



## Las Mipymes, empleo y desempleo como indicador de desarrollo en las provincias: Comunera, Guanentá y Vélez

Henly Mylene Flórez Villamizar<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Economista. Magíster en Administración de Empresas. Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social.  
Coordinadora de Investigación Administración de Empresas, Coordinadora Centro de Desarrollo Empresarial  
Universidad Libre Seccional Socorro  
henly.florez@mail.unilibresoc.edu.co

Recepción Artículo: Abril 17 de 2013. Aceptación mayo 12 de 2013

EL CENTAURO ISSN: 2027 - 1212

### RESUMEN

En Santander, las características del mercado laboral revelan carencias de las garantías mínimas de los trabajadores y éste panorama se agravó con la crisis económica mundial, desatada en el 2008. Sin embargo, no se puede desconocer un problema estructural del mercado de trabajo del país para la generación y protección del empleo en condiciones dignas. Los altos indicadores de desempleo, informalidad, subempleo y las bajas coberturas del sistema de protección social, generan un panorama desalentador del mercado laboral, el cual no genera suficientes empleos de calidad de acuerdo con crecimiento de la fuerza de trabajo.

**Figura 1.** Empleados de confección



Lo preocupante de la situación del desempleo en las provincias Comunera, Guanentá y Vélez, radica en que el aparato productivo no tiene la capacidad suficiente para generar la cantidad de puestos de trabajo demandados por la región. Sin contar con un agravante adicional, el cual es la inequidad salarial entre las remuneraciones económicas de hombres y mujeres, al igual que las divergencias de salarios entre el área urbana y la zona rural.

Con esta investigación, se pretende establecer y conocer el nivel de desarrollo y bienestar generado por las Mipymes, teniendo en cuenta el nivel de empleo generado y el tipo de empleo que proveen estas empresas, estableciendo aspectos que identifican el nivel de bienestar desde el punto de vista de los hogares de las capitales de estas

Provincias como son: Socorro en la Provincia Comunera, San Gil en la Provincia de Guanentá, y Vélez en la Provincia de Vélez.

Se aplicaron encuestas a los hogares para determinar el bienestar que les generan las empresas al contratarlos y de igual forma a las empresas, determinando el empleo generado, tipo de empleo y características propias de contratación.

En la anterior publicación se presentó el Caso de la ciudad del Socorro, y en esta ocasión se presentan los resultados encontrados en las ciudades de San Gil y Vélez en donde las unidades de negocio encuestadas según la Ley se clasifican en microempresa con no más de 10 trabajadores, esto obedece a un 78%, resaltando

que estas microempresas contratan según ellas el 47% de sus empleados de forma verbal, situación similar manifestada por los hogares en donde los resultados con respecto a la misma variable se presenta en un 50%. Esto significa que este grupo de personas contratadas no son cubiertos con la seguridad social de legal.

### Palabras clave

Bienestar Social, desarrollo económico, empleo, microempresas.

### Abstract

In Santander, labor market characteristics reveal shortcomings of the minimum guarantees for workers and this picture worsened with the global economic crisis erupted in 2008. However, we cannot ignore a structural problem in the labor market in the country for the generation and protection of employment in decent conditions. The high unemployment indicators, informality, underemployment and low coverage of social protection system, generate a grim picture of the labor market, which does not generate enough good jobs according to the growth of the labor force.

The concern of the unemployment situation is that

the production system is not capable enough to generate the amount of jobs demanded by the region. Without a further aggravating factor, which is a wage inequality in earnings between men and women's, there are also wage differences between urban and rural areas.

The aim of this research is to establish and understand the level of development and welfare generated by Mipymes considering the level of employment generated and the type of jobs provided by these companies, establishing aspects that identify the level of welfare from the point of view of households in the cities of Socorro, San Gil and Vélez. The previous publication presented the case of the city El Socorro, and this time the results found in the capitals described about.

### Keywords

Social welfare, economic development, employment, mipymes.

## 1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con Estudio de "Políticas de Fomento en América Latina",<sup>1</sup> en la comunidad europea las Mipymes representan más del 95% de las empresas de la comunidad, concentran más de las dos terceras partes del empleo total; alrededor del 60% en el sector industrial y más del 75% en el sector servicios. Es por esto que en las "reuniones de los jefes de estado de la comunidad europea se subraya la necesidad de desarrollar el espíritu de empresa y de rebajar las cargas que pesan sobre las Mipymes".

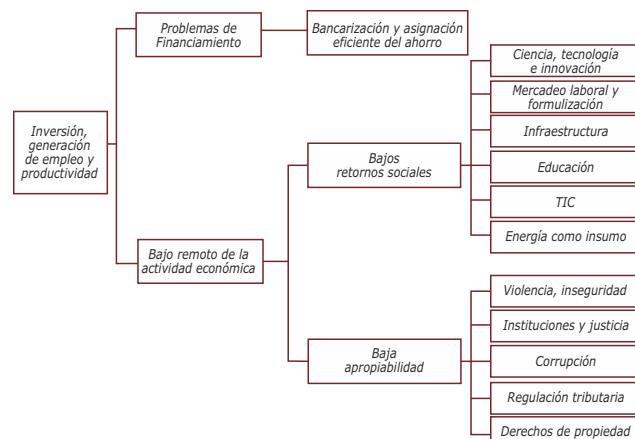
En Japón también cumplen un nivel muy importante en la actividad económica, principalmente como subcontratistas, en el área de producción de partes. En Argentina representan un 60% del total de la mano de obra ocupada y contribuyen al producto bruto en aproximadamente un 30%. En Italia las Mipymes, con similar nivel de mano de obra ocupada que en Argentina, contribuyen al PIB en casi un 50%.

En Colombia, las Mipymes representan el 96,4 % de los establecimientos empresariales, generan el 80,8 % del empleo del país y tienen presencia en los diferentes sectores productivos. Con respecto a la generación de empleo, en general se asocia a la pequeña y mediana empresa como entes generadoras de empleo, desde el punto de vista de que estas empresas utilizan más mano de obra y menos capital que las grandes empresas, lo que a su vez va asociado con una realidad, que es la oferta creciente de mano de obra, y la falta crónica del capital. De todas maneras se hace importante analizar las diferencias entre el tipo de empresas marginales y formales, siendo las últimas las que generan aporte a la nación y una relación laboral y contractual bajo la norma y la legislación de cada país.

Las Mipymes formales se desarrollan dentro del mercado legal, poseen alto nivel de capitalización y uso importante de la tecnología en alto nivel, a la vez que suelen estar asociadas y/o vinculadas a las grandes empresas. Las segundas, es decir las

marginales, generalmente pequeñas unidades productivas, se caracterizan por baja dotación de capital, producción de tipo artesanal y una combinación de mano de obra asalariada y familiar.

**Figura 2.** Principales cuellos de botella del crecimiento de la inversión, la generación de empleo y las mejoras de productividad.



**Fuente:** Hausmann, R, D, Rodrik, A. Velasco. Growth Diagnostics. Universidad de Harvard, 2005.

De acuerdo con árbol de decisión propuesto por los profesores Hausmann, Rodrik y Velasco<sup>2</sup> de la Universidad de Harvard, se incluyen dentro de los aspectos críticos para la competitividad del país a nivel microeconómico un aspecto con bajo retorno social, siendo éste el relacionado con el mercado laboral y formalización empresarial. Los altos niveles de informalidad empresarial y laboral que generan situaciones de competencia desleal, hacen que exista poca generación de empleo y pérdida de ingresos por recaudo fiscal.

### 1.1 Marco contextual

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.

<sup>1</sup> Cepal. 2011. Políticas de Fomento en América Latina.

<sup>2</sup> Hausman, R., Rodrik, A. Velasco. 2005. Growth Diagnostics. Universidad de Harvad.

Según la teoría Neoclásica, la causa del desempleo se debe a la rigidez de los salarios por la intervención del Estado y el sindicato, que no dejan que el mercado de trabajo automáticamente retorne al equilibrio ( $OL = DL$ ). Planteando como solución para que los salarios desciendan hasta su nivel de equilibrio se debe poner en práctica la *flexibilización* del mercado de trabajo, eliminando de hecho la *rigidez*.

De acuerdo con los Keynesianos, la causa del desempleo se debe a la insuficiente demanda agregada, fundamentalmente, en el componente más volátil de la misma, que era la inversión privada de los empresarios. Planteando como solución la intervención del Estado para completar la insuficiencia de demanda *pública adicional*, favoreciendo las ventas y la producción de las empresas. Proponía que el Estado gastase más sin necesidad de recaudar más impuestos, sino mediante la estrategia de incurrir en *déficits públicos sucesivos*.

### Teoría marxista

La causa del desempleo se debe a la proceso de reproducción del capital, es inherente al sistema de acumulación capitalista. Los marxistas defienden al estado como el mejor regulador y distribuidor de los recursos, pero que represente al proletariado. Desaparición del capitalismo e instauración del socialismo desapareciendo así el fenómeno del desempleo.

### 1.2 Marco conceptual

**El desempleo :** Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) un desocupado es aquella persona en edad activa que carece de empleo, es decir, no tiene un empleo asalariado o independiente, además posee determinada capacidad laboral y se encuentra en busca de empleo (expresa su voluntad de conseguirlo).

**El desempleo de precaución o especulativo:** Se presenta cuando una persona no acepta algunos trabajos que se le presentan porque

espera conseguir otro mejor y decide esperar un tiempo determinado.

**El desempleo estacional:** Depende de las actividades económicas en las cuales se encuentre. Ejemplo de ello son labores como la agricultura o el turismo, pues durante las épocas de cosechas o las temporadas de vacaciones aumenta la cantidad de personas contratadas. A la vez, hay otros períodos del año en los que no se contratan tantos trabajadores.

**El desempleo tecnológico:** Ocurre cuando existen cambios en las tecnologías que se introducen en las empresas, lo que hace que los trabajadores actuales no estén capacitados para cumplir con las labores y ser útiles por no poder acomodarse a la nueva tecnología, de suerte que han de ser despedidos. También se llama desempleo tecnológico a aquella situación coyuntural en la que no existen personas desempleadas que cumplan con las condiciones que requiere la utilización de tales tecnologías.

**El desempleo legal o institucional:** Se presenta cuando las instituciones y autoridades de un país toman decisiones que no estimulan la contratación de empleados, la búsqueda de trabajo, o que limitan esta contratación. Ejemplos de esto son las limitaciones por edad, nacionalidad, etc. De igual manera, si se crease un seguro de desempleo cuyo monto fuese muy alto, no existiría un incentivo real para que los individuos pretendiesen abandonar su condición de desempleados.

**El desempleo friccional o de búsqueda:** Se presenta cuando no existe información adecuada, amplia y generalizada sobre las ofertas de trabajo existentes. Sin embargo, con los avances en los medios de comunicación, este tipo de desempleo es cada vez más raro.

**El desempleo por las deficiencias en la demanda agregada:** Se presenta cuando las personas prefieren no invertir o consumir, por lo tanto, no demandan bienes y servicios de la economía, de modo que no hay estímulo para que las empresas produzcan más y, por lo tanto, necesiten más trabajadores.

### 1.3 Marco Legal

El gobierno colombiano ha impartido las siguientes leyes, decretos y resoluciones con el fin de bajar los altos índices de desempleo actuales, tales como:

Establecimiento de políticas que fomentan el empleo en la micro, pequeña y mediana empresa con la ley 789 de 2002 y 590 de 2000, al crear subsidios al empleo y reducir los aportes parafiscales.

Los regímenes de contratación resultan competitivos cuando permiten al empresario contar con un portafolio de modalidades que se ajusten a sus necesidades, facilitan la contratación de personal extranjero calificado y establecen programas flexibles de reestructuración empresarial.

La legislación ha implementado beneficios tributarios a favor de empleadores por la contratación de personal discapacitado.

Cuenta con factor de competitividad respecto a las demás legislaciones en lo referente a contratos a término fijo y las contrataciones por medio de Empresas de Servicios Temporales.

Se debe solicitar un permiso previo ante autoridad competente dependiendo del número de despidos por la totalidad de trabajadores de la empresa. El trámite contemplado para proceder a realizar los despidos colectivos puede llegar a ser más costoso y engorroso que el de otras legislaciones a nivel de Latinoamérica.

### 1.4 Objetivo general

Determinar el bienestar generado por las Mipymes desde la perspectiva de generación de empleo, midiendo el comportamiento de variables directamente relacionadas con los hogares, como el estilo de contratación, niveles de ingreso, horas laboradas, personas que laboran en la familia y oportunidad a la seguridad social.

### 1.5 Objetivos específicos

- Establecer el bienestar social y económico que ha

generado la evolución de las Mipymes.

- Identificar el estilo de contratación más utilizada por las pequeñas empresas.
- Establecer los niveles de salarios pagados por las Mipymes en su operación real.
- Establecer las jornadas laborales de los empleados por las Mipymes.
- Determinar los niveles de ingreso de las familias contratadas por las Mipymes de la región.

### 1.6 Justificación

El proceso de modernización de la economía colombiana pretende alcanzar niveles de eficiencia y eficacia encaminados a fortalecer el sector económico y productivo que lleven al mejoramiento de la calidad de vida de la población en general.

La investigación que se adelantó, se realizó con el fin de identificar los diferentes factores, incidencias y repercusiones del empleo y desempleo en el desarrollo y crecimiento de la región, el cual incide directamente en el desarrollo, progreso, y bienestar social de sus habitantes, desmejorando o mejorando su calidad de vida.

En primer lugar se hace importante identificar el comportamiento del empleo y desempleo desde los análisis del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), que de acuerdo con los siguientes datos<sup>3</sup>, la tasa de desempleo en el país en el año 2012, tuvo el siguiente comportamiento:

En el mes de octubre se determinó un nivel de desempleo de 8,9%, el cual muestra que por fuera del mercado laboral se encontró cerca de 2,09 millones de personas en edad de trabajar. El director del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Jorge Bustamente, explicó que en el último año la desocupación disminuyó en 39.000 personas, al pasar el nivel de desempleo de 9% en octubre del año 2011 a 8,9% en 2012. Este octubre del año 2012 se convirtió en el mes de más bajo desempleo de los últimos 11 años.

Actualmente, el país tiene 21,53 millones de ocupados y 2,09 millones de desocupados y los

<sup>3</sup> DANE. 2012. Tasa de empleo y desempleo en las principales ciudades de Colombia.

inactivos llegan a 12,30 millones. Siendo en octubre de 2012, la tasa global de participación (TGP) de 65,8%, la tasa de ocupación 59,9%; la tasa de subempleo objetivo fue 11,9% y la tasa de subempleo subjetivo de 34,4%. Bustamante explicó que en las 13 principales ciudades la desocupación se mantuvo en 10,2% similar a la de 2011. En estas regiones hay 1,1 millones de colombianos buscando ingresar al mercado laboral.

El director del DANE indicó que en el trimestre agosto - octubre del año 2012, el mayor desempleo lo registran Popayán con 17,1%, Armenia con 15,6% y Quibdó con 15,3%. Registrándose los menores niveles de desempleo en San Andrés con 7,5%, Bucaramanga con 8,5% y Bogotá con 8,6%, mientras que Barranquilla se mantuvieron con el mismo nivel de desocupación de 8,7%. En cuanto al desempleo entre los jefes de hogar, el director del DANE, explicó que la tasa global de participación (TGP) en octubre de 2012 fue 81,8%, la tasa de ocupación 77,6% y el desempleo de 5,1%.

Los campos de la economía que más aportaron puestos de trabajo fueron: comercio, restaurantes y hoteles; servicios comunales, sociales y personales; y agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca. Estos tres renglones absorbieron 63,3% de la población ocupada.

En el contexto regional, la economía santandereana continúa registrando una de las tasas de constitución de nuevos negocios más altas del país, realidad que responde a la necesidad de su población por generar nuevas fuentes de ingresos con un bajo capital, iniciativa que no cuenta con una adecuada planeación, lo cual genera una debilidad dado que este crecimiento es ficticio por cuanto la constitución de estas empresas es realizada sin una adecuada planeación, haciendo que, por lo general, tengan bajas probabilidades de supervivencia; pero al mismo tiempo indica que las empresas tradicionales que ya existen no han podido ofrecer todo el empleo que se requiere en Santander.

Los resultados de la encuesta general de hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, (DANE), para el tercer trimestre del año 2012, muestran que Bucaramanga está cada vez más

lejos de recuperar su lugar como la ciudad de menor desempleo del país.

Al incremento del desempleo se suma que la informalidad se mantiene invariable en 39%, lo que es un indicador de la precariedad de los empleos que se generan en la ciudad.

En el ranking de las 24 ciudades y 13 áreas metropolitanas del país, la tasa de desocupación en las trece áreas metropolitanas fue de 12,3%, Bucaramanga y su área metropolitana ocupa el séptimo lugar entre las de menor desempleo, el segundo como la de mayor tasa global de participación (que indica la cantidad de personas que buscan empleo), y el deshonroso tercer lugar entre las de mayor subempleo subjetivo.

Esto sumado a que las personas después de haber obtenido un título no consiguen empleo en su área de conocimiento. En total el país tiene 2 millones 335 mil habitantes en situación de desempleo y 7 millones 162 mil personas subempleadas. En Bucaramanga, el 31% de los empleos producidos los da el sector de comercio y turismo, seguido por los sectores de servicio y la industria manufacturera.

Con relación al contexto mundial, en la actualidad, unos 1.000 millones de trabajadores, es decir, aproximadamente un tercio de la población activa del mundo, están desempleados o subempleados. De ese total, unos 150 millones se encuentran desempleados y otros 850 millones están subempleados. En este sentido, el subempleo implica que un trabajador ve reducida su jornada de trabajo, es decir, es sustancialmente menor que la jornada que desearía tener o su salario es inferior al que necesitaría para vivir.

Esta situación, que se agrava día tras día, expresa un fuerte desequilibrio en la fuerza laboral: la oferta de mano de obra supera ampliamente a la demanda. Esta cuestión se materializa en la creación de una masa de personas sin trabajo que funcionan a la manera de "ejército de reserva".

Esta realidad enmarcada en una economía mundializada, es resultado de múltiples causas:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que la tasa mundial de desempleo puede alcanzar 10% de la población económicamente activa en 2010. Pese a las señales alentadoras de una reactivación de la economía, el desempleo seguirá aumentando.

Ello implica que el número de desempleados pasará de 212 millones contabilizados el pasado año a 228 millones de personas. La tasa de población activa mundial se mantuvo en 2009 en el 64.7%<sup>4</sup>.

En el mundo, con esta crisis financiera mundial (2009), se perderían 51 millones de empleos, según cálculos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además, tenemos que contar que con una estimación más realista, 30 millones de personas más podrían perder sus puestos si persisten las dificultades durante 2009, esto impulsa la tasa de desempleo mundial al 6,5 o al 7,1 por ciento, frente al 6,0 por ciento de 2008 y el 5,7 por ciento de 2007.

## 1.7 Planteamiento del problema

¿Cómo afecta el nivel de empleo y desempleo al desarrollo y crecimiento de la región, como también su influencia en la calidad de vida de las familias que habitan en las Provincias Comunera, Guanentá y de Vélez?

## 2. METODOLOGÍA

### 2.1 Tipo de investigación

Descriptiva, exploratoria, teniendo en cuenta que identifica y describe el comportamiento de las diferentes Micromipymes en cuanto al empleo generado y la perspectiva de los hogares desde el punto de vista de bienestar que éstas le han generado a las familias por la prestación de su mano de obra.

### 2.2 Localización

Se desarrolló en los municipios de San Gil, Socorro, y Vélez, ciudades más representativas del Sur de

Santander y capitales de las tres Provincias mencionadas anteriormente.

### 2.3 Población

Teniendo en cuenta que todas las empresas tienen características diferentes, la investigación tomó como población las de empresas de las ciudades de Socorro, San Gil, y Vélez, al igual que una muestra de hogares de cada ciudad de Socorro, San Gil y Vélez, con el fin de determinar el contraste del crecimiento de las Mipymes y el bienestar generado por las mismas en las comunidades donde desarrollan sus actividades.

### 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la Información

Se utilizaron las siguientes técnicas de recolección de la información:

- . Para obtener la información de las empresas, se realizaron encuestas que permitieron establecer los datos de empleo generados y sus características.
- . Encuesta aplicada a hogares de estratos 1, 2 y 3 con el fin de determinar su empleabilidad actual y nivel de vida.

### 2.5 Aplicación de los instrumentos

El análisis de los datos se realizó bajo el siguiente procedimiento.

En primer lugar, se aplicó una encuesta a las Mipymes de las ciudades de Socorro, San Gil y Vélez, en su orden se visitaron 120 unidades de negocio en la ciudad del Socorro, en San Gil 150, y en Vélez 70, para un total de 340 Mipymes, teniendo en cuenta que en estas ciudades intermedias las micromipymes tienen tendencia a no incurrir en la informalidad, de acuerdo con el estudio realizado en la primer fase de la investigación.

Simultáneamente se aplicaron las encuestas dirigidas a los hogares de cada municipio, y se buscó determinar el comportamiento del empleo y bienestar generado por las Mipymes.

<sup>4</sup> [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_178897/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_178897/lang--es/index.htm)

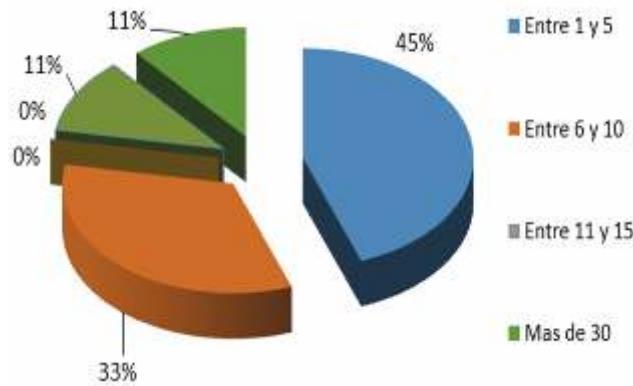
Con los datos anteriores se realizó un contraste, analizando la generación de oportunidad de empleo, bienestar de los hogares, y esta fase se realiza directamente con los hogares de las ciudades mencionadas anteriormente, indagándose sobre su nivel de vida en cuanto a aspectos relacionados con: número de personas que conforman el núcleo familiar, personas que laboran del núcleo familiar o están buscando empleo, forma de contratación, promedio de ingreso familiar, tipo de seguridad social que posee, nivel de educación y nivel de gastos mensuales.

## 3. RESULTADOS

### 3.1 Mipymes encuestadas

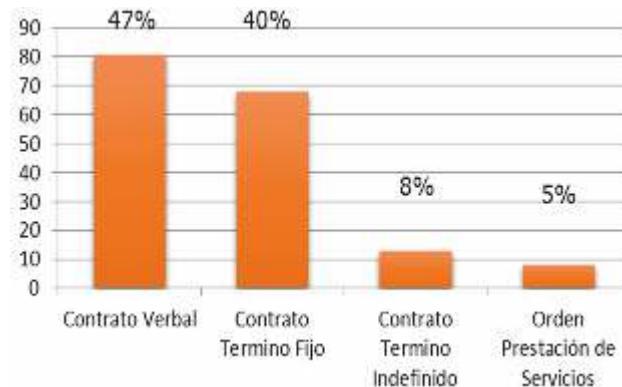
Se encuestaron las Mipymes con el fin de determinar la cantidad de personas que contratan para realizar sus labores, tipos de contratos que tienen, jornadas laborales exigidas a sus empleados y el manejo de la seguridad social. De acuerdo con esto, se establecieron los siguientes resultados:

**Figura 3.** Número de personas que laboran en las Mipymes



Con relación al número de trabajadores contratados según la figura 1, el 45% de las Mipymes contratan entre 1 y 5 trabajadores, el 33% contratan entre 6 y 10 trabajadores, un 11% contratan entre 11 y 15 trabajadores y el 11% restante contratan más de 30 trabajadores.

**Figura 4.** Tipo de contrato utilizado



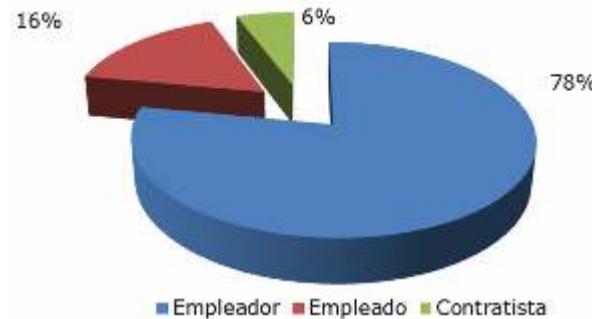
Según las empresas visitadas, estas tienen niveles de contratación verbal en un 47%, contrato a término fijo en un 40%, contratan a término indefinido en un 8% y en un 5% por orden de prestación de servicios.

**Figura 5.** Horas laboradas al día



Las Micromipymes encuestadas manifiestan que sus trabajadores laboran en un 62% jornadas de diarias de 8 horas, un 35% jornadas de más de 8 horas y un 3% jornadas diarias de menos de 8 horas.

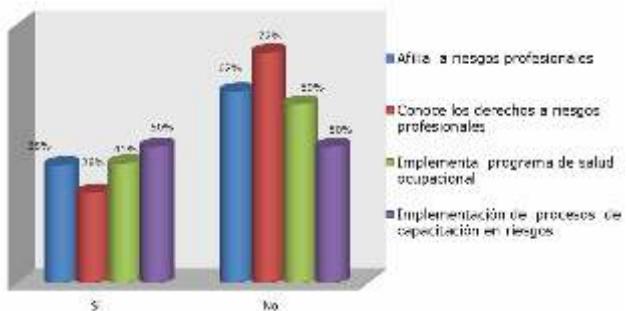
**Figura 6.** Cargo de las prestaciones sociales



Los empleadores de las unidades de negocio manifiestan que en un 78% ellos se hacen cargo del pago de las prestaciones, el 16% manifiestan que

están a cargo del empleado y un 6% dice que el pago de estas prestaciones se encuentra a cargo de contratistas.

**Figura 7.** Conocimientos e implementación de riesgos profesionales



En este aspecto, los empresarios denotan desconocimiento y no aplicación de la normativa con relación a riesgos profesionales y programas de salud ocupacional.

### 3.2 Hogares encuestados

Se encuestaron los hogares con el fin de realizar un contraste en relación a lo dicho por las empresas, esto pudo determinar unos resultados más fidedignos con relación al tipo de contratación, los días a la semana y horas laboradas, las personas que tienen a cargo en promedio las cabezas de familia, los niveles reales de ingreso y de gastos así como su participación en la seguridad social. Los resultados encontrados en los hogares de las tres ciudades se presentan a continuación.

**Figura 8.** Tipo de contrato de las Mipymes



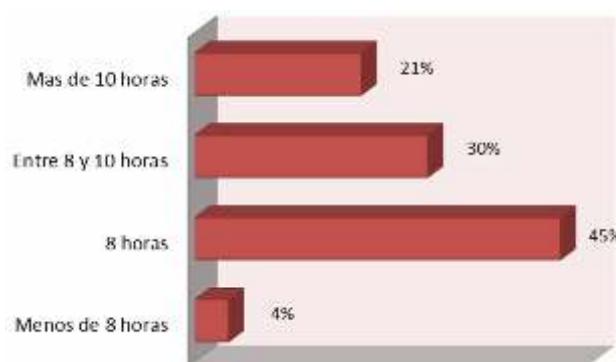
Con respecto al tipo de vinculación, el 50% de las familias encuestadas manifiestan ser contratados verbalmente, el 33% manifiestan realizar contrato escrito por Orden de Prestación de servicios y el 18% de las familias encuestadas dicen ser contratados a término fijo.

**Figura 9.** Días laborados semanalmente



Según los hogares encuestados, el 96% manifiestan trabajar semanalmente entre 5 y 8 días, y el 4% dicen laborar entre 2 y 4 días semanalmente.

**Figura 10.** Promedio de horas laboradas en el día



Los hogares manifiestan en un 45% que laboran 8 horas diarias, en un 41% deben laborar más de 8 horas y el 4% manifiestan que trabajan menos de 8 horas al día.

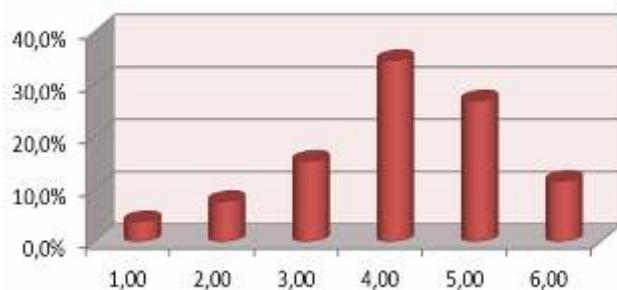
**Figura 11.** Hogares que viven en vivienda propia o arrendada



## EL CENTAURO

Del total de hogares encuestados el 54% viven en vivienda arrendada y el 46%, en vivienda propia. El 60% de los hogares lo conforman entre 4 y 5 personas, el 15% está compuesto por tres personas y el 15% restante está conformado por 6 personas de acuerdo con la figura 12.

**Figura 12.** Número de personas que conforman el grupo familiar



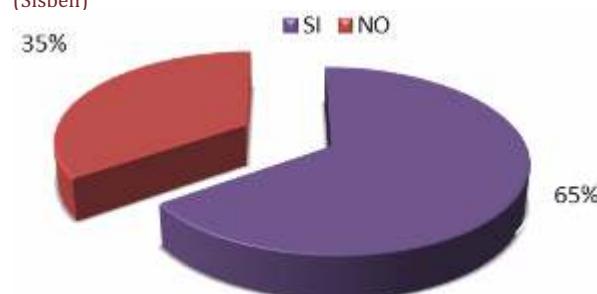
En cuanto a los niveles de escolaridad, se determinó que el 40% de los padres y madres han cursado la primaria, otro 40% han cursado secundaria, el 15% tienen formación de nivel técnico y el 5% restante son profesionales.

El 92% de los hogares tienen a sus hijos educándose en colegios de carácter público y el 8% restante gozan de educación privada.

Los padres del núcleo familiar tienen en promedio edades entre 31 y 40 años que equivalen a un 35%, entre 41 y 50 años el 40%, el 8% más de 51 años, quedando un 17% en el rango de 20 a 30 años.

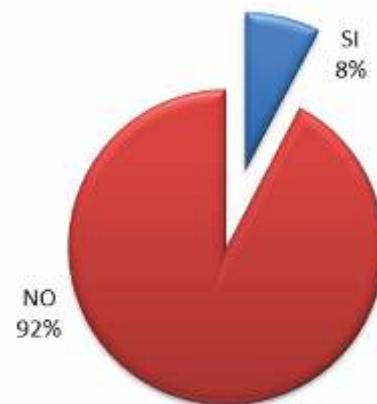
Formal y frecuentemente trabajan para aportar al sostenimiento familiar los padres hombres con un 65%, y las madres trabajan un 35%, en los dos casos son trabajos esporádicos o temporales. A su vez, con relación al padre empleado, el 65% trabajan como independientes, vendedores o en construcción, y las madres, el 54% laboran como independientes o como empleadas en otros hogares, el 13% son empleadas contratadas y el 33% se dedican a ser amas de casa, y un 35% de los hijos entre 11 y 20 años laboran para aportar al sustento de la familia. Destacándose de igual forma que la contratación bajo la cual se encuentran es en un 65% verbal y por obra, y el 35% escrito a término fijo, laborando entre 6 y 8 días de la semana con una jornada laboral entre 8 y 11 horas.

**Figura 13.** Personas que pertenecen al régimen subsidiado en salud (Sisben)



En cuanto a seguridad social, se preguntó a los hogares si tenían o no tenían Sisben, (Sistema de clasificación para la población la cual brinda acceso a programas sociales del estado), se destaca que el 65% de los hogares pertenecen al régimen subsidiado Sisben y el 35% pertenecen a una E.P.S, como se visualiza en la figura 11.

**Figura 14.** Personas que aportan al régimen de pensión



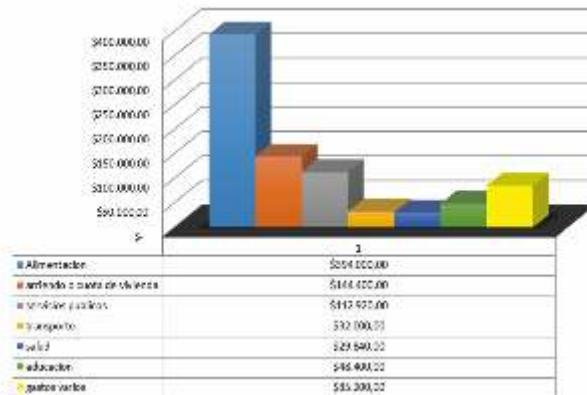
Es importante tener en cuenta que solamente las personas que aportan a una EPS deben aportar de forma obligatoria también a pensión, el régimen Sisben no les obliga el aporte a pensión, por tanto el 92% de las personas carecen del aporte a pensión y solamente el 8%, aportan para la misma.

**Figura 15.** Nivel de ingreso promedio por grupo familiar



Con respecto al nivel de ingresos de acuerdo con la figura 13, el 73.1% ganan entre \$500.000 y \$800.000, el 19.2% entre \$800.000 a \$1'000.00, y el

**Figura 16.** Nivel de gastos promedio por grupo familiar



Debido a que el nivel de gastos de una familia se encuentra en promedio en \$850.000, de acuerdo con la figura 14, en el 50% de los hogares encuestados se halló que el padre recibe menos de 1 salario mínimo (\$566.7000), motivo por el cual también debe trabajar la madre del hogar; teniendo en cuenta que un núcleo básico familiar en promedio de 5 personas no subsiste con 1 SMMVL (Salario mínimo mensual, legal vigente). Estando el gasto promedio mensual de cada familia en 3 salarios mínimos, con un nivel de vida con menos de la media normal, para el número de personas que conforman el núcleo básico familiar. Dentro de las actividades que desarrollan los padres en sus trabajos independientes, se encuentra que el 26% son vendedores, el 23% se dedican a actividades de construcción, el 16% al servicio doméstico, el 15% se dedican a labores de agricultura, el 14% al transporte y el 6% a servicios personales.

#### 4. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta que de acuerdo con la Ley 905 de 2004, se establecen requisitos expeditos de clasificación para las Mipymes, los cuales son:

**1. Microempresa:** a) Planta de personal no superior a los diez (10) trabajadores o, b) Activos totales excluida la vivienda por valor inferior a quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

**2. Pequeña empresa:** a) Planta de personal entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores, o b) Activos totales por valor entre quinientos uno (501) y menos de cinco mil (5.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

**3. Mediana empresa:** a) Planta de personal entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores, o b) Activos totales por valor entre cinco mil uno (5.001) a treinta mil (30.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

De acuerdo con lo anterior, las unidades de negocio encuestadas se encuentran según la Ley en la clasificación de **microempresa** con no más de 10 trabajadores, esto obedece a un 78%, resaltando que estas microempresas contratan según ellas el 47% de sus empleados de forma verbal, situación similar manifestada por los hogares en donde los resultados con respecto a la misma variable se presenta en un 50%. Esto significa que este grupo de personas contratadas no son cubiertas con la seguridad social de legal, situación confirmada por los datos de las figuras 11 y 12, donde se establece que la mayoría de los hogares encuestados pertenecen al régimen subsidiado, sin aportar a salud del sistema general ni a pensión; situación que también se evidencia con los resultados del figura 5, en donde el 72% de los empleadores no conocen los derechos que tienen los trabajadores al sistema de afiliación por riesgos profesionales y otro 62%, no los afilian, de esta forma se nota desprotección total por parte del empleador con respecto al trabajador en lo relacionado con el sistema de garantía de salud, pensión y riesgos profesionales.

Desde otra óptica, el 51% de los hogares manifiestan laborar más de 10 horas al día según figura 7, entre 5 y 8 días a la semana según figura 8, generándose esta situación por el tipo de contratación que en la mayoría de los casos, según análisis anterior es verbal, resultando un empleo no formal bajo la norma legal de nuestro país.

El anterior escenario genera que la mayoría de los hogares encuestados perciban ingresos promedio por la prestación de sus servicios en el nivel de \$500.000 a \$800.000 mensuales de acuerdo con la

figura 13, este ingreso no alcanza para cubrir los gastos del grupo familiar conformado en mayor proporción entre 4 y 5 personas; generando baja calidad de nivel de vida, adicionando a esto que los padres deben laborar juntos para cubrir las necesidades básicas del hogar. Asimismo el hecho de tener poca oportunidad para disfrutar de vivienda propia o tener espacios de recreación y diversión; como tampoco de mejorar sus niveles de escolaridad, los cuales en mayor proporción se encuentran en bachillerato y nivel técnico.

Es decir, las empresas generan empleo, pero no un empleo en condiciones dignas de cubrir las necesidades del grupo familiar, existe informalidad y costumbre en este aspecto para contratar y las empresas que generan otro tipo de contrato establecen como siguiente opción la modalidad de Orden de prestación de servicios, tipo de contrato que tampoco genera nivel de bienestar real, teniendo en cuenta que en esta modalidad el trabajador cubre el total de sus prestaciones sociales, sin apoyo del empleador.

El empleo es una forma de hacer distribución del ingreso, mejorar la calidad de vida, justicia social y desarrollo económico y personal. Lo preocupante de la situación del desempleo radica en que el aparato productivo no tiene la capacidad suficiente para generar la cantidad de puestos de trabajo demandados. Sin contar con una agravante adicional la cual es la inequidad salarial, al igual que se presentan divergencias de salarios entre el área urbana y la zona rural.

El estado y los municipios estudiados directamente, en este caso San Gil, Socorro, y Vélez, deben propender por el crecimiento económico sostenible y mayores índices de empleo estable con seguridad social, mediante el fortalecimiento, promoción y creación de nuevas empresas agroindustriales y de turismo, de base tecnológica que le den valor agregado a nuestros recursos y productos, así como la promoción de programas comunitarios.

## 5. CONCLUSIONES

La mayoría de las empresas tienen entre 1 y 5 trabajadores, siendo estas de carácter familiar, con contratos de trabajo verbal y jornadas laborales de más de 8 horas diarias, solamente las empresas que poseen entre 6 y 10 trabajadores poseen contratos formales de trabajo y horarios ajustados a las normas laborales de la Legislación Colombiana.

Es decir que el poco crecimiento de la empresa genera de igual forma poco bienestar para los trabajadores.

Se evidencia informalidad en estas empresas, las cuales existen en promedio desde hace más de 10 años, en cuanto a registros contables, facturación y declaración de impuestos. No están dispuestos a llevar todos los registros exigidos por la ley porque manifiestan que sus pocas ganancias se quedarían en la gran escala de impuestos establecidos por el gobierno. Este hecho ha generado que los que se encuentran registrados pertenezcan en su mayoría al régimen simplificado, hoy SAS.

En cuanto al bienestar que generan estas pequeñas empresas a las comunidades donde desarrollan sus actividades, se pudo determinar que existe un alto grado de informalidad en la contratación del personal, esto relacionado con que no se contratan bajo los criterios establecidos desde la ley, sino como personas que realizan una labor con un pago por debajo del salario mínimo legal y sin seguridad social, viéndose reflejado en más alta proporción en el sector comercio. Es decir, no existe conciencia del pago adecuado o este comportamiento se da por ser menor el número de empleadores y mayor el número de mano de obra.

Las empresas tienen jornadas laborales muy extensas sin los períodos legales de descanso adecuados de acuerdo con la ley, lo cual causa niveles de sobresaturación y cansancio en el empleado. En la región, padre y madre, además de algún otro miembro de la familia deben laborar para mantener el hogar, no existe remuneración adecuada para la población, la cual tiene que esforzarse para lograr cubrir los gastos básicos de sobrevivencia.

La mayoría de los núcleos familiares encuestados son padres con más de 40 años, quienes deberían tener una vivienda propia, pero los recursos que obtienen producto de su trabajo no les permiten este privilegio, motivo por el cual se encuentran pagando arriendo.

Desde el anterior panorama se propone crear en el Centro de Desarrollo Empresarial de la Universidad Libre Seccional Socorro(CEDEULSOC), como proceso de articulación de la Línea de investigación Universidad Empresa, una serie de Módulos de Capacitación Empresarial que en conjunto, constituyan un Diplomado o Especialización en el futuro para los Microempresarios, con el apoyo de la Cámara de Comercio y de Fenalco, en áreas como Organización Administrativa Contable y Financiera, Procesos de calidad en los productos y servicios, Mercadeo Publicidad y Marca, Precios Costos Vs Utilidad, Garantías y Ventajas de la Formalidad, entre otros; los cuales permitirán a los pequeños empresarios de esta región ser generadores de empleo digno, con empresas competitivas en cuanto a calidad de producto, innovaciones en los mismos, búsqueda de recursos de capital que brinden la oportunidad de acceso a las tecnologías, presentar una nueva imagen de la empresa a nivel nacional e internacional; orientarles con el apoyo de otras entidades gubernamentales y no gubernamentales en los procesos de intercambio comercial y conocimiento de otros escenarios para futuras ventas a nivel nacional e internacional que les sirvan de patrón y crecimiento, de acuerdo con las exigencias de la economía globalizada.

El aumento de la rentabilidad, el crecimiento en utilidades, ventas, infraestructura, le permitirá al empresario formalizar sus operaciones contables y financieras, la contratación laboral y la capacitación y perfeccionamiento de su mano de obra, traducido en un mayor desarrollo de la región y en el bienestar de la comunidad del entorno en el que opera.

## **6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Aydalot, Philippe. Keeble, David. (1991). High Technology Industry and Innovative Environments: The European Experience. Groupe de Recherche Européen sur les Milieux Innovateurs. Anthony Rowe Ltda. Great Britain.

BusinessCol.com. (2010). Negociemos en Colombia. Sección Pymes. Recuperado en Febrero 2011. Disponible en <http://www.businesscol.com/empresarial/pymes/>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Naciones Unidas, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). (2011). Apoyando a las Pymes: Políticas de Fomento en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile.

Confecámaras. (2008). Comportamiento de las Mipymes en Latinoamérica.

Chisholm, Michael. (1990). Regions in Recessions & Resurgence. Londres, Unwin Hyman.

Cruz Gatner, Carlos A., Matiz Bulla, Francisco J. (2004). Antecedentes del Sistema Nacional de Creación de Empresas. Sena. Bogotá.

Flórez V Henly M. (2010, septiembre). Crecimiento de las Pymes una mirada a su evolución y Desarrollo. El Centauro ISSN 2027-1212, 91-102. Colombia.

Flórez V, Henly M (2011, agosto). Desempeño y crecimiento de las Pymes en el Sur de Santander y su impacto en el desarrollo regional. Ponencia presentada en el II Simposio Internacional de investigación en Ciencias Económicas Administrativas y Contables. Bogotá, Colombia.

Labrianidis, Lois. (2004). the Future of Europe's Rural Peripheries. Ashgate Publishing Limited. England.

Longenecker, Moore, Petty. (2008). Administración de Pequeñas Empresas. Enfoque Emprendedor. 13<sup>a</sup> edición. Cengage Learning.

Oficina Internacional del Trabajo. (2000). Desarrollo de Pequeñas Empresas. Políticas y Programas. Ginebra. Limusa.

MisiónPyme.com. (2009). Se levanta la Economía. Recuperado en Enero 27, 2012. Disponible en <http://www.misionpyme.com/cms/content/view/3764/42/>

Presidencia de la República de Colombia. Ley 905, 11 julio de 2004.

Promoción del Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa Colombiana

Rodríguez, Valencia Joaquín. (2007). Administración de Pequeñas y Medianas Empresas. México. 5<sup>a</sup> edición. Thomson.

Saavedra, Pinto Alfredo. (2001). La Pymes de Servicios Públicos. Desarrollo Alternativo para Negocios de Alta Responsabilidad. 1<sup>a</sup> edición. Limusa. México.

Salamanca, J. Afanador, O. Viviescas, Y. (2012). Diagnóstico de Competitividad de la Microempresa del Municipio del Socorro. Estudio de Investigación. Especialización Gerencia Empresarial. Universidad Libre Socorro.

Storey, David. (1983). the Small Firm, an International Survey. Colm Helm Ltda. Great Britain.

Salcedo C Oscar. (2010). Desafíos semejantes en escenarios diferentes. Pymes Exportadoras de Colombia. Recuperado en Junio , 2011. Disponible en [http://www.usergioarboleda.edu.co/pymes/pymes\\_exportadoras.htm](http://www.usergioarboleda.edu.co/pymes/pymes_exportadoras.htm)

Ros, Jaime. (2004). La Teoría del Desarrollo y la Economía del Crecimiento. Trad. Marta Gegúndez. México. FCE. CIDE.

Vázquez Barquero, Antonio. (1993). Política económica local: La respuesta de las ciudades a los desafíos del ajuste productivo. Madrid: Ediciones Pirámide, 1993. 332 págs. Universidad de Barcelona.