	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
		PAGINA: 1 de 7

26.

FECHA	miércoles, 7 de junio de 2017
--------------	-------------------------------

Señores
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
 BIBLIOTECA
 Ciudad

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
GARZON MUÑOZ	ZULMA	1.069.723.152

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
 Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000
 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*

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
		PAGINA: 2 de 7

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

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS
PERDÓMO LÓPEZ	JANER ALEDSANDER

TÍTULO DEL DOCUMENTO
FORMALIZACIÓN LABORAL COMO ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO EN LA CIUDAD DE FUSAGASUGÁ ZONA CENTRO SECTOR COMERCIAL (ENTRE CARRERA 5 Y 8 Y CALLES 7 Y 10).

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

TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Aplica para Tesis/Trabajo de Grado/Pasantía
CONTADOR PUBLICO

AÑO DE EDICION DEL DOCUMENTO	NÚMERO DE PÁGINAS
07/06/2017	88

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS (Usar 6 descriptores o palabras claves)	
ESPAÑOL	INGLÉS
1. Informalidad	Informality
2. Laboral	Labor
3. Fortalecer	Strengthen
4. Capacitaciones	Training
5. Desempleo	Unemployment
6. Beneficios	Benefits

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000
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*



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 3 de 7

RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS

(Máximo 250 palabras – 1530 caracteres, aplica para resumen en español):

El desarrollo de este trabajo tiene como eje principal las diferentes problemáticas que se identifican en la formalidad laboral en el sector comercio de la ciudad de Fusagasugá entre carrera 5 y 8 y calles 7 y 10, generando gran expectativa de los resultados obtenidos. El desconocimiento de las distintas normas y leyes que amparan a los empleados y a sus familias, además de las garantías mínimas de salud, pensión, caja de compensación y riesgos profesionales, asimismo de exralimitar el horario estableció por el ministerio de trabajo de las 48 horas reglamentarias, todos estos puntos se revelan a la elaboración de encuestas a los Diferentes establecimientos comerciales del municipio.

Es relevante tener un enfoque organizacional para poder construir capacitaciones tanto a los empresarios sobre las graves consecuencias que le traería para su empresa el no tener a sus empleados con un salario digno y unos derechos de prestaciones sociales y provisiones para su bienestar y el de sus familias.

The development of this work has as its main axis the different problems Which are identified in the formality of labor in the commerce sector of the city of Fusagasugá between runs 5 and 8 and lanes 7 and 10, generating great expectation of The results obtained. Ignorance of the different norms and laws that Employees and their families, in addition to Health, pension, compensation and occupational risks, as well as Exceed the schedule established by the ministry of labor of the 48 hours All these points are revealed to the development of Different commercial establishments of the municipality.

It is important to have an organizational approach to be able to build training businessmen about the serious consequences it would bring to not have their employees with a living wage and Social benefits and provisions for their well-being and that of their families



AUTORIZACION DE PUBLICACIÓN

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.

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:

Marque con una "X":

AUTORIZO (AUTORIZAMOS)	SI	NO
1. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.	x	
2. La comunicación pública por cualquier procedimiento o medio físico o electrónico, así como su puesta a disposición en Internet.	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



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 5 de 7

(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 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 _x_.**

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

LICENCIA DE PUBLICACIÓN

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:

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
		PAGINA: 6 de 7

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.

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. PerezJuan2017.pdf)	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
1. MONOGRAFIA CONTADURIA PUBLICA.pdf	texto
2.	.
3.	
4.	

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

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafa)
GARZON MUÑOZ ZULMA	

12.1.50

**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ECONÓMICAS Y CONTABLES**



**FORMALIZACIÓN LABORAL COMO ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO
SOCIO ECONÓMICO EN FUSAGASUGÁ ZONA CENTRO SECTOR
COMERCIAL**

**AUTOR:
ZULMA GARZÓN MUÑOZ**

**FUSAGASUGÁ
CUNDINAMARCA
30 DE MAYO DEL 2017**

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ECONÓMICAS Y CONTABLES

FORMALIZACIÓN LABORAL COMO ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO
SOCIO ECONÓMICO EN FUSAGASUGÁ ZONA CENTRO SECTOR
COMERCIAL

AUTOR:

ZULMA GARZÓN MUÑOZ

ASESOR DE PROYECTO

JANER ALEDSANDER PERDÓMO LÓPEZ

FUSAGASUGÁ

CUNDINAMARCA

30 DE MAYO DEL 2017

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Fusagasugá, mayo 30 del 2017

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado principalmente a mi motor máspreciado, a mi hija SAMANTHA CALDERÓN GARZÓN, por su paciencia en largas noches de investigación, en los fines de semana que no pude compartir con ella, por los sacrificios que hicimos para lograr esta gran meta, a mis padres y hermanos que nunca dejaron de creer en mis capacidades y en este gran sueño, a seres importantes que creyeron en mí, y me ayudaron a que esta aspiración saliera adelante, y finalmente a Dios porque me permitió cada día una nueva oportunidad de lograr este propósito.

AGRADECIMIENTOS

Inicialmente quiero agradecer al docente JANER ALEDSANDER PERDOMO LOPEZ por su desempeño como guía en este camino, por permitirme demostrar mis mayores capacidades, y por brindarme su apoyo constante, de igual manera agradezco a la universidad de Cundinamarca por formarme cada día en una mejor persona, por moldearme como profesional integra para la sociedad, y en última a todas aquellas personas que intervinieron y estuvieron pendientes del desarrollo del trabajo hasta el último día.

TABLA DE CONTENIDO

Lista de tablas.....	9
Lista de figuras.....	11
Tabla de abreviaturas	12
Glosario	13
Introducción	16
Título.....	18
Objetivos.....	21
Objetivo general	21
Objetivos específicos	21
Justificación	22
Marco referencial	23
Marco de antecedentes	23
Marco teórico.....	24
Mercado laboral y políticas de empleo	24
Marco conceptual.....	33
Caracterización	34
Comunicación global	35
Contexto social.....	35
Crecimiento económico	36
Desarrollo económico.....	36
Indicador.....	37
Responsabilidad social.....	37
Riqueza	37
Marco legal	38
Decreto 567 de 19 marzo del 2014	38
Ley del primer empleo	44
Marco geográfico.....	46
Diseño metodológico	47
Tipo de investigación	47
Caracterización de la población objeto de estudio	47

Población.....	48
Muestra.....	48
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
Entrevista.....	49
Observación	49
Encuesta.....	49
Validación	49
Edición.....	50
Introducción de datos	50
Recolección de información.....	51
Subcomercios en centros comerciales	52
Porcentaje de participación por tipo de comercio	53
Esquema temático	54
Caracterización del comercio	54
Población escogida.....	56
Participación de centros comerciales con sub-comercios en la muestra.....	56
Ventajas y desventajas de la formalización laboral.....	57
Beneficios	57
Como acceder a los beneficios de formalización.....	58
Recursos humanos, materiales, institucionales y financieros	59
Recursos humanos.....	59
Recursos materiales	59
Recursos institucionales	59
Recursos financieros	59
Impacto social, económico, cultural, ambiental del proyecto	60
Conclusiones	63
Recomendaciones	64
Anexos.....	65
Conglomerado de comercios.....	65
Sub comercios en centros comerciales	70
Total de sub comercios.....	72
Consolidado de comercios y porcentaje de participacion en la zona	72

Consolidado de comercios y porcentaje de participación en centros comerciales	74
Encuesta	74
Evidencias fotográficas	82
Referencias	84

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1. Tabla 1. Listado de comercio de la muestra seleccionada.
- Tabla 2. Comercios pertenecientes a centros comerciales.
- Tabla 3. Índice de comercio en centros comerciales propios de la muestra.
- Tabla 4. Diferenciación de comercios.
- Tabla 5. Recursos materiales
- Tabla 6. Recursos financieros
- Tabla 7. Listado de comercios.
- Tabla 8. Listado de comercio en centros comerciales.
- Tabla 9. Consolidación de comercios y porcentaje de participación.
- Tabla 10. Consolidación de comercios y porcentaje de participación para centros comerciales.
- Tabla 11. Tiempo de servicio.
- Tabla 12. Sucursales
- Tabla 13. Cantidad de personal
- Tabla 14. Jornada laboral
- Tabla 15. Pagos de nómina
- Tabla 16 Asignación económica
- Tabla 17. Beneficios de Seguridad social y prestaciones
- Tabla 18. Beneficios de Seguridad social y prestaciones
- Tabla 19. Razones de la NO afiliación

- Tabla 20. Beneficios de la formalización laboral.
- Tabla 21. Propuesta de capacitación.

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1. Mapa De Fusagasugá
- Figura 2. Delimitación de la muestra.
- Figura 3. Participación de comercio la ciudad de Fusagasugá.
- Figuras 4. Comercio de la zona.
- Figura 5. Delimitación por manzanas de la muestra
- Figura 6. Diferenciación de comercios.
- Figura 7. Tiempo de servicio
- Figura 8. Manejo de sucursales
- Figura 9. Jornada laboral
- Figura.10. Frecuencia de pagos de nómina
- Figura 11. Asignación económica
- Figura 12. Pago de seguridad social y prestaciones de ley.
- Figura 13 Razones de la NO afiliación.
- Figura 14. Beneficios de la formalización laboral
- Figura 15. Propuesta de capacitación

TABLA DE ABREVIATURAS

OIT: Organización internacional del trabajo.

TLC: Tratado de libre comercio.

PET: Población en edad de laborar.

PEA: Población económicamente activa.

TASA DE NAIRO: Tasa de desempleo no aceleradora de inflación.

PAT: Programa nacional de asistencia técnica territorial.

DANE: Departamento administrativo nacional de estadística.

PYMES: Pequeñas y medianas empresas.

TIC: Tecnologías de información y comunicación.

CONPES: Consejo nacional de política económica y social

GLOSARIO

1. Pequeñas empresas: Se entiende por pequeñas empresas aquellas cuyo personal no sea superior a 50 trabajadores y cuyos activos totales no superen los 5.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes. (Organización internacional del trabajo , 2015)

2. Inicio de la actividad económica principal: Se entiende por inicio de la actividad económica principal la fecha de inscripción en el registro mercantil de la correspondiente Cámara de Comercio, con independencia de que la correspondiente empresa previamente haya operado como empresa informal. (Actividades económicas de Colombia, 2017)

3. Tipos de informalidad de empleo:

a) Informalidad por subsistencia: Es aquella que se caracteriza por el ejercicio de una actividad por fuera de los parámetros legalmente constituidos, por un individuo, familia o núcleo social para poder garantizar su mínimo vital.

b) Informalidad con capacidad de acumulación: Es una manifestación de trabajo informal que no necesariamente representa baja productividad, teniendo en cuenta la focalización de programas de desarrollo empresarial, se busca en mejoramiento de las situaciones labores, para ello se llevará registro y coherencia del proceso durante los siguientes 6 meses, en los cuales el Gobierno Nacional bajo la coordinación del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, deberá:

° Diseñar y promover programas de microcrédito y crédito orientados a empresas del sector rural y urbano, creadas por jóvenes menores de 28 años Técnicos por competencias laborales, técnicos profesionales, tecnólogos o profesionales, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, y del empleo, para lo cual utilizará herramientas como: incentivos a la tasa, incentivos al capital, periodos de gracia, incremento de las garantías financieras que posee el Estado y simplificación de trámites. Para el desarrollo de lo anterior la Superintendencia Financiera de Colombia o la entidad que corresponda facilitará y simplificará los trámites a los que se encuentren sujetos los establecimientos de crédito y demás operadores financieros.

° Diseñar y promover, en el nivel central y en las entidades territoriales, el desarrollo de programas de apoyo técnico y financiero para asistencia técnica, capital de trabajo y activos fijos, que conduzca la formalización y generación empresarial, y del empleo en el sector rural. En todo caso, los montos de los apoyos y las condiciones de reembolso estarán sometidos al logro de los objetivos previstos por el proyecto productivo o empresarial que se desarrolle. El Gobierno Nacional, en cada uno de los sectores, definirá mediante reglamento los criterios para su aplicación e implementación.

° Diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo.

° Fortalecer las relaciones entre Universidad - Empresa - Estado, fomentando en todo el país iniciativas tendientes a que estos tres sectores trabajen mancomunadamente en el desarrollo innovador en sus regiones.

° Mejorar la ocupabilidad de los/as jóvenes, diseñando, gestionando y evaluando una oferta que contemple todas las necesidades formativas de una persona en situación de exclusión y que cubra todas las etapas que necesite para su inserción social y laboral. Para lo cual el gobierno nacional establecerá programas especiales de formalización y generación de empleo en los departamentos seleccionados, en consideración de su situación geográfica y carencias de infraestructura vial que impiden su conexión con el resto del país.

Adicionalmente establecerá mecanismos que conduzcan a la formalización y generación empresarial, y del empleo, en el sector agropecuario y para el cumplimiento de estas oportunidades en la mayor parte de la población se expedirá el reglamento para que el Fondo Nacional de Garantías otorgue condiciones especiales de garantía a empresas creadas por jóvenes menores de veintiocho (28) años tecnólogos, técnicos o profesionales, que conduzcan a la formalización y generación empresarial y del empleo, por el ochenta por ciento (80%) del valor del crédito requerido.

Finalmente, para el seguimiento y control del anterior programa se establece que el CONPES se reúna al menos una vez al año, de igual manera el comité mixto de formalización empresarial y laboral del sistema nacional de competitividad para coordinar los programas públicos y privados de desarrollo empresarial, con el fin de brindar apoyo y estímulo a la creación y formalización de las empresas y los trabajadores, dando cumplimiento al Plan Nacional de Desarrollo. (Santa María & Rozo, 2008 & El tiempo, 2015)

RESUMEN

El desarrollo de este trabajo tiene como eje principal las diferentes problemáticas que se identifican en la formalidad laboral en el sector comercio de la ciudad de Fusagasugá entre carrera 5 y 8 y calles 7 y 10, generando gran expectativa de los resultados obtenidos. El desconocimiento de las distintas normas y leyes que amparan a los empleados y a sus familias, además de las garantías mínimas de salud, pensión, caja de compensación y riesgos profesionales, asimismo de extralimitar el horario establecido por el ministerio de trabajo de las 48 horas reglamentarias, todos estos puntos se revelan a la elaboración de encuestas a los diferentes establecimientos comerciales del municipio.

Es relevante tener un enfoque organizacional para poder construir capacitaciones tanto a los empresarios sobre las graves consecuencias que le traería para su empresa el no tener a sus empleados con un salario digno y unos derechos de prestaciones sociales y provisiones para su bienestar y el de sus familias.

INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta el plan local de empleo “Desarrollo empresarial para Fusagasugá” establecido en el año 2012 se evidencia una fuerte realidad en la que se ve marcada la informalidad laboral en toda Colombia y específicamente en el municipio de Fusagasugá, a causa de esto decidí abordar esta problemática para buscar estrategias que ayuden al mejoramiento de esta situación, potencializando la calidad de vida de los trabajadores, recibiendo una remuneración digna a sus labores, de esta manera surge el concepto de formalización laboral.

Según el Ministerio de trabajo, 2017 el término de formalización laboral corresponde al desarrollo y ejecución de las relaciones de prestaciones de servicio subordinadas, basadas en ordenamiento jurídico laboral vigente en el país, es de vital importancia el bienestar y dignificación que los trabajadores y sus familias recibirían con una remuneración mínima, respeto por los derechos mínimos, protección social, afiliaciones al sistema de seguridad social, y demás derechos propios del trabajador.

Para cumplir con el objetivo primordial de esta investigación es relevante tener en claro la normatividad colombiana para con el proceso de formalidad laboral, así mismo retomaremos los conceptos y estadísticas claves para el diagnóstico y tratamiento de la información recolectada, en seguida estableceré como estrategia de cumplimiento la capacitación a los empresarios y la aclaración de dudas que les impidan estar legalmente constituidos y brindar a sus empleados un trabajo digno y

una estabilidad para ellos y sus familia; Por último describiré conclusiones y recomendaciones para el óptimo desarrollo socio económico de la población Fusagasugueña, específicamente zona centro.

TÍTULO

FORMALIZACIÓN LABORAL COMO ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO SOCIO-ECONÓMICO EN LA CIUDAD DE FUSAGASUGÁ ZONA CENTRO SECTOR COMERCIAL (ENTRE CARRERA 5 Y 8 Y CALLES 7 Y 10).

ÁREA: Económica y laboral de las empresas.

LÍNEA: Crecimiento y desarrollo socioeconómico de Fusagasugá.

PROGRAMA: Contaduría pública.

TEMA DE INVESTIGACIÓN: Formalización laboral.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Ante la falta de oportunidades labores formales la población ha determinado como modo de escape y generación de ingresos las vacantes laborales informales, muchos de ellos sin apreciar ni tener consciencia de los riesgos a los cuales se ven expuestos diariamente en sus actividades, de igual manera a los beneficios que se están negando al encontrarse al margen de la informalidad.

Los empleos informales se caracterizan por tener baja calidad y bajos ingresos, esto genera una inestabilidad económica creada en las personas ante la ausencia de un salario justo y fijo para atender sus necesidades básicas, esto sin duda afecta las condiciones de vida de la población y desencadena un ciclo de pobreza y exclusión social, por lo anterior, es necesario identificar aquellos factores que inciden en que una persona pertenezca al sector informal, de manera que sean contrarrestados y se propicien las posibilidades de ingresar al sector formal, al partir de estrategias que incrementen la capacidad de este último sector por emplear un mayor número de personas. (Quejada Pérez, Contrerasa , & Cano hernandez , 2014)

En consecuencia, toda esta información genera las siguientes inquietudes ¿Por qué en Fusagasugá hay tan baja tasa de opciones laborales formales, que brinden todas las garantías que exige el ministerio de trabajo? ¿Que hace que los empresarios rechacen y nieguen a sus empleados una estabilidad laboral? ¿Los empleadores en Fusagasugá conocen los beneficios de la formalización laboral? Lo

anterior como sucesos que afectan y truncan el crecimiento y desarrollo de la población Fusagasugueña y colombiana.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer la estrategia de formalización laboral para el desarrollo socio económico en la ciudad de Fusagasugá, zona centro sector comercial.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Conocer las características del mercado laboral en el sector comercial de Fusagasugá.
- Obtener un diagnóstico del sector comercial, que conlleve a determinar las causas del informalismo.
- Identificar las Normas que regulan la formalidad laboral.
- Identificar los beneficios tributarios y sociales que obtienen las empresas al formalizarse y sus empleados.

JUSTIFICACIÓN

Esta monografía tiene importancia desde el punto de vista técnico debido a los factores que interfieren en la formalidad laboral actual, y destaca que el desempleo es la principal causa de la informalidad laboral, además de factores socio demográfico tales como el nivel educativo y el género, además de factores económicos como la globalización, el desarrollo industrial, ciclos económicos y regulación de mercados.

Los ingresos que reciben las familias por concepto de salarios son la principal fuente de financiamiento de muchos hogares colombianos; en un país donde la inflación supera el índice de aumento del salario anual; tema que se vuelve rígido al momento de hacer cuentas de los que se gana frente a lo que se gasta mensualmente.

En este sentido se pretende crear impacto socio económico en la estrategia de desarrollo, capacitación, formalidad, en los sectores comerciales, entre la carrera 5 y 8 y calles 7 y 10, articulando un plan de acción que permita brindar oportunidades laborales y aumentar el desarrollo socioeconómico en el municipio, generando nuevas ofertas laborales dignas para el aprovechamiento de la población y de igual manera creando alertas y consciencia en los empresarios de la región, potencializando el desarrollo municipal y ciudadano con los beneficios mínimos legales.

MARCO REFERENCIAL

MARCO DE ANTECEDENTES

Teniendo en cuenta las políticas laborales y de generación de empleo digno y el fomento a la preservación de los derechos laborales mínimos de los trabajadores, inicialmente el Gobierno Nacional mediante el Resolución 2272 del 2012 establece los mecanismos para el desarrollo de los acuerdos de formalización laboral reglamentario de la Ley 1429 del 2010, así mismo creó los denominados acuerdos de formalización laboral, con el propósito de brindar estímulos a las empresas y plasmar los derechos laborales. A continuación, y de cara a las recomendaciones de la OIT por el grave incumplimiento al Convenio 81 sobre la inspección del trabajo, los compromisos adquiridos en el marco del tratado de libre comercio (TLC) suscrito con EE.UU y la ausencia de resultados frente a la intermediación ilegal, se expidió la Ley 1610 del 2013 “Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral”, normativa que en su capítulo segundo, elevó a categoría de ley los acuerdos de formalización laboral. A su vez, la referida ley fue reglamentada por la Resolución 321 de la misma anualidad, en punto a las condiciones y requisitos para la suscripción de los citados acuerdos, disposición gubernamental que en su mayor parte es una reproducción del Decreto 2272 del 2012. (Farné, 2015).

MARCO TEÓRICO

Mercado Laboral Y Políticas De Empleo

Oferta y demanda de trabajo

El mercado laboral es un tema complejo, ya que contempla implicaciones basadas en el equilibrio de la economía, técnicamente debe garantizar una adecuada distribución de los ingresos y un crecimiento económico efectivo y continuo, y a su vez, reúne argumentos políticos. Debido a esto, es necesario revisar la teoría económica con el propósito de comprender el mercado laboral desde su origen, es decir desde la oferta y la demanda de trabajo.

El mejor escenario en el que se puede encontrar el mercado, es aquel en el que todas las personas que buscan trabajo lo encuentran a un salario determinado, es decir donde las curvas de oferta y demanda se cruzan, lo que sucede por el equilibrio automático de las fuerzas de mercado. (Aguirre, 1998)

El trabajo juega un papel vital en la economía, pues por un lado es el factor de producción más relevante y de más fácil acceso y, por otro, es el generador de ingreso que retorna a la economía en forma de consumo, lo que hace de esto un círculo virtuoso. (Parkin, 2004) No obstante, la situación no es tan sencilla como la teoría lo refiere, pues establecer el nivel salarial no sólo depende de la oferta de trabajo, sino también de la demanda de trabajo, pues como dice Mankiw en el año 2006, sólo contratan más trabajadores en la medida en que su margen de

producción sea mayor que los costos de tener un trabajador adicional, en otras palabras, que genere los beneficios suficientes para justificar la contratación de éste. Cuando se mira el trabajo real del mercado laboral, se halla que las mismas disposiciones de política económica distancian la economía del ideal que llevan a variaciones del mercado laboral.

A partir el punto de vista neoclásico, las intervenciones del mercado por parte del gobierno y otros agentes, son las primeras causantes de los graves índices de desempleo y pobreza que tienen efectos multiplicadores en materia social. En contraste con los enfoques keynesiano y post-keynesiano, que aseguran que el desempleo es un resultado directo de la mala formación de expectativas empresariales. Tomando como referencia el planteamiento neoclásico, entre los determinantes de demanda que provocan desequilibrios en el mercado laboral se encuentran: la exigencia de un salario mínimo, los impuestos al salario y las contribuciones (cargas parafiscales), pero a ello también se le suman los problemas de riesgo moral (Krugman & Wells) y selección adversa que afrontan las empresas en Colombia, las fluctuaciones del mercado cambiario, las uniones sindicalistas y la incapacidad de las economías de absorber el creciente mercado laboral. Por el lado de la oferta, los desequilibrios En el mercado laboral se deben al incremento de la población en edad de trabajar (PET) y los que pasan al grupo de la población económicamente activa (PEA), efecto que ocurre con mayor frecuencia en épocas recesivas, dada la reducción de ingresos que sufren las familias y que obliga a que

los integrantes de éstas que no hacían parte del mercado laboral, se vean obligados a buscar una fuente de ingresos para la subsistencia de la misma.

Adicionalmente se tiene en cuenta el riesgo moral como la tendencia de la población a comportarse de manera no adecuada en situaciones en las cuales su conducta no puede ser controlada completamente. Este es el caso de los trabajadores que eluden sus obligaciones cuando no son vigilados por sus superiores. Ver (Krugman & Wells) y la selección adversa se define como un problema de información que, para este caso, asumen las empresas en cuanto a la contratación, pues son los trabajadores quienes poseen la información de sus capacidades, y son ellos quienes pueden autoseleccionarse a razón de sus propias decisiones. (Krugman & Wells)

Así las cosas, es necesario profundizar en los efectos del salario mínimo, el cual tiene como objetivo garantizar un mínimo nivel de vida a los trabajadores, a costa del equilibrio de mercado que garantice mayores tasas de ocupación, con menores niveles de ingreso. La imposición de éste, altera el equilibrio de mercado puesto que hace las veces de un precio mínimo, creando automáticamente desempleo, lo que lleva a la constante discusión que afrontan los economistas y los hacedores de política entre si es mejor tener determinado nivel de desempleo o mayores ingresos para los trabajadores.

Sin embargo, detrás de este precio mínimo impuesto al mercado se generan otras consecuencias, ya que el salario mínimo no sólo influye sobre otros salarios y pensiones mínimas, sino que afronta problemas de rigideces de precios que impiden una variación rápida para equilibrar los mercados. (Perloff, 2004) El principal efecto

de la rigidez salarial es el desempleo, ya que reduce la tasa de creación de empleo frente a la reducción de puestos de trabajo por parte de las Empresas. Este fenómeno se conoce como paro estructural y se entiende como la proporción de la población activa desocupada, debido a las fricciones que existen en el mercado laboral, cuando éste se encuentra en equilibrio de pleno empleo. (Belzunegui, Cabrerizo, & Padilla, 1992) Se identifican como causas de la rigidez en la determinación de los salarios: la legislación sobre el salario mínimo que impide hacer ajustes que beneficien la vinculación de trabajadores de menor calificación a menor costo; los sindicatos y la negociación colectiva, cuyos intereses de protección e incremento salarial para el empleado.

La teoría económica determina cuatro justificaciones para los salarios de eficiencia: la primera, es que, en los países más pobres, los salarios influyen en alta medida en la nutrición, mejores salarios, mejoran la dieta de los trabajadores, con ello su nivel de nutrición, lo que se traduce en trabajadores más sanos y productivos. La segunda razón, consiste en que un mayor salario, disminuye los índices de rotación laboral, ya que hay mayores incentivos de permanecer en la empresa, reduciendo así el tiempo que dedica la empresa a las nuevas contrataciones y capacitaciones. La tercera causa, es que los altos salarios mantienen la calidad media de los trabajadores, de tal manera que se disminuye la selección adversa y aumenta así la productividad. Por último, se considera que un aumento de los salarios, mejora el esfuerzo de los trabajadores, reduciendo así el riesgo moral para las empresas, y un aumento de la productividad.

Desempleo el desempleo es uno de los problemas que más genera preocupación en la sociedad actual. Las personas desempleadas o aquellas que no tienen empleo u ocupación, deben enfrentarse a situaciones difíciles por no tener ingresos con los cuales sostenerse a sí mismos y a sus familias. Cuando el número de personas desempleadas crece por encima de niveles que se podrían considerar como “normales”, una gran preocupación aparece en toda la sociedad.

El desempleo se define como la situación del grupo de personas en edad de trabajar que en la actualidad no tienen empleo aun cuando se encuentran disponibles para trabajar (no tienen limitaciones físicas o mentales para ello) y han buscado trabajo durante un periodo determinado. Existen dos clases de desempleo, el abierto y el oculto. Para el caso de Colombia, por ejemplo, el desempleo abierto corresponde a aquellas personas que tienen doce años o más, no tienen empleo actualmente, se encuentran disponibles para empezar a trabajar, y han estado en búsqueda de trabajo durante el último mes.

El desempleo oculto, para Colombia, corresponde a las personas de doce años o más que no tienen empleo actualmente, se encuentran disponibles para empezar a trabajar, y no han hecho diligencias en busca de trabajo en el último mes, pero sí en los últimos doce meses y tienen una razón válida para haber dejado de buscarlo.

Tasa Natural De Desempleo Tasa Natural de Desempleo: Llamase así a la tasa de Desempleo que determina la estructura presente de una economía. Dicho, en otros términos, la Tasa Natural. (Fuentes & Guillen , 2011)

Más allá de este punto los intentos por reducir el desempleo -ya sea mediante incrementos en el gasto público o a través de otras medidas institucionales- producirán inflación el concepto de tasa natural de desempleo es fundamental para evaluar el desempeño de la economía, con respecto a su nivel potencial ya que muestra qué tan cerca puede estar un país de su estado estacionario.

Curva de Phillips

La curva de Phillips es un principio de la teoría económica que establece una relación inversa entre la inflación y el desempleo de un país. Se trata de uno de los tantos vínculos establecidos entre las perspectivas económica y monetaria de la economía. (Fuentes & Guillen , 2011) La curva de Phillips parte del principio de que la cantidad de dinero circulante (comúnmente denominada “masa monetaria”) tiene efectos reales sobre la economía a corto plazo. De esta manera un aumento de la masa monetaria tendría un efecto beneficioso sobre la demanda agregada, ya que los ciudadanos gastarían más al ver incrementados sus salarios nominales (efecto conocido como “ilusión monetaria”) y se crearía un marco más favorable a la inversión ya que las perspectivas de unos precios al alza mejorarán las expectativas de beneficios de las empresas. La mejora de la demanda agregada se traduciría en un mayor crecimiento económico, y éste a su vez en la creación de nuevos puestos de trabajo. (Fuentes & Guillen , 2011)

Es así como queda establecida una relación inversa entre inflación y desempleo, expresada gráficamente por una curva descendente. No obstante, también existe una curva de Phillips a largo plazo, la cual no se ajusta a la relación anterior. En

este caso, se parte del supuesto de que con el paso del tiempo los agentes económicos condicionarán su comportamiento a las previsiones de inflación, y esto anularía los efectos reales sobre la economía: se trata del principio de la neutralidad del dinero a largo plazo, representado gráficamente por una línea vertical en el valor considerado como la tasa natural de desempleo, o cuando existen restricciones competitivas en la economía real se llama tasa NAIRU. Políticas de empleo De acuerdo con el Artículo 75° del Plan Nacional de Desarrollo 2014- 2018, sobre Política Nacional de Trabajo Decente: "el Gobierno Nacional, bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo, adoptará la Política Nacional de Trabajo Decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado. Las entidades territoriales formularán políticas de trabajo decente en sus principios de la teoría económica que establece una relación inversa entre la inflación y el desempleo de un país.

El plan nacional de desarrollo 2014-2018 en concordancia con los lineamientos que expida el Ministerio del Trabajo comprende el concepto de trabajo decente promovido desde la Organización Internacional del Trabajo "OIT" estableciendo cuatro componentes que lo estructuran: Oportunidades de empleo e ingresos Derechos de los trabajadores Protección Social Diálogo Social El Programa Nacional de Asistencia Técnica Territorial, "PAT", acompaña a entes territoriales para:

1. Fortalecer su capacidad de formulación, implementación, seguimiento y evaluación de Políticas Públicas de Empleo en el marco del Trabajo Decente.

2. La priorización con el territorio de proyectos movilizados de empleo en la jurisdicción.

3. La articulación de la oferta nación – territorio

4. El asesoramiento en la elaboración de instrumentos de política pública, tales como ordenanzas, acuerdos, planes de empleo, acuerdos regionales para la generación de empleo y recomendaciones de Política Pública de Empleo Territorial como insumo a los planes de desarrollo departamental. (Ministerio de desarrollo- Plan nacional de desarrollo, 2014-2018)

Ley 1429 de 2010

La presente ley tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse. (Congreso de la república, 2010), teniendo en cuenta el programa de equidad con el enfoque de género del ministerio de trabajo, busca fomentar la igualdad, y la no discriminación por razones de género en el ámbito laboral, y a su vez, generar mayores oportunidades laborales, brindando bienestar y desarrollo. (Programa nacional de equidad laboral con enfoque diferencial de género, 2013-2016).

En relación con la investigación se puede identificar el compromiso que tiene el estado en cuanto a la formalidad laboral, permitiendo así mismo el cumplimiento de

los derechos de cada ciudadano, contemplando la seguridad social, la protección a la vejez, beneficios de cajas de compensación y riesgos laborales.

MARCO CONCEPTUAL

Por medio de esta investigación podemos determinar que el mercado laboral es cuando existe una unión entre oferta y demanda, donde la oferta laboral está conformada por los trabajadores y la demanda esta denominada como el campo empresarial, comercial, o empleadores que contratan a los trabajadores, así mismo el mercado laboral tiene gran importancia para la sociedad. (Federación de aseguradores colombianos, 2014)

Su mal funcionamiento puede afectar negativamente al crecimiento económico y al empleo de un país. Cuando determinamos el mal funcionamiento en el mercado laboral podemos determinar los problemas económicos, ya que el desempleo supone una pérdida de producción potencial; Problemas sociales, por los efectos nocivos del desempleo sobre la distribución de la renta y, de ahí, sobre la cohesión social. De esta manera, el crecimiento, la optimización de los recursos y cohesión social dependen, en buena medida, del correcto funcionamiento del mercado de trabajo. (Federación de aseguradores colombianos, 2014)

Por consiguiente, podemos determinar la importancia que se le da al mercado laboral, ya que es un eje fundamental en la economía, permitiendo así que exista una fluctuación en el mejoramiento de la calidad humana y el desarrollo de una comunidad.” El trabajo es, desde el principio de los tiempos, el motor impulsor del hombre; lo que desdeñó al individuo de su aspecto primitivo a fin de convertirlo en el ser desarrollado y pensante que conocemos hoy.

Retomando el papel del trabajo en la transformación del mono en hombre, Federico Engels (2000) afirma, con toda certeza, que el trabajo es “la condición básica y fundamental de toda la vida humana. Y lo es en tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre”. Si bien se dice que el trabajo gratifica al hombre, para ser un motor de esfuerzo y remuneración, también se debe determinar el enfoque lógico respecto al nivel de prospección de empleos que existen. Si buscamos un concepto de trabajo encontraremos que es “Se denomina trabajo a toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas.”.

La situación en la realidad no es tan sencilla como lo describe el termino de trabajo, ya que la oferta laboral depende de un 100 % de la demanda, y es ahí donde se encuentra la dificultad, de conciliar un ajuste salarial que ayude a las condiciones de vida del ser como humano lleno de necesidades y obligaciones. Cuando se enfrenta al mercado laboral real, se ve reflejada la influencia política y económica que alejan los beneficios ideales para continuidad y el buen desempeño del mercado laboral, si consideramos el punto de vista neoclásico, las intervenciones del mercado por parte del gobierno y otros aspectos, son los principales causantes en el desempleo.

Caracterización

Por medio de la caracterización se busca hacer una descripción cualitativa o Cuantitativa de algún conocimiento, sociedad, grupo social o diferentes aspectos a los cuales se les quiera investigar y saber más acerca de su estructura y

condiciones, se deben identificar, recopilar y hacer la organización de la Información de datos, los cuales serán la base y el inicio para emprender un proceso de caracterización de algún aspecto.

Comunicación global

La comunicación global busca establecer relaciones más fuertes entre los integrantes de una sociedad, identificar la posición que tienen cada uno de ellos dentro de lo que es la estructura de su grupo, para así conocer como son las formas y las dinámicas que se utilizan para la interacción y además de eso saber cómo son las actuaciones respecto de actitudes y aptitudes que tienen frente a las diferentes situaciones en las que están involucrados. Por otra parte, la comunicación global busca edificar una situación futura de lo que puede ser los aspectos más importantes tanto internos como externos, enfocándolos a contextos sociales y que a su vez fortalezcan las costumbres respecto de los valores y la moral que tiene cada una de las personas que conforma un grupo social. (Ansón)

Contexto social

El contexto social reúne los aspectos culturales, económicos, históricos, que forman parte de la identidad y de la realidad de una persona.

En lo que se busca identificar las características respecto del desarrollo como también los vínculos que poseen dentro de todo su entorno, cada persona que integra una sociedad, con sus acciones y su forma de actuar hace que se construya el contexto social, y que a su vez formara parte de su vida real. (Mitjans Martínez, 1994)

Cabe decir que puntualmente existen aspectos importantes con respecto a las formas de vida de cada una de las personas, cuando se menciona las condiciones habitacionales y las formas de acceder a la educación, son dos variables relevantes que pueden dar diferentes expectativas de lo que es el contexto social.

Crecimiento económico

Dentro del crecimiento económico se determina el avance que se tiene respecto de la producción de bienes y servicios, lo que hace que la riqueza y las rentas sean cada vez mayores, todo eso dentro un periodo determinado pero el crecimiento económico se ocupa principalmente de analizar los factores que influyen en el ritmo al que crece una economía por término medio durante períodos más largos. (Castillo Martín, 2011)

De esta forma, el énfasis se pone más en la expansión de la capacidad productiva de un país que en sus fluctuaciones a corto plazo, de las que se ocupa la teoría del ciclo económico.

Desarrollo económico

El desarrollo es un proceso que se genera con el paso del tiempo y el trasegar de los años, el cual busca que las condiciones de vida de los seres humanos sean cada vez mejores, que la riqueza sea mayor para cada persona y que esta a su vez sea sostenible.

El crecimiento no precisamente es sinónimo de desarrollo, la generación de riqueza debe estar sesgada al bienestar de las personas, incrementando el ingreso per cápita cada vez más. (Castillo Martín, 2011)

Indicador

Cuando se habla de indicador, se puede decir que es una herramienta para medir, dar opiniones, emitir conceptos y análisis frente a algo o una situación. Es también un punto de referencia o de comparación en respecto de mediciones cualitativas como cuantitativas para dar razonabilidad y credibilidad a procesos y procedimientos ejecutados mediante estándares o lineamientos existentes que contienen información sensible que ayudará a la eficiencia y eficacia de las tareas de investigación. (Mondragón Perez , 2002)

Responsabilidad social

La responsabilidad social se compone del compromiso que tienen las personas que integran una comunidad, ya sea haciéndolo individualmente o desarrollando de manera grupal, generando beneficios y aspectos positivos para el bien de la sociedad en general y las condiciones de vida de cada una de las personas que componen un grupo social. (Argandoña, 2012)

Riqueza

La riqueza económica de una nación está constituida por la reserva total de bienes, servicios, factores productivos y recursos naturales. Vale decir, la riqueza incluye la reserva de casas, maquinarias, caminos, escuelas, tecnología, educación,

yacimientos mineros, etc. La riqueza de un individuo es su reserva total de posesiones tangibles e intangibles con un valor de mercado. (Molina Berro , 2006)

Ello implica que dicha reserva debe ser intercambiable por dinero o por otros bienes, Según esta definición, riqueza es el conjunto de posesiones de una nación o de un individuo.

MARCO LEGAL

DECRETO 567 DE 19 MARZO DEL 2014

Se retoma que el trabajo es un derecho y un deber de las personas, protegido constitucionalmente y que es obligación del Estado garantizar su acceso en condiciones dignas y justas, en el artículo N° 48 de la Constitución Política señala que la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se presta con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, que se le debe garantizar a todos los habitantes como un, derecho' irrenunciable y que el Estado debe ampliar progresivamente su cobertura. Que esta disposición constitucional es compatible con los artículos 2° y 9° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas. (Constitución política de Colombia, 1991)

Los cuales señalan que los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas, especialmente legislativas, económicas y técnicas para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, la plena efectividad de los derechos. Entre los cuales

está el de toda persona a la seguridad social. Que el artículo 53 de la Constitución Política establece entre los principios mínimos fundamentales del trabajo.

La garantía a la seguridad social. La igualdad de oportunidades para los trabajadores y la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales. Que el presente decreto aplica el principio de la interpretación conforme e instrumentaliza la ampliación progresiva de la cobertura en el Sistema de Seguridad Social. Mandato constitucional contenido en el artículo 48. (Constitución política de Colombia, 1991) Que conforme al numeral 4° del artículo 7° de la Ley 21 de 1982, todos los empleadores en Colombia "que ocupen uno o más trabajadores permanentes" están obligados a pagar el subsidio familiar, lo que se materializa a través de la afiliación de los mismos al Sistema de Compensación Familiar, mediante su vinculación a una Caja de Compensación Familiar.

Que la Ley 789 de 2002 define el Sistema de Protección Social como un conjunto de políticas orientadas a mejorar la calidad de vida y obtener como mínimo el derecho a la salud, la pensión y al trabajo, contemplando la afiliación a las Cajas de Compensación Familiar, como elemento necesario de la formalización laboral.

Que la Ley 1429 de 2010 fijó los parámetros para la formalización y la generación de, empleo, definiendo como informalidad por subsistencia "aquella que se caracteriza por i el ejercicio de una actividad por fuera de los parámetros legalmente constituidos, por un individuo, familia o núcleo social para poder garantizar su mínimo vital." Que la Ley 1450 de 2011 dispuso como objetivo del Plan Nacional de

Desarrollo 2010 2014, formalizar el empleo y reducir los índices de pobreza y prescribe entre los mecanismos para su ejecución, la igualdad de oportunidades para la prosperidad social, a partir del diseño de un esquema financiero y operativo que posibilite la Vinculación de los trabajadores informales por subsistencia al Sistema de Seguridad Social Integral.

Adicionalmente la Ley 1562 de 2012, por la cual se modificó el Sistema de Riesgos Laborales, indicó en su artículo 2° que son afiliados a dicho sistema todos los trabajadores: dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo: escrito o verbal y los servidores públicos.

Que los literales b) y c) del artículo 29 de la Ley 1636 de 2013, indican que se entienden como servicios de gestión y colocación de empleo a cargo de los prestadores del Servicio Público de Empleo, "otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por el Ministerio del Trabajo, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda: específicas" y "servicios que, asociados a los de vinculación de la oferta y demanda de empleo, tengan por finalidad mejorar las condiciones de empleabilidad de los frentes", Que a través de la Ley 1636 de 2013, se creó el Mecanismo de Protección al Cesante, el cual está integrado, entre otros componentes, por el Servicio Público de Empleo.

Mientras tanto el artículo 17 del Decreto 2616 de 2013, establece que el Ministerio del Trabajo, en coordinación con las correspondientes entidades del Gobierno, adoptará medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y

libremente elegido, que responda igualmente a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores.

El presente Decreto tiene por objeto estructurar la Red Nacional de: Formalización Laboral para garantizar la consolidación del trabajo decente, la cobertura en seguridad social para todos y el desarrollo de las políticas activas de empleo, mediante la aplicación de las herramientas del Servicio Público de Empleo.

Créase la Red Nacional de Formalización laboral, como el conjunto de actores, procesos, recursos, políticas y normas que, para realizar los postulados del trabajo decente y de la seguridad social para todos, ejecuta acciones en los campos de la promoción, la capacitación, la orientación, el acompañamiento, la intervención en la afiliación, el seguimiento y el control de los proyectos, estrategia y actividades orientadas a la formalización laboral de los trabajadores en Colombia incluyendo la vinculación al Sistema de Protección Social.

La red nacional de formalización laboral estará integrada por los operadores del servicio público de empleo, las confederaciones sindicales los gremios y por las entidades públicas y privadas que voluntariamente se vinculen a ella. Las agencias de gestión y colocación de empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, de las Cajas de Compensación Familiar, de las entidades públicas y de las alianzas público privadas que se constituyan, ejecutarán acciones de promoción, intervención y acompañamiento para la formalización laboral, atendiendo las instrucciones y/o reglamentaciones del Ministerio del Trabajo.

Los canales de atención del Ministerio del Trabajo y de las entidades del sector del trabajo se integrarán a la Red Nacional de Formalización Laboral.

La dirección de la Red Nacional de Formalización Laboral estará a cargo del Ministerio del Trabajo, el cual contará con el apoyo de la unidad administrativa especial del servicio público de empleo. (Ministerio de trabajo, 2016).

La red nacional de formalización laboral tendrá los siguientes propósitos principales:

- a. Orientar a la ciudadanía, empleadores y trabajadores, sobre las buenas prácticas en materia de trabajo decente y acceso a la seguridad social de los trabajadores.
- b. Acompañar los programas y proyectos de formalización que promueva el Ministerio del Trabajo.
- c. Realizar campañas, brigadas, acciones de difusión y capacitación y demás actividades relacionadas para promover la formalidad laboral.
- d. Ejecutar conforme las instrucciones del Ministerio del Trabajo, acciones de acompañamiento e intervención directa para la afiliación y cotización a la seguridad social de los trabajadores que ingresen al Sistema de Protección Social.
- e. Acompañar los programas que defina el Ministerio del Trabajo para asegurar la efectividad de las políticas y normas en materia de formalización laboral, especialmente aquellas consagradas en las Leyes 1429 de 2010, 1607 de 2012, en

los Decretos 721 de 2013 y 2616 de 2013 y en las demás normas que se expidan en esta materia.

f. Propender por la ampliación de la cobertura del Sistema de Protección Social.

g. Suministrar la información que se requiera para el diseño y actualización de las políticas públicas en materia de empleo, protección al cesante y formalización laboral.

El Ministerio del Trabajo adoptará las medidas necesarias para que sus canales de atención al público se articulen con las estrategias de formalización laboral que se impulsen a través de la Red Nacional de Formalización Laboral y dispondrá la asignación de los recursos necesarios para tal efecto. Así mismo, podrá celebrar los convenios necesarios, cuyo objeto esté relacionado con la promoción de la formalización laboral, con organismos internacionales y entidades públicas y privadas.

Promoción de las actividades de formalización laboral a través de Gestores de Formalización. A través de la red propia o contratada de formalización laboral, el Ministerio del Trabajo promoverá, en relación con los trabajadores informales, la atención especializada a través de Gestores de Formalización que se ocupen de orientar, acompañar e intervenir en los procesos de afiliación a la seguridad social.

Ejecución de actividades de promoción de la formalización laboral a cargo de las entidades del Sistema de Seguridad Social. Las entidades que administran los

subsistemas de seguridad social, realizarán las acciones pertinentes para estimular la afiliación de trabajadores en tránsito hacia la formalidad laboral, de acuerdo con las indicaciones del Ministerio del Trabajo. En desarrollo de lo dispuesto por la Ley 1502 de 2011, dichas administradoras dispondrán la realización de campañas y la aplicación de estrategias para promover el acceso de trabajadores que provengan del sector informal y cumplan las condiciones exigidas por el ordenamiento jurídico, promoviendo la simplicidad de trámites las cajas de compensación familiar realizarán campañas de afiliación promoviendo la formalización laboral, sin perjuicio de que el Ministerio del Trabajo, en desarrollo de la competencia atribuida por el parágrafo 1 del artículo 21 de la Ley 789 de 2002, implemente esquemas de afiliación a prevención para trabajadores que se formalicen laboralmente.

LEY DEL PRIMER EMPLEO

Tras su primer año de vigencia, la Ley de Formalización y Generación de Empleo (Ley 1429 de 2010) demostró ser un excelente instrumento para mejorar la situación laboral del país, con beneficios para cerca de 45.000 empresas y 400.000 jóvenes menores de 28 años. Sin embargo, en su compromiso de seguir disminuyendo los niveles de desempleo y mejorar las condiciones laborales de los colombianos, el Ministerio del Trabajo considera fundamental que un mayor número de empresas conozca los detalles de la Ley 1429 de 2010.

Por lo tanto, presenta un ABC de la Ley de Formalización y Generación del Empleo para dar respuesta a las inquietudes más frecuentes realizadas por las personas

que planean crear empresa, por quienes quieren formalizarlas y por las empresas formales que están interesadas en aprovechar los beneficios que otorga la Ley, también llamada de Primer Empleo. Igualmente, considera útil esta publicación para las personas informales o con problemas para conseguir empleo: jóvenes menores de 28 años, mujeres mayores de 40 años y personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad.

Esta promueve la generación de empleo formal a través de estímulos de tipo fiscal para cuando se beneficien jóvenes, reintegrados, desplazados, incapacitados y mujeres mayores, a la vez que simplifica algunos trámites laborales. En resumen, ofrece un atractivo marco para que inicien proyectos legales, registrados, que pagan impuestos y compiten por salir adelante.

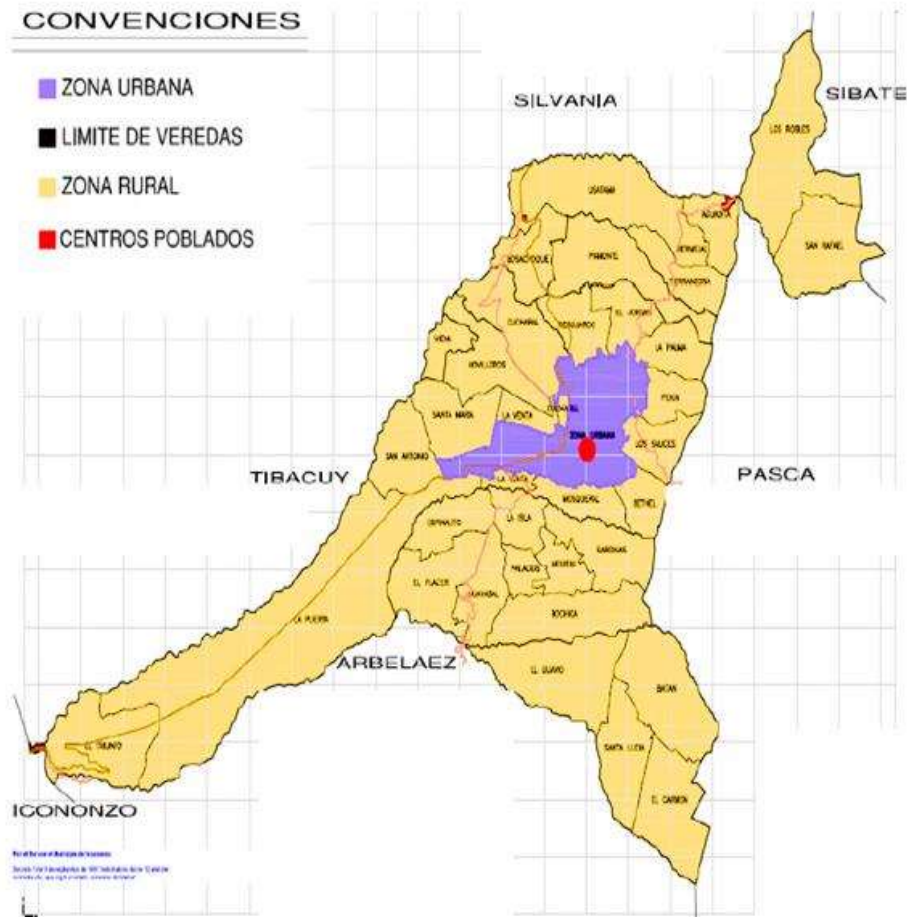
MARCO GEOGRÁFICO

COLOMBIA

(CUNDINAMARCA- FUSAGASUGÁ)

Se va a realizar un análisis teniendo en cuenta la zona comercial de Fusagasugá, específicamente la zona centro entre carrera 5 y 8 y calles 7 y 10 del sector urbano.

Figura 1. Mapa De Fusagasugá



Fuente:

<http://3.bp.blogspot.com/->

[whdJDuf3yQU/Tz kf8qQgJkl/AAAAAAAAAD8/dbyonnB8kZ0/s1600/Mapa+Fusa.png](http://3.bp.blogspot.com/-whdJDuf3yQU/Tz kf8qQgJkl/AAAAAAAAAD8/dbyonnB8kZ0/s1600/Mapa+Fusa.png)

Datos de identificación:

Provincia: Sumapaz

Departamento: Cundinamarca

NIT: 890680008-4

Código DANE: 25290

DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de investigación

Esta investigación por su naturaleza es un estudio descriptivo que emplea el método inductivo y analítico. Se basa en fuentes de información secundaria, principalmente institucional de entidades como Ministerio de trabajo, normativa legal, artículos de referencia, constitución política, Departamento Nacional de Estadística, DANE, datos de entidades privadas, finalmente se realiza análisis de información obtenida de otros estudios.

Caracterización de la población objeto de estudio

Por medio de la caracterización se busca hacer una descripción cualitativa o cuantitativa de fuentes de trabajo, normas, formalización laboral o diferentes aspectos a los cuales se les quiera investigar y saber más acerca de sus condiciones, se deben identificar, recopilar y hacer la organización de la información y datos, los cuales serán la base y el inicio para emprender un proceso de identificación de algún aspecto.

Población

Establecimientos comerciales ubicados en el municipio de Fusagasugá.

Muestra

Establecimientos comerciales ubicados en la zona centro del municipio de Fusagasugá, entre a las carreras 5 y 8 y las calles 7 y 10.

Figura 2. Delimitación de la muestra.



Fuente: Google Maps

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos se hará mediante entrevistas, observación y encuestas con las que se facilite la recolección de los datos y sea de manera fiable.

Entrevista

Esta herramienta se está dirigida para la obtención de información, con la interacción de las personas de una comunidad o grupo del cual se requiera información, la cual puede ser útil bien sea para resolver interrogantes, como también para comparar información y datos hallados en otras fuentes.

Observación

Consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis.

Encuesta

Se emplea para investigar hechos o fenómenos de forma general y no particular. Ésta en diferencia de la entrevista, el encuestado lee Previamente el cuestionario y lo responde por escrito, sin la intervención directa de persona alguna de las que colaboran en la investigación, hace parte de las técnicas de procesamiento y análisis de los datos.

Validación

Paso en el cual se busca que la información recopilada por medios de la entrevista o instrumento utilizado sea fiel, pertinente y confiable. Se utiliza con el fin de identificar fraudes y malos procesos por los entrevistadores. En cuanto a las técnicas de procesamiento de datos se maneja la clasificación de la información obtenida.

Edición

Identificado los posibles errores cometidos por el entrevistador y el entrevistado, se hará una edición con el fin de configurar algunas preguntas que posean inconvenientes como que no se registraron, o con las cuales no se siguieron los pasos de acuerdo a lo planteado.

Introducción de datos

Después de haber realizado los dos pasos anteriormente realizados, se pasará a convertir toda la información en medios magnéticos, con el fin de que el trabajo que se va a realizar sea más eficiente y más efectivo para los resultados deseados.

RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Tabla 1. Listado de comercio de la muestra seleccionada.

CANTIDAD	TIPO DE NEGOCIO	% DEL SECTOR
2	HOTEL	0,80%
2	OPTICA	0,80%
4	CLARO	1,60%
4	PAPELERIA	1,60%
10	COMERCIO VARIOS	4,00%
3	COMERCIO VIVERES Y ABARROTES	1,20%
2	JOYERIAS	0,80%
4	LICORERAS	1,60%
12	TIENDAS	4,80%
3	COMIDAS	1,20%
4	COMERCIO DE COSMETICOS	1,60%
3	CASINO	1,20%
3	COMPRAVENTA	1,20%
5	PARQUEADERO	2,00%
6	INTERNET	2,40%
5	CHANCE PAGATODO	2,00%
9	PELUQUERIAS	3,60%
12	COMERCIO REMATES	4,80%
12	CENTRO COMERCIAL	4,80%
10	DROGUERIAS	4,00%
4	COMERCIO ACCESORIOS	1,60%
8	BANCOS	3,20%
9	RESTAURANTES	3,60%
4	ASADERO Y RESTAURANTE	1,60%
4	COMERCIO DE ELECTRODOMESTICOS	1,60%
8	COMERCIOS DE TECNOLOGIA	3,20%
26	COMERCIO DE CALZADO	10,40%
16	PANADERIA Y CAFETERIA	6,40%
4	COMERCIO DE MUEBLES	1,60%
52	COMERCIO DE ROPA	20,70%
1	COMERCIO FOTOGRAFIA	0,40%
251	TOTAL	100,00%

Fuente propia, método observación.

SUBCOMERCIOS EN CENTROS COMERCIALES

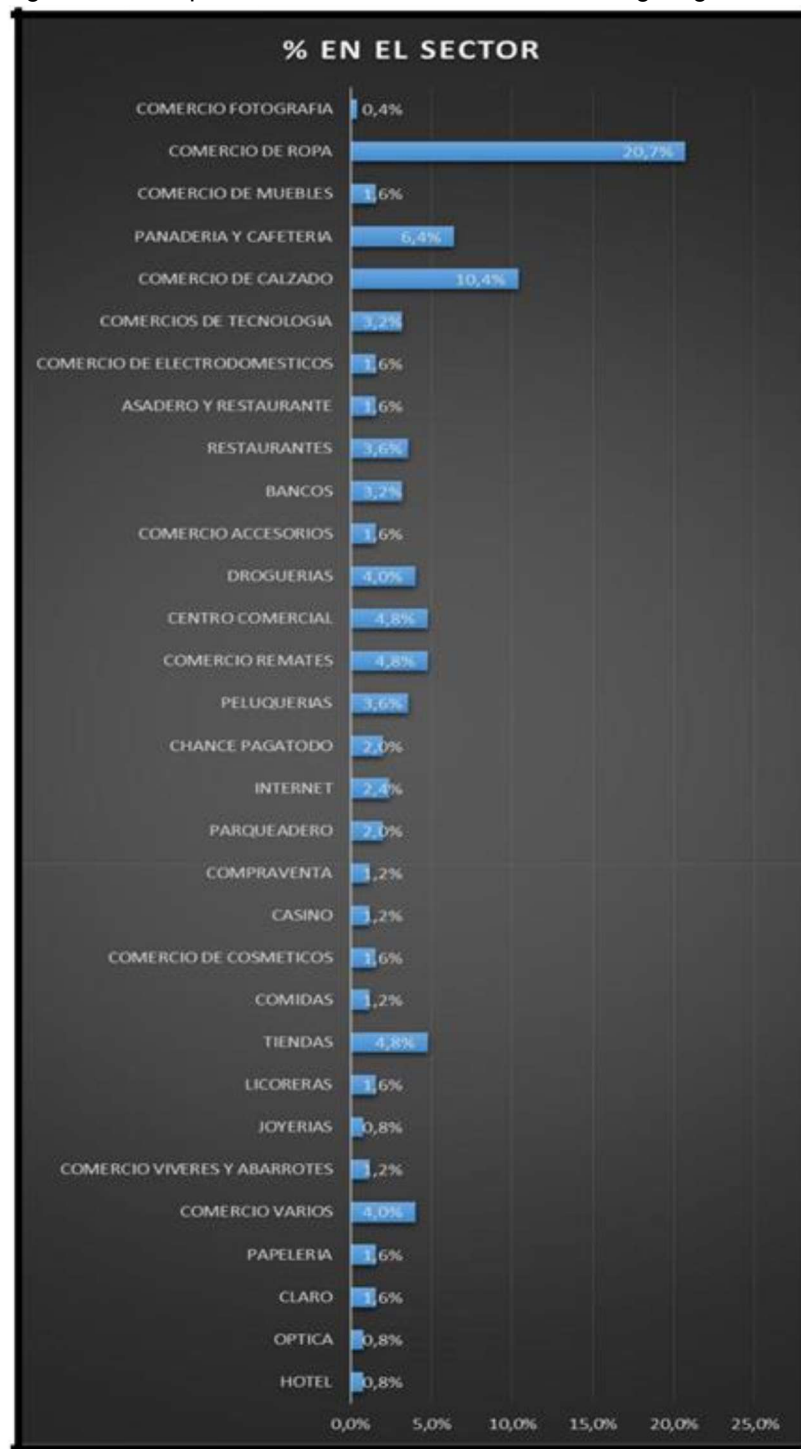
Tabla 2. Comercios pertenecientes a centros comerciales.

CANTIDAD	TIPO DE COMERCIO	% EN CENTROS COMERCIALES
25	COMERCIO ROPA	35%
10	COMERCIO DE CALZADO	14%
16	COMERCIO VARIOS	22%
4	JOYERIAS	6%
3	CAFETERIAS	4%
5	COMERCIO TECNOLOGIA	7%
3	PELUQUERIA	4%
2	TIENDA NATURISTA	3%
3	HELADERIA	4%
1	INTERNET	1%
	TOTAL	100%

Fuente propia, método observación.

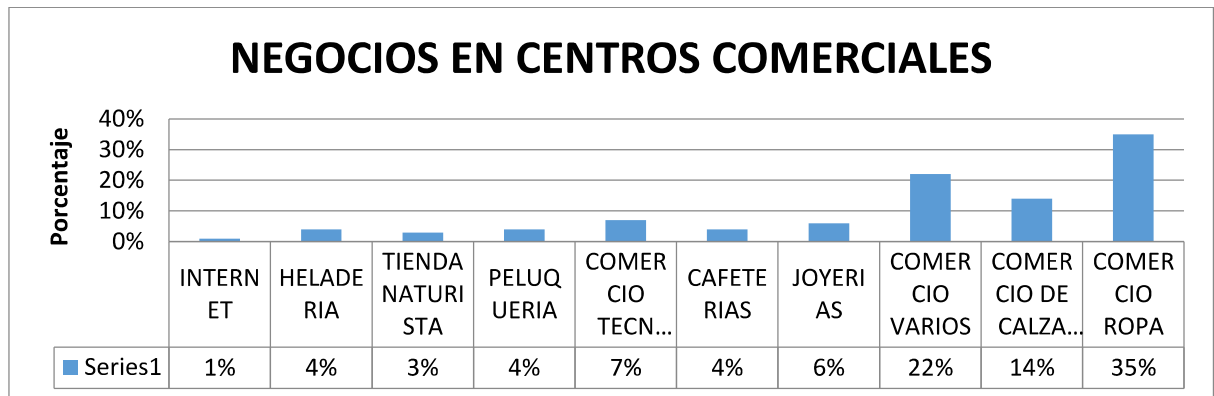
PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN POR TIPO DE COMERCIO

Figura 3. Participación de comercio la ciudad de Fusagasugá.



Fuente propia.

Tabla 3. Índice de comercio en centros comerciales propios de la muestra.



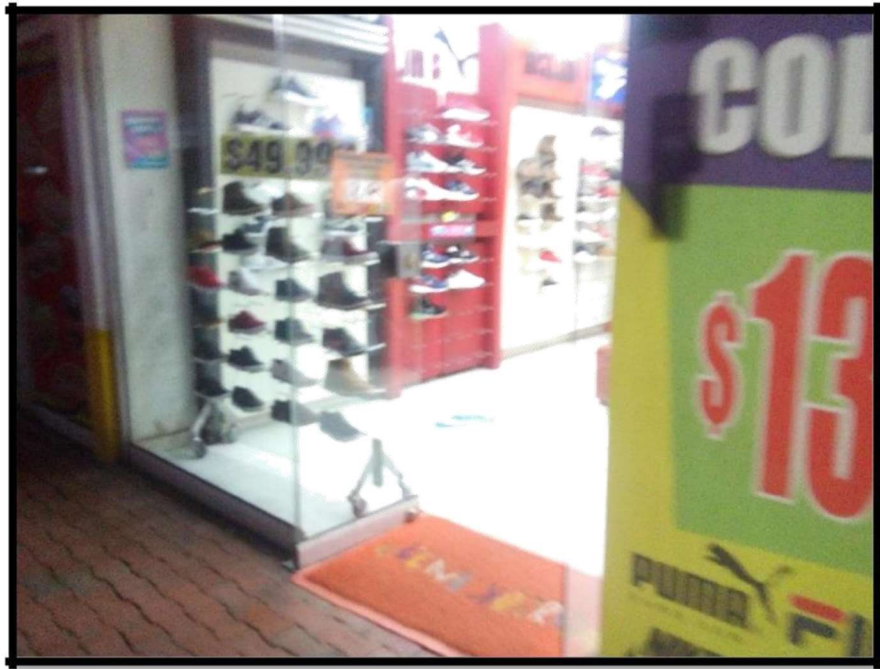
Fuente propia.

ESQUEMA TEMÁTICO

CARACTERIZACIÓN DEL COMERCIO

Figuras 4. Comercio de la zona.

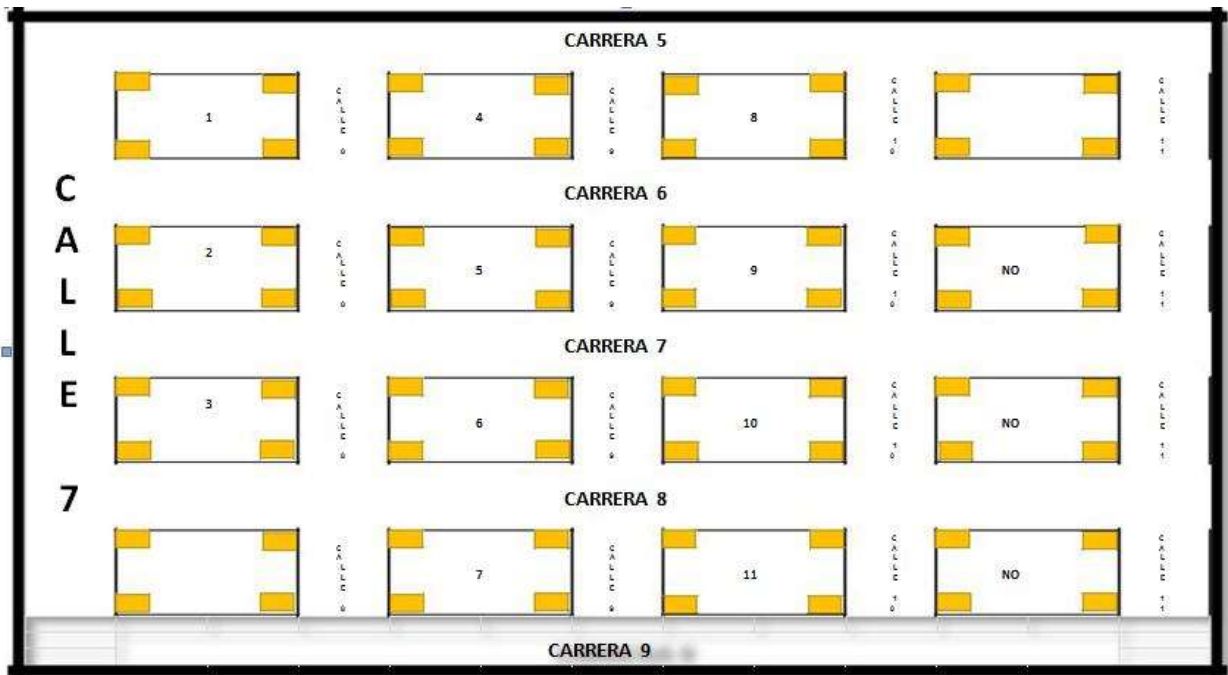




Fuente propia.

POBLACIÓN ESCOGIDA

Figura 5. Delimitación por manzanas de la muestra.



Fuente propia.

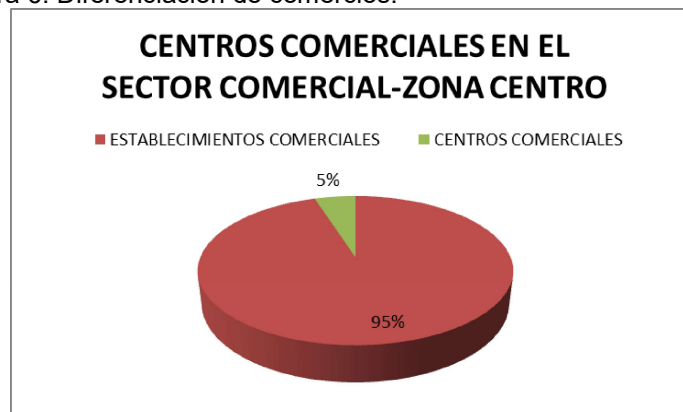
PARTICIPACIÓN DE CENTROS COMERCIALES CON SUB-COMERCIOS EN LA MUESTRA

Tabla 4. Diferenciación de comercios.

CENTROS COMERCIALES EN EL SECTOR COMERCIAL-ZONA CENTRO	
ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES	95%
CENTROS COMERCIALES	5%
TOTAL	

Fuente propia.

Figura 6. Diferenciación de comercios.



VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL

Beneficios

Si los empresarios Fusagasugueños formalizan su empresa obtendrían los siguientes beneficios:

- Acceso a servicios de desarrollo empresarial.
- Acceso a Mercado.
- Acceso a créditos y otros servicios financieros.
- Acceso a tecnologías de información y comunicación –TIC-.
- Acceso a programas de fomento de la asociatividad empresarial.
- Participación en eventos académicos sobre temas de formalización, implementación de buenas prácticas y trámites legales.
- Acompañamiento en la consolidación del plan de empresa.
- Orientación para la obtención de los beneficios legales y extralegales para la creación de nuevas empresas y puestos de trabajo formales.
- Formación y capacitación en gestión formal de mi PYMES.
- Orientación y acompañamiento en la implementación de nuevas herramientas de gestión de mi PYMES.
- Rueda de servicios.

- Establecer los beneficios sociales que trae a los empleados la formalización laboral.

- Identificar las normas que regulan la formalidad laboral. (Cámara de comercio de Bogotá, 2017)

Aunque son múltiples los beneficios de formalizarse, muchos empresarios informales consideran que están exonerados de diversas responsabilidades legales y que formalizar su negocio sólo les traería gastos. En realidad, formalizarse les permite a los empresarios crecer y abrirse un espacio competitivo en el mercado nacional e internacional. (Agudelo, 2017)

Formalizarse permite tener acceso a licitaciones públicas, iniciar trabajos de la mano con empresas de mayor tamaño y acceder a créditos bancarios. Los anteriores se resumen en nuevos caminos para que la compañía crezca y se fortalezca.

COMO ACCEDER A LOS BENEFICIOS DE FORMALIZACIÓN

Desde el 29 de diciembre de 2010 rige en el país la denominada Ley de Formalización y Generación de Empleo o Ley 1429 de 2010, cuyo propósito es el de aumentar los beneficios y disminuir los costos de la formalidad empresarial y laboral.

Para acceder a estos beneficios, usted debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener activos totales no superiores a los 5,000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

- No tener más de 50 trabajadores.
- No estar en el régimen de prohibición que trata el artículo 48 de la Ley 1429 de 2010 y del artículo 7 del decreto 545 de 2011.
- Inscribirse en el registro mercantil de las cámaras de comercio a partir del 29 de diciembre de 2010 en adelante.
- Presentar las declaraciones tributarias que le correspondan.
- Cumplir con las obligaciones laborales y de seguridad social a las que haya lugar. (Beneficios de formar negocio, 2016)

RECURSOS HUMANOS, MATERIALES, INSTITUCIONALES Y FINANCIEROS

RECURSOS HUMANOS

Estudiantes universidad de Cundinamarca que pertenecen a la investigación

RECURSOS MATERIALES

RECURSOS
Encuestas (hojas)
fotocopias
carpetas

RECURSOS INSTITUCIONALES

Acompañamiento y asesoría del docente de la universidad de Cundinamarca en calidad de asesor interno, respaldo de la universidad.

RECURSOS FINANCIEROS

RECURSO	CANTIDAD	VALOR
FOTOCOPIAS	300	30.000
TRANSPORTES	1.350	50.000
TOTAL		80.000

IMPACTO SOCIAL, ECONÓMICO, CULTURAL, AMBIENTAL DEL PROYECTO

El municipio de Fusagasugá en su población zona centro especialmente en el sector comercial son sumamente negativos al tema de formalización laboral, mediante las entrevistas realizadas se evidencia el pensamiento en el cual los empresarios creen que el tema genera altos costos, y las ventas obtenidas no justifican este tipo de gastos, algunos de los empresarios se arriesgan a las consecuencias que incurren en no afiliarse a sus empleados al sistema de seguridad social, en el peor de los casos sería un tema de pensión por algún accidente; la informalidad es un tema álgido y más en un municipio como Fusagasugá que sus empresarios en el sector comercial hacen la mayoría en el municipio; hay que tener en cuenta que el sector comercial es delicado puesto que un establecimiento de comercio permanece abierto más de 8 horas diarias y los empresarios contratan sus empleados exponiéndolos a trabajar más de lo autorizado por el ministerio de trabajo sin ninguna remuneración especial y peor aún si ninguna garantía laboral como es la seguridad social y el derecho a la liquidación de provisiones sociales, después de indagar y recolectar información mediante observación y encuestas se logró diagnosticar y tener un acercamiento con los empresarios conocer sus gustos, y las dudas que presentan frente al tema.

Se escogió una muestra del 20% de la población analizada para aplicarle una encuesta de 10 preguntas enfáticas acerca del tema laboral de sus empleados y la formalización de su empresa; el objetivo principal de este cuestionario es

diagnosticar la población escogida, obteniendo resultados y opiniones variadas de acuerdo al tema la población Fusagasugueños del sector comercial en la zona centro del municipio de Fusagasugá manifiesta que la formalización laboral les genera altos costos ya que no solo deben pagar a sus empleados los salarios sino también conceptos como liquidación de prestaciones sociales y seguridad social, si bien es cierto que es costoso resulta más costoso aun omitir estos pagos pues se enfrentan a un peligro latente, adicional e esto los empresarios podrían obtener de laguna forma retribuciones, se logró brindar una pequeña capacitación a aquellas personas que brindaron la oportunidad y el tiempo de hacerlo siendo muy receptivos al tema, comprenden y aportan sus opiniones para edificar una estructura laboral firme, es un asunto en gran parte de falta de información y oportunidades ya sea para la fuerza obrera o para las empresas que sufren constantemente en cuanto a sus obligaciones.

Socialmente se puede llegar a conseguir un crecimiento y la posibilidad del acceso a muchas personas a servicios que se le ven quebrantados, beneficios para ellos y sus familias, subsidios económicos por tener estudiando sus hijos, subsidios de vivienda por pertenecer a una caja de compensación, seguridad social para ellos y sus familias, y la posibilidad de alcanzar una pensión para asegurar su vejez, se puede conseguir un tejido social con una calidad de vida aceptable.

Económicamente las empresas lograrían impulsar su actividad gracias al apoyo que les puede brindar la cámara de comercio, el acceso a préstamos para

inyectar capital a sus negocios, descuentos tributarios al momento de cancelar sus impuestos y adicional a eso trabajar con responsabilidad social.

CONCLUSIONES

Escuchar la población conocer sus necesidades y brindar información fue un trabajo significativo ya que se consigue hacer un acercamiento y conocer de primera mano que son las cosas que aquejan a nuestro municipio principalmente a los empresarios y al sector obrero, se consiguió establecer una buena comunicación abordando temas legales laborales mediante charlas y capacitaciones bajo una comunicación bidireccional donde las personas encuestada tuvieron la oportunidad de aclarar dudas y conocer aspectos que para ellos eran desconocidos, no es un asunto fácil conseguir que los empresarios adopten una posición laboral legal de un momento a otro, pero la investigación contribuye a comenzar el cambio este fue un primer acercamiento que puede hacer la diferencia, todos queremos el desarrollo socioeconómico de Fusagasugá no hay mejor manera que iniciar donde empieza el problema.

Se puede lograr con un poco de trabajo que exista una equidad entre empresarios y empleados donde ninguno de los dos se vea afectados; se logra paso a paso con la ayuda de personas que al igual que nosotros se interesen por la sociedad y la economía Fusagasugueños.

RECOMENDACIONES.

De la mano de muchos de los empresarios que aceptan el cambio es posible realizar una asociación donde se defiendan los derechos de los empleados y donde se capacita para la obtención de beneficios a todos aquellos empresarios, muchas veces la desinformación nos hace cometer errores sin que estos sean exceptuados por no conocer la norma, es un problema que aun en la actualidad se presenten casos de abusos laborales, y más aún que los empresarios no conozcan la normatividad que los rige una vez montan una empresa o un negocio.

Esta es una invitación a contribuir al tejido social, a involucrarnos en nuestro entorno y nuestra sociedad y a contrarrestar la problemática laboral con el conocimiento que se ha adquirido en nuestra gloriosa universidad de Cundinamarca, ya que hemos sido formados integrales, con capacidad analítica y resolución de problemas, ya es hora de poner en práctica todo lo aprendido.

ANEXOS

CONGLOMERADO DE COMERCIOS

Tabla 7. Listado de comercios.

Listado de comercio	
1.	Tienda víveres
2.	Tienda víveres
3.	Tienda víveres
4.	Tienda naturista
5.	Tienda naturista
6.	Tienda naturista
7.	Tienda naturista
8.	Tienda naturista
9.	Tienda naturista
10.	Tienda de víveres
11.	Tienda de disfraces
12.	Comercio varios
13.	Restaurante y cafetería
14.	Restaurante y asadero
15.	Restaurante
16.	Restaurante
17.	Restaurante
18.	Restaurante
19.	Restaurante
20.	Restaurante
21.	Restaurante
22.	Restaurante
23.	Comercio varios
24.	Peluquería
25.	Peluquería
26.	Peluquería
27.	Peluquería
28.	Peluquería

29	Peluquería
30	Peluquería
31	Peluquería
32	Parqueadero
33	Parqueadero
34	Parqueadero
35	Parqueadero
36	Parqueadero
37	Papelería
38	Papelería
39	Papelería
40	Papelería
41	Panadería y cafetería
42	Panadería y cafetería
43	Panadería y cafetería
44	Panadería y cafetería
45	Panadería y cafetería
46	Panadería y cafetería
47	Panadería y cafetería
48	Panadería y cafetería
49	Óptica
50	Comercio varios
51	Licorera
52	Licorera
53	Comercios varios
54	Joyería
55	Internet
56	Internet
57	Internet
58	Hotel
59	Comercio varios
60	Frutería y cafetería
61	Droguería
62	Droguería
63	Droguería
64	Droguería
65	Droguería
66	Discoteca
67	Compraventa
68	Comidas

10	Comercio de ropa
11	Comercio de muebles
11	Comercio de muebles
11	Comercio de calzado
11	Comercio de calzado
11	Comercio de calzado
11	Comercio de calzado
11	Comercio de calzado
11	Comercio de calzado
11	Comercio de calzado
11	Comercio de calzado
12	Comercio de calzado
12	Comercio de calzado
12	Comercio de calzado
12	Comercio de calzado
12	Comercio de calzado
12	Comercio cosméticos
12	Comercio cosméticos
12	Comercio accesorios
12	Comercio accesorios
12	Comercio de ropa
13	Claro
13	Claro
13	Chanche paga todo
13	Chanche paga todo
13	Centro comercial zona franca(verificar comercios)
13	Centro comercial san Felipe (verificar comercios)
13	Centro comercial las palmas (verificar comercios)
13	Centro comercial Fusacatan (verificar comercios)
13	Centro antiguas villas (verificar comercios)
13	Centro comercial centro fusa
14	Casino
14	Casino
14	Cafetería
14	Cafetería
14	Banco de Bogotá
14	Banco Bogotá
14	Banco BBVA
14	Banco av. villas
14	Asadero y restaurante

14	Mainbog
15	Boutique splendor
15	Channel perfumes
15	Detalles cartier
15	Variedades nicols
15	Pronto-armi
15	Snekes shoes
15	Bazar
15	Plaza café scorial
15	Tienda corazón verdolaga
15	Centro de soluciones toto
16	Almacén de accesorios
16	Almacén de ropa
16	Accesorios tecnológicos
16	Almacén de ropa
16	Almacén de peluches
16	Almacén de calzado
16	Joyería
16	Almacén de calzado
16	Heladería
16	Almacén de tecnología
17	Almacén de ropa
17	Almacén de accesorios
17	Almacén de ropa
17	Almacén de calzado
17	Almacén de calzado
17	Peluquería
17	Heladería
17	Almacén oftalmológico
17	Almacén de accesorios
17	Tele ventas
18	Confecciones
18	Venta de implementos de aseo
18	Almacén de ropa
18	Servicio de internet
18	Cafetería
18	Peluquería

Fuente propia.

SUB COMERCIOS EN CENTROS COMERCIALES

Tabla 8. Listado de comercio en centros comerciales.

LISTADO DE COMERCIO CENTRO COMERCIAL ESCORIAL CENTER	
Numero	Tipo de almacén
1	Comercio de ropa mainbog
2	Comercio calzado ciudad bonita
3	Comercio ropa boutique splendor
4	Comercio varios bahía loca
5	Comercio varios channel perfumes
6	Joyería shults
7	Comercio varios detalles cartier
8	Comercio ropa barriguitas y bbes
9	Comercio varios variedades nicols
10	Comercio ropa sharis sport
11	Comercio ropa pronto-armi
12	Comercio ropa cp company
13	Comercio calzado snekes shoes
14	Comercio ropa ibis
15	Comercio varios bazar
16	Joyería joyas millan millan
17	Cafetería plaza café scorial
18	Comercio varios artesanías bukaros
19	Comercio varios tienda corazón verdolaga
20	Comercio varios comercializadora hidroozono
CENTRO COMERCIAL ZONA FRANCA	
1	Comercio tecnología centro de soluciones toto
2	Comercio de calzado
3	Comercio tecnología de accesorios
4	Comercio de ropa
5	Comercio de ropa
6	Comercio ropa y calzado
7	Comercio tecnología accesorios tecnológicos
CENTRO COMERCIAL SUTAGAO	

1	Comercio ropa toto tienda de ropa
2	Comercio de ropa
3	Comercio varios de peluches
4	Comercio varios de peluches
CENTRO COMERCIAL SAN FELIPE	
1	Comercio ropa señora bonita
2	Comercio de calzado
3	Comercio de calzado
CENTRO COMERCIAL CENTRO LAS PALMAS	
1	Joyería
2	Comercio ropa
3	Comercio calzado
4	Comercio tecnología
5	Heladería
CENTRO COMERCIAL LA HACIENDA	
1	Comercio ropa
2	Comercio ropa
3	Comercio calzado
4	Comercio varios
5	joyería
6	Comercio ropa
CENTRO COMERCIAL FUSACATÁN	
1	Comercio calzado
2	Comercio calzado
3	Cafetería
CENTRO COMERCIAL ANTIGUAS VILLAS	
1	Comercio calzado

2	Comercio ropa
3	Peluquería
4	Comercio ropa
5	Heladería
CENTRO COMERCIAL DE SANTO SORBO	
1	Comercio ropa
2	Comercio varios
3	Comercio ropa
4	Comercio varios
CENTRO COMERCIAL CENTRO	
1	Comercio varios
2	Comercio varios televentas
3	Tienda naturista
4	Comercio ropa confecciones
5	Comercio ropa uniformes
6	Comercio varios implementos aseo
7	Comercio ropa confecciones
CENTRO COMERCIAL SAN VALENTÍN	
1	Comercio ropa
2	Peluquería
3	Servicio de internet
4	Tienda naturista
5	Cafetería
6	Peluquería

Fuente propia.

TOTAL, DE SUB COMERCIOS

CONSOLIDADO DE COMERCIOS Y PORCENTAJE DE PARTICIPACION EN LA ZONA

Tabla 9. Consolidación de comercios y porcentaje de participación.

CANTIDAD	TIPO DE NEGOCIO	% DEL SECTOR
2	HOTEL	0,80%
2	OPTICA	0,80%
4	CLARO	1,60%
4	PAPELERIA	1,60%
10	COMERCIO VARIOS	4,00%
3	COMERCIO VIVERES Y ABARROTES	1,20%
2	JOYERIAS	0,80%
4	LICORERAS	1,60%
12	TIENDAS	4,80%
3	COMIDAS	1,20%
4	COMERCIO DE COSMETICOS	1,60%
3	CASINO	1,20%
3	COMPRAVENTA	1,20%
5	PARQUEADERO	2,00%
6	INTERNET	2,40%
5	CHANCE PAGATODO	2,00%
9	PELUQUERIAS	3,60%
12	COMERCIO REMATES	4,80%
12	CENTRO COMERCIAL	4,80%
10	DROGUERIAS	4,00%
4	COMERCIO ACCESORIOS	1,60%
8	BANCOS	3,20%
9	RESTAURANTES	3,60%
4	ASADERO Y RESTAURANTE	1,60%
4	COMERCIO DE ELECTRODOMESTICOS	1,60%
8	COMERCIOS DE TECNOLOGIA	3,20%
26	COMERCIO DE CALZADO	10,40%
16	PANADERIA Y CAFETERIA	6,40%
4	COMERCIO DE MUEBLES	1,60%
52	COMERCIO DE ROPA	20,70%
1	COMERCIO FOTOGRAFIA	0,40%
251	TOTAL	100,00%

Fuente propia.

CONSOLIDADO DE COMERCIOS Y PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN EN CENTROS COMERCIALES

Tabla 10. Consolidación de comercios y porcentaje de participación para centros comerciales.

CANTIDAD	TIPO DE NEGOCIO	% EN CENTROS
25	COMERCIO ROPA	35,00%
10	COMERCIO DE CALZADO	14,00%
16	COMERCIO VARIOS	22,00%
4	JOYERIAS	6,00%
3	CAFETERIAS	4,00%
5	COMERCIO TECNOLOGIA	7,00%
3	PELUQUERIA	4,00%
2	TIENDA NATURISTA	3,00%
3	HELADERIA	4,00%
1	INTERNET	1,00%
72		100,00%

Fuente propia

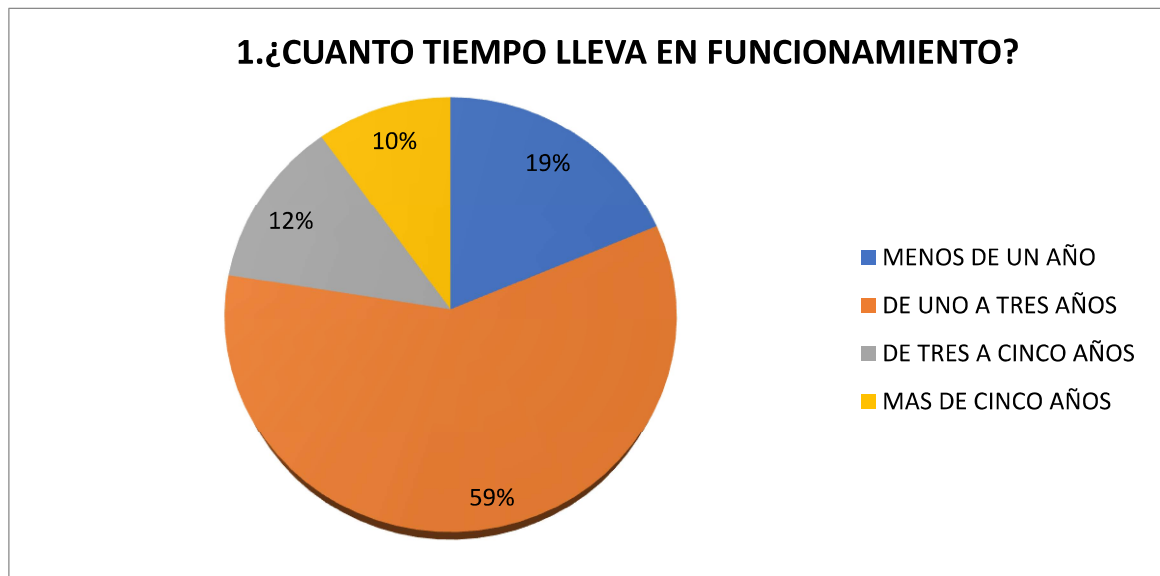
ENCUESTA

Tabla 11. Tiempo de servicio.

1. ¿CUANTO TIEMPO LLEVA EN FUNCIONAMIENTO?	CANTIDAD
MENOS DE UN AÑO	15
DE UNO A TRES AÑOS	47
DE TRES A CINCO AÑOS	10
MAS DE CINCO AÑOS	8
TOTAL	80

Fuente propia

Figura 7. Tiempo de servicio.



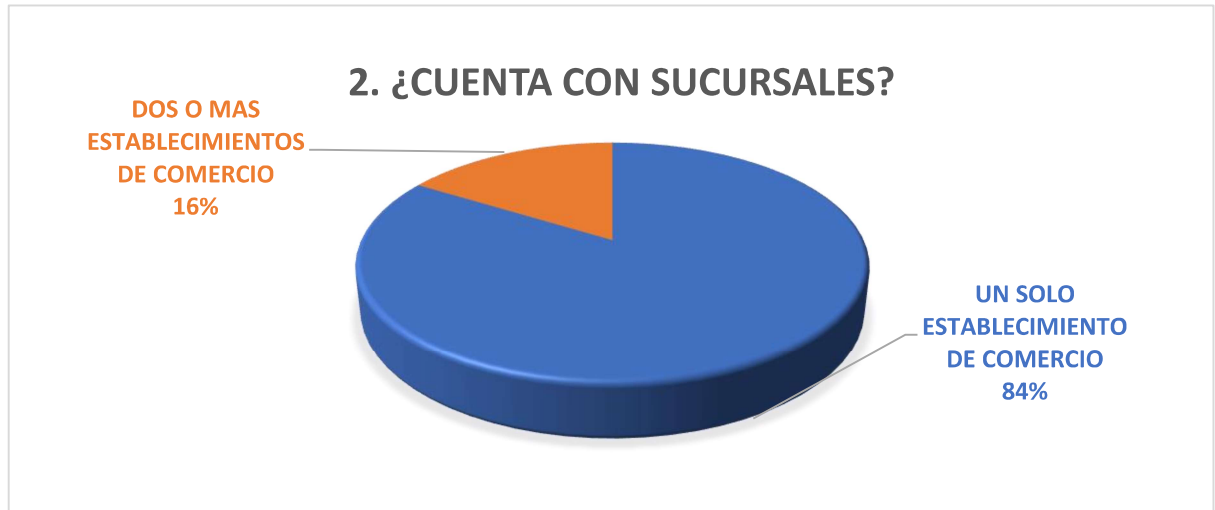
Fuente propia

Podemos analizar con esta pregunta que el porcentaje de negocios encuestados tienen un promedio de uno a tres años de funcionamiento laboral, lo que demuestra que en su mayoría son negocios nuevos en el mercado.

Tabla 12. Sucursales

2. CUENTA CON SUCURSALES?	CANTIDAD
UN SOLO ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO	67
DOS O MAS ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO	13
TOTAL	80

Figura 8. Manejo de sucursales.



Fuente propia

Tabla 13. Cantidad de personal

3. ¿ CUANTAS PERSONAS EMPLEA?	CANTIDAD
DE 1 A 2 EMPLEADOS	59
MAS DE 2 EMPLEADOS	21
TOTAL	80

Fuente propia

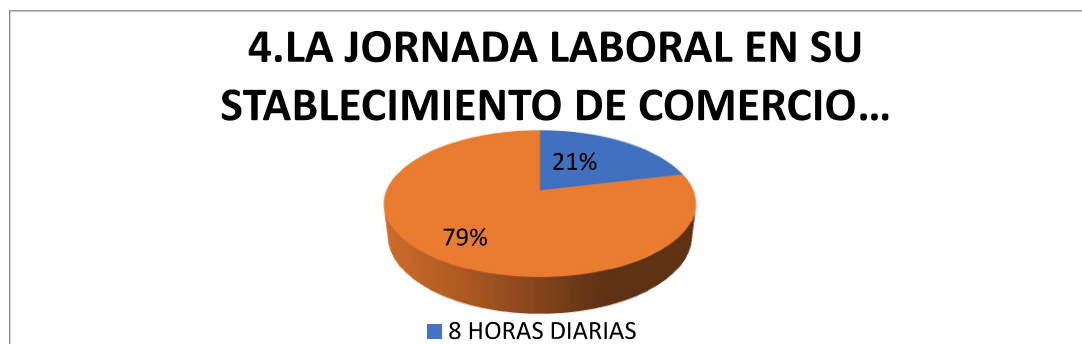
El 74% de los comerciantes encuestados confirman que tiene de una a dos personas trabajando para ellos, esta margen solo varía en determinados meses del año que suben sus ventas como fechas especiales ejemplo diciembre.

Tabla 14. Jornada laboral

4. LA JORNADA LABORAL EN SU STABLECIMIENTO DE COMERCIO COMPRENDE	CANTIDAD
8 HORAS DIARIAS	17
MAS DE 8 HORAS DIARIAS	63
TOTAL	80

Figura 9. Jornada laboral

Fuente propia



Fuente propia

En esta oportunidad podemos observar que su gran porcentaje de los comerciantes encuestado hacen trabajar a sus empleados más de las 8 horas reglamentarias.

Tabla 15. Pagos de nómina

5. CON QUE FRECUENCIA PAGA A US EMPLEADOS LA NOMINA?	CANTIDAD
DIARIO	24
SEMANAL	22
QUINCENAL	29
MENSUAL	5
TOTAL	80

Fuente propia

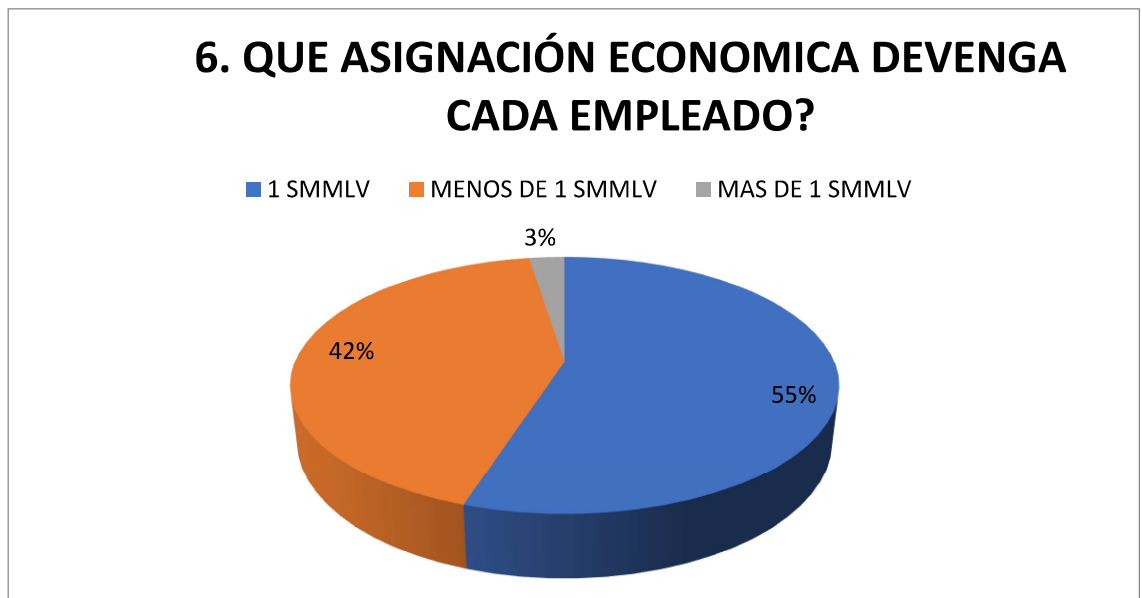
Se genera como resultado en esta pregunta que el pago más frecuente es quincenal, pero a su vez también con valores muy cercanos está el pago diario y semanal, dejando una señal de informalismo constante.

Tabla 16 Asignación económica

6. QUE ASIGNACIÓN ECONOMICA DEVENGA CADA EMPLEADO?	CANTIDAD
1 SMMLV	44
MENOS DE 1 SMMLV	34
MAS DE 1 SMMLV	2
TOTAL	80

Fuente propia

Figura 11. Asignación económica



Fuente propia

En esta pregunta la respuesta más frecuente es salario mínimo, pero con un porcentaje semejante está el de menos de lo asignado por ley, lo cual genera la relevancia que se imparte en cuanto al informalismo en el sector comercio del municipio de Fusagasugá.

Tabla 18. Beneficios de Seguridad social y prestaciones

7. ¿SUS EMPLEADOS CUENTAN CON EL BENEFICIO DE SEGURIDAD SOCIAL Y PROVISIONES DE LEY?	CANTIDAD
SI	38
NO	42
TOTAL	80

Fuente propia

Figura 12. Pago de seguridad social y prestaciones de ley.



Fuente propia

Luego de analizar la encuesta está en la desprotección de sus empleados en prestaciones sociales y provisiones de ley.

Tabla 19. Razones de la NO afiliación

8. EN CASO DE NO TENER AFILIADOS SUS EMPLEADOS LA RAZON ES:	CANTIDAD
ALTOS COSTOS	61
DESCONOCE LAS NORMAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO	3
LOS EMPLEADOS SE REUSAN A LA FORMALIZACION	16
TOTAL	80

Fuente propia

Figura 13. Razones de la NO afiliación.



Fuente propia.

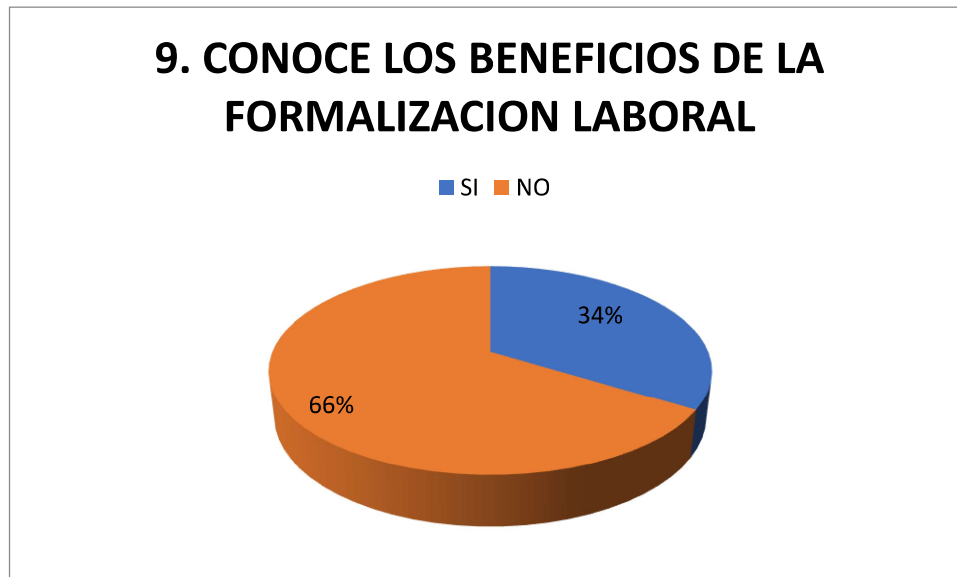
En general los comerciantes le dan mucha relevancia el costo que representa tener con prestaciones sociales a sus empleados, sin pensar en las consecuencias que le podrían traer a corto plazo un accidente laboral o demanda por este motivo.

Tabla 20. Beneficios de la formalización laboral.

9. CONOCE LOS BENEFICIOS DE LA FORMALIZACION LABORAL	CANTIDAD
SI	27
NO	53
TOTAL	80

Fuente propia

Figura 14. Beneficios de la formalización laboral



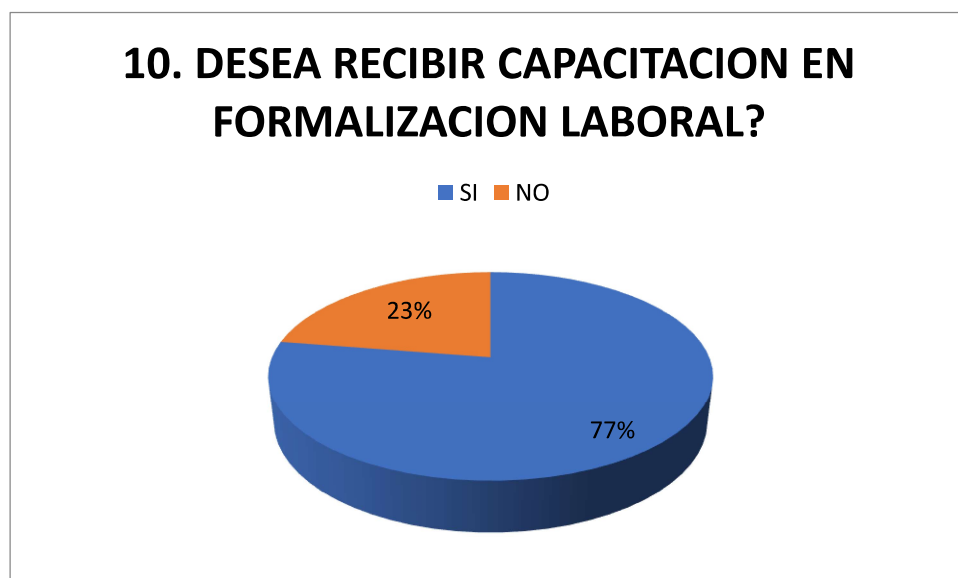
El gran porcentaje de comerciantes encuestados no tienen conocimiento de la formalidad laboral, lo que genera la relevancia de capacitar tanto a los empresarios como a los empleados para que tengan un mejor conocimiento sobre el tema.

Tabla 21. Propuesta de capacitación.

10. DESEA RECIBIR CAPACITACION EN FORMALIZACION LABORAL?	CANTIDAD
SI	62
NO	18
TOTAL	80

Fuente propia

Figura 15. Propuesta de capacitación.



Fuente propia

Esta pregunta ratifica la importancia de capacitar al sector comercial, empleados y población en general del municipio de Fusagasugá.

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



POSIBILIDADES DE PUBLICACIÓN

La Formalización laboral como instrumento para el desarrollo socio económico en la ciudad de Fusagasugá es el motor que llegaría a incentivar la economía y el tejido social, mediante métodos como la observación y acercamiento a la población se puede lograr un óptimo aprovechamiento de los recursos y beneficios que tiene un municipio turístico y comercial como es Fusagasugá, con el fin de incentivar una economía equitativa y conseguir que Fusagasugá sea un municipio pionero en adopción de normatividad laboral colombiana.

REFERENCIAS

Actividades económicas de Colombia. (20 de Mayo de 2017). Obtenido de <http://www.actividadeseconomicas.org/2012/03/principales-actividades-economicas-de.html>

Agudelo, M. (2017). ¿Cuáles eran los beneficios de formalizarse y quiénes deben hacerlo? *Dinero.*

Aguirre, M. (1998). *Historia del Pensamiento Económico. La filosofía Social o el orden natural Smithiano.*

Ansón, R. (s.f.). La comunicación global en el siglo XXI. *Fundes.*

Argandoña, A. (2012). ¿Que és y que no és la responsabilidad social? *Bussiness school Universidad de Navarra.*

Belzunegui, M., Cabrerizo, J., & Padilla, R. (1992). *Macroeconomía.*

Beneficios de formar negocio. (2016). *Dinero.*

Cámara de comercio de Bogotá. (2017). *Beneficios de la formalidad y riesgos de la informalidad* . Obtenido de <http://www.ccb.org.co/Fortalezca-su-empresa/Enlaces-destacados/Formalice-su-empresa/Beneficios-de-la-formalidad-y-riesgos-de-la-informalidad>

Castillo Martín, P. (2011). Política Económica: Crecimiento Económico, Desarrollo Económico, Desarrollo Sostenible. *Revista Internacional del Mundo Económico y del Derecho.*

Congreso de la república de Colombia.(2002). *Ley 789*.

Congreso de la república. (2010). *Ley 1429*.

Constitución política de Colombia. (1991).

El congreso de colombia. (1982). *Ley 21*.

El congreso de Colombia. (2002). *Ley 789*.

El presidente de la república de Colombia. (2011). *Decreto 545*.

El tiempo. (28 de Enero de 2015). *Empleo informal crece a un ritmo similar al formal*. Obtenido de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-15157335>

Engels, F. (2000). *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*.

Farné, S. (2015). Acuerdos de formalización laboral: ¿ruta hacia la formalización en Colombia? *Perspectivas*.

Federación de aseguradores colombianos. (2014). Análisis del mercado laboral en colombia: Una nueva cara de la formalidad.

Fuentes, C., & Guillen , J. (2011). *Macroeconomía para los negocios*. Cengage.

Krugman, P., & Wells, R. (s.f.). *Microeconomía. Incertidumbre, Riesgo e Información Privada*. 2007.

Mankiw, G. (2006). *Macroeconomía*.

Ministerio de desarrollo . (2014-2018). *Plan nacional de desarrollo* .

Ministerio de justicia. (2014). *Decreto número 567*.

Ministerio de protección social . (2011). *El ABC de la formalización y generación de empleo* .

Ministerio de trabajo . (2012). Plan local de empleo- Desarrollo empresarial para Fusagasugá. *Programa de atención a desplazados y grupos vulnerables*.

Ministerio de trabajo . (2012). *Resolución 2272*.

Ministerio de trabajo . (2013). *Resolución 321*.

Ministerio de trabajo. (2013). *Decreto 2616*.

Ministerio de trabajo. (2013-2016). *Programa nacional de equidad laboral con enfoque diferencial de género*.

Ministerio de trabajo. (17 de 05 de 2017). *Todos por un nuevo país*. Obtenido de www.mintrabajo.gov.co/i-que-es-la-formalizacion-laboral.html

Ministerio del trabajo . (2012). *Resolución 2272* . Bogotá.

Mitjáns Martínez, A. (1994). Contexto Social, Psicología Y Educación. *Revista Cubana De Psicología* .

Molina Berro , L. (2006). El significado de la palabra "Riqueza". *Boletín de lecturas sociales y económicas*.

Mondragón Perez , A. (2002). ¿Que son los indicadores? *Revista de información y análisis*.

Organización internacional del trabajo . (2015). Pequeñas y medianas empresas y creación del empleo decente y productivo . *Conferencia internacional del trabajo*.

Parkin, M. (2004). *Economía. Flujo circular del gasto y el ingreso*.

Perloff, J. (2004). *Microeconomics*.

Presidencia de la república . (2013). *Ley 1636*.

Presidencia de la república. (2011). *Ley 1502*.

Presidencia de la república. (2012). *Ley 1562*.

Presidencia de la república. (2013). *Ley 1610*.

Quejada Pérez, R., Contrerasa , M., & Cano hernandez , K. (2014). Determinantes de la informalidad laboral: un análisis para Colombia. *Universidad de Cartagena*.

Santa María, M., & Rozo, S. (2008). Informalidad Empresarial en Colombia: Alternativas para Impulsar la Productividad, el empleo y los Ingresos. *Working Papers SerieS N. 40*.

Secretaria del senado. (2011). *Ley 1450*.

