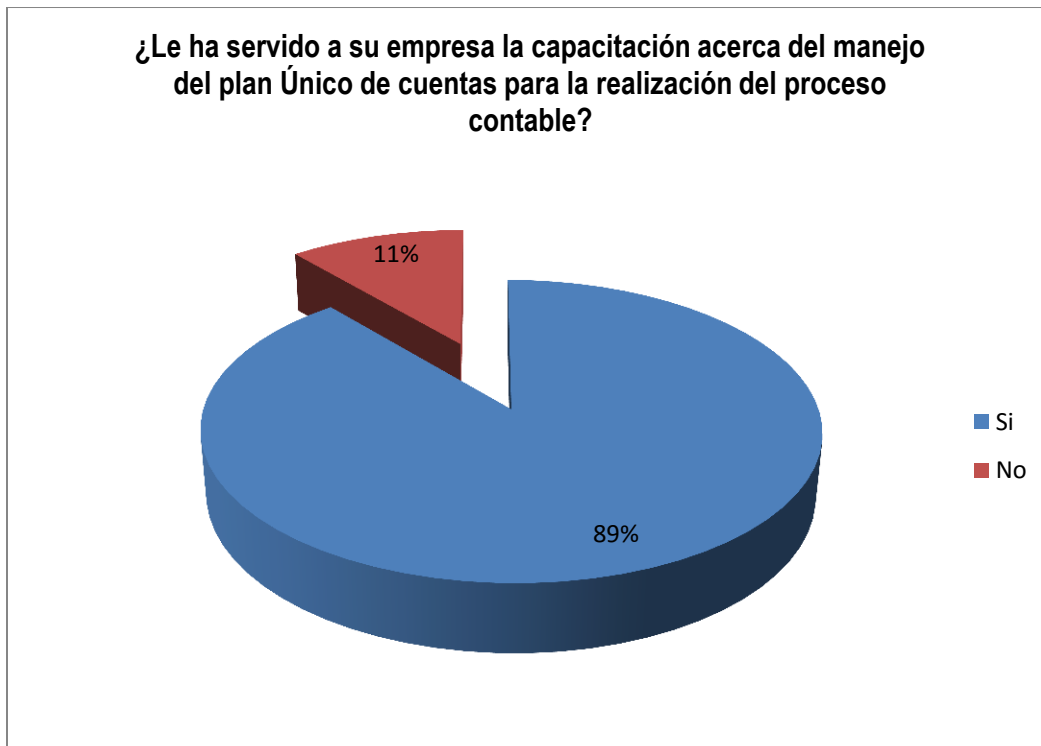
De acuerdo con los cursos de contabilidad recibidos, el 89% (8) Si lleva el proceso contable de su organización; mientras el 11% (1) no lleva el proceso contable de su empresa, porque apenas lo están implementado y no habían notado la importancia de llevar la contabilidad.

**¿LE HA SERVIDO A SU EMPRESA LA CAPACITACIÓN ACERCA DEL MANEJO DEL PLAN ÚNICO DE CUENTAS PARA LA REALIZACIÓN DEL PROCESO CONTABLE?**

**Tabla 79 El manejo del plan Único de cuentas para la realización del proceso contable**

¿Le ha servido a su empresa la capacitación acerca del manejo del plan Único de cuentas para la realización del proceso contable?		N° de participantes
Si	89%	8
No	11%	1
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>

**Gráfico 59 El manejo del plan Único de cuentas para la realización del proceso contable**



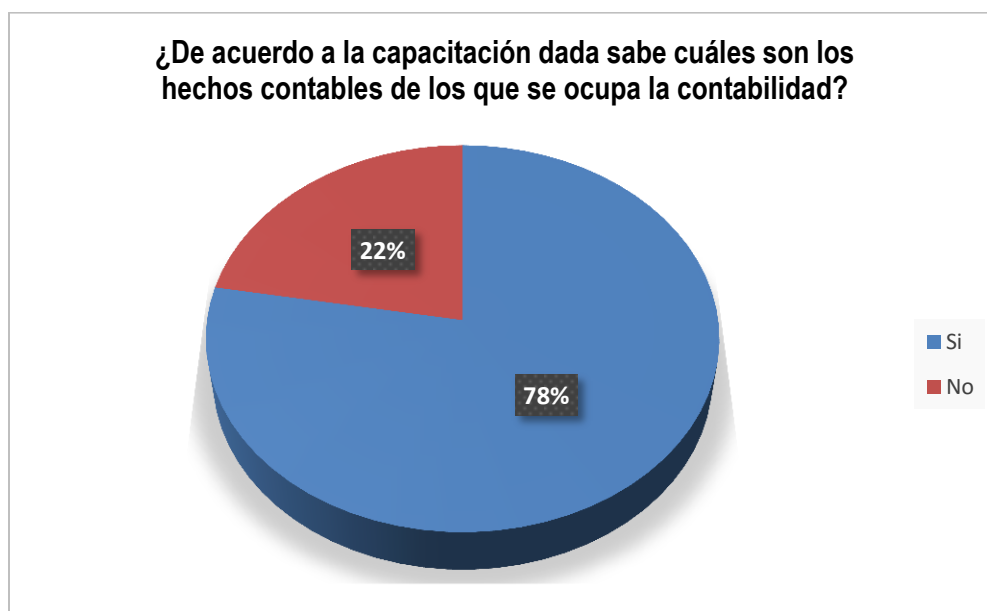
89% (8) señaló que si fue factible la aplicación de esta capacitación, mientras que un 11% (1) señaló que no ha servido. Esto significa que la mayoría de ESALES tienen conocimiento de cómo manejar un plan único de cuentas en un proceso contable y cuál es su importancia.

## ¿DE ACUERDO A LA CAPACITACIÓN DADA SABE CUÁLES SON LOS HECHOS CONTABLES DE LOS QUE SE OCUPA LA CONTABILIDAD?

Tabla 80 Sabe cuáles son los hechos contables

¿De acuerdo a la capacitación dada sabe cuáles son los hechos contables de los que se ocupa la contabilidad?		N° de participantes
Si	78%	7
No	22%	2
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>

Gráfico 60 Sabe cuáles son los hechos contables



78% (7) dice que si conoce cuales son los hechos contables, mientras que un 22% (2) dice que no tienen conocimiento acerca de cuáles son estos hechos. Lo anterior significa que la mayor parte de las ESALES tiene un buen manejo contable, mientras que unas pocas lo desconoce.

## ¿SABE CUÁL ES LA IMPORTANCIA DE LOS ESTADOS FINANCIEROS DE ACUERDO A LOS TALLERES APLICADOS?

Tabla 81 Sabe cuál es la importancia de los estados financieros

¿Sabe cuál es la importancia de los estados financieros de acuerdo a los talleres aplicados?		N° de participantes
Si	89%	8
No	11%	1
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>

Gráfico 61 Sabe cuál es la importancia de los estados financieros



De acuerdo a la importancia de los estados financieros en una organización, 89% (8) dijeron que si saben el valor que tienen los estados financieros. 11% (1) afirmo no tener idea de la importancia de estos en una contabilidad manejada por la Esal. De lo que se infiere, que los talleres impartidos en la universidad de Cundinamarca fueron efectivos y claros, además que algunos de los asistentes no conocían acerca del manejo de esta herramienta contable.

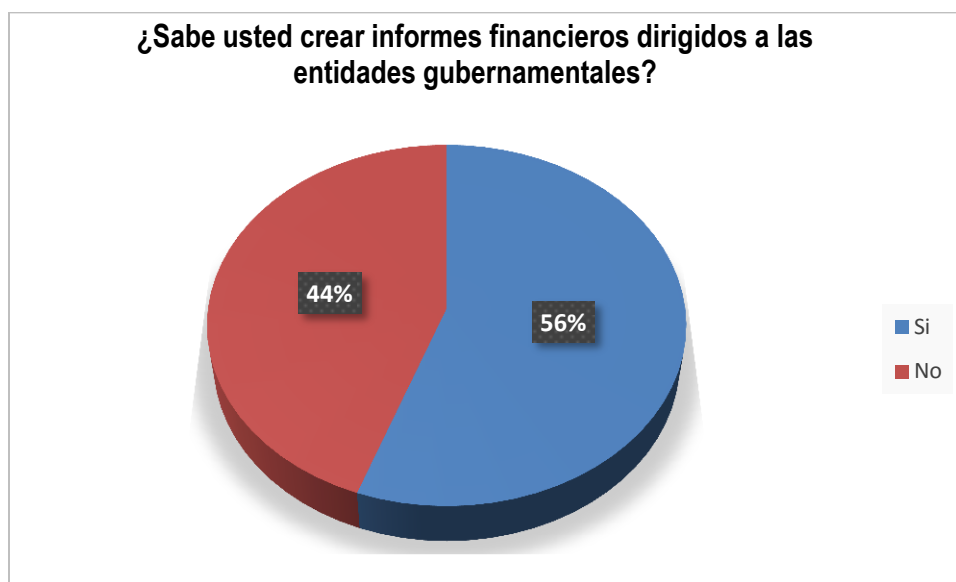


**¿RESPECTO AL TALLER APLICADO, SABE USTED CREAR INFORMES FINANCIEROS DIRIGIDOS A LAS ENTIDADES GUBERNAMENTALES, COMO LA ALCALDÍA, GOBERNACIÓN, BANCOS?**

**Tabla 82 Sabe usted crear informes financieros**

¿Respecto al taller aplicado, sabe usted crear informes financieros dirigidos a las entidades gubernamentales, como la alcaldía, gobernación, bancos?		N° de participantes
<b>Si</b>	56%	5
<b>No</b>	44%	4
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>

**Gráfico 62 Sabe usted crear informes financieros**



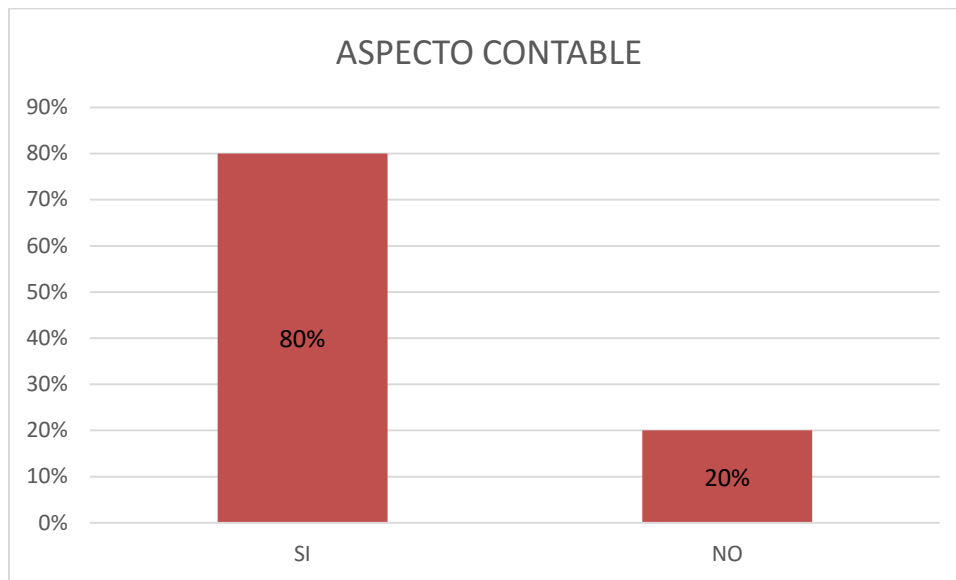
56% (5) señalaron que si tiene conocimiento de cómo realizar informes financieros. 44% (4) afirmaron no saber cómo elaborar un informe.

### 8.2.5.1 Análisis comparativo del aspecto: contable de las ESAL antes y después de las intervenciones realizadas

Tabla 83 Síntesis del Aspecto Contable

ASPECTO CONTABLE		N° de participantes
SI	80%	7
NO	20%	2
TOTAL	100%	9

Gráfico 63 Síntesis del Aspecto Contable



La grafica muestra que el 80% (7) de respuestas fueron positivas, mientras que el 20% (2) respuestas fueron negativas. Las razones de estos resultados es que los talleres orientados fueron de gran ayuda para la mayoría de asociados, además les pareció muy interesante y útil para el manejo de gastos y costos en los que incurren estas entidades. En cuanto a los asociados que respondieron negativamente, algunos no aplicaron este conocimiento en sus asociaciones, y a otros no les quedo muy claro el tema.

## COMPARACIÓN

**Tabla 84 Comparación del estado anterior y actual del aspecto contables**

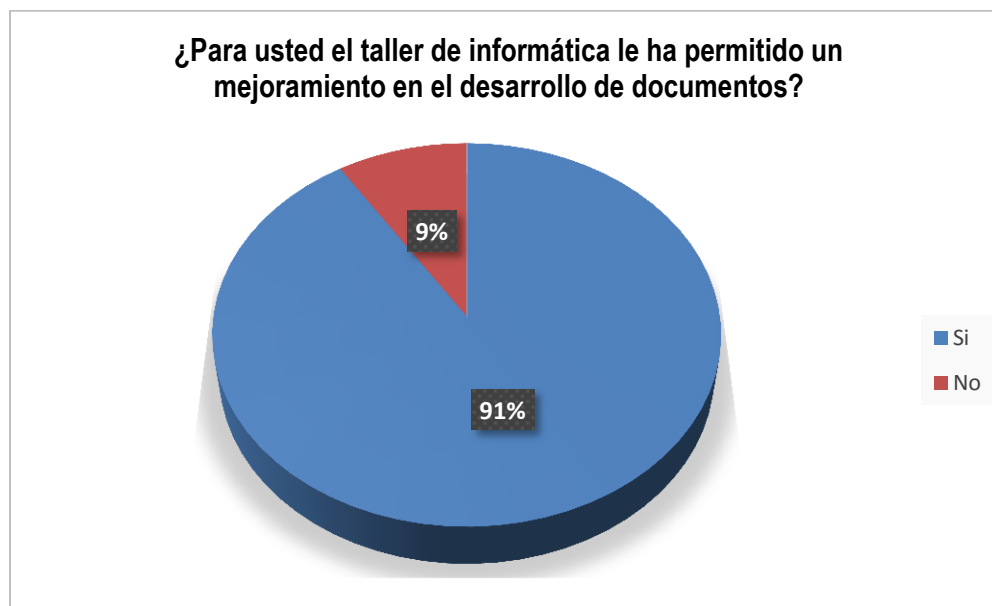
<b>Estado anterior de las ESAL</b>	<b>Estado actual de las ESAL</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Las Entidades Sin Ánimo de Lucro no tienen una administración de efectivo adecuada la cual no les permite ser más competentes</li><li>- Este tipo de organizaciones no poseen con claridad un registro documental de los bienes, productos y demás activos pertenecientes a cada entidad.</li><li>- Las Entidades Sin Ánimo de Lucro no saben con claridad cuál es el manejo adecuado de la contabilidad.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- La mayoría de ESALES tienen conocimiento de cómo manejar un plan único de cuentas en un proceso contable y entienden cuál es su importancia.</li><li>- Las Entidades Sin Ánimo de Lucro entienden cuáles son los hechos contables es decir, que aplican el registro de los diferentes sucesos o actividades puntuales en los incurren.</li><li>- Las ESALES entendieron la importancia que tiene los estados financieros y su análisis en la contabilidad.</li></ul>

**8.2.6 ASPECTO TECNOLÓGICO**  
**¿PARA USTED EL TALLER DE INFORMÁTICA LE HA PERMITIDO UN MEJORAMIENTO EN EL DESARROLLO DE DOCUMENTOS (CARTAS, INFORMES, ENCUESTAS, ENTRE OTROS.)?**

Tabla 85 La informática le ha permitido desarrollo de documentos

¿Para usted el taller de informática le ha permitido un mejoramiento en el desarrollo de documentos (cartas, informes, encuestas, entre otros.)?		N° de participantes
<b>Si</b>	91%	10
<b>No</b>	9%	1
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>

Gráfico 64 La informática le ha permitido desarrollo de documentos



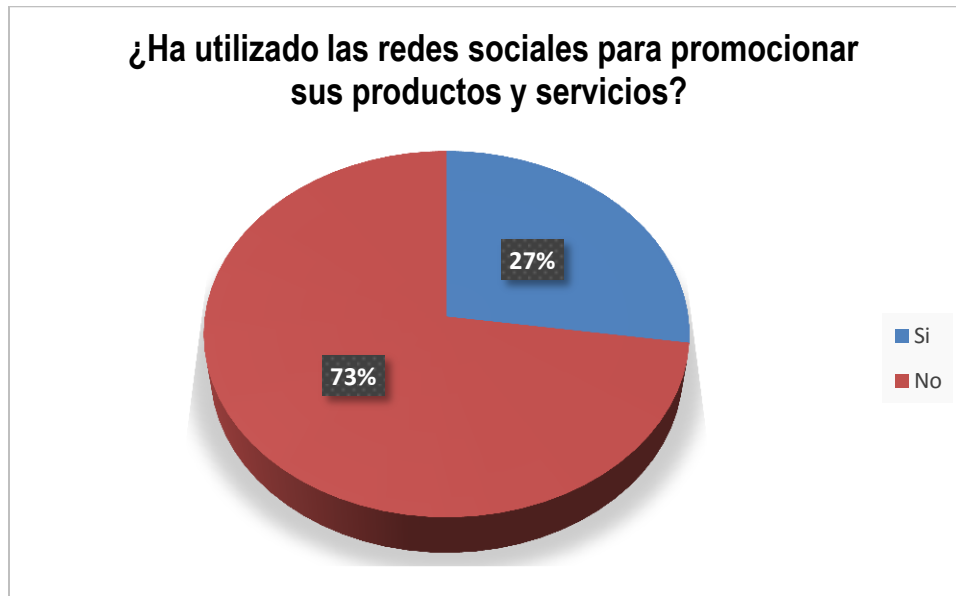
91% (11) consideró que si ha mejorado en el desarrollo de documentos. 9%(1) señaló que no lo hacen; significa que el taller impartido en informática básica sirvió mucho a las Esales para la redacción adecuada de documentos.

## ¿HA UTILIZADO LAS REDES SOCIALES PARA PROMOCIONAR SUS PRODUCTOS Y SERVICIOS?

Tabla 86 Ha utilizado las redes sociales para promocionar sus productos y servicios

¿Ha utilizado las redes sociales para promocionar sus productos y servicios?		N° de participantes
Si	27%	3
No	73%	8
Total	100%	11

Gráfico 65 Ha utilizado las redes sociales para promocionar sus productos y servicios



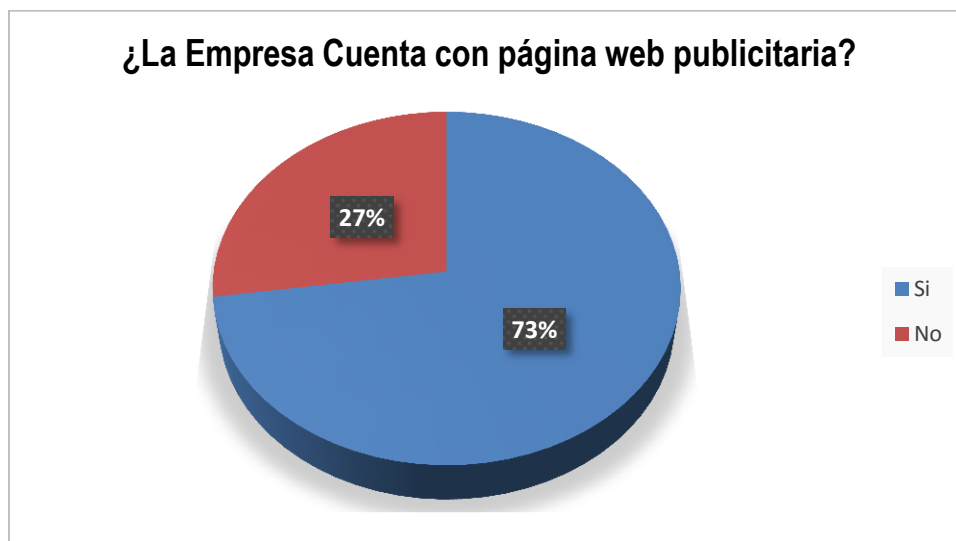
Acerca de la pregunta de que si ha utilizado las redes sociales para promocionar productos y servicios, 73% (8) señaló que si las ha utilizado, mientras que un 27% (3) dice que no las ha utilizado. Lo que se infiere es que para la mayoría de Esales es importante dar a conocer su producto o servicio para abarcar mucho más mercado y ser reconocida en la localidad y la región; además que poco a poco estas organizaciones van incursionando al manejo de la tecnología.

## ¿LA EMPRESA CUENTA CON PÁGINA WEB PUBLICITARIA?

Tabla 87 La Empresa Cuenta con página web publicitaria

¿La Empresa Cuenta con página web publicitaria?		N° de participantes
Si	73%	8
No	27%	3
Total	100%	11

Gráfico 66 La Empresa Cuenta con página web publicitaria



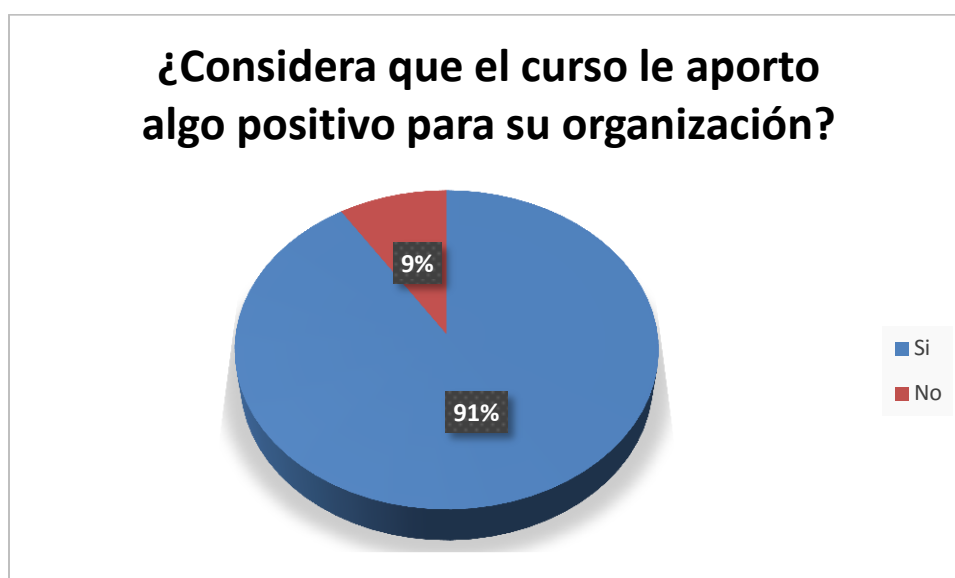
De acuerdo a la gráfica 73%(8) de las Esales cuenta con página publicitaria, mientras que un 27%(3) no la tienen; se infiere que las empresas están interesadas en darse a conocer y por ende ofrecer sus productos o servicios de una forma eficiente, para facilitar a sus clientes la búsqueda de información pertinente de la empresa.

## ¿CONSIDERA QUE EL CURSO LE APORTO ALGO POSITIVO PARA SU ORGANIZACIÓN?

Tabla 88 Considera que el curso le apporto algo positivo para su organización

¿Considera que el curso le apporto algo positivo para su organización?		N° de participantes
Si	91%	10
No	9%	1
Total	100%	11

Gráfico 67 Considera que el curso le apporto algo positivo para su organización



De acuerdo a la gráfica se puede apreciar que al 91% (10) este curso genero cambios positivos a sus organizaciones, y un 9% (1) considera que no apporto algo porque no lo aplico en su entidad. Se infiere que el curso implementado en la Universidad de Cundinamarca fue efectivo y de gran utilidad para las Esales.

## ¿LE GUSTARÍA PROFUNDIZAR MÁS EN EL CURSO DE INFORMÁTICA BÁSICA?

Tabla 89 Le gustaría profundizar más en el curso de informática básica

¿Le gustaría profundizar más en el curso de informática básica?		N° de participantes
Si	100%	11
No	0%	0
Total	100%	11

El 100% (11) de participantes de los talleres de informática básica les gustaría continuar con el tema porque las organizaciones deben estar a la vanguardia ante los cambios y manejo de la tecnología.

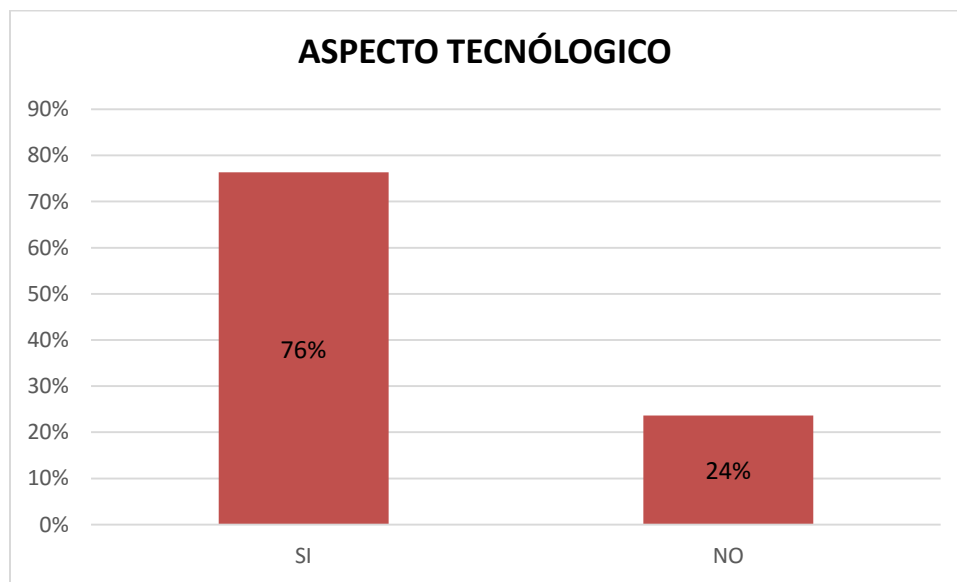


### 8.2.6.1 Análisis comparativo del aspecto: tecnológicos de las ESAL antes y después de las intervenciones realizadas

Tabla 90 Síntesis del Aspecto Tecnológico

ASPECTO TECNOLÓGICO		Nº de participantes
SI	76%	8
NO	24%	3
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>

Gráfico 68 Síntesis del Aspecto Tecnológico



De acuerdo a la gráfica el 76% (8) corresponde a la respuestas que señalaron que si les sirvió la capacitación en tecnología, lo que refleja que el curso fue de gran utilidad, y aprendieron a desarrollar documentos en Excel, Word y Power Point, la importancia de los medios de internet a través de redes sociales y páginas web para dar a conocer sus productos o servicios. 24% (3) respuestas fueron negativas porque no asistieron al curso completo y otros se sintieron insatisfechos por algunas situaciones que se presentaron en el desarrollo del curso, opiniones enfrentadas entre los participantes de las Esales y los docentes.

## COMPARACIÓN

Tabla 91 comparación del estado anterior y actual del aspecto tecnológico

<b>Estado anterior de las ESAL</b>	<b>Estado actual de las ESAL</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Estas organizaciones carecen de sistemas informáticos que les faciliten la realización de tareas en áreas específicas. La falta de estos sistemas impide priorizar las actividades de gran relevancia para la organización.</li><li>- No existe la implementación de las TIC dentro de estas entidades, ya que no poseen recursos que les permiten adquirir sistemas y equipos que estén a la vanguardia</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- La mayoría de ESALES cuentan con equipos tecnológicos que les permite desarrollar de forma óptima sus actividades, además tienen conocimiento más profundo en la elaboración de documentos, manejo de Microsoft Word, redes sociales y creación de páginas web que posibilita dar a conocer sus productos o servicios. También este curso permitió una mejora en los procesos.</li><li>- A las ESALES les gustaría seguir profundizando mucho más en temas de Excel y otros programas que permitan un buen manejo de datos, además reducir procesos y gastos.</li></ul>

## 8.2.7 ASPECTOS LEGALES Y DE FORMALIZACIÓN

### ¿CONOCE CUÁLES SON LOS REQUISITOS PARA LA FORMALIZACIÓN DE UNA ENTIDAD SIN ÁNIMO DE LUCRO?

**Tabla 92** Los requisitos para la formalización de una Entidad sin Ánimo de Lucro

¿Conoce cuáles son los requisitos para la formalización de una Entidad sin Ánimo de Lucro?		N° de participantes
<b>Si</b>	92%	48
<b>No</b>	8%	4
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>52</b>

**Gráfico 69** Los requisitos para la formalización de una Entidad sin Ánimo de Lucro



La grafica muestra que el 92% (48) conoce cuales son los requisitos para formalizar una ESAL, y un 8% (4) no tiene conocimiento de este proceso.

## ¿SABE CÓMO Y DÓNDE INSCRIBIR LOS LIBROS CONTABLES Y POR ENDE REALIZAR SU RESPECTIVA RENOVACIÓN?

Tabla 93 Sabe inscribir los libros contables

¿Sabe cómo y dónde inscribir los libros contables y por ende realizar su respectiva renovación?		N° de participantes
Si	83%	43
No	17%	9
Total	100%	52

Gráfico 70 Sabe inscribir los libros contables



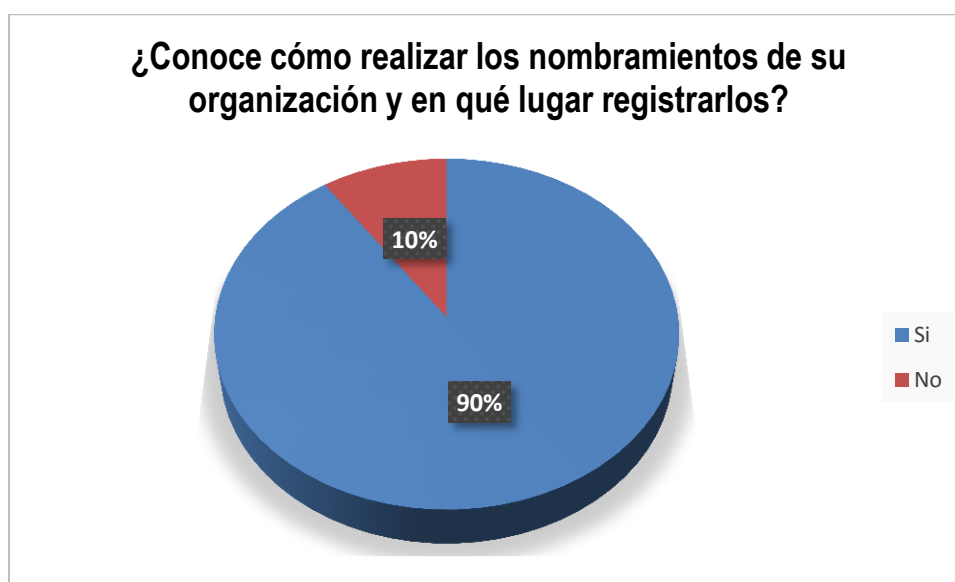
De acuerdo a la gráfica se puede apreciar que el 83% (43) sabe cómo inscribir los libros contables y como renovarlos, y el 17% (9) no lo saben. Significa que para las ESALES es importante tener en cuenta esta información para su respectiva ejecución, ya que estas deben estar informadas de lo que sucede con su contabilidad.

## ¿CONOCE CÓMO REALIZAR LOS CARGOS Y NOMBRAMIENTOS DE SU ORGANIZACIÓN Y EN QUÉ LUGAR REGISTRARLOS?

Tabla 94 Los nombramientos de su organización y en qué lugar registrarlos

¿Conoce cómo realizar los nombramientos de su organización y en qué lugar registrarlos?		N° de participantes
Si	90%	47
No	10%	5
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>52</b>

Gráfico 71 Los nombramientos de su organización y en qué lugar registrarlos



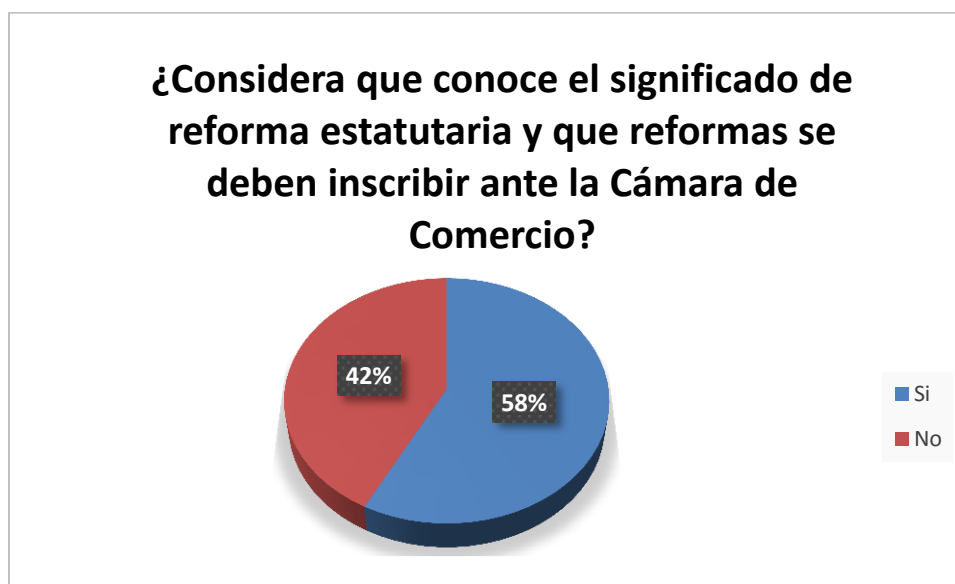
Según la gráfica el 90%( 47) de encuestados señalaron que conocen como realizar los cargos y nombramientos y por ende regístralos, mientras que el 10% (5) no conocen como realizar este proceso. Lo que significa que es importante saber quiénes van a ocupar cargos del direccionamiento de la empresa para poder alcanzar metas propuestas.

**DE ACUERDO A LA CAPACITACIÓN DE LOS ASPECTOS LEGALES Y DE FORMALIZACIÓN DE LAS ESALES, ¿CONSIDERA QUE CONOCE EL SIGNIFICADO DE REFORMA ESTATUTARIA Y QUE REFORMAS SE DEBEN INSCRIBIR ANTE LA CÁMARA DE COMERCIO?**

Tabla 95 Reforma estatutaria y que reformas se deben inscribir ante la Cámara de Comercio

¿Considera que conoce el significado de reforma estatutaria y que reformas se deben inscribir ante la Cámara de Comercio?		N° de participantes
Si	58%	30
No	42%	22
Total	100%	52

Gráfico 72 Reforma estatutaria y que reformas se deben inscribir ante la Cámara de Comercio



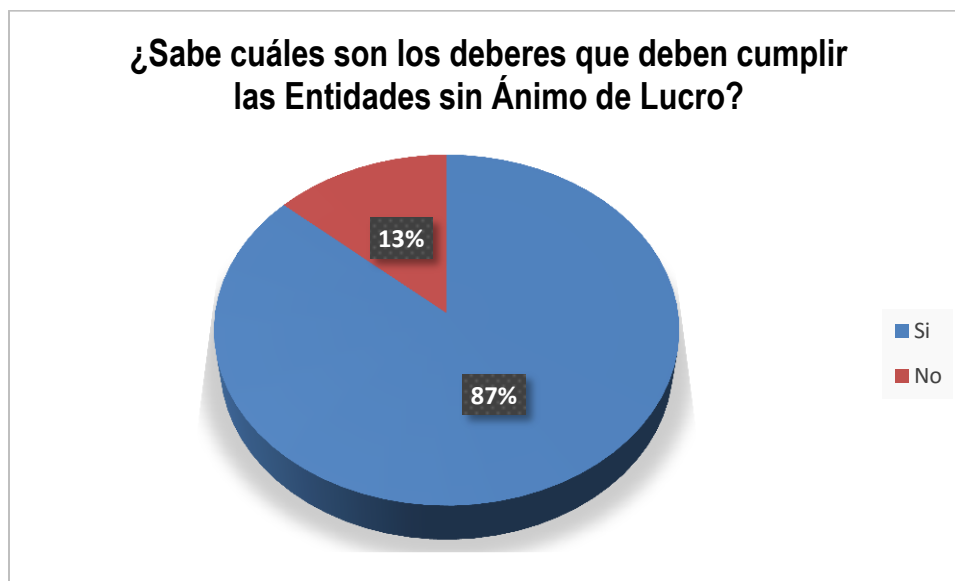
El 58% (30) de participantes conocen el concepto de reforma estatutaria y las reformas que se deben inscribir, es decir que la capacitación que brindó la Cámara de Comercio de Bogotá, sede Fusagasugá CCB fue efectiva. 42% (22) no conoce el concepto ni sabe cómo registrarlo, es decir no la aplicaron a su empresa. Tienen la sensación que debe realizarse un refuerzo de liquidación del impuesto de renta y las distintas normas tributarias que deben acoger, que deben aclararse y profundizar más sobre el tema.

## ¿SABE CUÁLES SON LOS DEBERES QUE DEBEN CUMPLIR LAS ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO?

Tabla 96 Deberes que deben cumplir las Entidades sin Ánimo de Lucro

¿Sabe cuáles son los deberes que deben cumplir las Entidades sin Ánimo de Lucro?		N° de participantes
Si	87%	45
No	13%	7
Total	100%	52

Gráfico 73 Deberes que deben cumplir las Entidades sin Ánimo de Lucro



87% (45) considero que sabe cuáles son los deberes que debe cumplir una ESAL mientras que un 13% (7) no lo sabe.

## ¿LLEVA ALGUNA CERTIFICACIÓN HISTÓRICA EN SU ORGANIZACIÓN?

Tabla 97 Lleva alguna certificación histórica en su organización

¿Lleva alguna certificación histórica en su organización?		N° de participantes
Si	62%	32
No	38%	20
Total	100%	52

Gráfico 74 Lleva alguna certificación histórica en su organización



El 62% (32) de encuestados, lleva una certificación histórica de su organización, porque saben que es importante para que su empresa sea calificada positivamente por parte de los consumidores. 38% (20) no llevan algún tipo de certificación, puede ser que no están informadas de forma adecuada o no lo aplican.

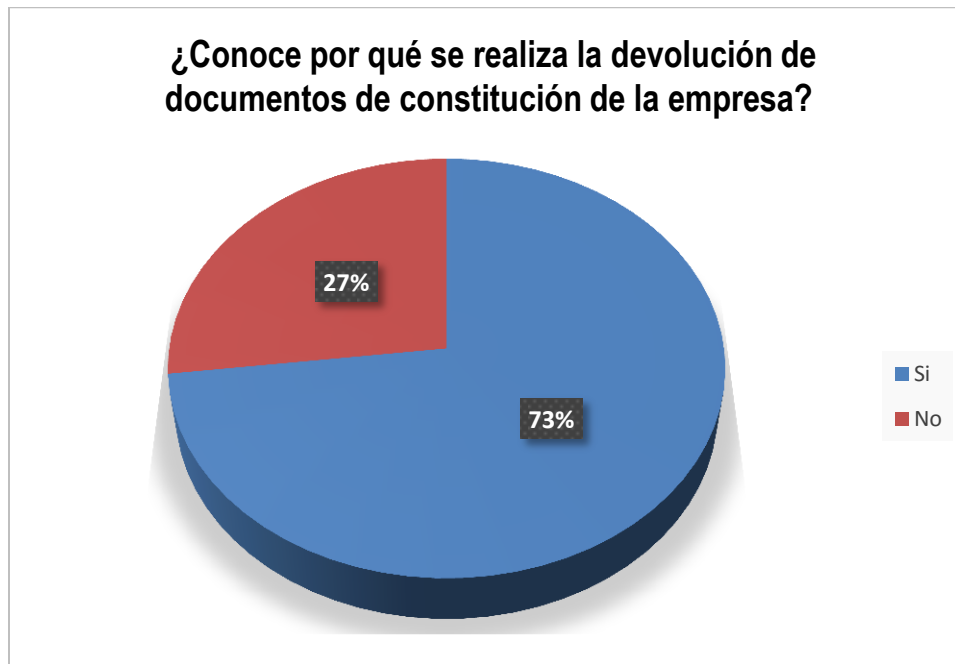


## ¿CONOCE POR QUÉ SE REALIZA LA DEVOLUCIÓN DE DOCUMENTOS DE CONSTITUCIÓN DE LA EMPRESA?

Tabla 98 Devolución de documentos de constitución de la empresa

¿Conoce por qué se realiza la devolución de documentos de constitución de la empresa?		N° de participantes
Si	73%	38
No	27%	14
Total	100%	52

Gráfico 75 Devolución de documentos de constitución de la empresa



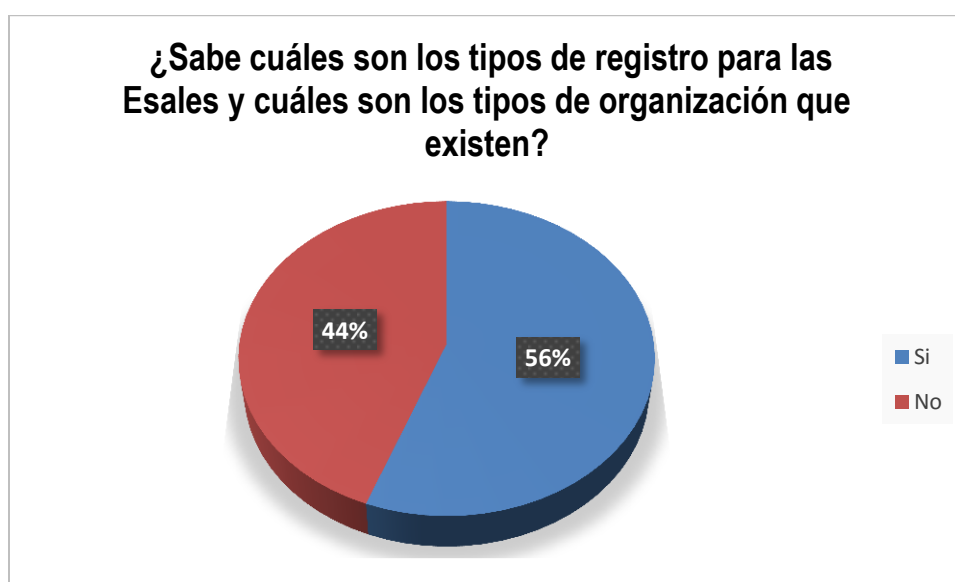
73% (38) de participantes conocen por que se realiza la devolución de documentos, y el 27% (14) no tienen conocimiento de esta situación. Se infiere que la mayoría de empresas aplicaron lo que aprendieron en las capacitaciones orientadas por la Cámara de Comercio de Bogotá CCB.

## ¿SABE CUÁLES SON LOS TIPOS DE REGISTRO PARA LAS ESALES Y CUÁLES SON LOS TIPOS DE ORGANIZACIÓN QUE EXISTEN?

Tabla 99 Sabe cuáles son los tipos de registro para las

¿Sabe cuáles son los tipos de registro para las Esales y cuáles son los tipos de organización que existen?		N° de participantes
Si	56%	29
No	44%	23
Total	100%	52

Gráfico 76 Sabe cuáles son los tipos de registro para las Esales



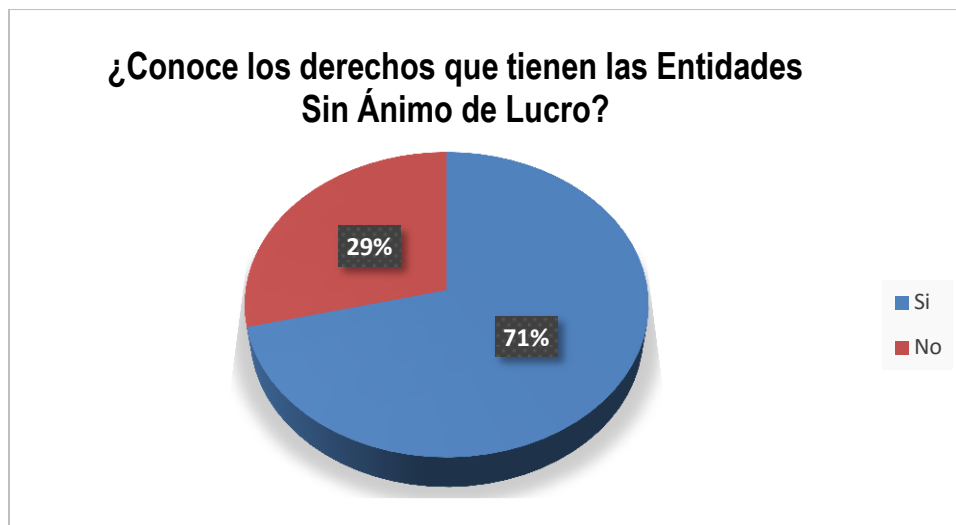
Según la gráfica el 56% (29) de asociados sabe cuáles son los tipos de registro y cuáles son los tipos de organización que existen, es decir han tenido en cuenta la información brindada por parte de la Cámara de Comercio e igualmente, la búsqueda de información oportuna. 44% (23) no cuentan con información amplia al respecto y hay desintereses por consultar esta temática.

## ¿CONOCE LOS DERECHOS QUE TIENEN LAS ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO?

Tabla 100 Conoce los derechos que tienen las Entidades Sin Ánimo de Lucro

¿Conoce los derechos que tienen las Entidades Sin Ánimo de Lucro?		N° de participantes
Si	71%	37
No	29%	15
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>52</b>

Gráfico 77 Conoce los derechos que tienen las Entidades Sin Ánimo de Lucro



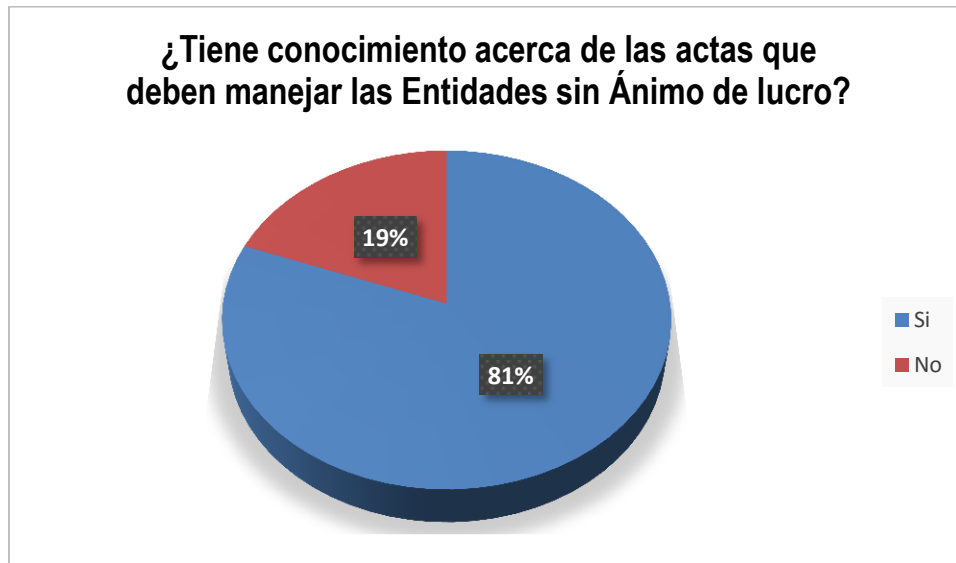
La grafica muestra que el 71% (37), conoce cuáles son sus derechos, para que estos no sean vulnerados, al igual para la realización de sus actividades es importante para que sean desarrolladas y aplicadas de forma que los beneficie. 29% (15) No tiene conocimiento al respecto.

## ¿TIENE CONOCIMIENTO ACERCA DE LAS ACTAS QUE DEBEN MANEJAR LAS ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO?

Tabla 101 Tiene conocimiento acerca de las actas

¿Tiene conocimiento acerca de las actas que deben manejar las Entidades sin Ánimo de lucro?		N° de participantes
<b>Si</b>	81%	42
<b>No</b>	19%	10
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>52</b>

Gráfico 78 Tiene conocimiento acerca de las actas



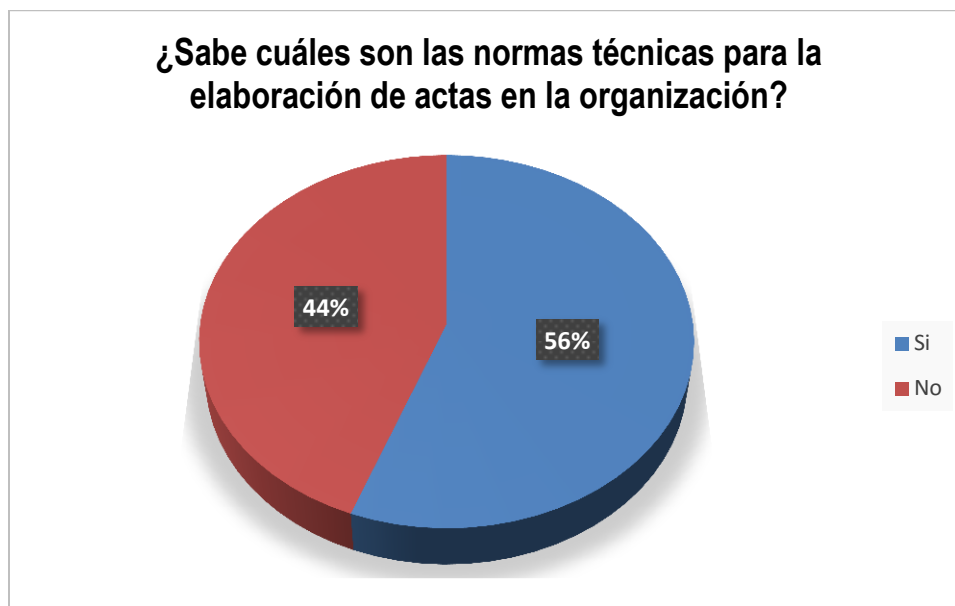
De acuerdo a la gráfica el 81% (42) tiene conocimiento de las actas que debe manejar una ESAL, que permitan evidenciar los hechos que han ocurrido durante la ejecución de alguna actividad. 19% (10) no lo saben.

## ¿SABE CUÁLES SON LAS NORMAS TÉCNICAS PARA LA ELABORACIÓN DE ACTAS EN LA ORGANIZACIÓN?

Tabla 102 Normas técnicas para la elaboración de actas en la organización

¿Sabe cuáles son las normas técnicas para la elaboración de actas en la organización?		N° de participantes
Si	56%	29
No	44%	23
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>52</b>

Gráfico 79 Normas técnicas para la elaboración de actas en la organización



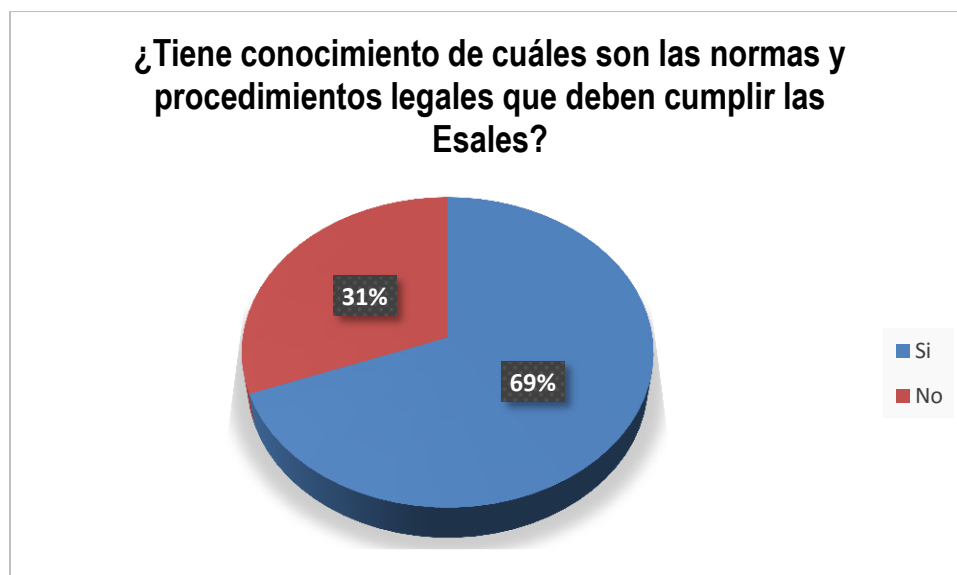
La grafica muestra que el 56% (29) sabe cuáles son las normas para la elaboración de actas, y no tengan que incurrir en algún error que pueda perjudicar algún proceso dentro de la empresa. 44% (23) no lo saben. Es importante reforzar este tema.

## ¿TIENE CONOCIMIENTO DE CUÁLES SON LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS LEGALES QUE DEBEN CUMPLIR LAS ESALES?

Tabla 103 Las normas y procedimientos legales que deben cumplir las Esales

¿Tiene conocimiento de cuáles son las normas y procedimientos legales que deben cumplir las Esales?		N° de participantes
<b>Si</b>	69%	36
<b>No</b>	31%	16
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>52</b>

Gráfico 80 Las normas y procedimientos legales que deben cumplir las Esales



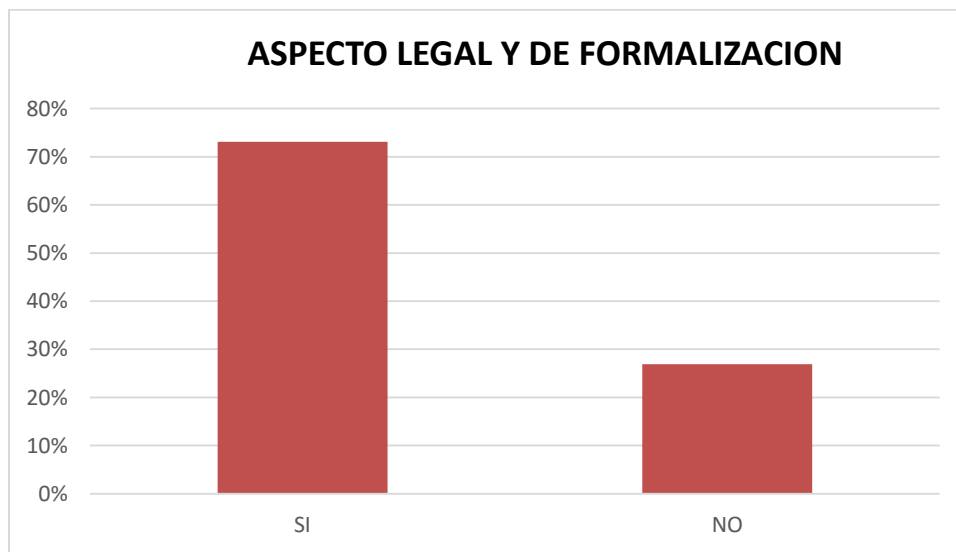
Según la gráfica el 69% (36) de participantes sabe cuáles son las normas legales que debe cumplir una ESAL, y que procedimientos deben ejecutar de manera adecuada, para no cometer alguna falta que incurra a que la empresa se vea implicada en algún hecho desfavorable (sanciones). 31% (16) no lo saben.

### 8.2.7.1 Análisis comparativo del aspecto: legal y de formalización de las ESAL antes y después de las intervenciones realizadas

Tabla 104 Síntesis del Aspecto Legal y de Formalización

ASPECTO LEGAL Y DE FORMALIZACION		N° de participantes
SI	73%	38
NO	27%	14
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>52</b>

Gráfico 81 Síntesis del Aspecto Legal y de Formalización



De acuerdo a la gráfica el 73% (38) respuestas fueron positivas, mientras que el 27% (14) respuestas fueron negativas, lo que refleja es que la capacitación orientada por la Cámara de Comercio fue factible en cuanto a temas de registros que deben realizar estas entidades, igualmente actas y sus tipos, estas organizaciones saben sus derechos y deberes y que ventajas tienen ante otro tipo de empresas, además de conocer cuáles son requisitos para poder formalizarse como Entidad sin Ánimo de Lucro y como realizar los nombramientos, y de acuerdo a las demás personas que contestaron de forma negativa, es debido a que no aplicaron los conocimientos adquiridos o no tenían muy en cuenta algunos conceptos.

## COMPARACIÓN

Tabla 105 Comparación del estado anterior y actual del Aspecto legal y de formalización

<b>Estado anterior de las ESAL</b>	<b>Estado actual de las ESAL</b>
<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="212 363 805 625">– Las Entidades sin Ánimo de Lucro no tienen conocimiento acerca de cuáles son los deberes que deben cumplir dentro del desarrollo de sus actividades.</li><li data-bbox="212 646 805 898">– Las Entidades sin Ánimo de lucro no tienen en claro aspectos como devolución de documentos, tipos de registro, derechos, ni creación de actas.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="805 363 1396 636">– Las ESALES conocieron más amplia lo que deben cumplir legalmente para que no haya inconvenientes cuando estén realizando sus actividades</li><li data-bbox="805 657 1396 1188">– Dentro de la capacitación orientada por la Cámara de Comercio se habló sobre temas, como que requisitos deben cumplir para su formalización, igualmente como crear actas y por ende sus normas técnicas; hoy estas tienen más claro lo que deben cumplir y a que tienen derecho como Entidades Sin Ánimo de lucro</li></ul>



**8.2.8 ASPECTOS JURIDICOS**  
**¿USTED TIENE ENTENDIDO COMO SE CLASIFICAN LAS EMPRESAS**  
**(ACTIVIDAD, PROPIEDAD, TAMAÑO, NUMERO DE PROPIEDAD Y**  
**SOCIEDAD)?**

Tabla 106 Usted tiene entendido como se clasifican las empresas

¿Usted tiene entendido como se clasifican las empresas?		N° de participantes
Si	65%	17
No	35%	9
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>26</b>

Gráfico 82 Usted tiene entendido como se clasifican las empresas



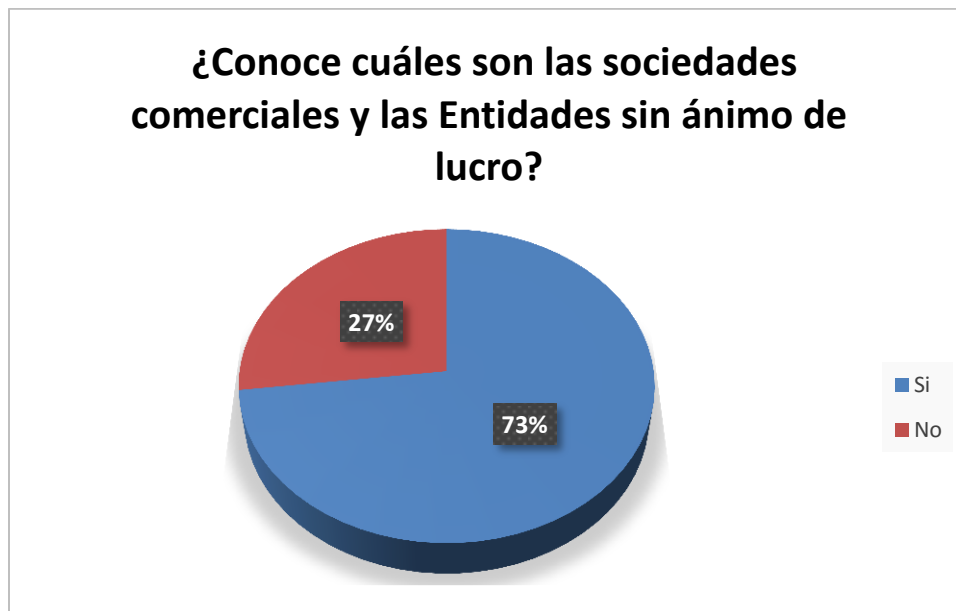
Según la gráfica el 65% (17) tiene entendido como se clasifican las empresas, mientras que el 35% (9), no saben, esto quiere decir que es vital para las ESALES saber en qué clasificación se encuentran y así mismo saber todo lo que tiene que ver con la conformación y deberes a cumplir.

**CONFORME A LA CAPACITACIÓN DE ASPECTOS JURÍDICOS, ¿CONOCE CUÁLES SON LAS SOCIEDADES COMERCIALES Y LAS ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO?**

**Tabla 107 Conoce cuáles son las sociedades comerciales y las Entidades sin ánimo de lucro**

¿Conoce cuáles son las sociedades comerciales y las Entidades sin ánimo de lucro?		N° de participantes
<b>Si</b>	73%	19
<b>No</b>	27%	7
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>29</b>

**Gráfico 83 Conoce cuáles son las sociedades comerciales y las Entidades sin ánimo de lucro**



73% (19) participantes conoce cuales son las sociedades comerciales y las ESALES, 27% (7), no saben. Es importante que conozcan los tipos de empresa que hay para de pronto poder asociarse.

## ¿CONOCE CÓMO SE REALIZA LA CONFORMACIÓN DE ESTAS INSTITUCIONES?

Tabla 108 Conoce cómo se realiza la conformación de estas instituciones

¿Conoce cómo se realiza la conformación de estas instituciones?		N° de participantes
Si	73%	19
No	27%	7
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>26</b>

Gráfico 84 Conoce cómo se realiza la conformación de estas instituciones



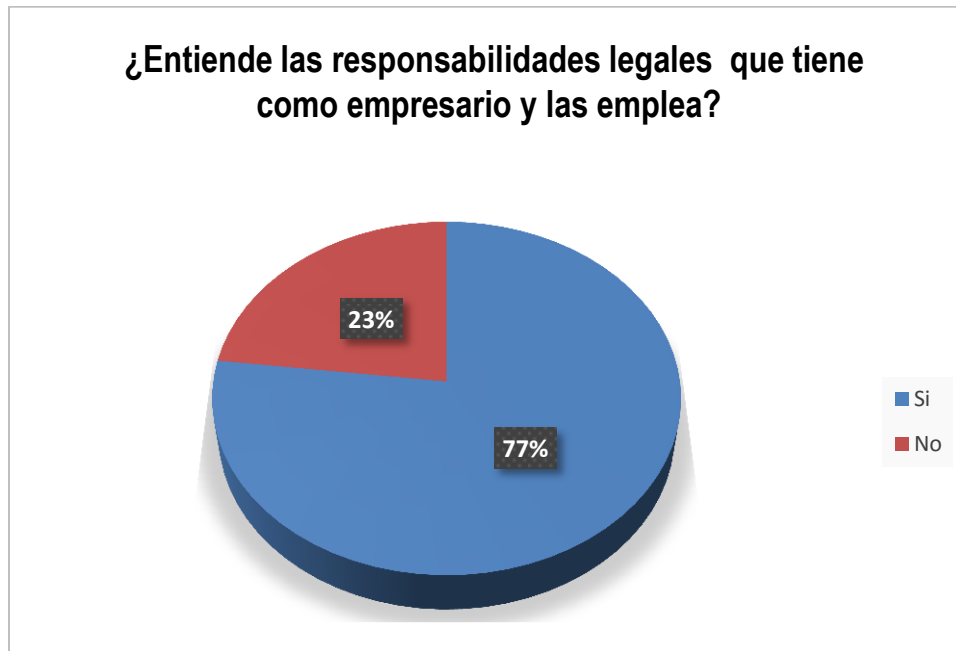
73% (19) conocen como se conforma una ESAL, desde un principio para que todo de ahí en adelante marche de forma adecuada. 27% (7) no lo sabe y deben estar atentos a esta información porque es esencial para la organización de estas entidades

## ¿ENTIENDE LAS RESPONSABILIDADES LEGALES QUE TIENE COMO EMPRESARIO Y LAS EMPLEA?

Tabla 109 Entiende las responsabilidades legales

¿Entiende las responsabilidades legales que tiene como empresario y las emplea?		N° de participantes
<b>Si</b>	77%	20
<b>No</b>	23%	6
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>26</b>

Gráfico 85 Entiende las responsabilidades legales



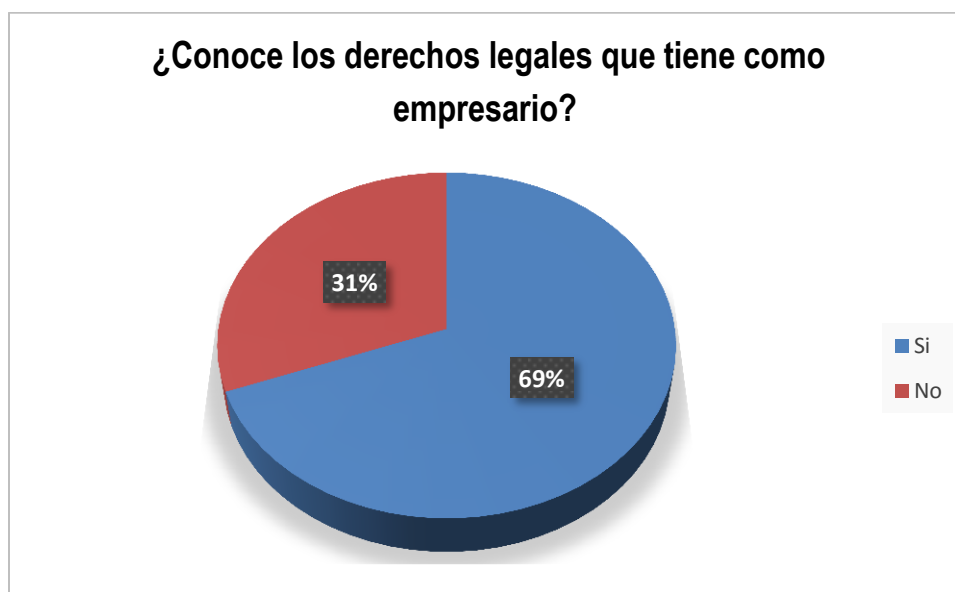
El 77% (20) sabe cuáles son las responsabilidades que debe cumplir como líder de una organización, en cuanto a normas y requisitos, y que deben tener en cuenta para el buen desarrollo de sus actividades. 23% (6) no lo conocen.

## ¿CONOCE LOS DERECHOS LEGALES QUE TIENE COMO EMPRESARIO?

Tabla 110 Conoce los derechos legales que tiene como empresario

¿Conoce los derechos legales que tiene como empresario?		N° de participantes
<b>Si</b>	69%	18
<b>No</b>	31%	8
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>26</b>

Gráfico 86 Conoce los derechos legales que tiene como empresario



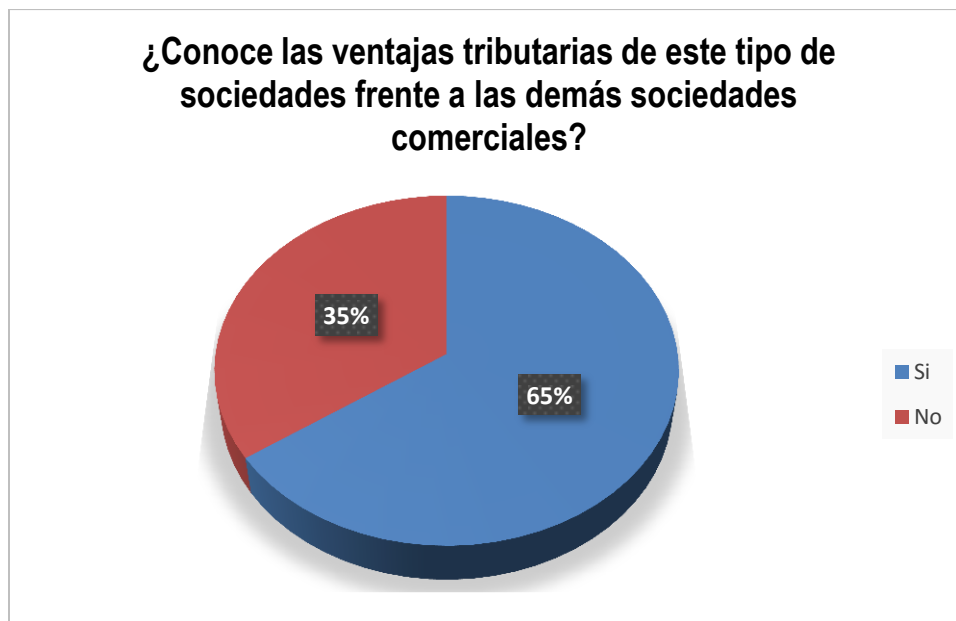
De acuerdo a la gráfica el 69% (18) conoce los derechos legales que tienen como empresarios, para que estos no sean vulnerados y se respeten. 31% (8) no los conoce.

**¿CONOCE LAS VENTAJAS TRIBUTARIAS DE ESTE TIPO DE SOCIEDADES FRENTE A LAS DEMÁS SOCIEDADES COMERCIALES?**

Tabla 111 Conoce las ventajas tributarias

¿Conoce las ventajas tributarias de este tipo de sociedades frente a las demás sociedades comerciales?		N° de participantes
<b>Si</b>	65%	17
<b>No</b>	35%	9
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>26</b>

Gráfico 87 Conoce las ventajas tributarias



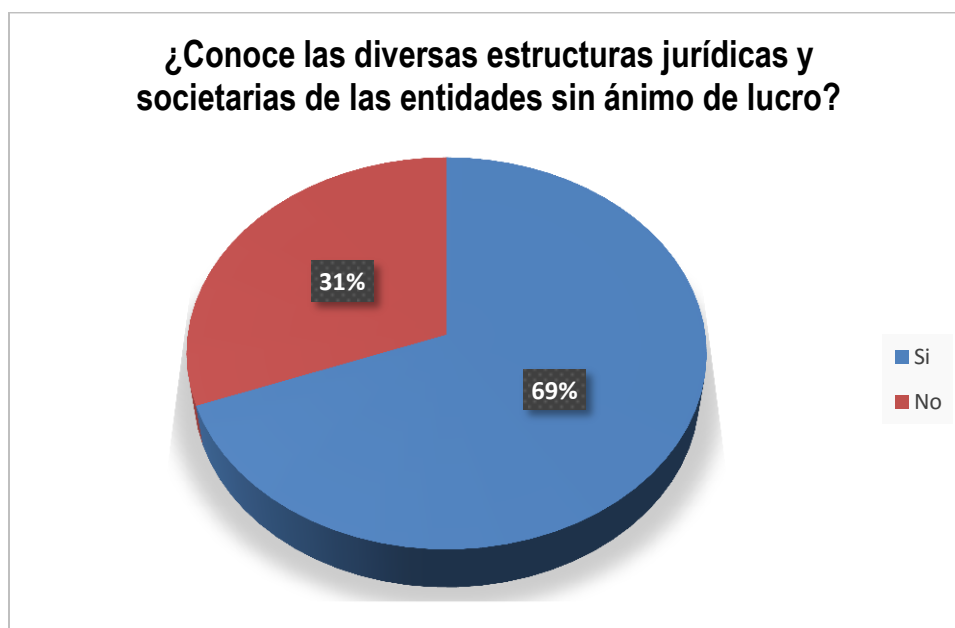
De acuerdo a la gráfica el 65% (17) conoce las ventajas tributarias que tienen las ESALES frente a otras sociedades, mientras que el 35% (9) no tienen conocimiento de este tema

## ¿CONOCE LAS DIVERSAS ESTRUCTURAS JURÍDICAS Y SOCIETARIAS DE LAS ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO?

Tabla 112 Conoce las diversas estructuras jurídicas

¿Conoce las diversas estructuras jurídicas y societarias de las entidades sin ánimo de lucro?		Nº de participantes
Si	69%	18
No	31%	8
Total	100%	26

Gráfico 88 Conoce las diversas estructuras jurídicas



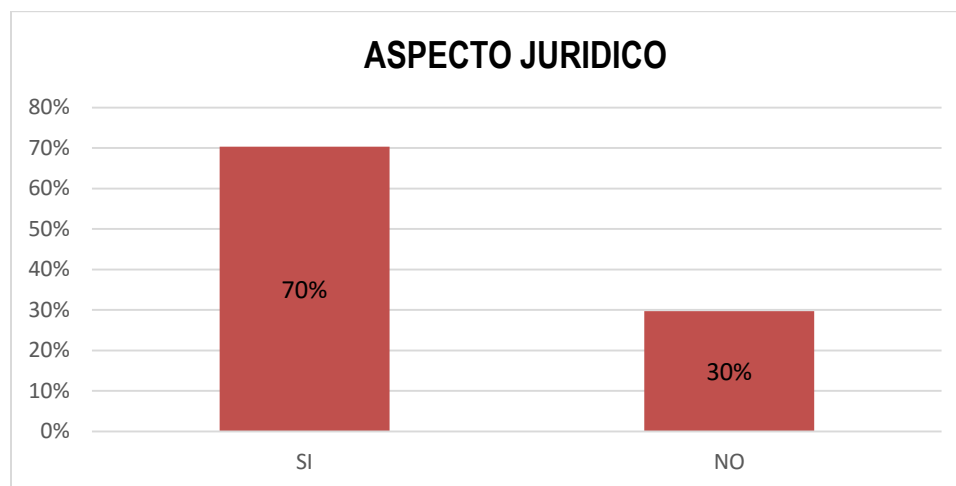
Según la gráfica el 69% (18), distingue las estructuras jurídicas y societarias, y un 31% (8) no las conoce. A través de la capacitación que brindo la Cámara de Comercio se obtuvo un buen resultado y se conoció información valida que puede ayudar en la conformación y constitución de estas sociedades.

### 8.2.8.1 Análisis comparativo del aspecto: jurídicos de las ESAL antes y después de las intervenciones realizadas

Tabla 113 Síntesis del Aspecto Jurídico

ASPECTO JURIDICO		N° de participantes
SI	70%	18
NO	30%	8
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>26</b>

Gráfico 89 Síntesis del Aspecto Jurídico



La grafica muestra que el 70% (18) de respuestas fueron positivas, mientras que el 30% (8) respuestas fueron negativas, lo que significa que la capacitación brindada por la Dian sirvió para que los diferentes asociados aplicaran lo aprendido en sus asociaciones, temas como: - la clasificación de las empresas y en cual se encuentran las Entidades sin ánimo de lucro, - conocer las ventajas que tienen frente a otras empresas, y - las responsabilidades legales que tienen que cumplir.



## COMPARACIÓN

Tabla 114 Comparación del estado anterior y actual del aspecto jurídico

<b>Estado anterior de las ESAL</b>	<b>Estado actual de las ESAL</b>
<p>- Las Entidades sin ánimo de Lucro tienen poco conocimiento en temas como que ventajas tienen como Entidades, además no conocen cuales son las estructuras jurídicas, como se conforman y no saben diferenciarse con empresas comerciales.</p>	<p>- A través de la capacitación brindada por la DIAN y Cámara de Comercio CCB, las ESALES conocen sus ventajas frente a otras empresas; saben conocen que son libres de declarar renta, aunque algunas si lo tienen que hacer ya que sus fines pueden ser por una parte lucrativos pero por otra no; tienen en claro cómo se deben conformar desde un principio para que todo de ahí en adelante marche de forma adecuada; y distinguen cuáles son sus derechos y responsabilidades.</p>

### 8.3 ¿EN TÉRMINOS GENERALES, CONSIDERA QUE LOS CURSOS ORIENTADOS POR LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA (UDEC), FUERON PRODUCTIVOS PARA EL MEJORAMIENTO DE SU EMPRESA?

Tabla 115 Cursos orientados por la Universidad de Cundinamarca

¿En términos generales, Considera que los cursos orientados por la Universidad de Cundinamarca (UDEC), fueron productivos para el mejoramiento de su empresa?		N° de participantes
Si	100%	80
No	0%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>

La grafica demuestra que el 100% (80), considera que fueron de utilidad los cursos y capacitaciones que brindaron la Universidad junto con la Cámara de Comercio, porque aportaron conocimientos nuevos, como por ejemplo, la forma correcta de tomar decisiones; también ayudo a aumentar la productividad, a realizar buen manejo de los empleados, y a ejercer un mejor liderazgo.

**8.4 PARTICIPACION DE MIEMBROS DE LAS MICROEMPRESAS A LAS INTERVENCIONES Y ASESORIAS REALIZADAS POR ESTUDIANTES DE LOS PROGRAMAS ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACION DE EMPRESAS. UDEC, FUSAGASUGÁ.**

Para analizar el cambio o transformación ejercida por los procesos de intervención, particularmente asesorías, realizados por el grupo de investigadores y estudiantes de Administración de Empresas Universidad de Cundinamarca, Fusagasugá, se realizó un ejercicio comparativo de las organizaciones.

Los análisis cualitativos y cuantitativos fueron obtenidos de la información acopiada en instrumentos de valoración en aspectos (Administrativo, Contables, Tecnológicos, y de Mercadeo).

A continuación se presenta la relación de las intervenciones y asesorías brindadas por estudiantes y docentes con las fechas de aplicación.

**Tabla 116 Intervenciones y Asesorías a Mipymes**

<b>NOMBRES</b>	<b>TEMAS</b>	<b>FECHA</b>
Electiva IV asesorías a Mipymes y V consultoría empresarial	Temas Administrativos como: estructura organizacional, planeación, organización, dirección y control.	Primer y segundo periodo de 2015 – 2016
Asesorías brindadas por estudiantes de Postgrado.	Temas Administrativos, de mercadeo, producción y contabilidad y tecnológicos.	2015

## 8.5 DINÁMICA DE LAS MICROEMPRESAS A PARTIR DE LAS INTERVENCIONES

### ¿USTED SABE LO QUE QUIERE PARA SU EMPRESA EN UN FUTURO Y LO TIENE ESCRITO?

Tabla 117 Usted sabe lo que quiere para su empresa en un futuro

¿Usted sabe lo que quiere para su empresa en un futuro y lo tiene escrito?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	100%	16
No	0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>

El 100% (16) Microempresas sabe lo que quiere para su empresa y además lo tiene escrito, ya que es importante que cada empresario tenga en claro lo que quiere alcanzar y como alcanzarlo.

### ¿CONOCE LA ACTIVIDAD DE SU ORGANIZACIÓN Y LO TIENE ESCRITO?

Tabla 118 Conoce la actividad de su organización

¿Conoce la actividad de su organización y lo tiene escrito?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	100%	16
No	0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>

El 100 % (16) de los encuestados respondieron que tienen conocimiento de la actividad que manejan y lo tienen por escrito, esto quiere decir que se tiene claridad de lo que se dedica la organización.

## ¿ENTIENDE LA IMPORTANCIA DE TOMAR BUENAS DECISIONES?

Tabla 119 Entiende la importancia de tomar buenas decisiones

¿Entiende la importancia de tomar buenas decisiones?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	100%	16
No	0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>

El 100%(16) Microempresarios sabe que tan importante es tomar buenas decisiones en la organización, porque se pueden obtener grandes y satisfactorios resultados que llevarían a la empresa al éxito.

## ¿SABE USTED QUE DEBE HACER UN GERENTE EN EL DIRECCIONAMIENTO DE SU EMPRESA?

Tabla 120 Gerente en el direccionamiento de su empresa

¿Sabe usted que debe hacer un gerente en el direccionamiento de su empresa?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	100%	16
No	0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>

El 100%(16) Microempresarios tienen en claro las funciones de un gerente dentro de la organización, es el principal sujeto que planifica y toma decisiones de acuerdo a las situaciones presentes en los procesos.

## ¿CONOCE LAS DIFERENTES FUNCIONES DE SU ORGANIZACIÓN Y LAS HA APLICADO?

Tabla 121 Conoce las diferentes funciones de su organización

¿Conoce las diferentes funciones de su organización y las ha aplicado?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	94%	15
No	6%	1
TOTAL	100%	16

Gráfico 90 Conoce las diferentes funciones de su organización



De acuerdo a la gráfica 94%(15) Microempresarios distingue cuales son las funciones que deben cumplir en su organización y las aplica, y 6%(1) considera que no lo sabe, además en las asesorías que realizaron los estudiantes no aportaron sobre el tema .

## ¿CONOCE PARA QUE SIRVE LA CONTABILIDAD Y LA HA APLICADO EN SU ORGANIZACIÓN?

Tabla 122 Conoce para qué sirve la contabilidad

¿Conoce para qué sirve la contabilidad y la ha aplicado en su organización?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	94%	15
No	6%	1
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>

Gráfico 91 Conoce para qué sirve la contabilidad



Según la gráfica 94%(15) de los microempresarios saben para qué sirve la contabilidad y la manejan en su organización, sea por ellos mismos o por un tercero (contador); mientras que 6%(1), no tienen conocimiento de la importancia y manejo de la contabilidad.

**¿HA ORGANIZADO Y HA DELEGADO FUNCIONES EN SU EMPRESA  
MEJORANDO LA INTEGRACIÓN Y COMUNICACIÓN DE SUS  
TRABAJADORES PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS ACTIVIDADES?**

Tabla 123 Ha organizado y ha delegado funciones en su empresa

¿Ha organizado y ha delegado funciones en su empresa mejorando la integración y comunicación?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	88%	14
No	13%	2
TOTAL	100%	16

Gráfico 92 Ha organizado y ha delegado funciones en su empresa



Se puede apreciar que 87%(14) entienden la importancia de organizar y delegar funciones y la aplican en su empresa mejorando así la integración y comunicación de los integrantes y cumpliendo satisfactoriamente cada actividad delegada. 13%(2) no tienen organizada la empresa y no han delegado funciones.

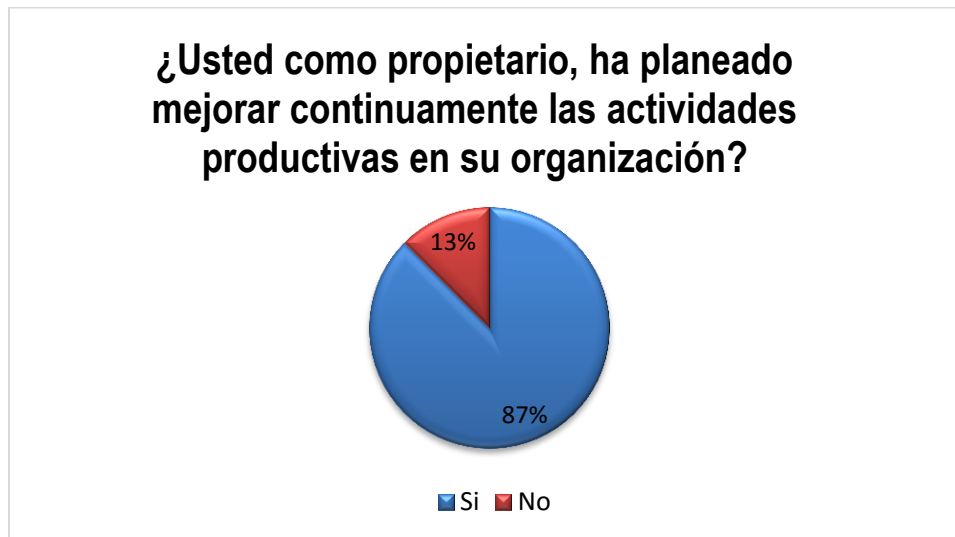


## ¿USTED COMO PROPIETARIO, HA PLANEADO MEJORAR CONTINUAMENTE LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS EN SU ORGANIZACIÓN?

Tabla 124 Ha planeado mejorar continuamente las actividades

¿Usted como propietario, ha planeado mejorar continuamente las actividades productivas en su organización?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	88%	14
No	13%	2
TOTAL	100%	16

Gráfico 93 Ha planeado mejorar continuamente las actividades



87%(14) han planeado mejorar las actividades productivas de su organización, mientras que 13%(2) de estas consideran que no han tenido mejora continua en sus actividades.

**¿EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO (FORMULACION DE PROPOSITOS), HA AYUDADO A EVALUAR EL PROGRESO DE LA ORGANIZACIÓN?**

Tabla 125 El direccionamiento estratégico en las Mipymes

¿El direccionamiento estratégico (formulación de propósitos), ha ayudado a evaluar el progreso de la organización?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	88%	14
No	13%	2
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>

Gráfico 94 El direccionamiento estratégico en las Mipymes



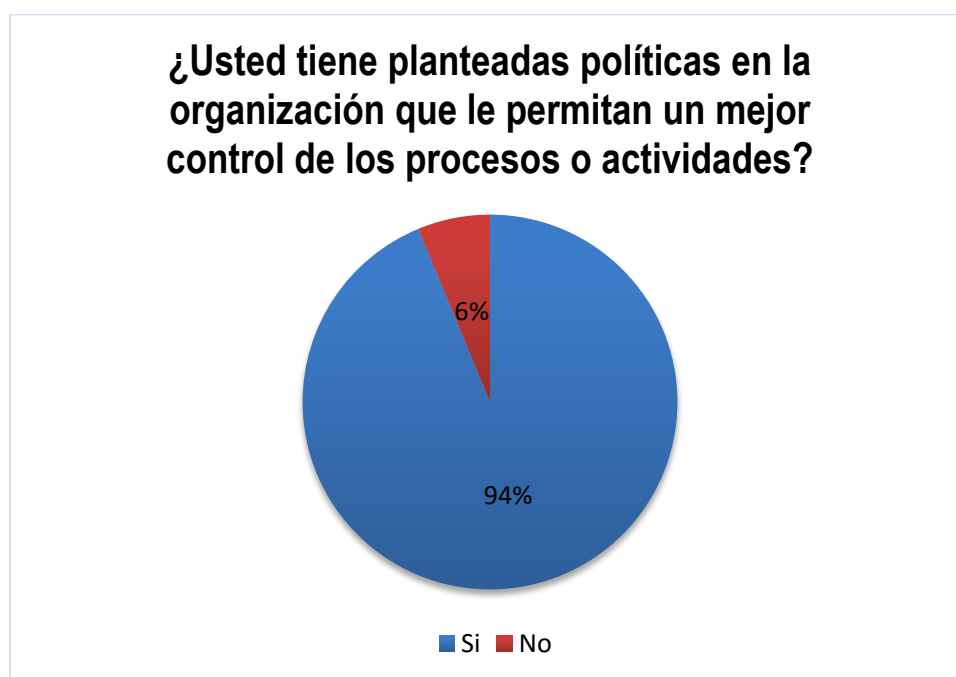
87%(14) consideran que al formular sus metas o propósitos han progresado activamente y han obtenido resultados favorables, mientras que 13%(2) han señalado que no han tenido un progreso satisfactorio ya que han tenido problemas que les ha impedido progresar.

**¿USTED TIENE PLANTEADAS POLITICAS EN LA ORGANIZACIÓN QUE LE PERMITAN UN MEJOR CONTROL DE LOS PROCESOS O ACTIVIDADES?**

Tabla 126 Políticas en la organización

¿Usted tiene planteadas políticas en la organización que le permitan un mejor control de los procesos o actividades?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	94%	15
No	6%	1
TOTAL	100%	16

Gráfico 95 Políticas en la organización



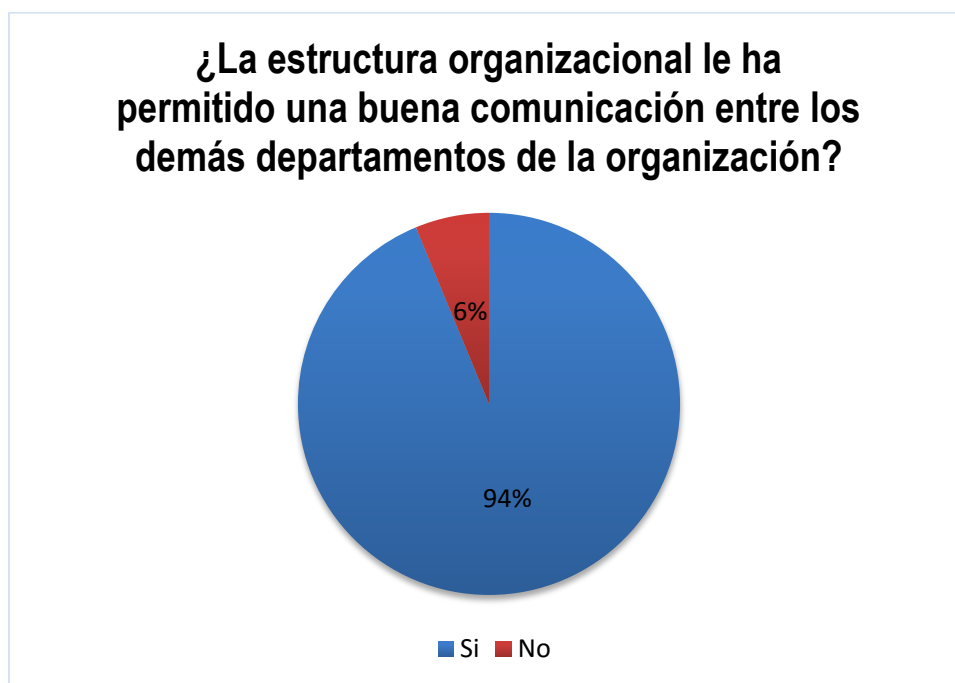
94%(15) de los participantes tienen definida sus políticas y estas han sido de gran ayuda para mejorar los procesos en la organización, y 6%(1) señala que no ha planteado políticas en su empresa.

## ¿LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL LE HA PERMITIDO UNA BUENA COMUNICACIÓN ENTRE LOS DEMAS DEPARTAMENTOS DE LA ORGANIZACIÓN?

Tabla 127 La estructura organizacional

¿La estructura organizacional le ha permitido una buena comunicación entre los demás departamentos de la organización?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	94%	15
No	6%	1
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>

Gráfico 96 La estructura organizacional



94%(15) dicen que su estructura organizacional ha permitido que haya buena comunicación e integración con todas las áreas de la organización y se respira un buen clima organizacional, mientras que 6%(1) considera que no se ha establecido una estructura organizacional adecuada para realizar actividades de forma óptima.

**¿LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL LE HA APORTADO A MEJORAR LA ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURACION EN PRO DEL ALCANCE DE LOS OBJETIVOS?**

Tabla 128 Alcance de los objetivos

¿La estructura organizacional le ha aportado a mejorar la organización y estructuración en pro del alcance de los objetivos?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	94%	15
No	6%	1
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>

Gráfico 97 Alcance de los objetivos



El 94%(15) señalaron que la estructura organizacional ha aportado una mejora continua en los procesos y en las actividades que se realizan en la organización y así mismo ayuda a alcanzar lo propuesto por la empresa; y 6%(1) dice que no aportado nada en sus procesos, ya que no se tiene clara la organización de cargos y funciones.

## ¿HA IMPLEMENTADO UN SISTEMA DE EVALUACION DONDE SE RETROALIMENTE LAS ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN?

Tabla 129 Sistema de evaluación

¿Ha implementado un sistema de evaluación donde se retroalimente las actividades de la organización?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	75%	12
No	25%	4
TOTAL	100%	16

Gráfico 98 Sistema de evaluación



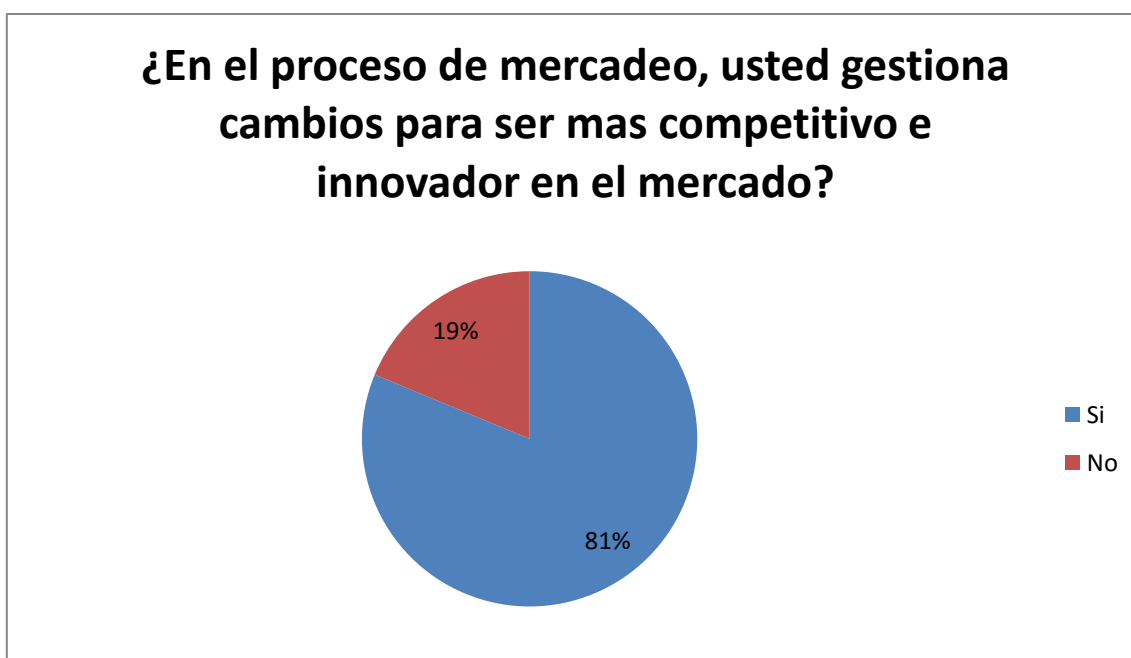
75%(12) han implementado un sistema de evaluación que permite saber en qué se está fallando y así mismo poner en marcha un plan de acción para su mejora, y 25%(4) señalaron que no han implementado ningún tipo de evaluación.

**¿EN EL PROCESO DE MERCADEO, USTED GESTIONA CAMBIOS PARA SER  
MÁS COMPETITIVO E INNOVADOR EN EL MERCADO?**

Tabla 130 En el proceso de mercadeo

¿En el proceso de mercadeo, usted gestiona cambios para ser más competitivo e innovador en el mercado?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	81%	13
No	19%	3
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>

Gráfico 99 En el proceso de mercadeo



El 81%(13) de los microempresarios gestionan cambios para ser más competitivos e innovador en el mercado. Mientras el 19%(3) no gestiona cambios en su organización.

## ¿CONSIDERA QUE LA EMPRESA HA MEJORADO EN ASPECTOS DE PUBLICIDAD, PROMOCIÓN Y PRECIOS?

Tabla 131 Aspectos de publicidad, promoción y precios

¿Considera que la empresa ha mejorado en aspectos de publicidad, promoción y precios?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	81%	13
No	19%	3
TOTAL	100%	16

Gráfico 100 Aspectos de publicidad, promoción y precios



81%(13) han mejorado en el proceso del marketing mix. Y 19%(3) no han aplicado aspectos de mercadotecnia.



**¿HA DESARROLLADO ESTRATEGIAS QUE PERMITA LA COLOCACIÓN DE PRODUCTOS O SERVICIOS DE FORMA EFICIENTE AL CLIENTE O CONSUMIDOR?**

Tabla 132 Desarrollado estrategias

¿Ha desarrollado estrategias que permita la colocación de productos o servicios de forma eficiente al cliente o consumidor?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	81%	13
No	19%	3
TOTAL	100%	16

Gráfico 101 Desarrollado estrategias



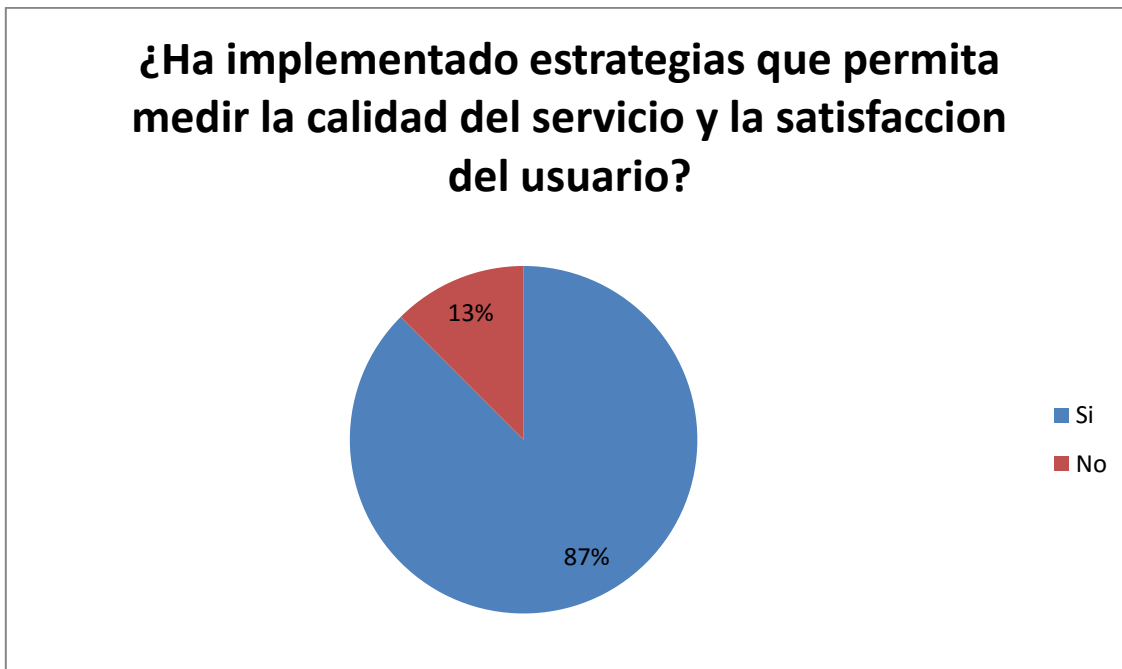
El 81% (13) de representantes desarrolla la estrategia de merchandaising. En cambio el 19% (3) no aplican esta estrategia.

**¿HA IMPLEMENTADO ESTRATEGIAS QUE PERMITA MEDIR LA CALIDAD DEL SERVICIO Y LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO?**

**Tabla 133 Implementación de estrategias**

¿Ha implementado estrategias que permita medir la calidad del servicio y la satisfacción del usuario?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	87%	14
No	13%	2
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>

**Gráfico 102 Implementación de estrategias**



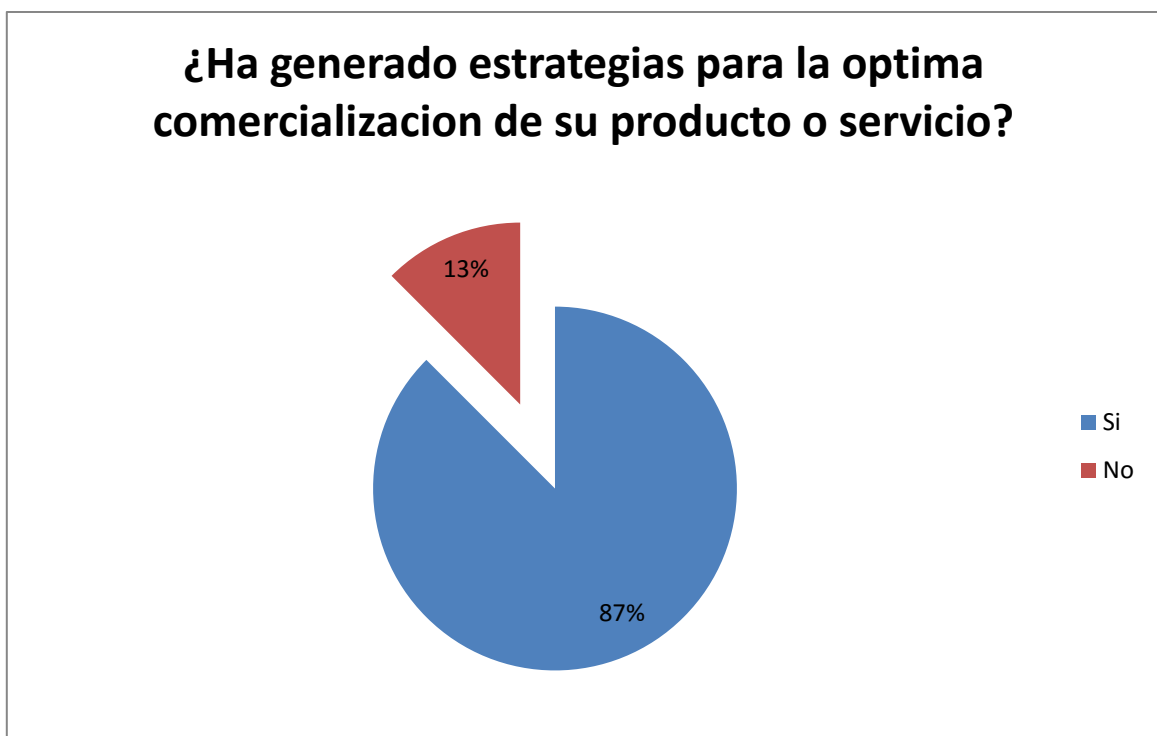
El 87% (14) implementan instrumentos de evaluación como una herramienta para medir la calidad y la satisfacción del cliente. Mientras el 13% (2) no aplica herramientas.

## ¿HA GENERADO ESTRATEGIAS PARA LA ÓPTIMA COMERCIALIZACIÓN DE SU PRODUCTO O SERVICIO?

Tabla 134 Generación de estrategias

¿Ha generado estrategias para la óptima comercialización de su producto o servicio?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	87%	14
No	13%	2
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>

Gráfico 103 Generación de estrategias



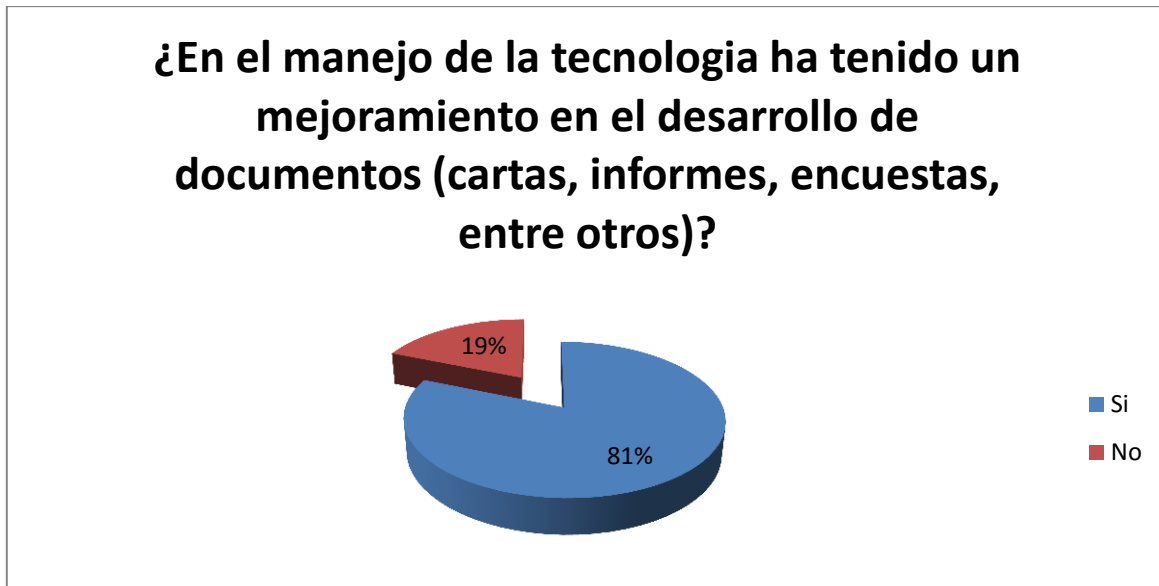
El 87% (14) de los microempresarios han aplicado eficientemente aspectos del marketing mix. Mientras el 13% (2) no aplican aspectos de la comercialización.

**¿EN EL MANEJO DE LA TECNOLOGÍA HA TENIDO UN MEJORAMIENTO EN EL DESARROLLO DE DOCUMENTOS (CARTAS, INFORMES, ENCUESTAS, ENTRE OTROS)?**

Tabla 135 La tecnología ha mejorado el desarrollo de documentos

¿En el manejo de la tecnología ha tenido un mejoramiento en el desarrollo de documentos (cartas, informes, encuestas, entre otros)?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	81%	13
No	19%	3
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>

Gráfico 104 La tecnología ha mejorado el desarrollo de documentos



El 81% (13) han logrado manejar de manera óptima programas básicos para la realización de documentos digitales. Mientras el 19% (3) no desarrollan el uso de la tecnologías para el desarrollo de documentos.

## ¿HA UTILIZADO LAS REDES SOCIALES PARA PROMOCIONAR SUS PRODUCTOS Y SERVICIOS?

Tabla 136 Ha utilizado las redes sociales para promocionar sus productos y servicios

¿Ha utilizado las redes sociales para promocionar sus productos y servicios?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	81%	13
No	19%	3
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>

Gráfico 105 Ha utilizado las redes sociales para promocionar sus productos y servicios



El 81% (13) dicen que han utilizado las redes sociales para dar a conocer su organización, comercializar y promocionar productos/servicios. 19% (3) no utilizan este medio para darse a conocer.

## ¿LA EMPRESA CUENTA CON PÁGINA WEB PUBLICITARIA?

Tabla 137 La empresa cuenta con página web publicitaria

¿La empresa cuenta con página web publicitaria?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	31%	5
No	69%	11
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>

Gráfico 106 La empresa cuenta con página web publicitaria



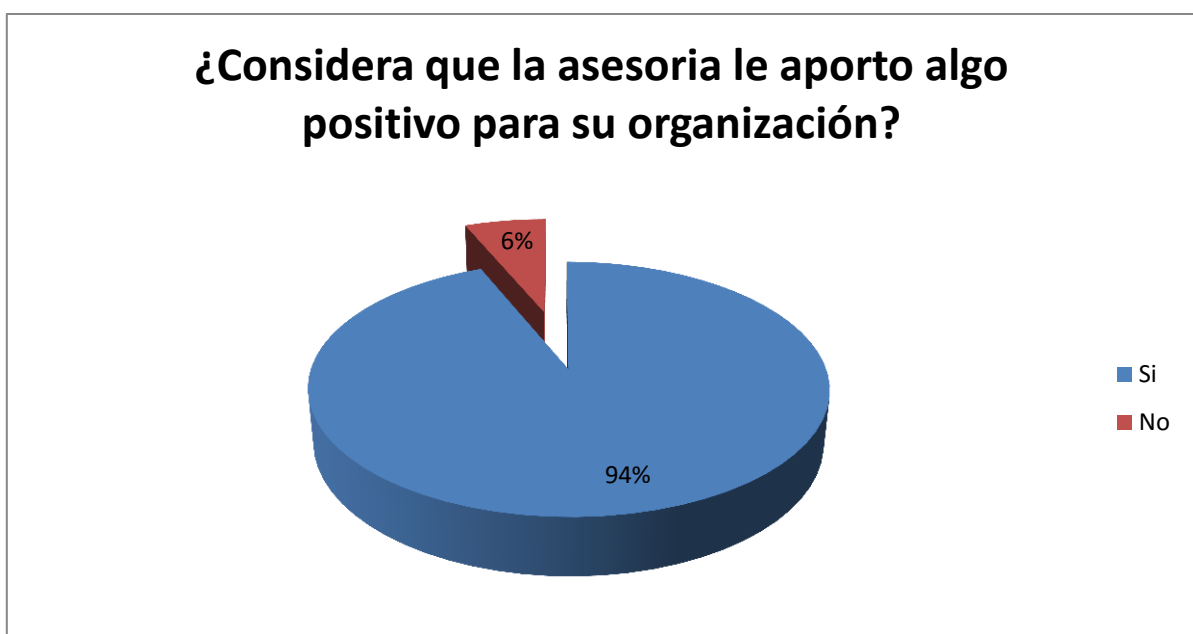
El 31% (5) tiene como medio de comunicación publicitaria digital páginas web. Mientras el 69% (11) dicen no contar con este medio de información.

## ¿CONSIDERA QUE LA ASESORÍA LE APORTO ALGO POSITIVO PARA SU ORGANIZACIÓN?

Tabla 138 Considera que la asesoría le aportó algo positivo para su organización

¿Considera que la asesoría le aportó algo positivo para su organización?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	94%	15
No	6%	1
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>

Gráfico 107 Considera que la asesoría le aportó algo positivo para su organización



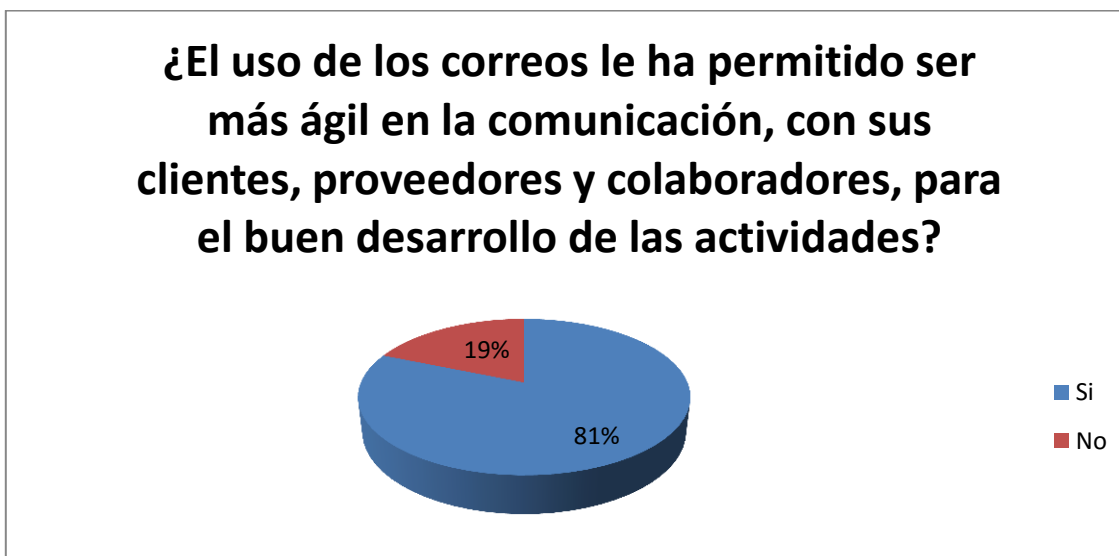
El 94% (15) empresarios de las Mipymes se sintieron satisfechos por las asesorías realizadas. Entre tanto el 6% (1) expresó no haber generado impacto o cambios en la organización.

**¿EL USO DE LOS CORREOS LE HA PERMITIDO SER MÁS ÁGIL EN LA COMUNICACIÓN, CON SUS CLIENTES, PROVEEDORES Y COLABORADORES, PARA EL BUEN DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES?**

Tabla 139 El uso de los correos le ha permitido ser más ágil en la comunicación

¿El uso de los correos le ha permitido ser más ágil en la comunicación, con sus clientes, proveedores y colaboradores, para el buen desarrollo de las actividades?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	81%	13
No	19%	3
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>

Gráfico 108 El uso de los correos le ha permitido ser más ágil en la comunicación



El 81% (13) han implementado las comunicación digital con los clientes internos, externos y proveedores. Mientras que el 13% (3) no ha generado un canal de comunicación electrónico.

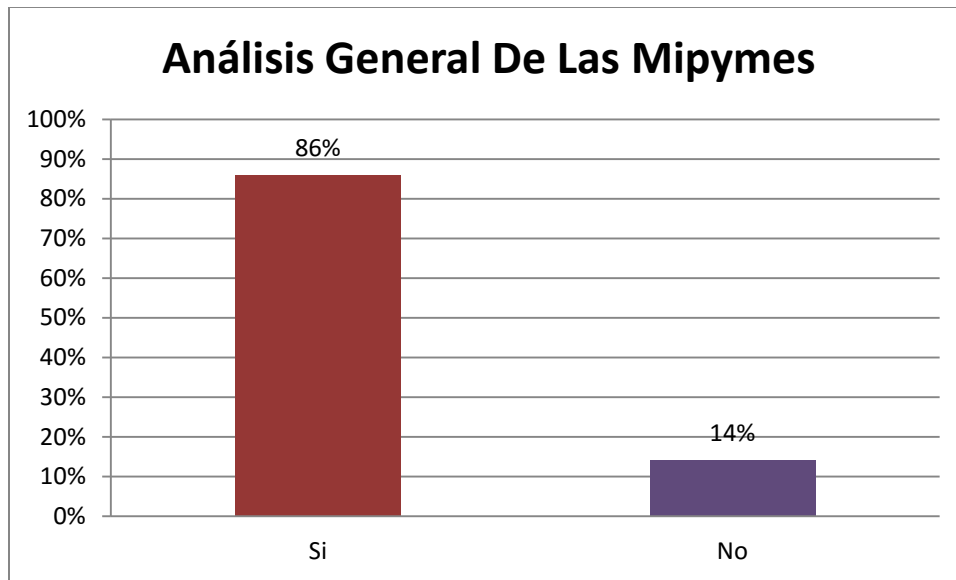


**8.5.1 ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS ASPECTOS: ADMINISTRATIVO, CONTABLE, TECNOLÓGICO PRODUCCIÓN Y DE MERCADEO DE LAS MICROEMPRESAS ANTES Y DESPUES DE LA INTERVENCIONES Y ASESORIAS RECIBIDAS.**

**Tabla 140 Análisis General De Las Mipymes**

<b>ANÁLISIS GENERAL DE LAS MIPYMES</b>		
<b>Si</b>	86%	14
<b>No</b>	14%	2
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>

**Gráfico 109 Análisis General De Las Mipymes**



El cuadro resumen determina que las asesorías realizadas a las a los representantes de las microempresa en aspectos administrativo, contable, mercadeo, producción y tecnológico. Con el 86% (14) si fueron objeto de utilidad en el desarrollo y crecimiento de éstas. Mientras que para el 14% (2) no se evidencio un impacto debido a que no se generaron cambios.

## COMPARACIÓN

**Tabla 141 Comparación del estado anterior y actual de las Mipymes.**

<b>ESTADO ANTERIOR DE LAS MIPYMES</b>	<b>ESTADO ACTUAL DE LAS MIPYMES</b>
<p><b>ASPECTO ADMINISTRATIVO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– La mayoría de microempresarios no cuentan con aspectos de planeación estratégica lo que les impide una proyección clara a futuro.</li> <li>– No tienen claro la importancia de tomar buenas decisiones.</li> <li>– No tienen claro como delegar cargos y funciones en la organización.</li> <li>– Los propietarios de las microempresas no entienden cuál es la forma correcta para mejorar continuamente las actividades.</li> <li>– No tienen planteadas políticas en la organización.</li> <li>– No manejan una adecuada comunicación para la realización de actividades que permitan llegar eficazmente a los objetivos.</li> <li>– No cuentan con un sistema de evaluación que permita la retroalimentación de las actividades.</li> </ul>	<p><b>ASPECTO ADMINISTRATIVO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Han cambiado las estructuras organizacionales, ahora son más flexibles para la toma de decisiones y una mejor planeación.</li> <li>– La toma de decisiones la realizan de forma acertada y participativa, y entienden cuál es su importancia para el cumplimiento de objetivos.</li> <li>– Las Mipymes implementaron un sistema de evaluación que les permite mejorar en sus procesos.</li> <li>– Han implementado políticas organizacionales que han contribuido a mejorar procesos administrativos y productivos.</li> <li>– El cambio de la estructura organizacional ha permitido una mejor comunicación entre las partes.</li> </ul>
<p><b>ASPECTO DE MERCADEO y PRODUCCIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los microempresarios temen a los cambios y es por eso que no pueden desarrollar de forma óptima sus actividades.</li> <li>- La Mayoría no conocen el manejo</li> </ul>	<p><b>ASPECTO DE MERCADEO y PRODUCCIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualmente los microempresarios saben afrontar los cambios que se presentan continuamente, siendo más competitivos e innovadores en el mercado.</li> </ul>

<p>adecuado del Marketing Mix.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No tienen en claro cómo ofrecer un buen servicio al cliente y además que haya una óptima comercialización de sus productos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Han mejorado en aspectos de publicidad, promoción y precios y las aplican eficazmente.</li> <li>- Implementan estrategias que les permiten medir la calidad del servicio al cliente y la satisfacción del usuario, como también el manejo de una adecuada comercialización del producto o servicio.</li> </ul>
<p><b>ASPECTO TECNOLÓGICO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Algunos microempresarios no saben desarrollar documentos como ( cartas, informes entre otros)</li> <li>- No cuentan con página web.</li> <li>- No han utilizado las redes sociales para promocionar productos.</li> </ul>	<p><b>ASPECTO TECNOLÓGICO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualmente saben realizar documentos y que les permiten ahorrar tiempo y dinero.</li> <li>- La mayoría cuentan con página Web para dar a conocer sus productos y servicios de una manera amplia.</li> <li>- Actualmente utilizan las redes sociales para promocionar productos y servicios; además saben manejar correos electrónicos que les permite enviar y tener información de manera más ágil.</li> </ul>
<p><b>ASPECTO CONTABLE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La mayoría de microempresarios desconocen para qué sirve la contabilidad en su organización.</li> <li>- Algunas no aplican la contabilidad en su empresa.</li> <li>- No cuenta con una administración de efectivo adecuada que les permitiría ser más competentes.</li> </ul>	<p><b>ASPECTO CONTABLE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualmente saben cómo manejar la contabilidad y sobre todo entiende para que sirve en su organización.</li> <li>- La Mayoría aplican la contabilidad; algunas contratan personas especializadas para el proceso (contable) y otras consideran que es mejor que ellas mismas la manejen.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Actualmente tienen un adecuado manejo del efectivo y saben que tan importante es llevar una contabilidad organizada ya que les permite obtener buenas utilidades.</li></ul>
--	---

## **9 CAPITULO III**

### **9.1 PLAN DE ACCIÓN PARA DAR CONTINUIDAD A LOS PROCESOS DE INTERVENCIÓN**

Para generar el plan de acción que va a dar continuidad a los procesos de intervención (capacitaciones y asesorías) ofertadas por docentes e investigadores de la facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables de la Universidad de Cundinamarca sede Fusagasugá y por medio del Grupo de Investigación ARADO, se tomó como punto de partida, las respuestas dadas por los participantes de las Esales y Mipymes, a la pregunta ¿en qué temas les gustaría ser capacitado por profesionales de la Universidad de Cundinamarca? que se evidencia en las siguientes gráficas.

Para estructurar el cuadro del plan de acción se dividió en 6 estrategias, las más significativas para la generación de cambios en la organización: Desarrollo Organizacional, Proceso de Mercadeo, Manejo de las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), Proceso Financiero, Desarrollo Productivo y Operativo, Talento Humano. Para cada estrategia se establecieron objetivos que permitieron definir subtemas para el desarrollo de las intervenciones y a su vez orientar a los capacitadores sobre las necesidades que requieren estas organizaciones.

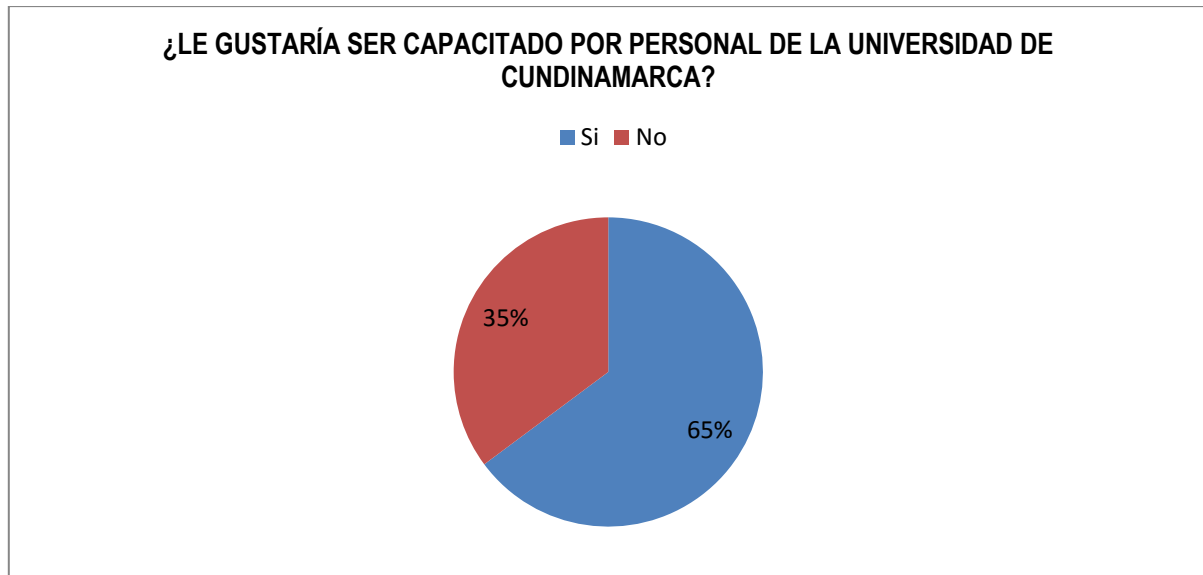
## ESALES

### ¿LE GUSTARÍA SER CAPACITADO POR PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA?

Tabla 142 Le gustaría ser capacitado ESALES

¿LE GUSTARÍA SER CAPACITADO POR PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA?	Porcentaje	N° de participantes
Si	65%	52
No	35%	28
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>

Gráfico 110 Le gustaría ser capacitado ESALES



Al 65% (52) de los participantes si les gustaría ser capacitado por personal de la Universidad de Cundinamarca. La mayoría de los asociados y microempresarios están interesados en profundizar y tener nuevos conocimientos en aspectos organizacionales, financieros, tecnológicos, judiciales, humanos entre otros, para el fortalecimiento de sus organizaciones. Mientras 35% (28) no desea asistir a más capacitaciones e intervenciones.

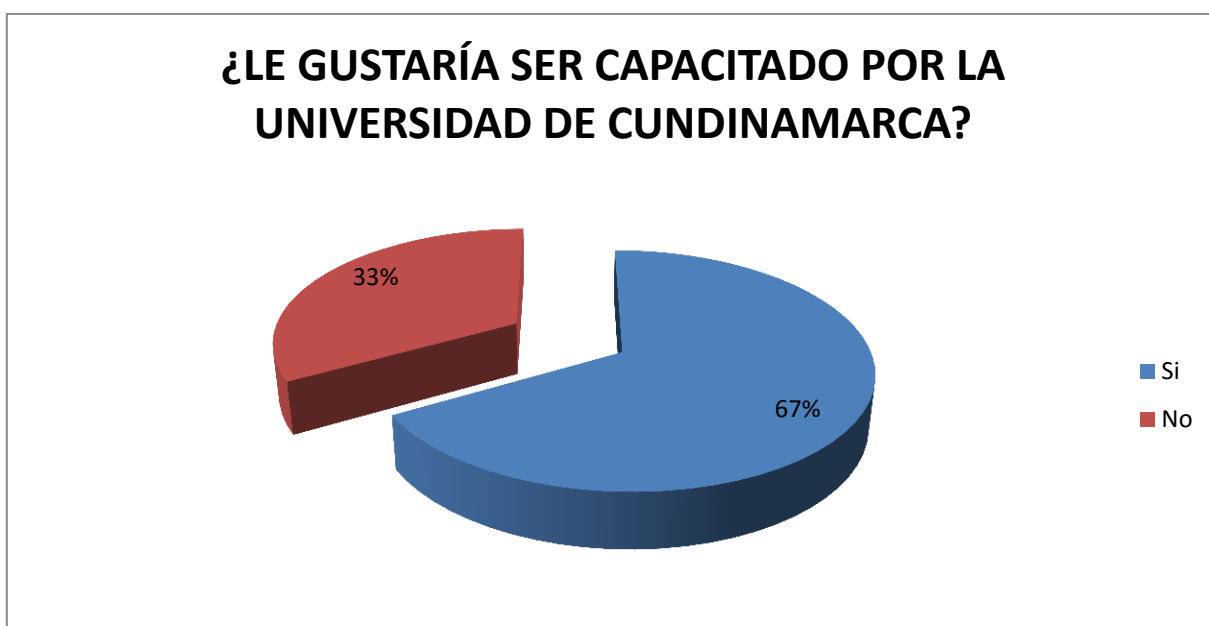
## MICROEMPRESAS

### ¿LE GUSTARÍA SER CAPACITADO POR PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA?

Tabla 143 Le gustaría ser capacitado microempresas

¿Le gustaría ser capacitado por personal de la universidad de Cundinamarca?		Nº DE ENCUESTADOS
Si	67%	11
No	33%	5
TOTAL	100%	16

Gráfico 111 Le gustaría ser capacitado microempresas



67% (11) están interesados en recibir capacitaciones e intervenciones ofrecidos por la Facultad de ciencias Administrativas, Económicas y Contables de la Universidad de Cundinamarca sede Fusagasugá. Mientras el 33% (5) no les interesa recibir capacitaciones de la Universidad.

**Tabla 144 Temas de capacitaciones**

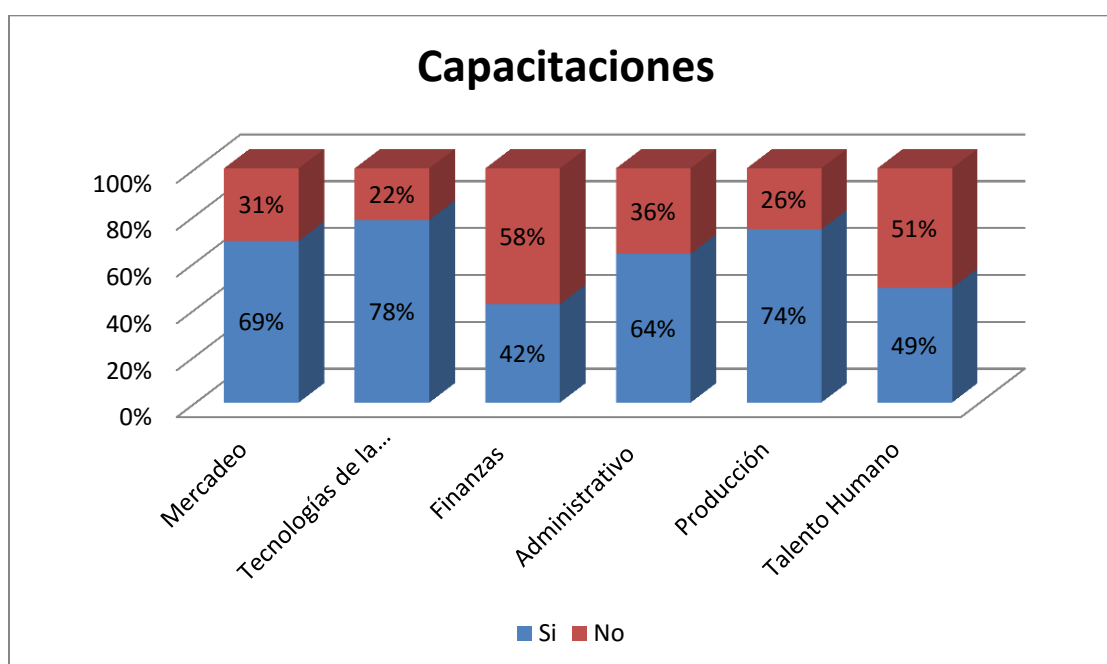
<b>CAPACITACIONES</b>	
<b>ASPECTOS</b>	<b>TEMAS</b>
<b>Mercadeo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Negociación</li> <li>– Ventas</li> <li>– Fundamentos de mercadeo</li> <li>– Habilidades comerciales</li> <li>– Servicio al cliente</li> <li>– Estrategias de negociación y venta</li> <li>– Gestión de marca</li> <li>– Investigación de mercados</li> <li>– Comercio exterior</li> <li>– Estrategias de selección y compensación de empleados</li> <li>– Como preparar un plan de mercadeo</li> </ul>
<b>Tecnologías de la información y la comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Computación/tecnologías de la información</li> </ul>
<b>Finanzas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Crédito y cobranza</li> </ul>
<b>Organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Emprendimiento</li> <li>– Redes empresariales</li> <li>– Estrategias efectivas para el manejo de objeciones</li> </ul>
<b>Producción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Buenas prácticas de manufactura</li> <li>– Calidad</li> </ul>
<b>Talento Humano</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Inteligencia emocional</li> </ul>



**Tabla 145 Capacitaciones**

Capacitaciones	N° de participantes		Total
	Si	No	
Mercadeo	66	30	96
Tecnologías de la información y la comunicación	75	21	96
Finanzas	40	56	96
Organizacional	61	35	96
Producción	71	25	96
Talento Humano	47	49	96

**Ilustración 2 Capacitaciones**



Los temas de mayor necesidad e interés solicitados por los participantes de Esales y Mipymes, para continuar con las jornadas de capacitaciones y asesorías fueron: Mercadeo 69% (66), Tecnologías de la información 78% (75); Finanzas 42% (40); administrativo 64% (61); Producción 74% (71); Talento humano 49% (47).

## 9.2 PLAN DE ACCIÓN

Tabla 146 Plan de Acción

ESTRATEGIAS		OBJETIVOS	ACTIVIDADES	*TIEMPO		RESPONSABLES	OBSERVACIÓN
<b>1</b>	<b>Desarrollo Organizacional</b>	Profundizar en la Capacitación de Planeación Estratégica	Creación y/o renovación de la Misión, Visión y objetivos empresariales. Establecimiento de metas, acciones y tiempo en que se deben cumplir.	4	Semanas	Docentes y Estudiantes de la Facultad de ciencias Administrativas, Económicas y contables y el Grupo de Investigación ARADO,	
		Diseñar programas de Capacitaciones sobre indicadores de gestión.	Definición y Conceptualización de indicadores de gestión. Determinar indicadores importantes de cada organización. Crear un sistema de evaluación y monitoreo de las actividades que se realizan en la empresa	4	Semanas	participación de investigadores principales y auxiliares	
		Establecer criterios de un empresario ordenado en la documentación	Definir que es archivo y Clases de archivo. Identificar el archivo que más se adapte a los requerimientos de la organización. Creación de Archivo. Manejo y organización de documentos de la empresa.	6	Semanas	Estudiantes de pregrado y posgrado	

		Determinar Funciones básica de una organización.	Definición de las áreas principales de la organización (administrativa, operativa, finanzas, mercadeo y talento humano) y sus funciones específicas. Determinar que es una estructura organizacional e implementación de ésta en la empresa. Generar habilidades al empresario sobre la delegación de responsabilidades. Definir que es un manual de funciones y compensación salarial.	8	Semanas		
2	Proceso de Mercadeo	Desarrollar una Investigación de mercados	Definir que es una investigación de mercados. Que es mercado. Que es segmentación y Nicho de mercado. Que es cliente. Clases de clientes. Determinar cuáles son los pasos para el desarrollo de una investigación de mercados.	4	Semanas	Docentes y Estudiantes de la Facultad de ciencias Administrativas, Económicas y contables y el Grupo de Investigación ARADO, participación de investigadores principales y auxiliares Estudiantes de pregrado y posgrado	
		Desarrollar un plan de Mercadeo	Definir que es plan de mercadeo. Cuáles son sus alcances y propósitos. Dar a conocer e implementar el proceso de un plan de mercadeo. Que es marketing mix. Que es gestión de marca.	4	Semanas		
		Desarrollar Estrategias y técnicas de negociación	Definir que es estrategias de negociación. Técnicas de negociación. Que es negociación. Tipos de negociación. Desarrollo e implementación del proceso de negociación.	4	Semanas		

<b>3</b>	<b>Manejo de las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)</b>	Capacitar en funciones básicas en el manejo del internet	Como navegar por internet, Creación de correos electrónicos y páginas web. Cómo realizar transacciones por internet (pagos, ventas y promoción del producto o servicios)	4	Semanas	Docentes y Estudiantes de la Facultad de ciencias Administrativas, Económicas y contables y el Grupo de Investigación ARADO, participación de investigadores principales y auxiliares Estudiantes de pregrado y posgrado
		Crear redes sociales con fines comerciales	Enseñar los pasos para la creación de las redes sociales y su dinámica en el comercio electrónico. Como Facebook, Instagram, Twitter.	4	Semanas	
		Capacitar en funciones básicas en el manejo del computador	Brindar capacitación en el manejo del programa de Microsoft office, que permita el desarrollo de documentos, operaciones básicas y gráficos básicos.	4	Semanas	
<b>4</b>	<b>Proceso Financiero</b>	Profundizar en el taller de Contabilidad	Definir los conceptos básicos de contabilidad. Que son Gastos, costos e inversión. Que es activo, pasivo y patrimonio.	2	Semanas	Facultad de Docentes y Estudiantes de la Facultad de ciencias Administrativas, Económicas y contables y el Grupo de Investigación ARADO, participación de investigadores
		Desarrollar Estados financieros y flujo de caja	Enseñar que son los Estados financieros y el flujo de caja, Para qué sirven, cómo se hacen y Cómo se analiza.	8	Semanas	
		Dar a conocer que es capital de trabajo y punto de equilibrio	Conceptualizar que es capital de trabajo y para qué sirve. Definir que es punto de equilibrio. Cómo determinar el punto de equilibrio en una inversión.	4	Semanas	

		Desarrollar conceptos básicos de endeudamiento y sostenibilidad	Definir que es Endeudamiento. Clases de Endeudamiento. Cómo se encuentra la empresa frente a terceros. Que es Sostenibilidad y Sustentabilidad. Capacidad de endeudamiento. Ahorro.	5	Semanas	principales y auxiliares Estudiantes de pregrado y posgrado.	
<b>5</b>	<b>Desarrollo Productivo y Operativo</b>	Conceptualizar la producción y operación	Definir que es producción y clases de producción. Sistemas de producción. Definición de procesos productivos. Que maquinaria se requiere para la producción. Que inversiones se requiere en cada proceso.	4	Semanas	Docentes y Estudiantes de la Facultad de ciencias Administrativas, Económicas y contables y el Grupo de Investigación ARADO, participación de investigadores principales y auxiliares Estudiantes de pregrado y posgrado	
		Dar conocer las Normas de Calidad.	Que es Calidad. Que son y cuales son normas de calidad. Definir e implementar los métodos de calidad. Cuáles son los beneficios.	5	Semanas		
		Desarrollar buenas prácticas de manufactura	Definición de las buenas prácticas de manufactura. Determinar los procesos para su ejecución. Desarrollar planes de higiene y salubridad.	4	Semanas		
		Desarrollar la seguridad integral.	Definición de seguridad integral. Cuáles son los beneficios de la seguridad integral. Como implementar las seguridad en las empresas. Que son los riesgos. Clases de riesgos. Identificación de los riesgos de la empresa.	4	Semanas		
<b>6</b>	<b>Talento Humano</b>	Fortalecer el liderazgo en los	Realizar capacitaciones en temas referentes a: Liderazgo, autoestima,	4	Semanas	Docentes y Estudiantes de la	

	empresarios	Motivación y Uso eficiente del tiempo			Facultad de ciencias Administrativas, Económicas y contables y el Grupo de Investigación ARADO,	
	Fortalecer las comunicación en las entidades	Que es Comunicación. Clases de comunicación. La importancia de tener una comunicación efectiva y asertiva. Relaciones interpersonales. Comunicación horizontal y vertical.	4	Semanas	participación de investigadores principales y auxiliares	
	Fortalecer la toma de decisiones	Que es toma de decisión. Que se requiere para tomar una buena decisión. Como involucrar a toda la organización para la buena toma decisión.	4	Semanas	Estudiantes de pregrado y posgrado	

**\* Nota 1 Tiempo: para la ejecución de las capacitaciones se aclara que el tiempo estipulado en la tabla está sujeto a modificaciones según la metodología que se utilice en la implementación de estas estrategias.**

## 10 CONCLUSIONES

- Se valoraron los programas de asesoría y capacitación (intervención), su efectividad y generación de cambios y transformaciones en las Entidades Sin Ánimo de Lucro y las microempresas que participaron en Fusagasugá y la región.
- Las capacitaciones brindadas fueron de gran utilidad tanto para las ESALES como las MIPYMES, que se esforzaran en aplicar cada aspecto aprendido en distintos procesos manejados dentro de las empresas o entidades (Administrativo, Contable, Tecnológico, mercadeo, Jurídico, Formalización de las ESALES, y Liderazgo.)
- Se destacó la capacitación en el tema de liderazgo y motivación, en la que se referenciaron temas de motivación, comunicación, autoestima, trabajo en equipo, y sentido de pertenencia.
- La mayoría de mipymes participantes, a las que se intervino, consideraron que hubo buen trabajo brindado por parte de la universidad, ya que mejoraron procesos y ampliaron más conocimientos para planear, organizar, dirigir y controlar sus organizaciones.
- Se estableció el plan de acción en cuanto a las capacitaciones, asesorías e intervenciones que debe brindar la Universidad de Cundinamarca para el mejoramiento de los procesos ejecutados por las ESALES y MIPYMES, estableciendo allí la ampliación de conocimientos y además el aprendizaje de temas nuevos que puedan llevar a ser más competitivas a estas

entidades y organizaciones, igualmente aumentar el progreso económico de la Región del Sumapaz.

- De acuerdo a los resultados arrojados, se puede determinar que el impacto generado a estas organizaciones fue positivo y favorable, para el desarrollo y crecimiento de las entidades sin ánimo de lucro y microempresas de Fusagasugá y la región. Debido a que mejoraron en los procesos administrativos, contables, talento humano, tecnológico, mercadeo y productivo.
- Se puede concluir que la metodología utilizada por personal de la Universidad de Cundinamarca, fue de gran éxito, porque se implementaron capacitaciones y asesorías mixtas, es decir convocatorias abiertas para una participación general y cerradas a través de asesorías personalizadas. Igualmente se realizaron estas jornadas en espacios académicos de la Universidad de Cundinamarca y en otras instalaciones educativas de distintos municipios de la región. Esto generó mayor participación y compromiso por parte de los asistentes.



## 11 RECOMENDACIONES

- Realizar Seguimiento a los programas de intervención que brinde la Universidad, ya que a través de esto se puede definir si han sido de utilidad para las diferentes Entidades y organizaciones, además si han ayudado a que la economía de la región se desarrolle.
- Se recomienda generar nuevos vínculos con otras entidades que permitan fortalecer las capacitaciones e intervenciones, profundizando así en los temas de interés para los participantes.
- En cuanto a las asesorías que se realicen con microempresarios, se recomienda continuar con la socialización de informes técnicos finales para evidenciar el trabajo realizado, a partir de las falencias que tengan estas en sus procesos y recibir opiniones que permitan una mejora continua.
- Los talleres que brinde la Universidad deberían ser prácticos y didácticos, que permitan un mejor aprendizaje y profundización en los temas impartidos para los diferentes participantes.
- Brindar a las diferentes ESALES y MIPYMES Capacitaciones e intervenciones en el lugar de residencia para que a los participantes no se les dificulte transportarse y además afectar su presupuesto.
- Para las capacitaciones se recomienda manejar un lenguaje sencillo que permita a los diferentes asistentes comprender más fácil los temas que se traten en el encuentro.
- Continuar con las capacitaciones continuamente ya que la comunidad requiere ampliar sus conocimientos y también es interesante que algunas de las capacitaciones sean compartidas por personajes internacionales para así tener una idea de cómo es la cultura y la sociedad de diferentes países.

- Mantener canales de comunicación más eficientes y oportunos que brinden información sobre programas y actividades de capacitaciones ofertadas por la Universidad.
- La Universidad debe llevar un control adecuado de las diferentes bases de datos ya que para futuros trabajos se puede dificultar la búsqueda de información que se requiera.
- Se recomienda que los estudiantes que opten por graduarse, realicen trabajo de grados enfocados al desarrollo socioeconómico de la región a través de consultorías y asesorías a las diferentes entidades, ya que esto permite generar un impacto significativo en procesos que lleva cada organización.

## 12 BIBLIOGRAFÍA

- Wikipedia*. (2015). Obtenido de Wikipedia La enciclopedia Libre: [https://es.wikipedia.org/wiki/Provincia\\_del\\_Sumapaz](https://es.wikipedia.org/wiki/Provincia_del_Sumapaz)
- Wikipedia La Enciclopedia libre*. (15 de 03 de 2016). Obtenido de Wikipedia: <https://es.wikipedia.org/wiki/Transformaci%C3%B3n>
- Angel, & Cristina. (2014). *Plan de capacitación en liderazgo a entidades sin ánimo de lucro Fusagasugá-Región*. Fusagasugá: Universidad de Cundinamarca.
- Cruz, L. G. (23 de 05 de 2011). *Procesos y Técnicas de intervención Organizacional*. Recuperado el 17 de 08 de 2015, de Las mejores prácticas en desarrollo organizacional: <http://luisgerardocruzvip.blogia.com/2011/052303-proceso-y-tecnicas-de-intervencion-organizacional.php>
- DANE. (2015). *Departamento Administrativo nacional de Estadística*. Obtenido de <http://www.dane.gov.co/index.php/poblacion-y-demografia/proyecciones-de-poblacion>
- Definición abc. (2007-2016). *Definición de intervenir*. Recuperado el 25 de 07 de 2015, de Definición abc: <http://www.definicionabc.com/general/intervenir.php>
- Definición abc. (s.f.). *Definición de intervenir*. Recuperado el 25 de 07 de 2015, de Definición abc: <http://www.definicionabc.com/general/intervenir.php>
- Definición. (s.f.). *Definición de Asesoría*. Recuperado el 26 de 07 de 2015, de Definición: <http://definicion.mx/asesoria/>
- Emprende Pyme. (2008). *Beneficios de la capacitación para las empresas*. Recuperado el 24 de 07 de 2015, de Emprendepyme: <http://www.emprendepyme.net/beneficios-de-la-capacitacion-para-las-empresas.html>
- Emprende Pyme. (s.f.). *Beneficios de la capacitación para las empresas*. Recuperado el 24 de 07 de 2015, de Emprendepyme: <http://www.emprendepyme.net/beneficios-de-la-capacitacion-para-las-empresas.html>

- Escobar, E. (2015). *Informe proyecto desarrollo organizacional, intervenciones y consultorias en empresas públicas y contables. Fggá-Región. Universidad de Cundinamarca.* . Fusagasugá.: Universidad de Cundinamarca.
- Frías, M. (2015). *Los Tres Modelos de Intervención para el Desarrollo Organizacional.* Recuperado el 19 de 08 de 2015, de Human Smart: [http://humansmart.com.mx/1030466\\_Los-Tres-Modelos-de-Intervencion-para-el-Desarrollo-Organizacional.html](http://humansmart.com.mx/1030466_Los-Tres-Modelos-de-Intervencion-para-el-Desarrollo-Organizacional.html)
- Frías, M. (s.f.). *Los Tres Modelos de Intervención para el Desarrollo Organizacional.* Recuperado el 19 de 08 de 2015, de Human Smart: [http://humansmart.com.mx/1030466\\_Los-Tres-Modelos-de-Intervencion-para-el-Desarrollo-Organizacional.html](http://humansmart.com.mx/1030466_Los-Tres-Modelos-de-Intervencion-para-el-Desarrollo-Organizacional.html)
- Friego, E. (s.f.). *¿Qué es la Capacitación?* Recuperado el 26 de 07 de 2015, de Foro de Seguridad: <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>
- Gomez Cuevas, J. T., & Forero Góngora , M. A. (2014). *Diagnostico entidades Sin Ánimo de Lucro Fusagasugá- Región.* Fusagasugá: Universidad de Cundinamarca.
- Hidalgo Jara, L. (01 de 06 de 1998). *Conceptos Básicos.* Recuperado el 24 de 07 de 2015, de Gestión de la capacitación en las organizaciones: <http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/capacitacion.pdf>
- Nassabay, S. (17 de 01 de 2013). *Impacto social.* Recuperado el 26 de 07 de 2015, de Educación en Derechos: <https://saluanassabay.wordpress.com/2013/01/17/impacto-social/>
- Noguera, L. (07 de 11 de 2001). *Definición y Teoría de la Consultoría.* Recuperado el 25 de 07 de 2015, de Gestipolis: <http://www.gestipolis.com/definicion-y-teoria-de-la-consultoria/>
- Peñuela Vasquez, J. R. (2015). *Proyecto de aula electiva V, Consultoría Empresarial.* Fusagasugá: Universidad de Cundinamarca.
- Rodolfo. (25 de 07 de 2013). *Concepto de Transformación.* Recuperado el 26 de 07 de 2015, de Sobre Conceptos: <http://sobreconceptos.com/transformacion>

- Rojas, J. R. (2012). *INCODER, Instituto Colombiano de desarrollo Rural*. Obtenido de <http://www.incoder.gov.co/documentos/Estrategia%20de%20Desarrollo%20Rural/Pertiles%20Territoriales/ADR%20SUMAPAZ/Perfil%20Territorial/CARACTERIZACION%20SOCIO-DEMOGRAFICA%20SUMAPAZ.pdf>
- Sescovich Rojas, S. (10 de 11 de 2006). *Intervención Organizacional: Algunas consideraciones metodológicas*. Recuperado el 19 de 08 de 2015, de Monografias: <http://www.monografias.com/trabajos59/intervencion-organizacional/intervencion-organizacional2.shtml>
- Torres, A., & Padilla, C. (2014). *Plan de capacitación en liderazgo a entidades sin ánimo de lucro Fusagasugá-Región*. Fusagasugá: Universidad de Cundinamarca.

# Anexos

# FORMATOS DE LAS ENCUESTAS A ESALES Y MICROEMPRESAS

## ENCUESTA A ESALES

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA  
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES  
 PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Esta encuesta está orientada analizar el impacto generado por las intervenciones realizadas a las Entidades Sin Ánimo de Lucro (ESALES) y Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYMES), Fusagasugá-Región. La información registrada es de total confidencialidad.

### 1. Información Básica

<b>Nombre de la empresa o razón social</b>		
<b>Nombre del propietario y/o representante legal</b>		
<b>Actividad económica</b>		
<b>Ciudad y/o municipio</b>		
<b>Dirección</b>		
<b>¿En cuál de estos cursos participó?</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
A. Aspectos tributarios de las Entidades Sin Ánimo de Lucro (Responder 45-46)		
B. Aspectos legales y de formalización de las ESAL (Responder 57-68)		
C. Aplicaciones contables y tributarias de las ESAL (Responder 47-51)		
D. Conformación en las instituciones, responsabilidades y derechos de los miembros de las ESAL. (69-75)		
E. Aspectos jurídicos de las ESAL (Responder 69-75)		
.F. Conferencia Los Pecados Capitales, Problemas comunes de la gestión de las ESAL. (Responder 31-44)		
G. Talleres aplicativo contable I y II (Responder 47-51)		
H. Módulo aspectos legales y tenedurías de actas para las ESAL en Colombia (Responder 57-68)		
I. Aspectos Administrativos; Proceso Administrativo (Responder de 1-10)		
J. Liderazgo, Motivación, Trabajo en equipo, Autoestima, Sentido de pertenencia y Uso Eficiente de tiempo (Responder 11-30)		
k. Aspectos tecnológicos, Informática básica (Responder 52-56)		

<b>¿Por qué no asistió a los talleres?</b>		
<b>ASPECTO ADMINISTRATIVO</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>
1. De acuerdo al taller sobre el proceso administrativo ¿usted sabe lo que quiere para su empresa en un futuro y lo tiene escrito?		
2. ¿Conoce la actividad de su organización y lo tiene escrito?		
3. ¿Entiende la importancia de tomar buenas decisiones?		
4. ¿Le fue de utilidad la charla sobre emprendimiento?		
5. ¿Sabe usted que debe hacer un gerente en el direccionamiento de su empresa?		
6. ¿Conoce las diferentes funciones de su organización y las ha aplicado?		
7. ¿Conoce para qué sirve la contabilidad y la ha aplicado en su organización?		
8. ¿Ha organizado y ha delegado funciones en su empresa mejorando la integración y comunicación de sus trabajadores para cumplimiento de las actividades?		
9. ¿Usted como propietario, ha planeado Mejorar continuamente las actividades productivas en su organización?		
10. ¿Ha implementado un formato de evaluación donde se retroalimenten las actividades productivas de su empresa, en pro al mejoramiento?		
<b>OBSERVANCIAS:</b>		
<b>ASPECTO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
11. De acuerdo con los talleres impartidos sobre autoestima, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, sentido de pertenencia y uso eficiente del tiempo. ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza?		
12. ¿Se siente comprometido con su labor?		
13. ¿Mejoró la relación con su Equipo de trabajo?		
14. ¿Le gusta la forma de ser de sus compañeros?		



15. ¿Valora los esfuerzos de sus compañeros por realizar las labores en forma correcta?		
16. ¿Tiene la aptitud de reconocer sus errores y habilidades (destreza, experiencia, hacer las cosas correctamente, inteligencia)?		
17. ¿Tiene en cuenta a sus compañeros cuando estos presentan inconvenientes personales y laborales?		
18. ¿Está dispuesto a aprender de los conocimientos y experiencias de los demás?		
19. ¿Usted respeta el pensamiento y la cultura de sus compañeros?		
20. ¿Puede pedir ayuda sin sentirse mal o temer a la crítica de los demás?		
21. ¿Permite que otros tomen decisiones, en momentos que usted no esté en la organización?		
22. ¿Confía en alcanzar las tareas que se propone a (diario, semanal, mensual o anual) y asigna responsabilidad a los demás?		
23. ¿Tiene la destreza de aceptar y adaptarse a los cambios de comportamiento de sus compañeros?		
24. ¿Cuándo trabaja en grupo ayuda a los demás, para que logren sus tareas con éxito?		
25. ¿Maneja o atiende bien los reclamos e inquietudes de su equipo de trabajo?		
26. ¿Usted sueña, Comparte los sueños y trabaja para alcanzarlos?		
27. ¿Se sienten motivados sus compañeros con la forma de remunerar y reconocer su trabajo?		
28. ¿Toma decisiones y se responsabiliza de los posibles beneficios o consecuencias?		
29. ¿Aceptan sus compañeros que el trabajo es mejor en grupo?		
30. ¿Alguna vez ha señalado y ha dado solución?		
<b>OBSERVACIONES:</b>		
<b>LOS PECADOS CAPITALES</b>		
	<b>SI</b>	<b>NO</b>
31. De acuerdo con la conferencia de los pecados capitales enfocada a identificar los problemas más comunes en la gestión de las ESAL ¿Conoce y aplica los elementos del direccionamiento estratégico (Visión. Misión y Objetivos)?		
32. ¿Es difícil ser empresario?		
33. ¿Tiene Claro a dónde quiere llegar?		
34. ¿Conoce la Importancia de los objetivos de su organización?		

35. ¿Tiene definidos los objetivos organizacionales?		
36. ¿Ha convertido una idea en realidad?		
37. ¿Conoce la importancia de generar cambios en su organización?		
38. ¿Ha aprovechado las oportunidades que se le presentan?		
39. ¿Ha aplicado el concepto de creatividad?		
40. ¿Ha buscado nuevas soluciones para los problemas que se presentan en la empresa?		
41. ¿Tiene la capacidad de diferenciar los problemas importantes y productivos?		
42. ¿La empresa se orienta hacia la responsabilidad social?		
43. Para el desarrollo de una idea de negocio ¿Usted realizó un estudio, para conocer las necesidades del entorno?		
44. Segmento de mercado es un grupo de consumidores con características parecidas y nicho de mercado es un grupo de consumidores reducido que hace parte del segmento de mercado ¿Ha logrado identificar el segmento de mercado y/o nicho de mercado?		
<b>OBSERVACIONES:</b>		
<b>ASPECTOS TRIBUTARIOS</b>		
	<b>SI</b>	<b>NO</b>
45. ¿Tiene conocimiento acerca del tratamiento especial de los contribuyentes sometidos al impuesto de renta y complementarios?		
46. ¿Conoce cuál es el régimen fiscal y tributario que debe tener su organización?		
<b>OBSERVACIONES:</b>		
<b>ASPECTOS CONTABLES</b>		
	<b>SI</b>	<b>NO</b>
47. A través de la capacitación acerca de cómo llevar una adecuada contabilidad se hacía referencia de llevar un registro y un proceso adecuado de las operaciones de la empresa, llamado proceso contable. ¿Usted en su organización ha llevado este proceso?		

48. ¿Le ha servido a su empresa la capacitación acerca del manejo del plan Único de cuentas para la realización del proceso contable?		
49. ¿De acuerdo a la capacitación dada sabe cuáles son los hechos contables de los que se ocupa la contabilidad?		
50. ¿Sabe cuál es la importancia de los estados financieros de acuerdo a los talleres aplicados?		
51. ¿Respecto al taller aplicado, sabe usted crear informes financieros dirigidos a las entidades gubernamentales, como la alcaldía, gobernación, bancos?		
<b>OBSERVACIONES:</b>		
<b>ASPECTO TECNOLÓGICO</b>		
	<b>SI</b>	<b>NO</b>
52. ¿Para usted el taller de informática le ha permitido un mejoramiento en el desarrollo de documentos (cartas, informes, encuestas, entre otros.)?		
53. ¿Ha utilizado las redes sociales para promocionar sus productos y servicios?		
54. ¿La Empresa Cuenta con página web publicitaria?		
55. ¿Considera que el curso le apporto algo positivo para su organización?		
56. ¿le gustaría profundizar más en el curso de informática básica?		
<b>OBSERVACIONES:</b>		
<b>ASPECTOS LEGALES Y DE FORMALIZACION</b>		
	<b>SI</b>	<b>NO</b>
57. ¿Conoce cuáles son los requisitos para la formalización de una Entidad sin Ánimo de Lucro?		
58. ¿Sabe cómo y dónde inscribir los libros contables y por ende realizar su respectiva renovación?		
59. ¿Conoce cómo realizar los nombramientos de su organización y en qué lugar registrarlos?		
60. De acuerdo a la capacitación de los aspectos legales y de formalización de las ESALES, ¿Considera que conoce el significado de reforma estatutaria y que reformas se deben inscribir ante la Cámara de Comercio?		

61. ¿Sabe cuáles son los deberes que deben cumplir las Entidades sin Ánimo de Lucro?		
62. ¿Lleva alguna certificación histórica en su organización?		
63. ¿Conoce por qué se realiza la devolución de documentos de constitución de la empresa?		
64. ¿Sabe cuáles son los tipos de registro para las Esales y cuáles son los tipos de organización que existen?		
65. ¿Conoce los derechos que tienen las Entidades Sin Ánimo de Lucro?		
66. ¿Tiene conocimiento acerca de las actas que deben manejar las Entidades sin Ánimo de lucro?		
67. ¿Sabe cuáles son las normas técnicas para la elaboración de actas en la organización?		
68. ¿Tiene conocimiento de cuáles son las normas y procedimientos legales que deben cumplir las Esales?		
<b>OBSERVACIONES:</b>		
<b>ASPECTOS JURIDICOS</b>		
	<b>SI</b>	<b>NO</b>
69. ¿Usted tiene entendido como se clasifican las empresas (Actividad, Propiedad, Tamaño, Numero de propiedad y Sociedad)?		
70. Conforme a la capacitación de aspectos jurídicos, ¿Conoce cuáles son las sociedades comerciales y las Entidades sin ánimo de lucro?		
71. ¿Conoce cómo se realiza la conformación de estas instituciones?		
72. ¿Entiende las responsabilidades legales que tiene como empresario y las emplea?		
73. ¿Conoce los derechos legales que tiene como empresario?		
74. ¿Conoce las ventajas tributarias de este tipo de sociedades frente a las demás sociedades comerciales?		
75. ¿Conoce las diversas estructuras jurídicas y societarias de las entidades sin ánimo de lucro?		
<b>OBSERVACIONES:</b>		
76. ¿En términos generales, Considera que los cursos orientados por la Universidad de Cundinamarca (UDEC), fueron productivos para el mejoramiento de su empresa?		
¿Por qué?		

--

¿EN CUÁL DE LOS SIGUIENTES TEMAS LE GUSTARÍA SER CAPACITADO?					
Capacitaciones	Si	No	Capacitaciones	Si	No
inteligencia emocional			Estrategias de negociación y técnicas de venta		
Negociación			Gestión de marca		
Ventas			Investigación de mercados		
Computación/Tecnologías de Información			Redes empresariales		
Crédito y Cobranza			Comercio exterior		
Emprendimiento			Estrategias de selección y compensación de vendedores		
Fundamentos de mercadeo			Cómo preparar un plan de mercadeo		
Habilidades comerciales			Calidad		
Servicio al cliente			Estrategias efectivas para el manejo de objeciones		
Buenas Prácticas de manufactura			¿Otro cuál?		

## ENCUESTA A MICROEMPRESAS

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Esta encuesta está orientada a analizar el impacto generado por las intervenciones realizadas a Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYMES), Fusagasugá-Región. La información registrada es de total confidencialidad.

1. Información Básica	
Nombre de la empresa o razón social	
Nombre del propietario y/o representante legal	
Actividad económica	
Ciudad y/o municipio	
Dirección	

Según a las capacitaciones brindadas por la Universidad de Cundinamarca a su organización conteste las siguientes preguntas:		
	SI	NO
1. ¿Usted sabe lo que quiere para su empresa en un futuro y lo tiene escrito?		
2. ¿Conoce la actividad de su organización y lo tiene escrito?		
3. ¿Entiende la importancia de tomar buenas decisiones?		
4. ¿Sabe usted que debe hacer un gerente en el direccionamiento de su empresa?		
5. ¿Conoce las diferentes funciones de su organización y las ha aplicado?		
6. ¿Conoce para qué sirve la contabilidad y la ha aplicado en su organización?		
7. ¿Ha organizado y ha delegado funciones en su empresa mejorando la integración y comunicación de sus trabajadores para cumplimiento de las actividades?		
8. ¿Usted como propietario, ha planeado mejorar continuamente las actividades productivas en su organización?		
9. ¿El direccionamiento estratégico (formulación de propósitos), ha ayudado a evaluar el progreso		

de la organización?		
10. ¿Usted tiene planteadas políticas en la organización que le permitan un mejor control de los procesos o actividades?		
11. ¿La estructura organizacional, le ha permitido una buena comunicación entre los demás departamentos de la organización?		
12. ¿La estructura organizacional, le ha aportado a mejorar la organización y estructuración, en pro del alcance de los objetivos?		
13. ¿Ha implementado un sistema de evaluación donde se retroalimente las actividades de la organización?		
14. ¿En el proceso de mercadeo, usted gestiona cambios para ser más competitivo e innovador en el mercado?		
15. ¿considera que la empresa ha mejorado en aspectos de publicidad, promoción y precios?		
16. ¿Ha desarrollado estrategias que permita la colocación de productos o servicios de forma eficiente al cliente o consumidor?		
17. ¿Ha implementado estrategias que permita medir la calidad del servicio y la satisfacción del usuario?		
18. ¿Ha generado estrategias para la óptima comercialización de su producto o servicio?		
19. ¿En el manejo de la tecnología ha tenido un mejoramiento en el desarrollo de documentos (cartas, informes, encuestas, entre otros)?		
20. ¿Ha utilizado las redes sociales para promocionar sus productos y servicios?		
21. ¿La Empresa Cuenta con página web publicitaria?		
22. ¿Considera que el curso le aporó algo positivo para su organización?		
23. ¿El uso de los correos le ha permitido ser más ágil en la comunicación, con sus clientes, proveedores y colaboradores, para el buen desarrollo de las actividades?		
23. ¿Le gustaría profundizar más en el curso de informática básica?		
<b>OBSERVACIONES:</b>		

¿EN CUÁL DE LOS SIGUIENTES TEMAS LE GUSTARÍA SER CAPACITADO?					
Capacitaciones	Si	No	Capacitaciones	Si	No
inteligencia emocional			Estrategias de negociación y técnicas de venta		
Negociación			Gestión de marca		
Ventas			Investigación de mercados		
Computación/Tecnologías de Información			Redes empresariales		

Crédito y Cobranza			Comercio exterior		
Emprendimiento			Estrategias de selección y compensación de vendedores		
Fundamentos de mercadeo			Cómo preparar un plan de mercadeo		
Habilidades comerciales			Calidad		
Servicio al cliente			Estrategias efectivas para el manejo de objeciones		
Buenas Prácticas de manufactura			¿Otro cuál?		



## EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS











