

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PÁGINA: 1 de 43

21.1

FECHA	Jueves, 01 de Diciembre de 2022
--------------	---------------------------------

Señores
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
 BIBLIOTECA
 Fusagasugá

UNIDAD REGIONAL	Sede Fusagasugá
------------------------	-----------------

TIPO DE DOCUMENTO	Trabajo De Grado
--------------------------	------------------

FACULTAD	Ciencias Administrativas Económicas y Contables
-----------------	--

NIVEL ACADÉMICO DE FORMACIÓN O PROCESO	Pregrado
---	----------

PROGRAMA ACADÉMICO	Contaduría Pública
---------------------------	---------------------------

El Autor(Es):

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS	No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN
Fragua Garzón	Angel Joselito	1069760144

Director (Es) y/o Asesor(Es) del documento:

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
 Teléfono: (091) 8281483 Línea Gratuita: 018000180414
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
 NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad
 Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*

 UDECA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 2 de 43

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS
González	Manuel Ricardo

TÍTULO DEL DOCUMENTO
Caracterización de las empresas sin registro del municipio de fusagasugá para el año 2022

SUBTÍTULO (Aplica solo para Tesis, Artículos Científicos, Disertaciones, Objetos Virtuales de Aprendizaje)

EXCLUSIVO PARA PUBLICACIÓN DESDE LA DIRECCIÓN INVESTIGACIÓN	
INDICADORES	NÚMERO
ISBN	
ISSN	
ISMN	

AÑO DE EDICIÓN DEL DOCUMENTO	NÚMERO DE PÁGINAS
01/12/2022	

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS (Usar 6 descriptores o palabras claves)	
ESPAÑOL	INGLÉS
1. Empresa	Enterprise
2. funcionario	officials
3. Estrategia	strategy
4. Establecimiento	Establishment
5. Comercio	Trade
6.	

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 3 de 43

FUENTES (Todas las fuentes de su trabajo, en orden alfabético)

- 1- Gómez Wagner, L. T. Habilidades blandas, el desafío para el rendimiento laboral de los empleados públicos. Recuperado de : https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39156/G%C3%B3mezWagnerLeidyTatiana2021_pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 2- Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23. Recuperado de : <https://www.scielo.br/j/pee/a/YyZgKBY9JLVXnCDKMNc7nqc/?lang=es>
- 3- LÓPEZ Posada, L. M., PARRA Alviz, M., & RUBIO Guerrero, G. (2019). Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué (Colombia). Recuperado de : <http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/bitstream/handle/654321/6442/a19v40n11p05.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 4- Martín Abella, K. D. La importancia de las habilidades blandas en un emprendimiento. Recuperado de : <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40388/Martin%20Abella%20Karen%20Daniela%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 5- Martínez, P. M. C., & Beltrán, D. Y. M. (2018). Habilidades gerenciales en mujeres comerciantes cabeza de hogar y economía familiar. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84), 153-166. Recuperado de : <https://www.redalyc.org/journal/206/20657075009/20657075009.pdf>
- 6- Moreno-Murcia, L. M., Pulgar, Y. A. Q., Baca, C. C. H., Téllez, D. C. R., Fuentes-Rojas, G. Y., & Silva-García, M. B. Habilidades blandas y empleabilidad. *Formación en habilidades blandas*, 14. Recuperado de : https://repository.uniminuto.edu/xmlui/bitstream/handle/10656/14369/Libro_Formaci%C3%B3n%20en%20habilidades%20blandas%20en%20instituciones%20de%20educacion%20superior_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=14
- 7- Ruiz Layton, Y. C. (2021). Competencias blandas aplicadas al mundo laboral una experiencia en clase de habilidades gerenciales, a partir del uso de simuladores. Recuperado de : <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19875/PRO>

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 4 de 43

YECTO%20-

%20Habilidades%20gerenciales.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- 8- Ruiz Sotelo, J. G. Habilidades blandas como factor de éxito gerencial para las pymes del municipio de Chía. Recuperado de : <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40012/RuizSoteloJennyGeraldine2021.pdf.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- 9- Silva Rubio, E. (2021). Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020. Recuperado de : https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58942/Silva_RE-SD.pdf?sequence=1
- 10-Villanueva, L. K. B., Vera, K. C. T., & Intriago, D. A. V. (2020). Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Recuperado de : <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/download/2152/2207>

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 5 de 43

RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS
(Máximo 250 palabras – 1530 caracteres, aplica para resumen en español):

Como objetivo general tenemos caracterizar las estrategias empresariales de las organizaciones sin registro del municipio de fusagasugá para el año 2022, la población está conformada de establecimientos sin registro ahora veamos que un modelo o ejemplar de estos que consolidan y sedimentan parte del revestimiento rentable y del trabajo son las microempresas, habría que mencionar que según reportes de informalidad para establecer es que Muestra la tasa del departamento nacional de estadística indica que índice de informalidad en el trimestre fue 44,3%¹ lo cual establece para la vigencia de 2022 en el municipio de Fusagasugá 3361 establecimientos sin registro. El 23% de las empresas con varios dueños tiene como estrategia principal hoy en día es fundamentalmente afinar el producto/servicio para que sea atractivo para los clientes

ABSTRACT

As a general objective we have to characterize the companies without registration of the municipality of fusagasugá for the year 2022, the population is made up of establishments without registration now let's see that a model or example of these that consolidate and sediment part of the profitable coating and work are microenterprises, it should be mentioned that according to reports of Sample The rate of the national department of statistics indicates that the informality index in the quarter was 44.3%, which

¹Becerra elejade, Laura lucia. Portafolio. 12 septiembre de 2022. El 85 % de los trabajadores en microempresas del país son informales Recuperado por : [Informalidad laboral en las microempresas de Colombia: 85 % de trabajadores están en esa modalidad | Empleo | Economía | Portafolio](#)

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 6 de 43

establishes for the validity of 2022 in the municipality of Fusagasugá 3361 establishments without registration.

23% of companies with multiple owners have as their main strategy today is fundamentally to fine-tune my product/service to make it attractive to customers

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN		
<p>Por medio del presente escrito autorizo (Autorizamos) a la Universidad de Cundinamarca para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial, pueda ejercer sobre mí (nuestra) obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.</p> <p>En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autoriza a la Universidad de Cundinamarca, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad; así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado una alianza, son:</p> <p>Marque con una "X":</p>		
AUTORIZO (AUTORIZAMOS)	SI	NO
1. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.	x	

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 7 de 43

2. La comunicación pública, masiva por cualquier procedimiento o medio físico, electrónico y digital.	x	
3. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previa alianza perfeccionada con la Universidad de Cundinamarca para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones.	x	
4. La inclusión en el Repositorio Institucional.	x	

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

Para el caso de las Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, de manera complementaria, garantizo(garantizamos) en mi(nuestra) calidad de estudiante(s) y por ende autor(es) exclusivo(s), que la Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi(nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de mí (nuestra) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaré (continuaremos) conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que, de

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 8 de 43

acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen del Derecho de Autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “*Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores*”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Universidad de Cundinamarca está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

NOTA: (Para Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía):

Información Confidencial:

Esta Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de la investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado.

SI ___ NO _xx_.

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos) en carta adjunta, expedida por la entidad respectiva, la cual informa sobre tal situación, lo anterior con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

LICENCIA DE PUBLICACIÓN

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 9 de 43

Como titular(es) del derecho de autor, confiero(erimos) a la Universidad de Cundinamarca una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).

b) Autoriza a la Universidad de Cundinamarca a publicar la obra en formato y/o soporte digital, conociendo que, dado que se publica en Internet, por este hecho circula con un alcance mundial.

c) Los titulares aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.

d) El(Los) Autor(es), garantizo(amos) que el documento en cuestión es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro(aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos es de mí (nuestro) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

e) En todo caso la Universidad de Cundinamarca se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.

f) Los titulares autorizan a la Universidad para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 10 de 43

g) Los titulares aceptan que la Universidad de Cundinamarca pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

h) Los titulares autorizan que la obra sea puesta a disposición del público en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en el “Manual del Repositorio Institucional AAAM003”

i) Para el caso de los Recursos Educativos Digitales producidos por la Oficina de Educación Virtual, sus contenidos de publicación se rigen bajo la Licencia Creative Commons: Atribución- No comercial- Compartir Igual.



j) Para el caso de los Artículos Científicos y Revistas, sus contenidos se rigen bajo la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.



Nota:

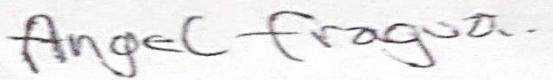
Si el documento se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una entidad, con excepción de Universidad de Cundinamarca, los autores garantizan que se ha cumplido con los derechos y obligaciones requeridos por el respectivo contrato o acuerdo.

La obra que se integrará en el Repositorio Institucional está en el(los) siguiente(s) archivo(s).

Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión (Ej. Nombre completo del proyecto.pdf)	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
Caracterización de las empresas sin registro del municipio de fusagasugá para el año 2022 .pdf	imagen
2.	
3.	
4.	

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 11 de 43

En constancia de lo anterior, Firmo (amos) el presente documento:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafo)
Fragua Garzòn Angel Joselito	

21.1-51-20.

CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS SIN REGISTRO DEL MUNICIPIO
DE FUSAGASUGÁ PARA EL AÑO 2022

ANGEL JOSELITO FRAGUA GARZÓN

UNIVERSIDAD DE CUNDINARMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONOMICAS Y
CONTABLES
CONTADURIA PUBLICA
FUSAGASUGA
2022

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
Teléfono: (091) 8281483 Línea Gratuita: 018000180414
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad
Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*

CARACTERIZACIÓN LABORAL DE LAS EMPRESAS SIN REGISTRO DEL
MUNICIPIO DE FUSAGASUGÁ PARA EL AÑO 2022

ANGEL JOSELITO FRAGUA GARZÓN

ASESOR
MANUEL RICARDO GONZALEZ

Trabajo de Grado en modalidad de monografía para optar por el título de
Contador Público

UNIVERSIDAD DE CUNDINARMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONOMICAS Y
CONTABLES
CONTADURIA PUBLICA
FUSAGASUGA

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
Teléfono: (091) 8281483 Línea Gratuita: 018000180414
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2

2022

DEDICATORIA

De manera especial dedico los esfuerzos para llevar a cabo este trabajo primeramente a Dios, a mi madre, mi padres y hermanos por el aliento y el ánimo depositado

AGRADECIMIENTOS

Quiero aprovechar este texto para agradecer a la universidad de Cundinamarca por permitirme ilustrarme en el alma mater y a todas las personas que participaron de alguna manera en la elaboración del proyecto

NOTA DE ACEPTACIÓN

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
Teléfono: (091) 8281483 Línea Gratuita: 018000180414
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad
Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*

Contenido

ABSTRACT	5
DEDICATORIA	14
AGRADECIMIENTOS.....	14
NOTA DE ACEPTACIÓN.....	14
1. TÍTULO	18
2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	19
3. OBJETIVOS	20
3.1 OBJETIVO GENERAL	20
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
4. JUSTIFICACIÓN	21
5. MARCO REFERENCIA	21
5.1 MARCO TEÒRICO.....	21
5.1.1 Caracterización empresarial en Colombia	21
5.1.2 Clasificación empresas.....	22
5.1.3 Clasificación empleados, habilidades o competencias	23
6. MARCO ANTECEDENTES	25
6.2 INVESTIGACIONES PARECIDAS A ESTA DE OTROS MUNICIPIOS	25
7. DISEÑO METODOLOGICO	26
7.1 TIPO DE INVESTIGACION	26
7.2 DISEÑO.....	27
7.3 POBLACIÓN.....	27
7.3 MUESTRA.....	27
7.4 TECNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS.....	27
• CAPITULO I- ESTABLECER LAS ESTRATEGIAS EEMPRESARIALES DE LAS ORGANIZACIONES CON VARIOS DUEÑOS SIN REGISTRO EN CÁMARA DE COMERCIO O DIAN.....	29
CAPITULO II- IDENTIFICAR LAS ESTRATEGIAS EMPRESARIALES DE LAS ORGANIZACIONES CON UN DUEÑO SIN REGISTRO EN CÁMARA DE COMERCIO O DIAN.....	33

CAPITULO III- CLASIFICAR EL TIPO DE EMPLEADOS Y LAS CONDICIONES EN LAS QUE TRABAJA EN LA EMPRESA	35
8. IMPACTO	40
8.1 IMPACTO ECONOMICO.....	40
8.2 IMPACTO SOCIAL.....	40
8.2 IMPACTO CULTURAL	40
8.3 IMPACTO AMBIENTAL.....	40
9. CONCLUSIONES	41
BIBLIOGRAFIA.....	41

TABLA DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Estrategia principal de establecimiento con varios dueños sin registro en cámara de comercio o Dian - elaborado por el Autor.....	30
Gráfica 2 Problemática a la que le dedica más tiempo- elaborado por el Autor	31
Gráfica 3 Segunda problemática a la que le dedica más tiempo- elaborado por el Autor	32
Gráfica 4 – Estrategia principal para las empresas con un solo dueño sin registro en cámara de comercio o Dian - elaborado por el Autor.....	33
Gráfica 5 Problemática a la que le dedicas más tiempo - elaborado por el Autor	34
Gráfica 6 - Segunda problemática a la que le dedica más tiempo- elaborado por el Autor	35
Gráfica 7 Comparación de la formación académica- elaborado por el Autor	37
Gráfica 8 Comparación del tiempo de contrato- elaborado por el Autor	38
Gráfica 9 Comparación personal registrado en sistema de seguridad social elaborado por el Autor	39

1. TÍTULO

CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS SIN REGISTRO DEL MUNICIPIO DE FUSAGASUGÁ PARA EL AÑO 2022

En relación con lo consignado en la guía metodológica de alternativas de grado el trabajo monografía titulado” **CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS SIN REGISTRO DEL MUNICIPIO DE FUSAGASUGÁ PARA EL AÑO 2022**” se encuentra ubicado en:

Área: Desarrollo Organizacional y Regional

PROGRAMA: Contaduría Pública

2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En el comercio local del municipio de Fusagasugá existen dificultades en la constitución de pequeñas y medianas empresas lo cual se ha convertido en un procedimiento arduo y sosegado para establecimientos comerciales y la generación de empleo lo cual despierta preocupación sobre lo que puede suceder en la comunidad al percibir el no alcanzar los suministros necesarios para los hogares

La carencia de normas racionales de parte de la alcaldía municipal además la insuficiencia en la utilización de estas ha dirigido a que esta figura de organizaciones cruce circunstancias económicas que se habrían esquivado evitando trascendencia en la sociedad y el sector comercial

Por otro lado, en los empresarios es insuficiente el conocimiento que poseen acerca de cómo deben empezar a establecer su negocio responsablemente de igual manera en hallar la información sobre de las ordenaciones jurídicas y gestionar en momento claves lo cual se convierte en un desafío

Habría que decir también que no se perciben los resultados de los entes competentes que estimulen el comienzo y crecimiento de las organizaciones, también la demanda de bienes y servicios se incrementa de igual manera el número de establecimientos inscritos año en la secretaria de hacienda manifiesta que no hay suficientes acciones para brindarle a la población un constante abastecimiento.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL:

Caracterizar las empresas sin registro del municipio de fusagasugá para el año 2022

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las estrategias empresariales de las empresas con varios dueños sin registro en cámara de comercio o Dian
- Identificar las estrategias empresariales de las empresas con un dueño sin registro en cámara de comercio o Dian
- Clasificar el tipo de empleados y las condiciones en las que trabaja en la empresa

4. JUSTIFICACIÓN

Todavía cabe señalar que las empresas se encuentran en procesos de crisis se ha analizado previamente la información y se requería el trabajo y podemos atreves de los conocimientos obtenidos destinar procesos de contaduría, presupuestos, tributación e investigación en la solución de permita mejorar los procesos y a la contribución del tributo en mención

Se debe agregar que como ciudadanos activos en el país la contribución se convierte en un mecanismo para construir lo público lo que nos favorece a todos, los bienes públicos que todos los colombianos disfrutamos como colegios, vías y hospitales se sustentan a partir de esta contribución sobresaliendo elementos como los impuestos y el sentido de pertenecía hacia los objetos que todos compartimos como sociedad.

5. MARCO REFERENCIA

5.1 MARCO TEÒRICO

Es importante nombrar que el presente trabajo está dirigido a caracterizar las empresas sin registro en el municipio de fusagasugá en el cual se ha proyectado adentro del estado del arte diversas teorías tales como habilidades empresariales gerenciales debido a esto se razón se relacionaran las ideas más sobresalientes que se han tomado en consideración para la exhibición de esta averiguación.

5.1.1 Caracterización empresarial en Colombia

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
Teléfono: (091) 8281483 Línea Gratuita: 018000180414
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2

Es necesario recalcar que Quintero² describe que el país patrocina la creación de empresa con variada normativa que contiene proyectos para favorecer a los emprendedores desde otro punto de vista el trabajo del gobierno en proteger los establecimientos y la permanencia de los mismo no han sido suficientes, se requiere tomar acciones que aseguren el bienestar de las pequeñas y medianas empresas para lograr crecimiento económico

Otro rasgo de Quintero³ puntualiza que el personal de la organización es visto como parte fundamental y el trabajo que elabora dentro de la misma es esencial, en ocasiones para la ejecución correcta de sus labores se deben ser dirigidas o administradas e integrando valor motivacional por medio de beneficios laborales que permitan llevar el crecimiento y bienestar de los recursos humanos de la entidad y alargar su permanencia de tiempo en la organización, aplicar ejercicios y adecuadas prácticas empresariales generan factores que ayudan a sobrevivir en el mundo económico capitalista

5.1.2 Clasificación empresas

En su artículo Bautista⁴ explica que sin embargo la gerencia se maneja o trabaja en diversas organizaciones colectivas es de resaltar que su importancia más alta se consigue con el ejercicio dentro de las empresas, debido a que en este campo de acción se concentran múltiples esplendores de los adelantos científico que han venido transformando hasta la actualidad- esto forma se examina el estado, el aspecto de la empresa como entorno factible para establecer progresión profesional, mercantil y comunal para tener impacto económico favorable para el sector en general

² LAS PYMES EN COLOMBIA Y LAS BARRERAS PARA SU DESARROLLO Y PERDURABILIDAD - QuinteroReatigaJuanSebastian2018.pdf (unimilitar.edu.co)

³

⁴ Bautista, G. B. (2015). Clasificación de las empresas en México. *Vida Científica Boletín Científico de la Escuela Preparatoria No. 4*, 3(5).

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
Teléfono: (091) 8281483 Línea Gratuita: 018000180414
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2

Hay que mencionar, además que Nieto⁵ expresa como el volumen o envergadura de la empresa se confederación con la dimensión de la fabricación De manera que a mayor horizonte o posición del producto que se ofrece en las calles mayor será la importancia de la organización en el mercado del país

Por lo que se refiere a Santiago⁶ manifiesta que parte de las pequeñas empresas no son reconocidas o matriculadas en los cálculos totales de los recursos estatales ahora cobran trascendencia estas partidas que han permanecido ausentes afectan de alguna manera la configuración del rendimiento económico en las diferentes naciones

5.1.3 Clasificación empleados, habilidades o competencias 5

En cuanto a Baque, Triviño, Viteri⁷; aclara que el propósito de dar apertura a planes de alicientes dirigido a los funcionarios que contribuyen y participan en el establecimiento además en crear con esta actividad la confianza de que sus labores son agradecidas, premiadas y que la organización se interesa con lo que le suceda a cada una de las partes que la integran Se debe agregar que el hábito de usar de forma persistente algunas de las habilidades gerenciales facilitara o suministrara en los líderes mayor suficiencia al orientar en las operaciones a los subalternos en la consecución de los objetivos primordiales que sea en utilidad o rentabilidad para la entidad.

⁵ Nieto, V. M., Timoté, J. A., Sánchez, A. F., & Villarreal, S. (2015). La clasificación por tamaño empresarial en Colombia: Historia y limitaciones para una propuesta. *Archivos de economía*, 434, 1-48.

⁶ Santiago, G. T. (2003). El problema de clasificación de las microempresas. *Actualidad contable FACES*, 6(7), 78-91.

⁷ Villanueva, L. K. B., Vera, K. C. T., & Intriago, D. A. V. (2020). Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Recuperado de: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/download/2152/2207>

Con respecto a Layton⁸ expone que las habilidades gerenciales posibilitan a el personal de la organización organizarse, moldearse en grandes líderes que procedan a guiar a los subalternos con eficiencia a obtener los diversos propósitos e ideales

En lo que toca a Gómez⁹ enseña que explotar o utilizar las congregaciones, comisione y paradas o intervalos en condescender y facultar a los operarios u obreros en cuanto a sus actuaciones sin importar su magnitud que generen en el entorno, estas comportamiento u ocupación interviene y contribuye en la existencia de todas las personas. Esto es un buen procedimiento el de ir forjando o adaptando a la agrupación de las operaciones para que con este hecho se permita ser perceptible ante los impedimentos de los individuos más indefensos o débiles dentro de la organización.

Hay que mencionar, además que Martín¹⁰ expone que el tipo habilidades blandas son como un dispositivo o mecanismo, todo se localiza vinculado produciendo apoyo a los diferentes agentes, examinando e investigando el aumento de las competencias y la consolidación de un resultado ordenado ante las adversidades y el crecimiento de la imaginación delante los conflictos, debido a ello se solicita estudiar aspectos para modernizar en la satisfacción de las preocupaciones con las novedades y la inventiva

Todavía cabe señalar a Guerra¹¹ define que la formación de las habilidades blandas es elemental al efectuar ejercicios de campo con las diferentes

⁸ Ruiz Layton, Y. C. (2021). Competencias blandas aplicadas al mundo laboral una experiencia en clase de habilidades gerenciales, a partir del uso de simuladores. Recuperado de:

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19875/PROYECTO%20-%20Habilidades%20gerenciales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

⁹ Gómez Wagner, L. T. Habilidades blandas, el desafío para el rendimiento laboral de los empleados públicos. Recuperado de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39156/G%C3%B3mezWagnerLeidyTatian%20a2021.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

¹⁰ Martín Abella, K. D. La importancia de las habilidades blandas en un emprendimiento. Recuperado de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40388/Martin%20Abella%20Karen%20Daniela%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

¹¹ Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23. Recuperado de:

<https://www.scielo.br/j/pee/a/YyZgKBY9JLVXnCDKMNc7nqc/?lang=es>

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca

Teléfono: (091) 8281483 Línea Gratuita: 018000180414

www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co

NIT: 890.680.062-2

familias y poblaciones aledañas al ámbito pedagógico que puedan llegar a obtener provecho de las capacidades técnicas u organizativas que estén llevando a cabo los subalternos esto hace que acceda a contribuir a formar un estilo de identidad firme, demostrando la obligación de las operaciones en conjunto con la misión de conseguir los resultados deseables en las acciones encomendadas u actuaciones personales que se le pueda presentar de forma habitual

exploremos un poco la idea de Arroyo¹² explica que las habilidades y los instrumentos técnicos o el tipo de habilidades duras únicamente entregan sentencias o contestación en circunstancias comprobadas y exploradas y no admiten contraponer o confrontar los dilemas en ambientes de inquietud y sosiego

Habría que decir también que Gutiérrez¹³ las competencias poseen un impacto originalmente laboral, debido a que potencia el crédito del tratamiento de la competencia en la enseñanza en la formación superior, Se debe agregar que uno de los métodos en la que influencia se expresa o exterioriza es la preferencia que está exhibiendo o exponiendo el vínculo existente entre lo laboral y la formación superior

6. MARCO ANTECEDENTES

6.2 INVESTIGACIONES PARECIDAS A ESTA DE OTROS MUNICIPIOS

Acerca de Ruiz¹⁴ explica la reducción de los ingresos en el comercio local en el casco urbano en parte de debe a que no se conocen los elementos relevantes que puedan ayudar a formar al capital humano de manera integral

¹²Arroyo Tovar, R. (2017). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Ecoe Ediciones. <https://www-ebooks7-24-com.ucundinamarca.basesdedatosezproxy.com/?il=5067>

¹³ Gutiérrez Tobar, E. (2010). *Competencias gerenciales: habilidades, conocimientos, aptitudes*. Ecoe Ediciones. <https://www-ebooks7-24-com.ucundinamarca.basesdedatosezproxy.com/?il=32>

¹⁴ Ruiz Sotelo, J. G. Habilidades blandas como factor de éxito gerencial para las pymes del municipio de Chía. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40012/RuizSoteloJennyGeraldine2021.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

y que en la aplicación de las habilidades blandas y las demás competencias proyecten evolución del recurso humano

Examinaremos brevemente ahora que se ha dificultado en concretar la ejecución mercantil en medida que la incomprensión y descuido de factores influyentes tales la implantación de habilidades blandas y su exposición en las diferentes instrucciones que se impartan a todo el recurso humano

Consideremos ahora que no se podido favorecer el ejercicio mercante que naturalmente poseen, además no solo por el sector comercial sino por aspectos concluyentes como la situación y ubicación territorial, la distribución local, las exigencias definidas de sus pobladores y el acrecentamiento frugal de un municipio con grandes oportunidades de distribuir, competir y tecnológicas.

En cuanto a Silva¹⁵ Expone que en un 33.96% de las administraciones de las empresas del sector de servicios informativos dominan y adquieren habilidades gerenciales insuficientes o limitadas así mismo comenta que el 61% son habilidades calificadas adecuadamente y tan solo en un 5% manifiesta que lograron ser habilidades apropiadas en el entorno de las entidades dedicadas a comercializar estos servicios

Por lo que se refiere a Vanegas y Suarez ¹⁶ señalan que es significativo reflexionar y estudiar la competencia de estimular o incitar como una de las todas las habilidades gerenciales que puede ayudar y proteger otras, para impulsar es imprescindible emplear la fluidez, simplicidad para mostrar o manifestar las propiedades representativas esenciales de los funcionarios para alentar apropiadamente es indispensable estar encaminado al logro y obtenciones de los objetivos organizacionales

7. DISEÑO METODOLOGICO

7.1 TIPO DE INVESTIGACION

¹⁵ Silva Rubio, E. (2021). Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58942/Silva_RE-SD.pdf?sequence=1

¹⁶VANEGAS; D, P Habilidades gerenciales chía RECUPERADO DE:
[Bibliografía \(unisabana.edu.co\)](http://Bibliografía(unisabana.edu.co))

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca

Teléfono: (091) 8281483 Línea Gratuita: 018000180414

www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co

NIT: 890.680.062-2

LA INVESTIGACIÓN ES MIXTA DEL ALCANCE DESCRIPTIVO – EXPLORATORIO DE TIPO NO EXPERIMENTAL

7.2 DISEÑO

Para diseño investigación se establece longitudinal debido a que se acumulan datos teniendo en cuenta los factores de tiempo en puntos específicos para hacer deducciones acerca de cambios, causas y consecuencias.

7.3 POBLACIÓN

Está conformada de establecimientos sin registro ahora veamos que un modelo o ejemplar de estos que consolidan y sedimentan parte del revestimiento rentable y del trabajo son las microempresas , habría que mencionar que según reportes de informalidad para establecer es que muestra la tasa del departamento nacional de estadística indica que índice de informalidad en el trimestre fue 44,3%¹⁷ lo cual establece para la vigencia de 2022 en el municipio de fusagasugá **3361** establecimientos sin registro

7.3 MUESTRA

La muestra se conforma por 66 empresas con un dueño y varios dueños sin registro en cámara de comercio

7.4 TECNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS

¹⁷Becerra elejade, Laura lucia. Portafolio. 12 septiembre de 2022. El 85 % de los trabajadores en microempresas del país son informales Recuperado por : [Informalidad laboral en las microempresas de Colombia: 85 % de trabajadores están en esa modalidad | Empleo | Economía | Portafolio](#)

El arte de campo proporciona la observación en trato frontal con el elemento o propósito de aprendizaje o formación, y el acopio de testimonios que permitan confrontar la teoría con la práctica en la búsqueda de la verdad objetiva.

La encuesta es un procedimiento o método de consecución averiguaciones de tendencia e inclinación sociológica en ciertas circunstancias por medio de un temario anticipadamente realizado por el cual se va a enterar y comprender la evaluación, estimación de la persona en cierto tema

La observación de campo como recurso para encontrar información y apuntarla para su posterior estudio.
un importante instrumento investigativo como lo es la encuesta, recopilando de esta manera los datos necesarios para analizar un importante sector comercial del municipio de fusagasugá

Las fuentes primarias utilizadas para el trabajo de investigación fueron encuestas, las fuentes secundarias para el desarrollo del trabajo son los documentos, libros, y material bibliográfico que se encuentre Google académico

- **CAPITULO I- ESTABLECER LAS ESTRATEGIAS EEMPRESARIALES DE LAS ORGANIZACIONES CON VARIOS DUEÑOS SIN REGISTRO EN CÁMARA DE COMERCIO O DIAN**

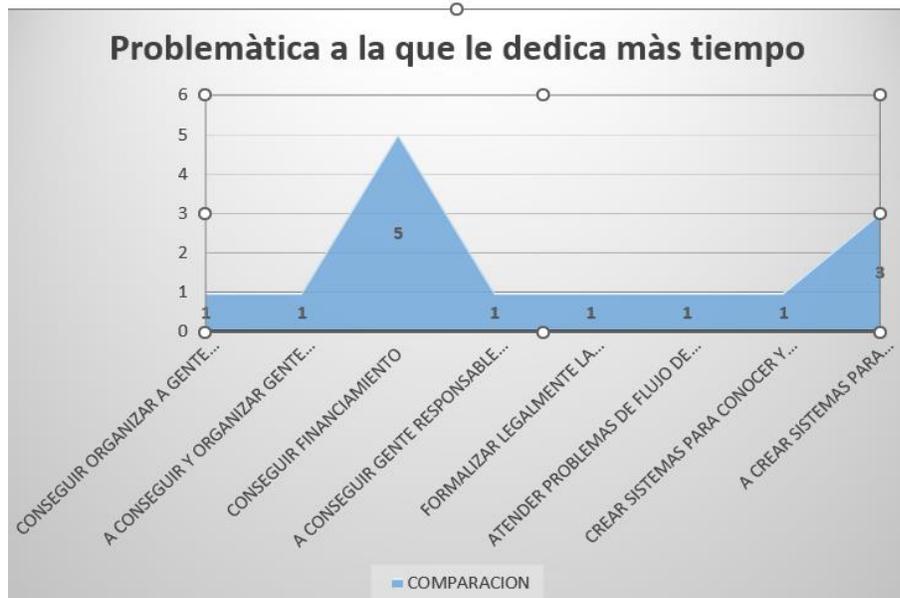
En el presente capitulo se desarrollaron la pregunta que tiene enfocadas a tipo se utilizaron las preguntas con estrategias empresariales

El 23% de las empresas con varios dueños tiene como estrategia principal hoy en día es fundamentalmente Afinar mi producto/servicio para que sea atractivo para mis clientes así mismo se identifica que el 23 % de las empresas cuanta como estrategia invertir bien las ganancias para hacer crecer la organización tal y como establece Quintero que el ejercer crecimiento dentro y mejorar su condiciones de servicio es viable para instaurar progresión profesional, mercantil y llegar a obtener impacto económico favorable al pasar tiempo lo cual que genera confianza en la entidad



Gráfica 1 Estrategia principal de establecimiento con varios dueños sin registro en cámara de comercio o Dian - elaborado por el Autor

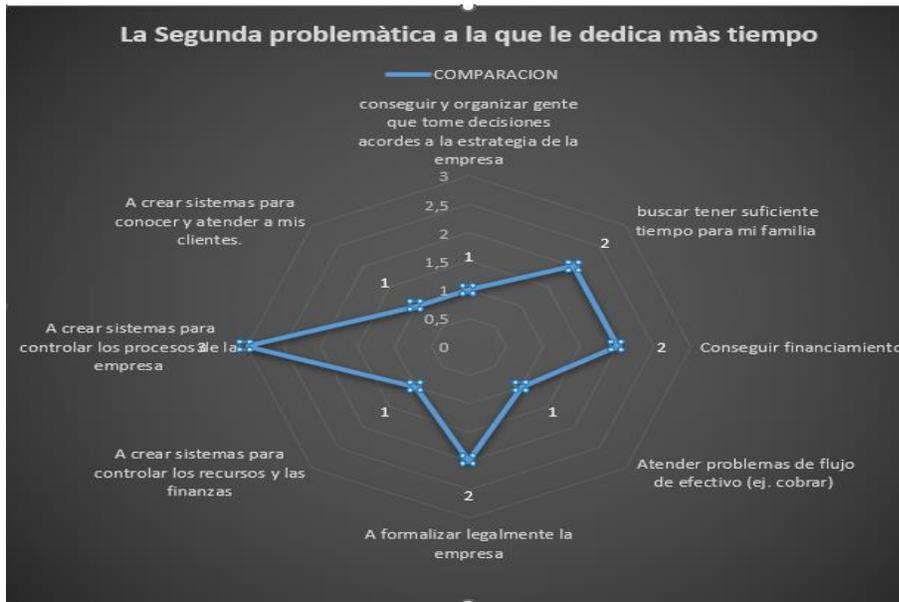
La problemática de conseguir financiamiento a las actividades económicas afectando al 38% de las empresas que hacen presencia en el municipio, habría que mencionar además que la preocupación que le dedica más tiempo hoy en día la menos importante es formalizar legalmente la empresa aquejando al 8 % de las empresas allí como fija Santiago pequeñas empresas no son reconocidas o matriculadas y por esta falta de recursos que deberías aportar al sistemas tributario se pierde capacidad crediticia y por ende lo incomodo y desfavorable al momento de hacer las solicitudes de préstamos bancarios



Gráfica 2 Problemática a la que le dedica más tiempo- elaborado por el Autor

El 23% de los establecimientos con varios dueños indican que tiene como dificultades las cuales dedican más tiempo hoy en día como segunda más importante es llegar a crear sistemas para controlar los procesos de la empresa

Por otra parte, el 15% de las entidades tiene ciertas complicaciones debido a que dedican tiempo a conseguir financiamiento



Gráfica 3 Segunda problemática a la que le dedica más tiempo- elaborado por el Autor

CAPITULO II- IDENTIFICAR LAS ESTRATEGIAS EMPRESARIALES DE LAS ORGANIZACIONES CON UN DUEÑO SIN REGISTRO EN CÁMARA DE COMERCIO O DIAN

El siguiente punto trata del 44% de los establecimientos del municipio el cual tiene un solo dueño indica que la estrategia principal es conseguir suficientes clientes para consolidar la empresa, así como lo indica Ruiz como la situación y ubicación para compenetrar el producto en el territorio, la distribución local, las exigencias definidas de sus pobladores y el acrecentamiento frugal de un municipio con grandes oportunidades de competir



Gráfica 4– Estrategia principal para las empresas con un solo dueño sin registro en cámara de comercio o Dian - elaborado por el Autor

Todavía cabe señalar que la problemática de conseguir financiamiento la manifiestan el 24% de las empresas con un solo dueño sin registro y el 16% indican que la problemática que le dedican más tiempo es a conseguir más clientes.



Gráfica 5 Problemática a la que le dedicas más tiempo - elaborado por el Autor

Se debe agregar que la segunda gran problemática que se identifica es conseguir y organizar a gente talentosa que impulse al negocio y buscar tener suficiente tiempo para hacer cosas ajenas a la empresa representando el 32% de las organizaciones presentes en el municipio veamos qué tal como Layton expone contar gerentes que fomenten y practique las habilidades gerenciales que posibilitan a el personal de la organización organizarse, moldearse en grandes lideres que procedan a guiar a los subalternos con eficiencia a obtener los diversos propósitos e ideales



Gráfica 6 - Segunda problemática a la que le dedica más tiempo- elaborado por el Autor

CAPITULO III- CLASIFICAR EL TIPO DE EMPLEADOS Y LAS CONDICIONES EN LAS QUE TRABAJA EN LA EMPRESA

En cuanto a la proporción de ingresos personales por parte del negocio el 52% de los establecimientos indican que estos ingresos aumentaron poco en el último año de 2022 así como Ruiz manifiesta que la proporción de los ingresos en el comercio local en parte se debe a que no se conocen los elementos relevantes que puedan ayudar a formar al capital humano de manera integral y que en la aplicación de las habilidades blandas y las demás competencias proyecten evolución del recurso humano

Por lo que se refiere a el número de empleados durante el último año el 60% de las entidades expresa que no se reducido el número de trabajadores siguiendo en funcionamiento igual de los años anteriores

En lo que toca a las condiciones de las que se trabaja en la empresa el 48% manifiesta que las horas semanales de labores en la empresa tienden a

aumentar así mismo el 44% indica que no se vieron modificadas las horas que esté funcionando la empresa durante el último año

En relación con el tipo de empleado por sexo se identifica que el 68 % de las empresas con un solo dueño sin registro cuenta con personal masculino

Se debe agregar que se identifica que a el 20% del personal masculino se evalúa el desempeño de las actividades que desarrolla dentro de la organización.

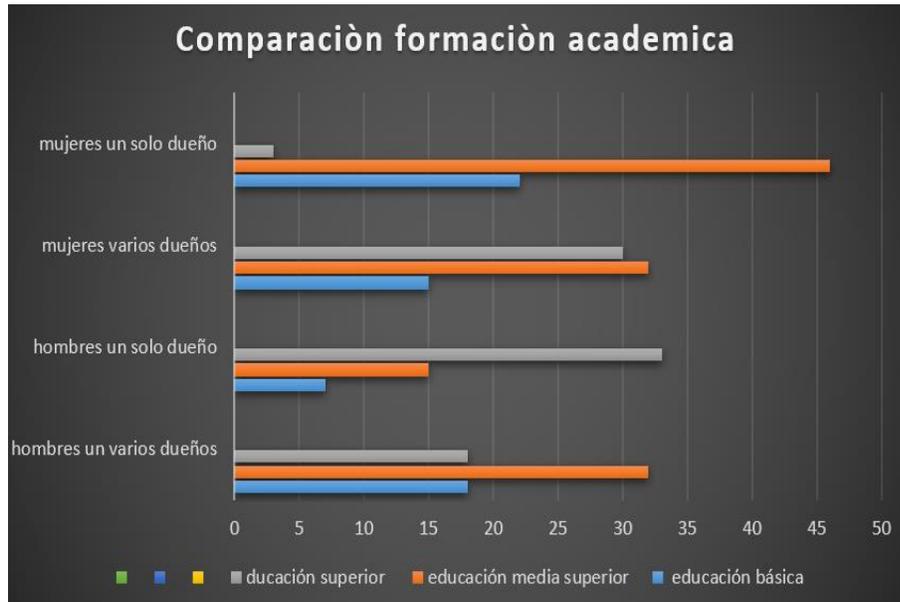
Por otro lado, el 36% de las empresas con un solo dueño sin registro manifiesta que la empresa paga sueldos muy superiores a los de otras empresas de la zona.

En las Empresa con un dueño sin registro en Cámara de Comercio o DIAN el 4 % de las mujeres cuenta con educación superior (licenciatura, ingeniería, especialidad, posgrado)

44% de las mujeres de las Empresas con un dueño sin registro en Cámara de Comercio o DIAN tienen educación media superior (bachillerato general, bachillerato bivalente, profesional técnico)

En las Empresas con un dueño sin registro en Cámara de Comercio o DIAN el 12 % de las mujeres cuenta con formación académica

Es necesario recalcar que el 38 % En las Empresa con varios dueños sin registro en Cámara de Comercio o DIAN indica que ocupan a los hombres que cuentan con educación superior tal como establece Gutiérrez poseen un impacto originalmente laboral, debido a que potencia el crédito del tratamiento de la competencia en la enseñanza en la formación superior la que influencia se expresa o exterioriza en la preferencia que vincula entre lo laboral y la formación superior



Gráfica 7 Comparación de la formación académica- elaborado por el Autor

77% de los hombres de las Empresas con varios dueños sin registro en Cámara de Comercio o DIAN indican que tienen este tipo de personal con educación media superior (bachillerato general, bachillerato bivalente, profesional técnico) empleado a labores del establecimiento

En las Empresas con varios dueños sin registro en Cámara de Comercio o DIAN el 54 % de las empresas establecen contratos laborales con hombres que no cuentan con formación académica



Gráfica 8 Comparación del tiempo de contrato- elaborado por el Autor

Con un dueño el 56% las empresas con un dueño sin registro manifiestan que el personal masculino no alcanza 3 años de laboral continuo por parte del trabajador en las labores contratadas por la entidad

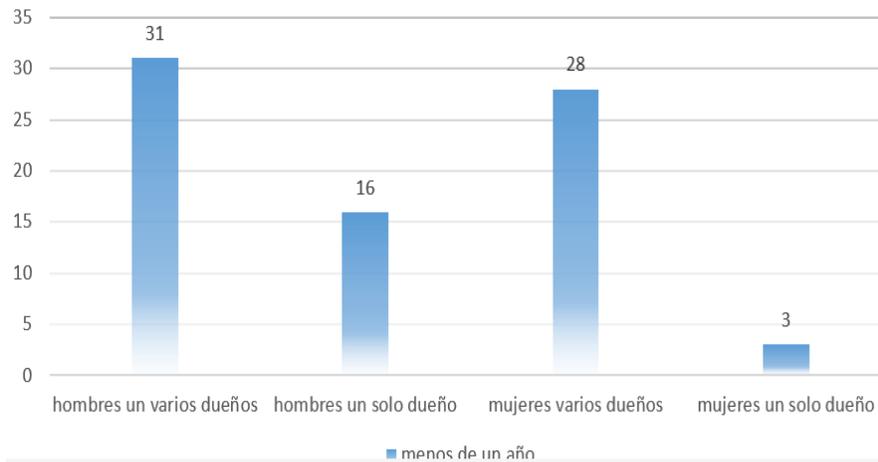
Con un dueño el 60% de las empresas con un dueño sin registro manifiestan que el personal femenino no alcanza 3 años de laborar continuamente en las empresas en las labores contratadas por la entidad

Con un dueño el 31% las empresas con varios dueños sin registro manifiestan que el personal masculino no alcanza 3 años de laboral continuo por parte del trabajador en las labores contratadas por la entidad

Con un dueño el 31 % de las empresas con varios dueños sin registro manifiestan que el personal femenino no alcanza 3 años de laborar continuamente en las empresas en las labores contratadas por la entidad.

El 96 % de las empresas con un dueño sin registro manifiesta que no se han registrado el personal femenino en el Sistema de Seguridad Social

Comparación personal registrado s. seguridad social



Gráfica 9 Comparación personal registrado en sistema de seguridad social elaborado por el Autor

El 53% de empresas con varios dueños sin registro se evidencia la ausencia del registrado en el Sistema de Seguridad Social

El 76% de empresas con Empresa con un dueño sin registro en Cámara de Comercio o DIAN se evidencia que no estuvieron registrando el personal masculino en el Sistema de Seguridad Social

8. IMPACTO

8.1 IMPACTO ECONOMICO

Con el incremento estimado anual de nuevos establecimientos el recaudo del impuesto ICA en la oficina de hacienda se importante y conlleva a fomentar el desarrollo de la comunidad y continuar ayudando a la sociedad con nuevos puestos de trabajo así mismo beneficia la recuperación económica a los hogares.

8.2 IMPACTO SOCIAL

Conlleva a fomentar el desarrollo de la comunidad y continuar ayudando a la sociedad con nuevos puestos de trabajo así mismo beneficia la recuperación económica a los hogares.

8.2 IMPACTO CULTURAL

Apertura de nuevos establecimientos impulsa a la asistencia de espacios educativos y comunitarios para la población del municipio así mismo apoya la participación en actividades en escenarios donde haya experiencias y compartan las comunidades

8.3 IMPACTO AMBIENTAL

En el sector industrial se evidencia un incremento notable tanto en el recaudo como el inicio de operaciones de empresas en relación con sus actividades pueden afligir en lo ambiental respecto a las actividades tales como; la transformación de madera, fabricación de productos metalúrgicos básicos, fabricación de muebles, colchones y otras como la elaboración de productos de tabaco.

9. CONCLUSIONES

Las estrategias empresariales de las organizaciones con varios dueños sin registro en cámara de comercio o Dian se evidencian en gran parte la estrategia principal está dirigida a Invertir bien las ganancias para hacer crecer la empresa y finar mi producto/servicio para que sea atractivo para mis clientes

Las estrategias empresariales de las organizaciones con varios dueños sin registro en cámara de comercio o Dian tienen como estrategia principal conseguir suficientes clientes para consolidar la empresa y afinar el producto/servicio para que sea atractivo para el mercado o clientes

Las condiciones en las que trabaja la empresa con un dueño sin registro en cámara de comercio o Dian manifiestan que gran parte el personal masculino alcanza a laborar 3 años continuamente en las labores contratadas por la entidad por otra parte los establecimientos con varios dueños sin registro en cámara de comercio o Dian indican que la mayor parte de los trabajadores que laboran entre 1 a 3 años permanecen en la empresa y alcanza a tener 3 años o más de laborar de antigüedad

BIBLIOGRAFIA

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
Teléfono: (091) 8281483 Línea Gratuita: 018000180414
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad
Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*

- 1- Las pymes en Colombia y las barreras para su desarrollo y perdurabilidad - [QuinteroReatigaJuanSebastian2018.pdf \(unimilitar.edu.co\)](#)
- 2- Bautista, G. B. (2015). Clasificación de las empresas en México. *Vida Científica Boletín Científico de la Escuela Preparatoria No. 4*, 3(5).
- 3- Nieto, V. M., Timoté, J. A., Sánchez, A. F., & Villarreal, S. (2015). La clasificación por tamaño empresarial en Colombia: Historia y limitaciones para una propuesta. *Archivos de economía*, 434, 1-48.
- 4- Santiago, G. T. (2003). El problema de clasificación de las microempresas. *Actualidad contable FACES*, 6(7), 78-91.
- 5- Villanueva, L. K. B., Vera, K. C. T., & Intriago, D. A. V. (2020). Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Recuperado de: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/download/2152/2207>
- 6- Ruiz Layton, Y. C. (2021). Competencias blandas aplicadas al mundo laboral una experiencia en clase de habilidades gerenciales, a partir del uso de simuladores. Recuperado de: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19875/PROYECTO%20-%20Habilidades%20gerenciales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
¹Gómez Wagner, L. T. Habilidades blandas, el desafío para el rendimiento laboral de los empleados públicos. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39156/G%C3%B3mezWagnerLeidyTatiana2021.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 7- ¹ Martín Abella, K. D. La importancia de las habilidades blandas en un emprendimiento. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40388/Martín%20Abella%20Karen%20Daniela%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 8- ¹ Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23. Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/pee/a/YyZgKBY9JLVXnCDKMNc7nqc/?lang=es>
- 9- ¹Arroyo Tovar, R. (2017). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Ecoe Ediciones. <https://www-ebooks7-24-com.ucundinamarca.basesdedatosezproxy.com/?il=5067>

10-1 Gutiérrez Tobar, E. (2010). *Competencias gerenciales: habilidades, conocimientos, aptitudes*. Ecoe Ediciones. <https://www-ebooks7-24-com.ucundinamarca.basesdedatosezproxy.com/?il=32>

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
Teléfono: (091) 8281483 Línea Gratuita: 018000180414
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad
Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*