	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	10-04-2012	A
Dependencia	Aprobado		Pág.	
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADÉMICO		1(85)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	MAYULY PINZÓN NAVAS MARIELENA SÁNCHEZ PLATA		
FACULTAD	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS		
PLAN DE ESTUDIOS	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS		
DIRECTOR	Msc. ADRIANA MOSQUERA CARRASCAL		
TÍTULO DE LA TESIS	IDENTIFICACIÓN DEL CICLO DE VIDA DE LAS MIPYMES EN LA CIUDAD DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER		
RESUMEN (70 PALABRAS APROXIMADAMENTE)			
<p>LAS MIPYMES SON OBJETO DE ESTUDIO EN EL ENTORNO INTERNACIONAL, NACIONAL Y LOCAL, CON EL FIN DE CONOCER EL CICLO DE VIDA DE LAS EMPRESAS SE REALIZÓ EL ESTUDIO DONDE SE PUEDE EVIDENCIAR LAS CARACTERÍSTICAS EN QUE SE UBICA CADA EMPRESA Y ASÍ SE DETERMINO LA ETAPA EN QUE SE ENCUENTRA Y SUS CAUSAS, DE OTRA PARTE SE TUVIERON EN CUENTA LA FLEXIBILIDAD PARA GARANTIZAR SU ADAPTACIÓN AL CAMBIANTE MUNDO.</p>			
CARACTERÍSTICAS			
PÁGINAS: 85	PLANOS: 0	ILUSTRACIONES: 5	CD-ROM: 1



IDENTIFICACIÓN DEL CICLO DE VIDA DE LAS MIPYMES EN LA CIUDAD DE
OCAÑA, NORTE DE SANTANDER

AUTORES:

MAYULY PINZÓN NAVAS

MARIELENA SÁNCHEZ PLATA

Trabajo de Grado para Optar el título de Administrador de Empresas


Director

Msc. ADRIANA MOSQUERA CARRASCAL

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Ocaña, Colombia

Septiembre de 2016

	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO ACTA DE SUSTENTACIÓN	F-AC-SAC-030	20-05-2016	A
	Dependencia	Aprobado	Pág.	
SUBDIRECCIÓN ACADEMICA	SUBDIRECTOR ACADEMICO	24(25)		

ACTA DE SUSTENTACIÓN No. 0061

MODALIDAD: TRABAJO DE GRADO

FACULTAD: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS

PLAN DE ESTUDIOS: ADMINISTRACION DE EMPRESAS

LUGAR: CENTRO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y FOMENTO EMPRESARIAL

FECHA: 02 DE SEPTIEMBRE DE 2016

HORA: 02:30 P.M.

TITULO: "IDENTIFICACION DEL CICLO DE VIDA DE LAS MYPIMES EN LA CIUDAD DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER".

DIRECTOR: Magister ADRIANA MOSQUERA CARRASCAL

Código:02194

JURADOS:

NOMBRE	CÓDIGO	TIPO	ENTIDAD
JAVIER NUMA NUMA	01755	JURADO CIENTIFICO	UFPSO
WILDER QUINTERO QUINTERO	02081	JURADO METODOLOGICO	UFPSO

ESTUDIANTE (S):

NOMBRE	CÓDIGO	CALIFICACIÓN				
		NUMERO	LETRAS	(A)	(M)	(L)
MAYULY PINZON NAVAS	951001	4.0	CUATRO CERO	X		
MARIELENA SANCHEZ PLATA	951003	4.0	CUATRO CERO	X		

FIRMA DE LOS JURADOS:

JAVIER NUMA NUMA

WILDER QUINTERO QUINTERO

ADRIANA MOSQUERA CARRASCAL
Vo.Bo. Coordinador Comité Curricular
de Administración



Vía Acolsure, Sede el Algodonal, Ocaña, Colombia - Código postal: 546552
Línea gratuita nacional: 01 8000 121 022 - PBX: (+57) (7) 569 00 88 - Fax: Ext. 104
info@ufps.edu.co www.ufps.edu.co



Universidad
Francisco de Paula Santander
Ocaña - Colombia

NIT. 800 163 130 - 0

ACTA DE ENTREGA DE DERECHOS DE AUTOR

Yo MAYULY PINZÓN NAVAS y MARIELENA SÁNCHEZ PLATA, manifiesto en este documento mi voluntad de ceder a la **UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA**, todos los derechos patrimoniales actuales, a futuro y todas sus formas de explotación hasta después de 50 años de la entrega del documento y en todo el territorio Internacional, derivados del proyecto de grado denominado IDENTIFICACIÓN DEL CICLO DE VIDA DE LAS MIPYMES EN LA CIUDAD DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER. Producto de la actividad académica para optar el título de ADMINISTRADOR DE EMPRESAS. En la **UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA**.

LA **UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA**, como institución académica, queda por lo tanto facultada para ejercer plenamente los derechos anteriormente cedidos en su actividad ordinaria de investigación, docencia y publicación y los derechos morales que se deriven de dicho Trabajo de Grado. En concordancia suscribo este documento en el momento mismo que hago entrega del trabajo final a la Biblioteca Argemiro Bayona Portillo.

El autor(es), manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realizo sin usurpar o violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es de su exclusiva autoría y tiene la titularidad sobre la misma.

Para constancia se firma el presente documento en 1 CD, en Ocaña, Norte de Santander, a los 20 días del mes Septiembre de 2016.

NOMBRE	CEDULA	FIRMA
MAYULY PINZÓN NAVAS	1.091.671.244	MAYULY PINZÓN N.
MARIELENA SÁNCHEZ PLATA	1.091.673.128	Marieleña Sánchez P.



Vía Acolsure, Sede el Algodonal, Ocaña, Colombia - Código postal: 546552
Línea gratuita nacional: 01 8000 121 022 - PBX: (+57) (7) 569 00 88 - Fax: Ext. 104
info@ufpso.edu.co - www.ufpso.edu.co

Índice

Capítulo 1: Identificación del ciclo de vida de las mipymes en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander	1
1.1 Planteamiento del problema.	1
1.2 Formulación del problema.	2
1.3 Objetivos.	3
1.3.1 General.	3
1.3.2 Específicos.	3
1.4 Justificación.	3
1.5 Delimitaciones.	5
1.5.1 Operativa.	5
1.5.2 Conceptual.	5
1.5.3 Geográfica.	5
1.5.4 Temporal.	5
Capítulo 2: Marco referencial	6
2.1 Marco histórico.	6
2.1.1 Antecedentes históricos de las mipymes a nivel internacional.	6
2.1.2 Antecedentes históricos de las mipymes a nivel nacional.	9
2.1.3 Antecedentes históricos de las mipymes a nivel local.	11
2.2 Marco conceptual.	15
2.3 Marco teórico.	23
2.4 Marco legal.	27
2.5 Marco contextual.	36
Capítulo 3: Diseño metodológico	38
3.1 Tipo de investigación.	38
3.2 Población.	38
3.3 Muestra.	38
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información.	39
3.5 Procesamiento y análisis de la información.	39
Capítulo 4: Presentación de resultados	40
4.1 Caracterizar las mipymes en Ocaña, con relación al ciclo de vida en el cual se encuentran.	40
4.2 Realizar un diagnóstico en relación con la caracterización con las mipymes según el ciclo de vida.	43
4.2.1 Diagnostico.	52
4.3 Proponer un plan de mejoramiento para las mipymes en la ciudad de Ocaña, con el fin de elaborar estrategias que ayuden a su desarrollo y crecimiento.	55
4.3.1 Plan de mejoramiento	55
4.3.2 Introducción	58
4.3.3 Acciones.	59

4.3.4 Conclusiones.	65
Capítulo 5: Conclusiones	67
Capítulo 6: Recomendaciones	68
Referencias	69
Apéndice	71

Lista de tablas

Tabla 1. Mipymes en Ocaña	41
Tabla 2. Mipymes en Ocaña según la investigación	42
Tabla 3. Etapa Empresarial	45
Tabla 4. Etapa Colectividad	47
Tabla 5. Etapa Formalización	49
Tabla 6. Etapa Elaboración	51
Tabla 7. Plan de mejoramiento	55

Lista de figuras

Figura 1. Mipymes en Ocaña	41
Figura 2. Etapa Empresarial	46
Figura 3. Etapa Colectividad	48
Figura 4. Etapa Formalización	50
Figura 5. Etapa Elaboración	51

Lista de apéndices

Apéndice 1. Encuesta dirigida a los representantes legales de las mipymes en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.	72
Apéndice 2. Certificado Cámara de Comercio Ocaña, Norte de Santander.	74

Resumen

Las Mipymes son objeto de estudio en el entorno internacional, nacional y local, con el fin de conocer el ciclo de vida de las empresas se realizó el estudio donde se puede evidenciar las diferencias significativas entre aquellas organizaciones que tienen larga vida y las que tienen vida corta, al igual que la etapa en la que se encuentran en la actualidad.

Siendo lo más importante conocer cuáles son las características en que se ubica cada empresa y así determinar la etapa en que se encuentra y sus causas, de otra parte se tuvieron en cuenta la flexibilidad para garantizar su adaptación al cambiante mundo de los negocios y al rol que los administradores de empresas deben asumir para atender la dinámica de los mercados y las necesidades de sus clientes.

Por último se debe decir que las mipymes en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander y cómo estas intervienen en la competitividad de la región, se aplicó en la metodología el tipo de investigación descriptiva, logrando determinar e identificar la etapa en la que se encuentra cada una de las empresas y esto origino la formulación de un plan de mejoramiento con el objetivo de avanzas en la competitividad y mejora continua de las mismas.

Introducción

Actualmente Colombia se caracteriza por su gente emprendedora y en la actualidad los jóvenes están empeñados en crear empresa con el objetivo de generar empleos que contribuyan con la disminución de la tasa de desempleo, ofrecer al consumidor productos y servicios más competitivos y con valor agregado y sobre todo, cumplir con las necesidades y expectativas de los consumidores. Pero hoy en día es muy fácil adquirir el mismo producto o productos sustitutos extranjeros, la globalización ha traído con ella cambios de comportamiento, cambios de cultura y mejora en la calidad y servicio ofrecido.

Teniendo en cuenta lo anterior se debe decir que el ciclo de vida de las organizaciones, se desarrollan y cambian durante un proceso conformado por diferentes etapas, en las que las características organizacionales se modifican. La transición de la organización por las etapas de este ciclo genera cambios determinantes en las dimensiones que la conforman. Por lo que es importante identificar esos cambios y las características que adquiere la organización durante cada fase de este proceso.

Para lo cual se tuvo en cuenta el marco referencial compuesto por el marco histórico, conceptual, teórico, contextual y legal, al igual que un diseño metodológico y una población de 359 empresas a las que se les aplicó una encuesta que determinó las características de las mismas y permitió realizar unas conclusiones y recomendaciones de la investigación.

1. Identificación del ciclo de vida de las mipymes en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander

1.1 Planteamiento del problema.

El modelo económico actual de las empresas se ha caracterizado por la globalización de los mercados, reduciendo el ciclo de vida de los productos, cambiando las preferencias de los clientes, los requisitos medioambientales, la necesidad de nuevas tecnologías y la desaparición de ciertos mercados. De igual forma esto ha llevado a una estructura comercial mucho más amenazada y vulnerable donde las empresas se ven obligadas a rediseñar continuamente sus estrategias de negocios, a la reorganización y flexibilización de sus procesos productivos, a la renovación continua del catálogo y la calidad de sus productos, al desarrollo de nuevas capacidades competitivas y a la gestión del conocimiento y fomento de la innovación como elemento clave de competitividad. (Muñoz, 2004)

De otra parte, se debe decir que el ciclo de vida de las organizaciones, se desarrollan y cambian durante un proceso conformado por diferentes etapas, en las que las características organizacionales se modifican. El ciclo de vida organizacional hace referencia a un proceso de evolución natural por el que atraviesan las organizaciones.

La transición de la organización por las etapas de este ciclo genera cambios determinantes en las dimensiones que la conforman. Es importante identificar esos cambios y las características que adquiere la organización durante cada fase de este proceso.

Teniendo en cuenta lo anterior es necesario afirmar que, en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander, no se conoce la caracterización del ciclo de vida de las mipymes, al igual que la actividad económica a la que pertenece cada una, de otra parte no se ha realizado un análisis de las etapas en las que se encuentran las mipymes en la población.

También se debe decir que no se tienen propuestas de mejoramiento para que la situación actual cambie en las organizaciones, teniendo en cuenta que en los últimos años se ha observado que la producción ha disminuido, esto se afirma ya que no se vende la misma cantidad de productos, al igual que el índice de desempleo en la ciudad ha aumentado certificando lo que se ha dicho anteriormente.

Por último, se debe afirmar que la situación antes mencionada ha hecho que en la ciudad de Ocaña, el desarrollo económico no haya avanzado por lo que se evidencia que muchas empresas se han visto relegadas en su actividad económica y en muchos casos han desaparecido del mercado.

1.2 Formulación del problema.

¿Cuál es el ciclo de vida de las mipymes en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander?

1.3 Objetivos.

1.3.1 General. Identificar el ciclo de vida de las mipymes en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.

1.3.2 Específicos. Caracterizar las mipymes en Ocaña, con relación al ciclo de vida en el cual se encuentran.

Realizar un diagnóstico en relación con la caracterización con las mipymes según el ciclo de vida.

Proponer un plan de mejoramiento para las mipymes en la ciudad de Ocaña, con el fin de elaborar estrategias que ayuden a su desarrollo y crecimiento.

1.4 Justificación.

El ciclo de vida organizacional permite comprender las transformaciones que experimenta una organización como resultado natural de su crecimiento y desarrollo durante su existencia. Una concepción muy explícita acerca del ciclo de vida organizacional es la siguiente: las organizaciones nacen, crecen y, al final, mueren.

Teniendo en cuenta lo anterior se debe decir que la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, desde hace varios años está comprometida con la comunidad cumpliendo su

razón social en cuanto al aprendizaje y autoevaluación en el mejoramiento continuo, comprometida con la formación de profesionales idóneos en las áreas del conocimiento, a través de estrategias pedagógicas innovadoras y el uso de las tecnologías; contribuyendo al desarrollo nacional e internacional con pertinencia y responsabilidad social.

De otra parte existe un compromiso social de la universidad, con el estado y las empresas, para fortalecer las mipymes en la ciudad, teniendo en cuenta que estas trabajan y se desarrollan sin un acompañamiento adecuado para fortalecer los lazos que las ayuden a pasar de una etapa a otra e implementar las estrategias diseñadas con el objetivo de lograr su desarrollo en el mercado.

El presente trabajo de investigación se constituirá en un instrumento para conocer el ciclo de vida de las mipymes en la ciudad, como también a formular estrategias para lograr el desarrollo y que pasen a su etapa empresarial y permanezcan en el mercado, de igual forma se debe mencionar que los beneficiarios directos con la realización de este estudio son los comerciantes, ya que se conocerá el ciclo de la pequeña empresa en la ciudad. Como beneficiarios indirectos están los estudiantes, responsables de la investigación ya que se tendrá la oportunidad de poner al servicio de la comunidad los conocimientos adquiridos durante la formación profesional, al igual que fortalecer los conocimientos y de esta forma la universidad también cumple con los parámetros de extensión a la comunidad, a través de la investigación.

1.5 Delimitaciones.

1.5.1 Operativa. El instrumento a utilizar para la recolección de los datos, fue una encuesta dirigida a los representantes legales de las mipymes de la ciudad de Ocaña Norte de Santander. En caso de presentarse inconvenientes se analizarán con la directora y se informará al Comité curricular.

1.5.2 Conceptual. Se tuvo en cuenta los siguientes conceptos: Mipymes, ciclo de vida, caracterización, etapas, diagnóstico, plan de mejoramiento, estrategias, estructura, mercado, tipos de mercados, etapa empresarial, etapa de colectividad, etapa de formalización, etapa de elaboración, entre otros.

1.5.3 Geográfica. La presente investigación se desarrolló en las Mipymes de la ciudad de Ocaña Norte de Santander.

1.5.4 Temporal. El tiempo para el desarrollo del proyecto es de 8 semanas, como se contempla en el cronograma de actividades.

2. Marco referencial

2.1 Marco histórico.

2.1.1 Antecedentes históricos de las mipymes a nivel internacional. Si se remonta al nacimiento de este núcleo de empresas denominadas Pómez, se encuentran dos formas, de surgimiento de las mismas. Por un lado aquel que se originan como empresas propiamente dichas, es decir, en las que se puede distinguir correctamente una organización y una estructura, donde existe una gestión empresarial (propietario de la firma) y el trabajo remunerado. (Rodríguez, 2000)

Estas, en su mayoría, son capital intensiva y se desarrollaron dentro del sector formal de la economía. Por otro lado están aquellas que tuvieron un origen familiar caracterizadas por una gestión a lo que solo le preocupó su supervivencia sin prestar demasiada atención a temas tales como el costo de oportunidad del capital, o la inversión que permite el crecimiento. (Rodríguez, 2000)

En su evolución este sector tuvo tres etapas perfectamente definidas. Las "Pymes en general y las dedicadas al sector industrial en particular, comenzaron a adquirir importancia dentro de la economía argentina en los años 50' y 60' durante la vigencia del modelo de sustitución de importaciones, tan criticado como admirado por los distintos autores especializados." Para el caso a que hacemos referencia el modelo exhibió gran dinamismo lo que les permitió, en un contexto de economía cerrada y mercado interno reducido realizar un

"proceso de aprendizaje" con importantes logros aunque con algunas limitaciones en materia de equipamiento, organización, escala, capacitación, información, etc. (Rodríguez, 2000)

Estas limitaciones antes comentadas fueron adquiriendo un aspecto lo suficientemente negativo como para afectar tanto la productividad como la calidad de estas empresas, alejándola de los niveles internacionales y provocando que las mismas durante los 70', época de inestabilidad macroeconómica, se preocuparan únicamente por su supervivencia que las sumió en una profunda crisis que continuó en la década del 80'. Esta sería entonces, la segunda etapa en la historia de la evolución de las Pymes. "Por el contrario, los cambios que se vienen sucediendo desde 1999 en lo que a disponibilidad de financiamiento externo y estabilidad económica interna se refiere, parecen indicar el comienzo de una nueva etapa para las Pymes, con algunos obstáculos que aún deben superarse." (Rodríguez, 2000)

Evolución de la pyme. Llamando a la pyme empresa con menos de 100 personas y salvando las dificultades que trae aparejado el uso de estadísticas del Registro Industrial que puede decirse que:

- a) Más del 90% de los establecimientos industriales ocupan menos de 100 personas.
- b) La pyme ocupaba el 50,8% de personal en 1974 y el 37,1% de las personas ocupadas por las empresas censadas por el Registro Industrial en 1979.
- c) Más de un 25% de la producción industrial es generado por la pyme.

d) Sin lugar a dudas, la productividad laboral promedio de las empresas de más de 100 personas es mayor que el de las empresas que ocupan entre 11 y 100 personas, y sustancialmente mayor de las que ocupan hasta 10 personas.

e) La tendencia parece mostrar un lento crecimiento en el tiempo del promedio general de personas por establecimiento, producción por establecimiento y producción por persona ocupada. De todas formas, son estos valores promedios, los que ponen de manifiesto el escaso tamaño de la industria argentina. Para reafirmar esto puede hacerse alguna comparación internacional.

(Kauffman, 2007)

En Japón, el 97,7% de la industria manufacturera tenía menos de 100 personas en 1966. En Francia, las empresas industriales que empleaban más de 10 personas eran el 42% en 1906, 61% en 1936 y el 80% en 1966.

Variables que se tienen en cuenta para determinar la dimensión de una empresa

Las empresas pequeñas y medianas se hallan agrupadas y en nuestro país se identifican con la sigla pymes: Cantidad de personal; Monto y volumen de la producción; Monto y volumen de las ventas; y Capital productivo

Estas son algunas de las variables que se tienen en cuenta para determinar la magnitud de las empresas. Cada país tiene sus propios topes, sobre todo en lo que respecta a la cantidad de personal, que en general oscila entre 50 y 500 personas. Así se consideraría que una empresa es: Pequeña: hasta alrededor de 50 personas; Mediana: entre 50 y 500; Grande: más de 500.

Esto depende del país y del sector productivo o de servicios en el que realice sus actividades. Además esos topes se van actualizando de acuerdo con la realidad económica y social. En Argentina, el Ministerio de Economía estableció los topes para que las empresas sean consideradas Pyme, a los efectos de las diferentes medidas de apoyo, tanto a lo que se refiere a la política económica, como a lo fiscal, a la crediticia y otros. (Kauffman, 2007)

2.1.2 Antecedentes históricos de las mipymes a nivel nacional. A través del tiempo diversos autores han analizado, tanto a nivel nacional como internacional, el comportamiento de empresas por tamaño; Según (Castell en 1999), explica como dentro del proceso mundial de globalización se ha producido un cambio decisivo “del lado de la flexibilización del empleo y de la finalización del llamado empleo estable de larga duración. El empleo en una gran empresa con contrato indefinido se está terminando, el autoempleo, el trabajo autónomo, esta desarrollándose vertiginosamente en todo el mundo”. (Arbeláez, 2003)

Así mismo Brune y Belzunegui (en el 2000) destacan como bajo el nuevo entorno global de mayor competencia, la empresa tradicional grande se enfrenta a una economía de red y a la necesidad de contar con “una elevada flexibilización tanto cuantitativa como cualitativa, una disminución de plazos de fabricación, unos adecuados niveles de calidad y fiabilidad de los productos, etc., y en consecuencia, un gradual incremento de la automatización. Esta situación ha creado oportunidades únicas para la revitalización de los denominados sistemas productivos locales, distritos industriales, clusters, sistemas de especialización flexible basados en la producción artesanal de pequeñas series, realizados en unidades empresariales de tamaño medio

y pequeño, coordinados mediante procesos de intercambio definidos por el mercado”. (Arbeláez, 2003)

Es de destacar como regularmente al hablar de empresas de menor tamaño se hace referencia a MIPYMES, las cuales estructuras productivas muy pequeñas consideradas como de subsistencia, se ven enfrentadas a limitaciones más fuertes en cuanto a capacidad de inversión, adaptación y asimilación de tecnología, de organización, mano de obra calificada y en general de enfrentar el nivel de competencia que imponen los mercados globales, lo que en países con una débil institucionalidad significa vulnerabilidad como empresas formales y tendencia hacia la informalidad. Esto significa que las empresas muy pequeñas solo pueden sobrevivir en este nuevo ambiente si logran una organización tal (asociatividad, operación en redes por ejemplo) que compense las dificultades antes mencionadas, o buscan su consolidación y tiendan a superar esta condición micro. (Arbeláez, 2003)

En el caso colombiano, sin embargo, han existido limitaciones en términos de información para hacer seguimiento al comportamiento de las PYMES, considerando que la información del DANE derivada de la Encuesta Anual Manufacturera está disponible desde 1990 al 2001 y la Encuesta Anual de Comercio y la Encuesta Anual de Servicio están desde 1995 al 2001. La información de la Supersociedades presenta una diferencia significativa en número de empresas con relación a la información anterior y está disponible entre 1995 y 2002 solo para el sector de Industria. Fedesarrollo por su parte realiza desde 1979 una encuesta de opinión empresarial entre 1100 empresas con un promedio de respuesta de 33%. Aún con las limitaciones de información, varios autores han venido evaluando el desempeño de las PYMES,

muchos de los cuales se centran en la definición de sus características, evolución de algunas variables o condiciones de algunas de sus operaciones como es el caso del financiamiento, el cual en la mayoría de los casos no cubre periodos posteriores a los años 907. Los autores se centran en destacar principalmente aspectos que se han constituido en obstáculos al desempeño de esta clase de empresas (limitaciones tecnológicas para competir en el mercado, falta de acceso a recursos financieros, insuficiencia de la política de estímulo); trabajos que resultan limitados en cuanto al análisis sobre evolución de la representatividad de este grupo y sobre la actividad económica general (referente a crecimiento no empobrecedor del PIB desde la perspectiva de variables tales como empleo y producción). (DANE., 2003)

2.1.3 Antecedentes históricos de las mipymes a nivel local. De acuerdo con el Censo General de 2005, la estructura empresarial colombiana está conformada principalmente por micro, pequeñas y medianas empresas, las cuales son la principal fuente de empleo. El 96.4% de los establecimientos son microempresas y 3.5% son Pymes, en conjunto las microempresas y las pymes generan el 81% del empleo. (Duran, 2010). Los porcentajes aquí establecidos guardan concordancia con los resultados de ésta investigación, aún más teniendo en cuenta que por sectores económicos, las microempresas se ubican principalmente en el sector comercio con el 49,9%, las cuales pertenecen al sector secundario (industria y comercio) quienes representan un 28% de los sectores económicos.

Según Arévalo, las microempresas representan el 96% del total de las empresas; mientras que las empresas pequeñas y medianas representan 3% y 1%, respectivamente. En Ocaña, el tejido empresarial se encuentra altamente atomizado, siendo la microempresa su piedra angular.

Las empresas orientan una parte significativa de su producción a atender demandas de su zona de influencia local o regional, siendo relativamente generalizado el hecho de que sus principales clientes se ubiquen en su propia área de localización. (Arévalo, 2011)

En la medida que estos individuos desplazados, se van organizando en la ciudad, uno de los sectores que más acogen este tipo de población, van constituyendo con el pasar del tiempo, pequeños negocios, principalmente dedicados a la comercialización de productos de la canasta familiar, tanto en sectores residenciales como comerciales. (Mosquera, Perez, Sánchez, Ibañez, & Guerrero, 2012)

Lo descrito anteriormente, ilustra varias de las razones por las que surgen las PYMES, dedicadas a la comercialización de productos de la canasta familiar, se encuentran ubicadas en su mayoría en la zona comercial, lo cual evidencia su plena identificación con su misión y le permite acceder a ventajas competitivas debido a su estratégica posición; no obstante, cabe resaltar que se ha venido desarrollando actividad de las pymes, en zonas residenciales, en tal proporción que equivale, prácticamente, a la mitad de las ubicadas en zonas comerciales, traducido esto, en entornos que si bien no son apropiados para ello, son aprovechado por los individuos para realizar comercio informal, al grado que también, aunque en menor proporción, prolifera las ventas ambulantes, las cuales en muchas ocasiones llevan a que se presenten situaciones lamentables como lo afirma Delgado, Joel; Gasco Mónica; González Juan, Et. Al (2005) quienes confirman que gran parte de esta actividad comercial informal se desarrolla en los espacios públicos generando problemas adicionales a la ciudad como congestión vehicular, inseguridad, residuos sólidos, etc. A los Municipios les corresponde de manera directa la

recuperación de la vía pública para garantizar condiciones mínimas de orden urbano, y en muchos casos para no hacerlo, permite o “se hace de la vista gorda” ante la violación de las normas existentes. (Mosquera, Perez, Sánchez, Ibañez, & Guerrero, 2012)

Las mipymes no han escapado a la transformación productiva del país y, aunque todavía subsisten problemas estructurales de productividad y competitividad, su esfuerzo en estos aspectos les permitió, en el último año (2005), tener incrementos importantes en sus principales indicadores financieros. A esto se suman una serie de factores externos que les permitieron tener más trabajo y, por ende, crecer un poco más. (Mosquera, Perez, Sánchez, Ibañez, & Guerrero, 2012)

Las microempresas suelen ocupar menos de cinco empleados, operan en el comercio (47.3%), en el sector servicio (39.1%) y con una baja participación en la industria (11.1%). Esta distribución explica los niveles de informalidad, el bajo nivel tecnológico, la escasa formación de su personal y las limitaciones para conseguir financiación en la banca formal. Ante más pequeña sea la empresa, más informal es y tiende a orientarse a actividades comerciales y de servicios básicos que no impliquen mayor tecnología ni formación humana, así mismo, se observa en la ausencia de formalidades importantes como el cumplimiento de las obligaciones tributarias, el manejo de la información contable y la afiliación a las cámaras de comercio locales. (Hurtado, 2011)

Las Mipymes, se constituyen en promedio, con familiares, en sociedad y de forma individual, su alto grado de informalidad, le resta importancia a la elección del tipo de empresa,

la cual se hace por conveniencia y en la mayoría de las veces sin proyección, haciendo que permanezcan poco tiempo en el mercado, presentando baja capacidad de producción y por lo tanto de participación en el mercado. (Odonell, 2002)

En relación con el tamaño de la unidad productiva, se evidencia que en su gran mayoría corresponde a microempresas, siendo un temor común en los microempresarios con respecto a la posibilidad de formalizar los negocios tiene relación con las obligaciones tributarias que puedan adquirir y la cantidad de requisitos que deben cumplir para lograr la formalización, lo anterior trae como consecuencia la reducción de posibilidades de beneficiarse del sistema financiero, acudiendo a fuentes de financiación al margen del sistema oficial, incurriendo en altos costos.

La administración es el proceso de diseñar y mantener un medio ambiente en el cual los individuos, que trabajan juntos en grupo, logren eficientemente los objetivos seleccionados. (Odonell, 2002)

De otra parte se debe mencionar que las MIPYMES, en su gran mayoría, desconocen a que régimen pertenece y solo en un menor grado, reconocen estar en el común, situación en la cual muchos no se sienten cómodos. Pertenecer al régimen común es sinónimo y consecuencia de tener ingresos altos, y respecto a eso, lo único que se puede hacer es disminuir los ingresos, lo cual, obviamente resulta absurdo. Los contribuyentes no deben temer al pago de impuestos. El pago de impuesto es consecuencia de la tenencia de riqueza. Qué bueno sería que en Colombia todos sus habitantes pertenecieran al régimen común; sería un país sin pobreza. ¿Por qué entonces tenerle miedo a pagar impuesto? En Colombia parece existir una cultura del no pago de

impuestos. Quizás quienes tienen esa opinión tengan argumentos válidos, pero eso no exime al contribuyente de cumplir con su obligación constitucional de pagar impuestos y de cumplir con todas las obligaciones formales y sustanciales. Al contrario de lo que aspiran muchos pequeños comerciantes, en lugar de hacer lo imposible por no pasarse al régimen común, lo que deben hacer es hasta lo imposible para dejar de ser pequeños comerciantes, y que grandiosos sería que todos y cada uno de los colombianos dejaran de preocuparse por el pago de impuestos, y en lugar de eso, mejor se esforzaran por algún día ser grandes contribuyentes. (Velez, 2008)

2.2 Marco conceptual.

Mipymes. La pequeña y mediana empresa (conocida también por el acrónimo PyME, lexicalizado como pyme, o por la sigla PME)¹ es una empresa con características distintivas, y tiene dimensiones con ciertos límites ocupacionales y financieros prefijados por los Estados o regiones. Las pymes son agentes con lógicas, culturas, intereses y un espíritu emprendedor específicos. También existe el término MiPyME (acrónimo de "micro, pequeña y mediana empresa"), que es una expansión del término original, en donde se incluye a la microempresa. (Alvarez & Duran, 2009)

Las pequeñas y medianas empresas son entidades independientes, con una alta predominancia en el mercado de comercio, quedando prácticamente excluidas del mercado industrial por las grandes inversiones necesarias y por las limitaciones que impone la legislación en cuanto al volumen de negocio y de personal, los cuales si son superados convierten, por ley, a una microempresa en una pequeña empresa, o una mediana empresa se convierte

automáticamente en una gran empresa. Por todo ello una pyme nunca podrá superar ciertas ventas anuales o una determinada cantidad de personal. (Alvarez & Duran, 2009)

Ciclo de vida. La empresa, como cualquier organismo viviente, pasa por una serie de etapas de desarrollo, más o menos largas, conocidas dentro de la teoría de la empresa como: Nacimiento, crecimiento, madurez, declinación y liquidación.

Caracterización. La caracterización es un tipo de descripción cualitativa que puede recurrir a datos o a lo cuantitativo con el fin de profundizar el conocimiento sobre algo. Para cualificar ese algo previamente se deben identificar y organizar los datos; y a partir de ellos, describir (caracterizar) de una forma estructurada; y posteriormente, establecer su significado (sistematizar de forma crítica) (Bonilla, Hurtado, & Jaramillo, 2009)

Etapas. Una etapa es un período de tiempo delimitado y contrapuesto siempre con un momento anterior y con otro posterior. Podemos hablar de diferentes tipos de etapas y mientras este término puede ser aplicado por ejemplo para etapas de la producción, etapas de la vida y muchas otras acepciones, el uso más común para el concepto de etapa es aquel que se relaciona directamente con la historia, no sólo de la Humanidad si no con la historia de cualquier fenómeno relacionado o no con el ser humano.

Diagnóstico. El diagnóstico (del griego diagnósticos, a su vez del prefijo día-, "a través", y gnosis, "conocimiento" o "apto para conocer") alude, en general, al análisis que se realiza para determinar cualquier situación y cuáles son las tendencias. Esta determinación se realiza sobre la

base de datos y hechos recogidos y ordenados sistemáticamente, que permiten juzgar mejor qué es lo que está pasando. (Anaya, 2002)

Plan de mejoramiento. Un Plan de Mejoramiento es el resultado de un conjunto de procedimientos, acciones y metas diseñadas y orientadas de manera planeada, organizada y sistemática desde las instituciones.

Estrategias. La planeación estratégica se puede definir como el arte y ciencia de formular, implantar y evaluar decisiones interfuncionales que permitan a la organización llevar a cabo sus objetivos.

Estructura. La estructura es la distribución de las partes de un cuerpo, aunque también puede usarse en sentido abstracto. El concepto, que procede del latín *structura*, hace mención a la disposición y el orden de las partes dentro de un todo.

Mercado. Mercado, en economía, es un conjunto de transacciones de procesos o intercambio de bienes o Servicios entre individuos. El mercado no hace referencia directa al lucro o a las empresas, sino simplemente al acuerdo mutuo en el marco de las transacciones.

El mercado es, también, el ambiente social (o virtual) que propicia las condiciones para el intercambio. En otras palabras, debe interpretarse como la institución u organización social a través de la cual los ofertantes (productores, vendedores) y demandantes (consumidores o

compradores) de un determinado tipo de bien o de servicio, entran en estrecha relación comercial a fin de realizar abundantes transacciones comerciales.

Tras la aparición del dinero, se empezaron a desarrollar códigos de comercio que, en última instancia, dieron lugar a las modernas empresas nacionales e internacionales. A medida que la producción aumentaba, las comunicaciones y los intermediarios empezaron a desempeñar un papel más importante en los mercados. Una definición de mercado según la mercadotecnia: Organizaciones o individuos con necesidades o deseos que tienen capacidad y que tienen la voluntad para comprar bienes y servicios para satisfacer sus necesidades. (Aspers, 2011)

Tipos de mercados. Entre las distintas clases de mercados se pueden distinguir: Los mercados al por menor o minoristas y los mercados al por mayor o distribuidores.

Los mercados de productos intermedios o de materias primas.

Los mercados de acciones (bolsas de valores).

Otra división o clasificación puede ser:

Según sea el tipo de bien o servicio que se intercambia, podemos hablar de mercados de bienes y servicios y mercados de factores productivos. En una economía de mercado, los mercados de bienes y servicios son los que determinan qué producir y los de factores dan respuesta a los problemas de cómo y para quién producir.

Atendiendo al grado de competencia o a la estructura del mercado, hablamos de mercados competitivos y mercados no competitivos. En los primeros, el número de

participantes es muy alto y nadie tiene poder sobre las condiciones del mercado, es decir, precios y cantidades. En los segundos, bien porque el número de participantes es más reducido o bien por otras causas que ya se explicarán más adelante, alguno de los participantes en el mercado tiene un cierto poder sobre la determinación de los precios y/o de las cantidades. (Aspers, 2011)

Dependiendo del grado de regulación, los mercados pueden ser libres o intervenidos. Un mercado es libre cuando ninguna autoridad controla las condiciones del mercado, de forma que los participantes compran y venden libremente, y el precio es el resultado de la interacción de oferentes y demandantes. Hablamos de mercados intervenidos o regulados cuando los precios o las cantidades son determinados por alguien ajeno al mercado. (Aspers, 2011)

También es frecuente oír hablar de los llamados «mercados negros». Éstos se refieren a los mercados que funcionan al margen de la legalidad existente, bien porque lo que se intercambia son bienes y servicios no legales, o bien porque las actividades que realizan escapan al control de las autoridades económicas y no se contabilizan en el producto nacional de un país. (Aspers, 2011)

Etapa empresarial. Esta etapa se puede comparar con la primera etapa del desarrollo humano. Cuando un ser humano nace, requiere de toda la atención y ayuda de sus padres para seguir creciendo y poco a poco, con el tiempo, podrá ser autosuficiente. De igual manera, en sus inicios, una organización necesita cimentar sus bases. Sus fundadores deben estar

involucrados en el desarrollo y dedicar un esfuerzo exhaustivo para que su empresa logre funcionar por sí misma. (Daft, 2005)

Para identificar esta etapa se pueden señalar las siguientes características:

Todos los esfuerzos se destinan a establecer en el mercado, los productos o servicios que la organización ofrece.

Los fundadores o dueños participan generalmente de manera directa y dedican sus esfuerzos en actividades de producción y venta.

En cuanto a sus procesos internos, la organización no está formalizada, es decir, aún no establece una estructura organizacional respaldada en reglamentaciones, políticas y procedimientos documentados oficialmente. (Daft, 2005)

La supervisión y el liderazgo se ejercen por parte de los fundadores, emprendedores o dueños.

Las jornadas de trabajo son extensas, ya que las necesidades de supervivencia son fuertes (al igual que un recién nacido que requiere todo el tiempo de sus padres para sobrevivir en sus primeros meses de vida).

Como en cualquier proceso de cambio y desarrollo existen momentos críticos. Estos momentos suponen necesidades especiales para lograr con mayor posibilidad de éxito, la transición de una etapa a otra. La crisis de cada etapa señala los puntos clave para afrontar nuevos retos, vencer obstáculos y crear condiciones de desarrollo organizacional. (Daft, 2005)

Etapa de colectividad. Cuando una organización logra solucionar la necesidad de liderazgo comienza el reto de hacer extensivos los propósitos y objetivos al personal. Algunas de las principales características de esta etapa son:

1. Se cristaliza la división del trabajo.
2. Resulta necesario establecer departamentos regulados por una jerarquía de mando donde se definan puestos y funciones, los cuales se orientan a trabajar en función de los objetivos o metas.
3. El personal se identifica con los objetivos oficiales de la organización (la misión) y trabajan arduamente en función de estos objetivos.
4. Predomina la comunicación informal, es decir, aún no se formaliza por medio de reglamentos, políticas y sistemas de control; aunque comienzan a surgir algunos sistemas formales.
5. Los miembros de la organización sienten el crecimiento, es decir, se están desarrollando junto con la organización y se consideran parte de un grupo que trabaja para asegurar ese desarrollo.

(Daft, 2005)

Etapa de formalización. Cuando una organización se encuentra en esta etapa es porque se distingue en sus operaciones una característica específica: la formalización de los procesos. Hasta este punto se ha logrado establecer reglas, políticas, procedimientos y sistemas de control sustentados en documentos oficiales. En otras palabras, se burocratiza.

Por el motivo anterior, las comunicaciones dejan de ser informales y se tornan menos frecuentes y menos directas; se formalizan. La mayor parte de la información se transmite por medio de documentos, que adquieren un carácter oficial. (Daft, 2005)

Algunas características de esta etapa son:

- a. Los altos directivos se preocupan por asuntos de estrategia y planeación y delegan responsabilidades de operación a los mandos medios.
- b. La comunicación es menos frecuente y más formal.
- c. Se agregan especialistas a las operaciones de la organización como apoyo externo.
- d. Se crean grupos de productos u otras unidades descentralizadas para mejorar la coordinación.
- e. Se incorporan sistemas de motivación para los ejecutivos para asegurar su eficacia.
- f. Se agregan incentivos y recompensas para asegurar el rendimiento laboral.
- g. La presión que supone la implementación de sistemas de control interno y las demandas de una estructura formalizada ejerce presión sobre los mandos medios. (Daft, 2005)

Etapa de elaboración. En este momento la burocracia que caracteriza a la etapa de formalización parece alcanzar su límite.

Algunas características de la etapa de elaboración son:

1. El control social y la autodisciplina reducen la necesidad de controles formales adicionales.
2. Los administradores aprenden a trabajar dentro de la burocracia sin agravarla.
3. Los sistemas formales se pueden simplificar y sustituir con equipos de administradores y fuerzas de tareas.
4. Para alcanzar la colaboración es frecuente que se formen equipos de todas las funciones o divisiones de la compañía.

En concreto, al llegar a esta etapa las organizaciones deben renovarse. El hecho de llegar a esta etapa supone que la empresa ha operado a través de muchos años, quizás más de diez.

Entonces surge un nuevo momento de crisis, lo que algunos teóricos organizacionales denominan: revitalización.

Retomando la comparación con el desarrollo de una persona, se puede decir que la etapa de elaboración se asemeja con la etapa de madurez de un ser humano. Al igual que una persona madura necesita mantenerse lo más sano. (Daft, 2005)

2.3 Marco teórico.

Teoría económica institucional en la creación de empresas. Desde distintas ramas de las ciencias sociales (sociología, antropología y psicología social) se plantea que los seres humanos son producto del entorno donde se desarrollan. Así pues, el comportamiento de los empresarios, a la hora de decidir crear una empresa, se verá influenciado por los factores del entorno. Varios son los autores que han tratado esta temática (Wilken, 1979; Shapero y Sokol, 1982; Van de Ven y Garud, 1989; Westhead y Moyes, 1992; Westhead y Birley, 1994; Shane, 1994; Bruno y Tyebjee, 1982; Kent, 1984; Gartner, 1985; Burch, 1986; Birch, 1987; Dubini, 1988; Ragab, 1992; Van de Ven, 1993; Gnyawali y Fogel, 1994; Fillion, 1997, etc.). También son diversas las perspectivas utilizadas (teoría de la marginación, del rol, de redes, de la ecología de la población, etc.). (Díaz, 2003)

A pesar de ello, existen muy pocos trabajos que apliquen la Teoría Económica Institucional para el estudio de la creación de empresas, y concretamente para el análisis de los factores del entorno que condicionan la aparición y desarrollo de nuevas iniciativas empresariales. (Díaz, 2003)

En este sentido, el profesor José María Veciana y su equipo de investigación, han sido pioneros en la aplicación, como marco teórico, de la Teoría Económica Institucional al estudio de la creación de empresas. Para Veciana (1999:25) la Teoría Económica Institucional es, sin duda, la teoría que actualmente proporciona un marco conceptual más consistente y apropiado para el estudio de la influencia de los factores del entorno en la función empresarial y la creación de empresas. Por tanto, se puede decir que la creación de nuevas empresas está altamente condicionada por el marco institucional (Veciana, 1999:26). Siguiendo los planteamientos de Veciana (1999:16), y dentro del área de investigación de Creación de Empresas y Función Empresarial, podemos encajar a la Teoría Institucional dentro del enfoque sociocultural o institucional. (Díaz, 2003)

Teoría económica institucional. La Teoría Económica Institucional de Douglass North (1990), hace referencia a los distintos factores o mecanismos ideados por la sociedad para conducir las relaciones o el comportamiento humano, lo que supone la utilización del concepto “institución” de una manera muy amplia. Las instituciones son las normas y reglas restrictivas que rigen en la sociedad, condicionando y dirigiendo el marco de relaciones que se producen en ella. (North, 1993)

Este autor distingue entre instituciones formales que comprenden las leyes, los reglamentos y los procedimientos gubernamentales, e instituciones informales que incluyen las ideas, las creencias, las actitudes y los valores de las personas, o sea la cultura de una sociedad determinada. El desarrollo de la teoría económica institucional ofrece un acercamiento para

entender y tratar las diferentes formas de interacción humana, ya sean formales o informales, en el marco general de unas “reglas de juego” establecidas. (North, 1993)

Las instituciones afectan al desempeño económico, ya que el marco institucional existente condiciona, mediante la estructura de incentivos y oportunidades, las acciones de los diversos agentes que actúan en la sociedad. De esta manera, los futuros empresarios y sus empresas, como unos agentes económicos más, verán limitadas sus acciones por esta estructura institucional. Las reglas de juego (derechos de propiedad, legislación mercantil, trámites de constitución, ideas, creencias culturales, género, actitudes hacia el empresario, etc.) afectarán a la aparición y desarrollo de las nuevas empresas. (North, 1993)

Teoría de la factibilidad. La Teoría de la Factibilidad abarca todas aquellas cuestiones que tienen que ver con la realización esencial de un proyecto en cuanto a sus puntos básicos. Factibilidad se refiere a la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos o metas señalados. Generalmente la factibilidad se determina sobre un proyecto. La Factibilidad se refiere a que un proyecto que se tenga en mente, pueda llevarse a cabo, es decir, pueda materializarse. La factibilidad puede ser clasificada en: Operativa, Técnica y Económica.

La Factibilidad Operativa está determinada por la disponibilidad de todos los recursos necesarios para llevar adelante un proyecto. Por ejemplo, encontrar quienes serían los proveedores de los principales recursos necesarios para el proyecto, como armarías el depósito para los productos, etc. (Navarro, 2015)

La Factibilidad Técnica está relacionada con encontrar las herramientas, los conocimientos, las habilidades y las experiencias necesarias y suficientes, para hacer que el proyecto sea exitosamente realizado.

La Factibilidad Económica surge de analizar si los recursos económicos y financieros necesarios para desarrollar las actividades pueden ser cubiertos con el capital del que se dispone, y en su caso, realizar el estudio financiero correspondiente para captar capital de terceros. (Navarro, 2015)

También son importantes dos aspectos: el legal y el medio ambiente. Con relación al primero, existe en todo país un orden jurídico, marcado por la carta magna de cada estado o norma jurídica más importante (constitución nacional), los tratados internacionales reconocidos por el órgano legislativo, de cada estado y el resto de las normas inferiores de carácter legislativo (leyes nacionales y provinciales) o reglamentario (decretos nacionales y provinciales), como así también toda otra norma que reglamente una actividad (resoluciones de entidades públicas, autárquicas o no, reguladores de alguna actividad como así mismo lo normado por los municipios y comunas).

Todo el orden jurídico, con relación a un proyecto, puede prohibir su realización, o limitar, regular, predeterminar, la ejecución de ciertas actividades.

En cuanto al medio ambiente, el mismo es el medio que permite el desarrollo del proyecto, desde la visión holística del proyecto inserto en su medio, donde requerirá entradas,

que luego del proceso que es el proyecto en sí, producirá salidas, positivas y negativas hacia el medio, el cual, evaluará la conveniencia o no, de mantener vivo este proyecto produciendo el efecto de la retroalimentación.

En cualquier caso, es importante que las salidas positivas sean mayores que las negativas. En cuanto a las negativas en sí, que pueden ser residuos o desechos que produzca el proyecto, es importante controlar, minimizar los efectos negativos, y en el mejor de los casos, convertir los efectos negativos en efectos positivos. Esto permitirá, que el proyecto sea considerado necesario e importante para el medio ambiente que lo rodea. (Navarro, 2015)

2.4 Marco legal.

Para el proyecto se tendrán en cuenta las siguientes bases legales.

Constitución Política de Colombia. Define que se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de distintas actividades que las personas realicen en sociedad. Artículo 38. (República de Colombia, 2012)

Código del Comercio. Decreto 410 de 1971. Por el cual se expide el Código de Comercio. Artículo 10. Comerciantes - concepto - calidad. Son comerciantes las personas que profesionalmente se ocupan en alguna de las actividades que la ley considera mercantiles. La calidad de comerciante se adquiere, aunque la actividad mercantil se ejerza por medio de apoderado, intermediario o interpuesta persona. (Congreso de Colombia, 2016)

Artículo 11. Aplicación de las normas comerciales a operaciones mercantiles de no comerciantes. Las personas que ejecuten ocasionalmente operaciones mercantiles no se considerarán comerciantes, pero estarán sujetas a las normas comerciales en cuanto a dichas operaciones. (Congreso de Colombia, 2016)

Artículo 12. Personas habilitadas e inhabilitadas para ejercer el comercio. Toda persona que según las leyes comunes tenga capacidad para contratar y obligarse, es hábil para ejercer el comercio; las que con arreglo a esas mismas leyes sean incapaces, son inhábiles para ejecutar actos comerciales. (Congreso de Colombia, 2016)

El menor habilitado de edad puede ejercer libremente el comercio y enajenar o gravar, en desarrollo del mismo, toda clase de bienes.

Los menores no habilitados de edad que hayan cumplido 18 años y tengan peculio profesional, pueden ejercer el comercio y obligarse en desarrollo del mismo hasta concurrencia de dicho peculio. Los menores adultos pueden, con autorización de sus representantes legales, ocuparse en actividades mercantiles en nombre o por cuenta de otras personas y bajo la dirección y responsabilidad de éstas. (Congreso de Colombia, 2016)

Artículo 13. Presunción de estar ejerciendo el comercio. Para todos los efectos legales se presume que una persona ejerce el comercio en los siguientes casos:

- 1) Cuando se halle inscrita en el registro mercantil;
- 2) Cuando tenga establecimiento de comercio abierto, y
- 3) Cuando se anuncie al público como comerciante por cualquier medio. (Congreso de Colombia, 2016)

Artículo 19. Es obligación de todo comerciante:

Matricularse en el Registro Mercantil

Inscribir en el Registro Mercantil todos los actos, libros y documentos, el efecto de los cuales la ley exige esta formalidad.

Llevar contabilidad en sus negocios o actividades

Conservar de acuerdo a la ley la correspondencia y demás documentos relacionados con su negocio o actividades. (Congreso de Colombia, 2016)

Artículo 25. Se entenderá por empresa toda actividad económica organizada por la producción, transformación, administración o custodia de bienes o para la prestación de servicio. (Congreso de Colombia, 2016)

Artículo 26. El registro Mercantil tendrá por objeto llevar la matrícula de los comerciantes y los establecimientos de comercio, así como la inscripción de todos los actos, libros y documentos respecto de los cuales la ley exigiere esa formalidad. (Congreso de Colombia, 2016)

Artículo 27. El Registro mercantil se llevará por la Cámara de Comercio, pero la Superintendencia de Industria y Comercio llevará las inscripciones y dará las instrucciones que tendrán al perfeccionamiento de la institución.

Artículo 28. Deberá inscribirse en el Registro Mercantil las personas que ejerzan proporcionalmente y sus auxiliares, tales como los comisionistas, corredores, agentes, representantes de formas nacionales o extranjeras, quienes lo harán dentro del mes siguiente a la fecha que enuncien las actividades.

Artículo 30. Toda inscripción se aprobará con certificado expedido por respectiva Cámara de Comercio o mediante inspección judicial practicada en el Registro Mercantil. (Congreso de Colombia, 2016)

Artículo 31. La solicitud de matrícula será presentada dentro del mes siguiente a la fecha en que persona natural va a ejercer el comercio o en que la sucursal o establecimiento del comercio fue abierto.

Artículo 32. La petición de matrícula tratándose de un establecimiento de comercio su denominación, dirección y actitud a que se nombre y duración del propietario y del factor si lo hubiese y así el local que ocupa es propio o ajeno, se presumirá como propietario del establecimiento quien aparezca en el registro. (Congreso de Colombia, 2016)

Artículo 48. Todo comerciante conformara su contabilidad, libros, registros contables, inventarios y estado financiero en general, a las disposiciones de este Código y demás normas sobre la materia.

Artículo 98. Contrato de sociedad - concepto - persona jurídica distinta: por el contrato de sociedad dos o más personas se obligan a hacer un aporte en dinero, en trabajo o en otros bienes apreciables en dinero, con el fin de repartirse entre sí las utilidades obtenidas en la empresa o actividad social.

La sociedad, una vez constituida legalmente, forma una persona jurídica distinta de los socios individualmente considerados.

Artículo 110. Requisitos para la constitución de una sociedad: La sociedad comercial se constituirá por escritura pública en la cual se expresará:

a. El nombre y domicilio de las personas que intervengan como otorgantes. Con el nombre de las personas naturales deberá indicarse su nacionalidad y documentos de identificación legal; con el nombre de las personas jurídicas, la ley, decreto o escritura de que se deriva su existencia;

b. La clase o tipo de sociedad que se constituye y el nombre de la misma, formado como se dispone en relación con cada uno de los tipos de sociedad que regula este Código.

c. El domicilio de la sociedad y el de las distintas sucursales que se establezcan en el mismo acto de constitución; (Congreso de Colombia, 2016)

d. El objeto social, esto es, la empresa o negocio de la sociedad, haciendo una enunciación clara y completa de las actividades principales. Será ineficaz la estipulación en virtud de la cual el objeto social se extienda a actividades

Enunciadas en forma indeterminada o que no tengan una relación directa con aquél;

e. El capital social, la parte del mismo que suscribe y la que se paga por cada asociado en el acto de la constitución. En las sociedades por acciones deberá expresarse, además, el capital suscrito y el pagado, la clase y valor nominal de las acciones representativas del capital, la forma y términos en que deberán cancelarse las cuotas debidas, cuyo plazo no podrá exceder de un año;

f. La forma de administrar los negocios sociales, con indicación de las atribuciones y facultades de los administradores, y de las que se reserven los asociados, las asambleas y las juntas de socios, conforme a la regulación legal de cada tipo de sociedad;

g. La época y la forma de convocar y constituir la asamblea o la junta de socios en sesiones ordinarias o extraordinarias, y la manera de deliberar y tomar los acuerdos en los asuntos de su competencia;

h. Las fechas en que deben hacerse inventarios y balances generales, y la forma en que han de distribuirse los beneficios o utilidades de cada ejercicio social, con indicación de las reservas que deban hacerse;

i. La duración precisa de la sociedad y las causales de disolución anticipada de la misma;

j. La forma de hacer la liquidación, una vez disuelta la sociedad, con indicación de los bienes que hayan de ser restituidos o distribuidos en especie, o de las condiciones en que, a falta de dicha indicación, puedan hacerse distribuciones en especie; (Congreso de Colombia, 2016)

k. Si las diferencias que ocurran a los asociados entre sí o con la sociedad, con motivo del contrato social, han de someterse a decisión arbitral o de amigables compondores y, en caso afirmativo, la forma de hacer la designación de los árbitros o amigables compondores;

l. El nombre y domicilio de la persona o personas que han de representar legalmente a la sociedad, precisando sus facultades y obligaciones, cuando esta función no corresponda, por la ley o por el contrato, a todos o a algunos de los asociados;

m. Las facultades y obligaciones del revisor fiscal, cuando el cargo esté previsto en la ley o en los estatutos, y

n. Los demás pactos que, siendo compatibles con la índole de cada tipo de sociedad, estipulen los asociados para regular las relaciones a que da origen el contrato. (Congreso de Colombia, 2016)

Ley 590 de 2000. "Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa". Artículo 1. Objeto de la ley. La presente ley tiene por objeto:

a) Promover el desarrollo integral de las micro, pequeñas y medianas empresas en consideración a sus aptitudes para la generación de empleo, el desarrollo regional, la integración entre sectores económicos, el aprovechamiento productivo de pequeños capitales y teniendo en cuenta la capacidad empresarial de los colombianos;

b) Modificado por el art. 1, Ley 905 de 2004, Modificado por el art. 74, Ley 1151 de 2007. Estimular la formación de mercados altamente competitivos mediante el fomento a la permanente creación y funcionamiento de la mayor cantidad de micro, pequeñas y medianas empresas, Mipymes;

c) Inducir el establecimiento de mejores condiciones de entorno institucional para la creación y operación de micro, pequeñas y medianas empresas;

d) Promover una más favorable dotación de factores para las micro, pequeñas y medianas empresas, facilitando el acceso a mercados de bienes y servicios, tanto para la adquisición de materias primas, insumos, bienes de capital y equipos, como para la realización de sus productos y servicios a nivel nacional e internacional, la formación de capital humano, la asistencia para el desarrollo tecnológico y el acceso a los mercados financieros institucionales;

e) Modificado por el art. 74, Ley 1151 de 2007. Promover la permanente formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas favorables al desarrollo y a la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas;

f) Señalar criterios que orienten la acción del Estado y fortalezcan la coordinación entre sus organismos; así como entre estos y el sector privado, en la promoción del desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas;

g) Coadyuvar en el desarrollo de las organizaciones empresariales, en la generación de esquemas de asociatividad empresarial y en alianzas estratégicas entre las entidades públicas y privadas de apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas;

h) Apoyar a los micro, pequeños y medianos productores asentados en áreas de economía campesina, estimulando la creación y fortalecimiento de Mipymes rurales, (Ley 590 de 2000)

i) Asegurar la eficacia del derecho a la libre y leal competencia para las Mipymes;

j) Crear las bases de un sistema de incentivos a la capitalización de las micro, pequeñas y medianas empresas. (República de Colombia, 2010)

Artículo 2. Modificado por el art. 2, Ley 905 de 2004, Modificado por el art. 75, Ley 1151 de 2007, Modificado por el art. 43, Ley 1450 de 2011. Definiciones. Para todos los efectos, se entiende por micro, pequeña y mediana empresa, toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicio, rural o urbano, que responda a los siguientes parámetros:

1. Mediana Empresa:

- a) Planta de personal entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores;
- b) Activos totales por valor entre cinco mil uno (5.001) y quince mil (15.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

2. Pequeña Empresa:

- a) Planta de personal entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores;
- b) Activos totales por valor entre quinientos uno (501) y menos de cinco mil (5.001) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

3. Microempresa:

- a) Planta de personal no superior a los diez (10) trabajadores; (Ley 590 de 2000)
- b) Activos totales por valor inferior a quinientos uno (501) salarios mínimos mensuales legales vigentes. (República de Colombia, 2010)

Parágrafo 1. Para la clasificación de aquellas micro, pequeñas y medianas empresas que presenten combinaciones de parámetros de planta de personal y activos totales diferentes a los indicados, el factor determinante para dicho efecto, será el de activos totales.

Parágrafo 2. Los estímulos beneficios, planes y programas consagrados en la presente ley, se aplicarán igualmente a los artesanos colombianos, y favorecerán el cumplimiento de los preceptos del plan nacional de igualdad de oportunidades para la mujer. (República de Colombia, 2010)

2.5 Marco contextual.

Ocaña es un municipio colombiano ubicado en la zona noroccidental del departamento de Norte de Santander. Está conectada por carreteras nacionales con Bucaramanga, Cúcuta y Santa Marta. La provincia de Ocaña posee el Área Natural Única Los Estoraques ubicado a 1 kilómetro de La Playa de Belén "Bien de Interés Cultural" y "Monumento Nacional" y a 27 kilómetros de la ciudad de Ocaña. El municipio de Ocaña se divide en 18 corregimientos. Cerro de las Flores, Quebrada de la Esperanza, Las Chircas, Llano de los Trigos, Aguas Claras, La Floresta, Portachuelo, Otaré, Pueblo Nuevo, La Ermita, Agua de la Virgen, Buenavista, Mariquita, Las Lizcas, Espíritu Santo, El Palmar y Venadillo. La ciudad de Ocaña fue fundada el 14 de diciembre de 1570, por el capitán Francisco Fernández de Contreras, como parte del tercer proyecto poblador del oriente, patrocinado por la Audiencia y el Cabildo de Pamplona. (Páez, 2009)

Debido a la localización geográfica del poblamiento, la Audiencia de Santafé, presidida por Andrés Díaz Venero de Leiva, determinó que la naciente villa quedara bajo la jurisdicción de la Provincia de Santa Marta, siendo gobernador de ésta, don Pedro Fernández del Busto.

El nombre de Ocaña le fue puesto al nuevo poblamiento, como homenaje a Fernández del Busto, natural de Ocaña, en España. En 1575, Ocaña obtiene el título de ciudad, como consta en los documentos oficiales de la época. A finales del siglo XVI, una vez sometidas las tribus de la zona, se inician las colonizaciones, cuya área de influencia corresponde a lo que es hoy la Provincia de Ocaña y algunas poblaciones del sur del Cesar y de Bolívar. Clima. La temperatura promedio de Ocaña es de 22 °C. Piso térmico templado, con una temperatura no menor a los 8 °C y no mayores a los 25 °C. Precipitaciones entre los 1.000 y 2.000 mm anuales, las lluvias durante el primer semestre son escasas. Los meses de lluvia son, agosto, septiembre, octubre y noviembre, éste último es aprovechado para los cultivos semestrales. (Páez, 2009)

3. Diseño metodológico

3.1 Tipo de investigación.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó el tipo de investigación descriptiva, ya que permitió conocer las características, necesidades de las mipymes en la ciudad de Ocaña, siendo este objeto de estudio. El objetivo de la investigación descriptiva consistió en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Basados en esta, se efectuó una indagación para determinar el ciclo de vida de las mipymes en la ciudad, permitiendo así la evaluación de todos los componentes de investigación.

3.2 Población.

En estadística la población es el conjunto de elementos de referencia sobre el cual se realiza la investigación. Por ende, la población objeto de estudio estuvo conformada por las 4.744, mipymes registradas en la Cámara de Comercio de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.

3.3 Muestra.

Por considerarse la población demasiado numerosa, se estimó conveniente aplicar la siguiente fórmula, para poder establecer el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{(Z)^2 * N * p * q}{(E)^2 (N-1) + (Z)^2 * p * q}$$

Donde:

- n = Muestra
 N = Población dada en el estudio = 4744
 Z = Indicador de Confianza = 95% = 1,96
 p = Proporción de aceptación = 50% = 0.5
 q = Proporción de rechazo = 50% = 0.5
 E = Error poblacional dispuesto a asumir 5% = 0.05

$$n = \frac{(1,96)^2 (4744) * (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (4744-1) + (1,96)^2 (0.5)*(0.5)}$$

$$n = \frac{4556}{12,7}$$

$$n = 359$$

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información.

La información del estudio fue recolectada mediante encuestas cerradas y estuvo dirigida a los representantes legales de las mipymes en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander, para conocer el ciclo de vida de las mismas.

3.5 Procesamiento y análisis de la información.

Una vez recopilada la información, mediante la aplicación de las encuestas, se analizó cuantitativamente a través de tablas y gráficas y posteriormente se hizo el análisis cualitativo de cada una de las respuestas dadas por los encuestados.

4. Presentación de resultados

4.1 Caracterizar las mipymes en Ocaña, con relación al ciclo de vida en el cual se encuentran.

Teniendo en cuenta que la caracterización puede definirse como una descripción con el fin de identificar componentes, acontecimientos, actores, procesos y contexto de una experiencia, un hecho o un proceso, siendo esta una descripción cualitativa que puede recurrir a datos o a lo cuantitativo con el fin de profundizar el conocimiento sobre algo. Para cualificar ese algo previamente se deben identificar y organizar los datos; y a partir de ellos, describir de una forma estructurada; y posteriormente, establecer su significado.

De acuerdo a lo anterior es necesario decir que según la encuesta aplicada a los 359 dueños de mipymes en la ciudad de Ocaña, se debe decir que todos poseen una razón social y dirección diferente, se clasifican en su mayoría en actividades económicas como son producción y servicios, estando todos enfocados al comercio en general como son:

Venta de comidas, licor, electrodomésticos, taller, relojería, agropecuaria, vivires, ropa, accesorios, tecnología, publicidad, flores, repuestos, material para la construcción, cosméticos, charcutería, acrílicos, zapatos, servicios odontológicos, salas de belleza, venta de accesorios estudiantiles, materiales eléctricos, repostería, víveres en general, televisión por cable, servicios de hotelería, entre otros perteneciendo al comercio de la ciudad.

Tabla 1.*Mipymes en Ocaña*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Actividades comerciales	3.045	64,2
Actividades de servicios	1.082	22,8
Actividades combinadas entre comercial y servicios	379	8
Actividad comercial-industrial	142	3
Sector industrial	85	1,8
Industrial servicios	11	0,2
TOTAL	4.744	100

Nota: Fuente. Encuesta aplicada a los representantes legales de las mipymes en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander

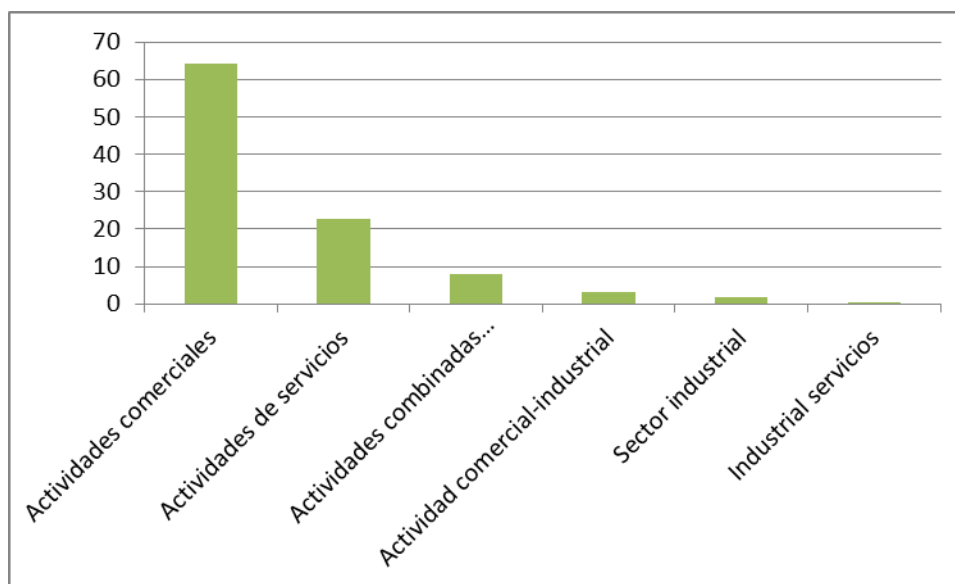


Figura 1. Mipymes en Ocaña

Fuente. Autores del proyecto

De otra parte en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander, se evidencia un gran crecimiento económico y empresarial, en los últimos años, su economía se soporta

principalmente en el comercio, existiendo 4.744 establecimientos de comercio, registrados en Cámara de Comercio, los cuales en su mayoría son de economía privada y unipersonal, el 64.2% desarrollan actividades comerciales, el 22.8% está representado por actividades de servicios, en tercer lugar actividades combinadas entre comercial y servicios con el 8%, la actividad comercial-industrial aporta el 3% de los establecimientos, el sector industrial 1.8% e industrial servicios 0.2%, siendo las dedicadas a los alimentos las que más aportan al desarrollo económico de la población. (Perez Preda, 2016)

Tabla 2.

Mipymes en Ocaña según la investigación

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Actividades comerciales	230	64,2
Actividades de servicios	82	22,8
Actividades combinadas entre comercial y servicios	29	8
Actividad comercial-industrial	11	3
Sector industrial	6	1,8
Industrial servicios	1	0,2
TOTAL	359	100

Nota: Fuente. Encuesta aplicada a los representantes legales de las mipymes en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander

En la anterior tabla se muestra las diferentes actividades de las mipymes, según las 359 encuestadas, de igual forma en cuanto a las redes sociales, solo 111 utilizan redes sociales como son Facebook, WhatsApp, instagram, pagina web, YouTube, internet, gmail, es decir el 31% de las mismas siendo esto menos de la mitad de las mipymes en Ocaña, por lo que se debe motivar para que se utilicen dichas redes y así lograr que el servicios y productos ofrecidos sean más eficientes y eficacias, en cuanto al número de empleados, el 95% de las empresas afirman que

tienen entre 1 y 9 empleados y el 5% tienen más de 10 empleados, de otra el 48% dicen que tienen entre 1 y 5 proveedores, mientras que el 52% tienen más de 6 proveedores.

4.2 Realizar un diagnóstico en relación con la caracterización con las mipymes según el ciclo de vida.

Con el objetivo de caracterizar las mipymes en la ciudad de Ocaña, según su ciclo de vida y teniendo en cuenta que las empresas son como un ser vivo que pasa por distintas fases de desarrollo. Aunque no se puede desconocer que cada empresa es un caso particular y la duración de cada etapa es variable, se pueden distinguir las siguientes etapas: nacimiento, crecimiento y aceleración, madurez y declive.

Donde el nacimiento es el momento de máxima innovación, es la estructura pequeña e informal, son métodos de decisión altamente centralizados, se puede penetrar en el mercado compitiendo a precios bajos o buscando un nicho de mercado, inicialmente el negocio genera pérdidas que se cubren con financiación, hasta que se alcanza el punto de equilibrio, casi tres cuartas partes de las empresas no sobreviven a esta fase.

De otra parte el crecimiento es la fase más importante de la mipymes, en esta se presentan ventajas competitivas, se puede tener una buena cartera de clientes satisfechos, una deuda asumible y los costes controlados, se amplía la estructura, se delegan ciertas decisiones y se establecen protocolos internos, sólo una décima parte de las empresas superan esta fase.

En cuanto a la madurez de la mipymes es necesario afirmar que es esta etapa se alcanza el tamaño óptimo en el mercado y se inicia una competencia intensa con las empresas importantes del sector, es necesario estar atento al mercado para adaptarse rápidamente a los cambios.

Para conocer el ciclo de vida de las mipymes de Ocaña, se aplicó una encuesta a los 359 representantes legales de las pequeñas empresas de la ciudad, donde a través de varias características como:

La destinación de los productos o servicios que la organización ofrece, los fundadores o dueños participan generalmente de manera directa y dedican sus esfuerzos en actividades de producción y venta. en cuanto a sus procesos internos, la organización no está formalizada es decir, aún no establece una estructura organizacional respaldada en reglamentaciones, políticas y procedimientos documentados oficialmente, la supervisión y el liderazgo se ejercen por parte de los fundadores, prenedores o dueños, las jornadas de trabajo son extensas, ya que las necesidades de supervivencia son fuertes, existe división del trabajo, existen departamentos (ventas, personal, producción, etc.) regulados por una jerarquía de mando donde se definen puestos y funciones, los cuales se orientan a trabajar en función de los objetivos o metas.

De igual forma el personal se identifica con los objetivos oficiales de la organización (misión) y trabajan arduamente en función de estos objetivos, predomina la comunicación informal, es decir, aún no se formaliza por medio de reglamentos, políticas y sistemas de control; aunque comienzan a surgir algunos sistemas formales, los miembros de la organización sienten el crecimiento, es decir, se están desarrollando junto con la organización y se consideran parte de

un grupo que trabaja para asegurar ese desarrollo, los altos directivos se preocupan por asuntos de estrategia y planeación y delegan responsabilidades de operación a los mandos medios, la comunicación es menos frecuente y más formal, se agregan especialistas a las operaciones de la organización como apoyo externo, se crean grupos de productos u otras unidades descentralizadas para mejorar la coordinación.

Y por último se incorporan sistemas de motivación para los ejecutivos para asegurar su eficacia, se agregan incentivos y recompensas para asegurar el rendimiento laboral, la presión que supone la implementación de sistemas de control interno y las demandas de una estructura formalizada ejerce presión sobre los mandos medios, el control social y la autodisciplina reducen la necesidad de controles formales adicionales, los administradores aprenden a trabajar dentro de la burocracia sin agravarla, los sistemas formales se pueden simplificar y sustituir con equipos de administradores, fuerzas de tareas y para alcanzar la colaboración es frecuente que se formen equipos de todas las funciones o divisiones de la compañía.

Después de exponer la caracterización que se le dio en la encuestas, se procedió a la aplicación en la población objeto de estudio, siendo expuestos los resultados a continuación:

Tabla 3.

Etapa Empresarial

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Todos los esfuerzos se destinan a establecer en el mercado, los productos o servicios que la organización ofrece.	0	0
Los fundadores o dueños participan generalmente de manera directa y dedican sus esfuerzos en actividades de producción y venta.	0	0
En cuanto a sus procesos internos, la organización no está formalizada es decir, aún no establece una estructura	0	0

Tabla 3. (Continuación)

organizacional respaldada en reglamentaciones, políticas y procedimientos documentados oficialmente.		
La supervisión y el liderazgo se ejercen por parte de los fundadores, prendedores o dueños.	0	0
Las jornadas de trabajo son extensas, ya que las necesidades de supervivencia son fuertes	0	0
Todas las anteriores	325	91
Ninguna de las anteriores	34	9
TOTAL	359	100

Nota: Fuente. Encuesta aplicada a los representantes legales de las mipymes en la ciudad de Ocaña, Norte

de Santander

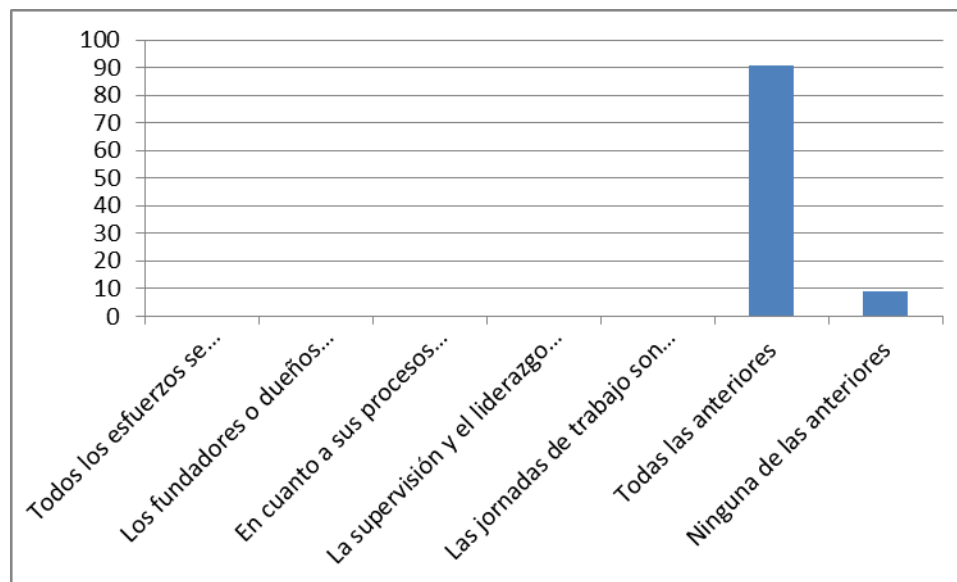


Figura 2. Etapa Empresarial

Fuente. Autores del proyecto

Según la caracterización se debe decir que el primer grupo de ítems fueron escogidos por 325 encuestados, correspondiendo al 91% de las empresas de la muestra, en los que dicen que todos los esfuerzos la empresa los destina a establecer en el mercado los productos o servicios que la organización ofrece, esto por medio de la publicidad y promoción que poseen cada una de ellas, de otra parte los fundadores o dueños participan generalmente de manera directa y dedican sus esfuerzos en actividades de producción y venta, teniendo en cuenta que estas empresas son

pequeñas y los dueños son los encargados de todas las actividades realizadas en ellas, mientras que el 9% afirma no encontrarse en la etapa empresarial.

En cuanto a los procesos internos, la organización no está formalizada es decir, aún no establece una estructura organizacional respaldada en reglamentaciones, políticas y procedimientos documentados oficialmente, es decir no cuenta con herramientas administrativas importantes como son la misión, visión, organigrama, reglamento interno de trabajo, manual de funciones y procedimientos, siendo estos muy importantes para la empresa, ya que estas permiten direccionar correctamente la empresa, de igual forma la supervisión y el liderazgo se ejercen por parte de los fundadores, creadores o dueños, quien son sus propios jefes, por lo que también las jornadas de trabajo son extensas, viéndose en dicha necesidad, por la urgencia de crecimiento en todas las áreas porque al no ir a la vanguardia se tendera a desaparecer, y ahora más con las nuevas políticas internacionales especialmente el Tratado de Libre Comercio que obliga a las empresas a buscar su crecimiento para no desaparecer su actividad.

Tabla 4.

Etapa Colectividad

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Existe división del trabajo	0	0
Existen departamentos (ventas, personal, producción, etc.) regulados por una jerarquía de mando donde se definen puestos y funciones, los cuales se orientan a trabajar en función de los objetivos o metas.	0	0
El personal se identifica con los objetivos oficiales de la organización (la misión) y trabajan arduamente en función de estos objetivos.	0	0
Predomina la comunicación informal, es decir, aún no se formaliza por medio de reglamentos, políticas y sistemas de control; aunque comienzan a surgir	0	0

Tabla 4. (Continuación)

algunos sistemas formales.		
Los miembros de la organización sienten el crecimiento, es decir, se están desarrollando junto con la organización y se consideran parte de un grupo que trabaja para asegurar ese desarrollo.	0	0
Todas las anteriores	32	9
Ninguna de las anteriores	327	91
TOTAL	359	100

Nota: Fuente. Encuesta aplicada a los representantes legales de las mipymes en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander

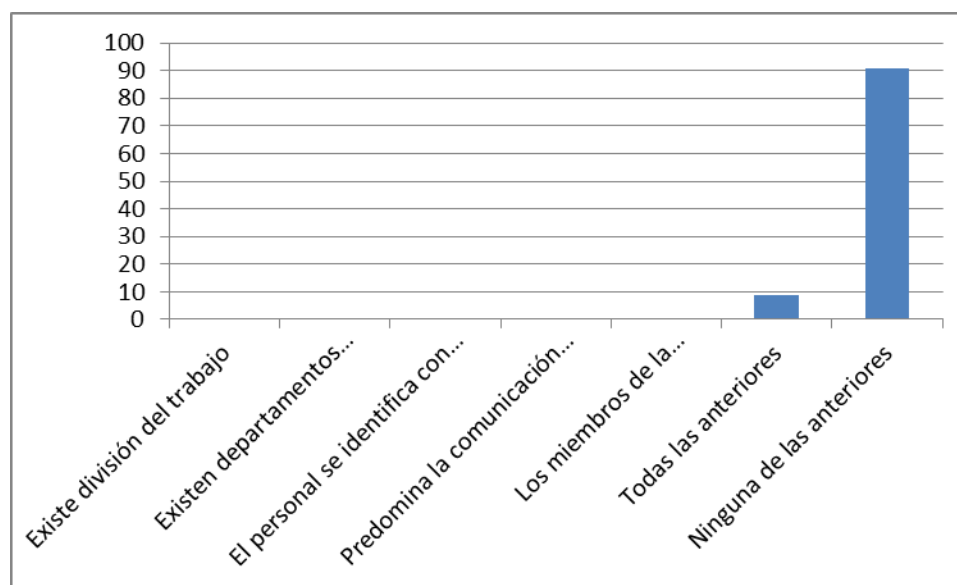


Figura 3. Etapa Colectividad

Fuente. Autores del proyecto

En cuanto al crecimiento de la empresa el 9%, afirman que se encuentra en esta etapa, siendo esta en donde los competidores e innovadores deben adherir si desean crecer en ese mercado. El diseño de nuevos productos usualmente toma la forma o características innovadoras independientemente a los productos anteriores y tan pronto surge un nuevo diseño se presenta la oportunidad de generar economías de escala y expansión de la empresa, lo que ocasiona que las ventas y la producción aumenten, estabilizándose la organización, y el 91% no escogió ninguna de los ítems de la etapa de colectividad, porque consideran que no se está en dicha etapa.

En la etapa de crecimiento existe la división del trabajo, que hace referencia al número de tareas distintas en que se distribuye el trabajo necesario para la producción de un bien o servicio, tareas que han de ser realizadas por distintos trabajadores especializados en cada una de ellas.

De otra parte en la empresa debe estar ya dividida por departamentos, es decir por ventas, personal, producción, entre otros, al igual que el personal se debe identificar con los objetivos de la empresa y trabajan arduamente en función de los mismos, predomina la comunicación informal, es decir, aún no se formaliza por medio de reglamentos, políticas y sistemas de control; aunque comienzan a surgir algunos sistemas formales y los miembros de la organización sienten el crecimiento, es decir, se están desarrollando junto con la organización y se consideran parte de un grupo que trabaja para asegurar ese desarrollo.

Por último se debe decir que esta etapa puede ser la más peligrosa del ciclo, porque se tiende más al fracaso del emprendimiento, ya que se debe implementar estrategias que ayuden a la organización a su crecimiento y mantenimiento en el mercado competitivo, que cada día es más hostil y en cual se debe entrar con buena organización, calidad y excelentes servicios, siendo esto indispensable para el crecimiento de la misma.

Tabla 5.

Etapa Formalización

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Los altos directivos se preocupan por asuntos de estrategias y planeación y delegan responsabilidades de operación a los mandos medios.	0	0
La comunicación es menos frecuente y más formal.	0	0
Se agregan especialistas a las operaciones de la organización como apoyo externo.	0	0

Tabla 5. (Continuación)

Se crean grupos de productos u otras unidades descentralizadas para mejorar la coordinación	0	0
Ninguna de las anteriores	359	100
TOTAL	359	100

Nota: Fuente. Encuesta aplicada a los representantes legales de las mipymes en la ciudad de Ocaña, Norte

de Santander

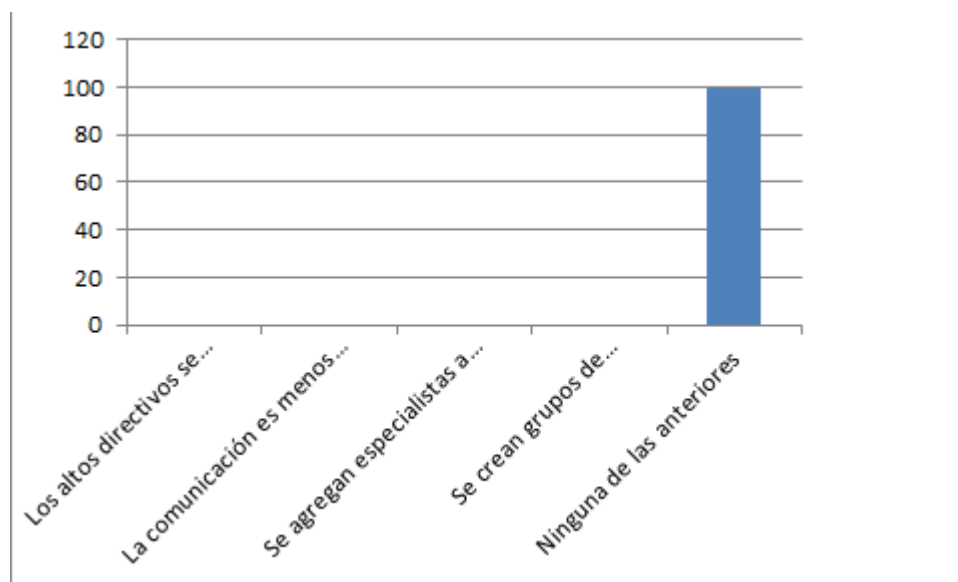


Figura 4. Etapa Formalización

Fuente. Autores del proyecto

En cuanto a la formalización de la empresa se debe decir que en la ciudad de Ocaña, no existen empresas que se encuentren en dicha etapa, de los 359 encuestados ninguno escogió las características propias de esa etapa como son los altos directivos se preocupan por asuntos de estrategia y planeación y delegan responsabilidades de operación a los mandos medios, la comunicación es menos frecuente y más formal, se agregan especialistas a las operaciones de la organización como apoyo externo y se crean grupos de productos u otras unidades descentralizadas para mejorar la coordinación.

Tabla 6.*Etapa Elaboración*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Se incorporan sistemas de motivación para los ejecutivos para asegurar su eficacia	0	0
Se agregan incentivos y recompensas para asegurar el rendimiento laboral.	0	0
La presión que supone la implementación de sistemas de control interno y las demandas de una estructura formalizada ejerce presión sobre los mandos medios.	0	0
El control social y la autodisciplina reducen la necesidad de controles formales adicionales.	0	0
Los administradores aprenden a trabajar dentro de la burocracia sin agravarla	0	0
Los sistemas formales se pueden simplificar y sustituir con equipos de administradores y fuerzas de tareas.	0	0
Para alcanzar la colaboración es frecuente que se formen equipos de todas las funciones o divisiones de la compañía.	0	0
Todas las anteriores	2	1
Ninguna de las anteriores	357	99
TOTAL	359	100

Nota: Fuente. Encuesta aplicada a los representantes legales de las mipymes en la ciudad de Ocaña, Norte

de Santander

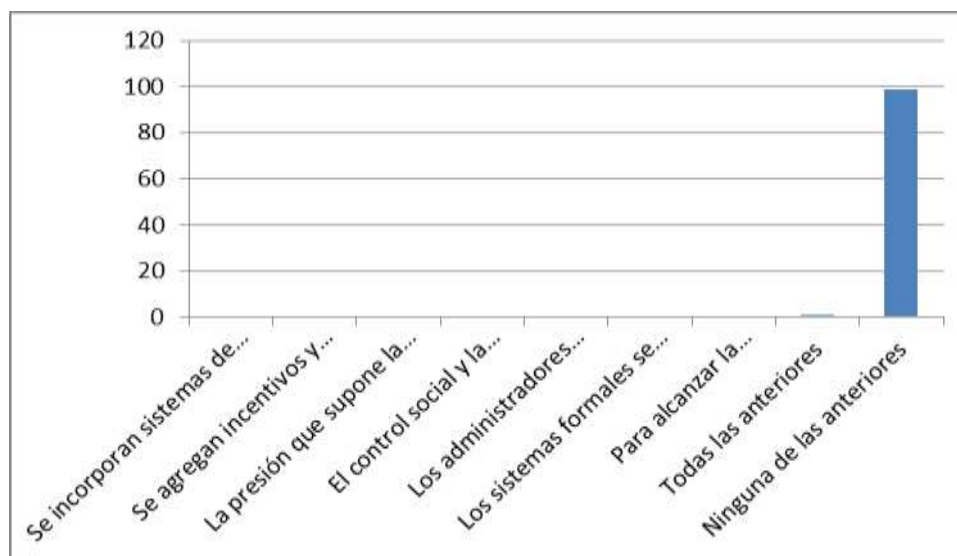


Figura 5. Etapa Elaboración

Fuente. Autores del proyecto

Conociendo que la declinación en el final del ciclo de vida de la empresa, en la que las ventas bajan, el mercado se reduce y decrece el número de productores, se debe decir que aunque debe admitirse que no todos los sectores siguen estos patrones del ciclo de vida, en algunas actividades el ingreso de nuevas empresas es constante y la cantidad de firmas tiende a crecer y no a disminuir.

Por lo que se debe decir que el 1% de los encuestados afirman que en esta etapa la empresa debe incorporar sistemas de motivación para los empleados logrando asegurar su eficacia y eficiencia, se deben agregar incentivos y recompensas para asegurar el rendimiento laboral, se debe implementar el sistema de control interno, al igual que tener la formalización de las estructuras para lograr una adecuada organización y así asegurar su permanencia en el mercado, de igual forma las empresas en esta etapa deben estar relacionadas o cumpliendo con su compromiso social, es decir cumpliendo con los compromisos sociales con el medio que rodea a la empresa y en bien de la comunidad y así alcanzar la colaboración que formen equipos en todas las áreas de la empresa y el 99% de los encuestados afirman no estar en la etapa de elaboración.

4.2.1 Diagnostico. Se pudo evidenciar que la mayoría de las mipymes que se encuentran en la etapa inicial, siendo estas características las más acogidas por los encuestados, no poseen una estructura organizacional definida, no poseen misión y visión, no está definida la división del trabajo en funciones específicas, no existen procesos internos organizados en reglamentos, políticas y documentos. De otra parte se pudo evidenciar que en esta etapa solo están preocupadas por lograr dar a conocer los productos o servicios ofrecidos y todas esta obligación

recae solo en el dueño, siendo en la mayoría de los casos el único trabajador, o asumen todas las labores de la empresa y así como trabajan también se supervisan, siendo esto incorrecto, por lo que se ven obligados a jornadas de trabajo muy largas y agotadoras, lo que es contraproducente para la adecuada funcionalidad de la empresa.

De otra parte se evidencio que en la etapa inicial están la mayoría de las mipymes, entre 0 y 17 años de ser creados, cuentan con entre 1 y 3 empleados y la mayoría no manejan redes sociales, con lo que se evidencia que no cuenta con avance tecnológico, sin desconocer que estas están tratando de seguir a la siguiente etapa y crecer en el mercado de los servicios o productos que ofrecen.

La segunda etapa siendo la de crecimiento, existen muy pocas empresas, en esta la empresa se está empezando a formalizar sus procesos para madurar su estructura y afrontar de mejor manera nuevos retos y necesidades. Se determinó dentro de la investigación que en las mipymes que se encuentran en la etapa de colectividad, existe división del trabajo y departamentos definidos, los cuales están regulados por una jerarquía de mando donde se definen puestos y funciones, quienes se orientan a trabajar en función de los objetivos o metas, logrando que el personal se identifique con los objetivos de la organización y trabajen arduamente en función de estos objetivos. Si desconocer que todavía predominando la comunicación informal, es decir, aún no se formaliza por medio de reglamentos, políticas y sistemas de control; aunque comienzan a surgir algunos sistemas formales, los cuales aún no están plenamente identificados.

De otra parte se debe decir que en la etapa de madurez no existen empresas en la ciudad de Ocaña, es decir que los altos directivos muestran preocupación por asuntos y estrategias, planeación y delegación de responsabilidades, la comunicación sea menos frecuente, exista especialidad en las operaciones, unidades descentralizadas, motivación para los ejecutivos, incentivos y recompensas y sistemas de control, según los encuestados a esta etapa no se llega en las empresas, lo que evidencia que el ciclo aquí se salta, es decir solo inician, crecen y declinan, lo que no se debe presentar ya que el ciclo se debe cumplir. Aunque esta situación puede ser porque existen muchas empresas que nunca se formalizan o lo hacen a medias es decir nunca cumplen con todos los requisitos para estar en dicha etapa y por este motivo las comunicaciones dejan de ser informales y se tornan menos frecuentes y menos directas; se formalizan.

La mayor parte de la información se transmite por medio de documentos, que adquieren un carácter oficial. Se evidenció en la investigación que en estas mipymes, los altos directivos se preocupan por asuntos de estrategia y planeación y delegan responsabilidades de operación a los mandos medios, para lo cual se agregan especialistas a las operaciones de la organización como apoyo externo, además de crear grupos de productos u otras unidades descentralizadas para mejorar la coordinación de los procesos realizados en la actividad económica que desarrolla las mipymes que se encuentran en la etapa de declinación, siendo esto escogido solo por dos encuestados, representando el 1% de los mismos.

En conclusión de las 359 mipymes existentes en Ocaña, 325 se encuentran en la etapa inicial, representando el 91% de la población encuestada, 32 están en la etapa de crecimiento, con el 9%, en la etapa de madurez no hay y en la etapa de declinación 2, lo que representa el 1%, por

lo que en la búsqueda del alcance de los objetivos organizacionales, las mipymes en etapa de elaboración, buscan alcanzar la colaboración de su recurso humano mediante la formación de equipos de todas las funciones o divisiones. Para terminar el análisis del ciclo de vida empresarial de las mipymes de Ocaña.

4.3 Proponer un plan de mejoramiento para las mipymes en la ciudad de Ocaña, con el fin de elaborar estrategias que ayuden a su desarrollo y crecimiento.

4.3.1 Plan de mejoramiento. Un plan de mejora es un conjunto de medidas de cambio que se toman en una organización para mejorar su rendimiento, teniendo en cuenta las medidas del plan deben tener como objetivo la excelencia empresarial.

Tabla 7.

Plan de mejoramiento

Descripción de los hallazgos	Causas	Acciones de mejora	Fecha de implementación		Presupuesto	Responsable
			Inicio	Termino		
Herramientas administrativas.	Mala organización interna de la mipymes.	Los administradores deben ser capaces de hacer comprender a todo el personal la importancia de la calidad en los servicios y productos ofrecidos por la empresa, esto se logra con la implementación de herramientas administrativas.	Septiembre 20 de 2016	Octubre 20 de 2016	\$1.000.000	Gerente
Planes de acción.	Falta de estrategias para mejorar los procesos.	Asegurar la implementación y divulgación de los planes de	Octubre 21 de 2016	Octubre 30 de 2016	\$500.000	Gerente

Tabla 7. (Continuación)

			acción, por medio de capacitaciones, logrando con esto beneficiar al personal y organización.						
Seguridad industrial y salud en el trabajo	Prevenir los accidentes e incidentes que puedan llegar a interrumpir las labores de la mipymes.		Motivar a los empleados de las mipymes, a mejorar la higiene y el ambiente de trabajo.	Noviembre de 2016	1	Noviembre de 2016	30	\$2.000.000	Gerente
Acciones de reconocimiento	Falta implementar estrategias de reconocimientos a los empleados		Se debe realizar un programa de reconocimiento y recompensas para los empleados, logrando con esto que los empleados se sientan motivados en la mipymes.	Diciembre 2016	1 de	Diciembre de 2016	30	\$3.000.000	Todo el personal
Trabajo en equipo	Poca motivación para el trabajo en equipo en la mipymes.		Construir equipos de trabajo en las mipymes, permitiendo el desarrollo de los procesos y contribuyendo al desarrollo adecuado de los procesos.	Enero 2017	1 de	Enero 2017	30 de	\$1.000.000	Todo el personal
Acciones orientadas a los directivos.	Desorganización interna de las mipymes.		Ofrecer capacitaciones para los empresarios empíricos, por parte de entidades como la Cámara de Comercio, SENA, entre otros, con el objetivo de lograr una mejor organización y desempeño de las empresas.	Febrero 2017	1 de	Febrero 2017	20 de	\$1.000.000	Directivos
Capacitación y calificación del personal.	Falta de capacitación e inducción.		Proponer herramientas enfocadas a capacitar al personal, logrando con esto motivación,	Febrero 2017	21 de	Marzo 2017	1 de	\$2.000.000	Gerente

Tabla 7. (Continuación)

Acciones para los proveedores.	Ausencia de actividades orientadas a los proveedores.	autoestima, valores y trabajo en equipo. Se debe identificar y clasificar a los proveedores, como también realizar actividades de forma continua logrando que se aporten información técnica necesaria para la mipymes.	Marzo 2 de 2017	Marzo 15 de 2017	\$500.000	Secretaria
Manejo de residuos solidos	Falta de cultura para el manejo y adecuada manipulación de los residuos.	Es conveniente realizar campaña que motiven un adecuado manejo de los residuos, contribuyendo a la contribución del medio ambiente.	Marzo 16 de 2015	Marzo 30 de 2016	\$2.000.000	Todo el personal
Innovación tecnológica	Por ser empresas pequeñas no se posee tecnología e innovación.	Motivar la adquisición de tecnología de punta con el objetivo de optimizar los procesos y con esto lograr un crecimiento económico y financiero.	Abril 1 de 2017	Abril 15 de 2017	\$1.000.000	Gerente
Acciones por parte de la UFPSO	Lograr una mejor extensión a la comunidad	Poner al servicio de las mipymes y empresarios de la ciudad, las dependencias de la universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, con el objetivo de solucionar los problemas administrativo y financiero que se les puedan presentar y así lograr un	Abril 16 de 2017	Diciembre 30 de 2017	\$1.000.000	Gerente, empleados, entidades y comunidad en general.

Tabla 7. (Continuación)

optimo
crecimiento.

Fuente. Autores del proyecto

4.3.2 Introducción. En la actualidad las empresas han tenido que enfrentar una competencia cada vez más agresiva, los consumidores son más exigentes y complejos, la tecnología cambia con gran rapidez, la liberación de los mercados internacionales y la emergencia de los bloques económicos afectan el quehacer de las organizaciones empresariales. Lo anterior exige una alta disposición a nivel de gerencias jefaturas y administrativos, debido a que todo proceso de cambio o mejora debe ser apoyado por los líderes.

Un Plan de mejoramiento debe ser continuo de productividad y calidad, para mipymes, debe estar orientada a proponer una herramienta de gestión para el pequeño y mediano empresario. Este modelo de ser aplicado facilitaría al empresario la identificación de los problemas relativos a la administración, procesos y proveedores, entre otros; clasificarlos y priorizarlos, permitiéndole de esta manera encontrar las soluciones y mejoras adecuadas a su propia empresa.

El proceso de Mejora de la Productividad y Calidad es una acción permanente e iterativa de toda la organización, es una actitud que se desarrolla por parte de todo el personal y que permite mantener el interés por la innovación, por la creatividad, por hacer las cosas cada vez mejor y satisfacer en mayor medida las necesidades de los clientes. Si se dispone de una actitud de mejora continua, la empresa tratará siempre de buscar el límite de lo que puede hacer con unos recursos determinados.

El Plan de Mejora que se propone a continuación presenta una estructura de áreas u oportunidades de mejora, a las cuales se les asignó un grupo de acciones relacionadas. De acuerdo al diagnóstico previo, el plan de mejora propuesto se centra fundamentalmente en acciones de mejora destinadas, a reforzar y enriquecer la gestión de recursos humanos.

4.3.3 Acciones. Acciones orientadas a los administradores (dueños) de las empresas.

El objetivo de estas acciones, es que los administradores (dueños), a través de su propio aprendizaje, sean capaces de hacer comprender a todo el personal que la orientación hacia la calidad es una opción estratégica, motivada por la dirección y que será permanente.

- a) La dirección de las empresas deberán fijar su visión, misión y establecer sus objetivos estratégicos.
- b) A nivel de administración se debe asumir, la importancia de la capacitación de los dueños como factor para mejorar la competitividad de sus empresas, a través de su participación en Programas de Apoyo a la Gestión y principalmente en aquellos orientados a la Planificación Estratégica.

Acciones previas para al inicio de la implementación del plan.

- a) Organización para el lanzamiento.
- b) La administración deberá nombrar un responsable para implementar el plan de mejora, con independencia de cualquier otra tarea que pudiese tener a su cargo dentro de la empresa.
- c) Se recomienda que la divulgación de la implementación del plan, sea a través de documentos que circulen en toda la empresa y sean de conocimiento de todos los miembros.

d) Verificar el nivel de comprensión por parte de los miembros de la empresa, en cuanto al significado de esta nueva forma de trabajo, de qué manera se van a involucrar, y que beneficios tiene desde el punto de vista personal y para la organización.

Acciones orientadas a la motivación.

La motivación de los empleados se consigue al presentar de forma lógica la estrecha relación que existe entre la calidad total y la satisfacción laboral de las personas.

- a) Estimular el crecimiento personal.
- b) Mejorar la higiene en el ambiente de trabajo.
- c) La motivación puede ser estimulada con la participación, pues de esta manera se aprovecha el potencial creativo del personal.
- d) Asignar responsabilidades y/o funciones.
- e) Prever una mejor organización del área de trabajo.
- f) Cuidar que se mantengan posturas positivas frente a los problemas, tratando de motivar al grupo en la búsqueda de soluciones.
- g) Usar las críticas en forma moderada y siempre para incentivar el trabajo.

Acciones orientadas a los sistemas de reconocimiento.

El sistema de reconocimiento debe ser común en toda la empresa y debe tratar de estimular, sostener y mostrar la aprobación y su forma puede ser diferente a la financiera.

- a) Establecer un sistema de reconocimiento y de recompensa para premiar al personal que califique en una especialidad.

- b) Realizar un evento anual de reconocimiento donde se entregue un premio al trabajador más destacado.
- c) Brindar elogios por el esfuerzo del trabajo bien realizado.
- d) En función de las mejoras de calidad del producto, establecer sistemas de bonos de producción.

Acciones orientadas a incentivar el trabajo en equipo.

La construcción de equipos es un proceso de estímulo planificado y deliberado de técnicas de trabajo efectivas, permitiendo desarrollar procesos y relaciones para que se produzca un cambio positivo y una mejora del rendimiento, el sistema de trabajo de las empresas facilita la formación de equipos, por cuanto existen relaciones de dependencia entre una operación y otra.

El trabajo en equipo busca mejorar las entradas y salidas de los diferentes procesos (Cliente-Proveedor).

- a) La administración de las empresas, debe llegar al convencimiento que el trabajo en equipo fomenta las capacidades de las personas y aumenta la eficiencia del trabajador.
- b) Formar equipo de trabajo con participación de personas de diferentes áreas operativas, pues las tareas conjuntas requieren de diferentes conocimientos o especialidades. Pensando que el equipo va a generar ideas, planes e información de manera que los trabajadores se impliquen en la marcha de la empresa.
- c) La comunicación eficaz con la dirección estimula el espíritu positivo de equipo, como también la lealtad y la motivación, las comunicaciones pueden ser visuales a través de la cartelera.

Acciones orientadas al crecimiento personal de los directivos.

Los administradores de las empresas abarcan una gran variedad de tareas, lo que parece reflejar el enfoque desorganizado, con el que han desarrollado las actividades de dirección, por otro lado, los administradores no han sido capacitados en las técnicas de gestión de empresas.

a) Los empresarios tienen que aprender sobre calidad, esto ofrece al directivo y al subordinado una ciencia empresarial más enriquecedora y firmemente basada en la información.

b) Los directivos deben desarrollar habilidades técnicas, humanas y conceptuales

Técnicas: crean competencias en una tarea determinada por ejemplo, en áreas como finanzas y producción entre otras.

Humanas: ayuda al dueño de la mipymes a relacionarse de forma efectiva con otras personas, mejorando su capacidad de motivación y comunicación con los empleados.

Conceptuales: desarrollar su capacidad para evaluar los problemas internos y externos de la empresa, percibir interrelaciones y evaluar la cuenta de resultados.

Acciones orientadas a la capacitación y calificación del personal.

Las empresas tienen la necesidad de capacitar y educar al personal en todas las áreas y niveles, esto permite desarrollar conocimientos, habilidades y aptitudes, de modo que la organización sea más eficiente y competitiva. Los instrumentos que puede utilizar la empresa para la educación y capacitación de su personal pueden ser: charlas y cursos, material didáctico, literatura técnica especializada, manuales e instructivos, entrenamiento en otras áreas, rotación de cargos, ampliación de cargos, entre otros.

a) Se propone utilizar algunas de las herramientas anteriores, enfocadas hacia aspectos técnicos de capacitación.

b) Se proponen cursos de crecimiento personal orientados a:

Motivación.

Autoestima.

Trabajo en equipo

Valores

c) Identificar las habilidades del personal, adiestrarlos y calificarlos en alguna especialidad, mediante algún organismo calificador.

d) El mantenimiento presenta cada vez una mayor complejidad, por cuanto la alta sofisticación tecnológica de la maquinaria y equipos, sumado a los rápidos avances en este ámbito, hacen necesaria una preparación de personal especializado. Los instrumentos propuestos son: cursos, charlas, manuales, instructivos, catálogos, entrenamientos en plantas de representantes de marcas.

Acciones orientadas a los proveedores.

Un proceso exitoso de mejoramiento continuo debe tomar en cuenta la participación de los proveedores de insumos y materias primas. Toda empresa que busque que sus líneas de producción funcionen sin interrupción y con inventario reducido, primero debe encontrar formas que le garanticen que las compras de materiales lleguen oportunamente sin afectar el cumplimiento en los plazos de entrega de productos.

a) Identificar y calificar a los proveedores, considerando calidad, entregas y costos.

b) Predecir la necesidad de material y organizar a los proveedores en los tiempos de entrega.

c) Asegurarse de que las instrucciones en las órdenes de pedido sean claras.

d) Realizar actividades en forma conjunta con los proveedores, para que ellos aporten la información técnica referente a los materiales (características y propiedades).

Acciones orientadas al manejo de residuos.

El manejo de residuos tiene por objetivo la definición de procedimientos y planificación de actividades relacionadas con el tratamiento de residuos, desde su generación hasta su disposición final o eliminación, de forma tal de resguardar la salud de las personas y minimizar los impactos al medio ambiente.

a) Realizar y/o participar en cursos o charlas referidas a la importancia de incorporar prácticas de producción limpia, que permitan mejorar sus procesos y productos en términos medioambientales y productivos.

b) Establecer un procedimiento y programación para inspeccionar compuestos químicos ingresados, almacenados o mezclados y designar áreas para planes de derrame y limpieza.

Acciones orientadas a la innovación tecnológica.

La innovación tecnológica se presenta como un factor clave para alcanzar mayores niveles de productividad, rentabilidad y competitividad, en este aspecto las PYMEs, deben mejorar su capacidad financiera para invertir en investigación y desarrollo, que les permita acortar la brecha en el nivel de incorporación de tecnología, con respecto a la gran empresa.

a) En la eventualidad de adquirir una nueva máquina, instrumento o equipo, cerciorarse de que el proveedor contemple una capacitación o entrenamiento para los operadores además de la información técnica suficiente.

- b) Implementar una base de documentación que incluya por ejemplo los manuales o catálogos de los equipos, máquinas o instrumentos.
- c) Adaptar o traducir catálogos o manuales, de modo que presten verdadera utilidad para los operarios o encargados.
- d) Preferir los “Software” legales pues permiten: acceder a los manuales técnicos, garantía, soporte técnico, entrenamiento y seminarios gratuitos que ofrecen las marcas.

Acciones orientadas a través de la facultad de ciencias administrativas y económicas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña a la comunidad de empresarios.

La universidad con su asignatura de consultorio empresarial debe hacer más amplia la extensión a la comunidad, en su aspecto social.

- a) Aprobar que los alumnos tengan un número mayor de horas en cuanto al trabajo realizado en la empresa.
- b) Implementar talleres para los empresarios o dueños de mipymes, con el objetivo de adquirir conocimientos para un adecuado manejo de su empresa.
- c) Poner al servicio de los empresarios de la ciudad, dependencias de la universidad como la facultad de derecho y comunicación aportando a estos servicios que en determinado tiempo pueden necesitar.

4.3.4 Conclusiones. Teniendo en cuenta que se debe ayudar a crecer las mipymes en la ciudad de Ocaña, sin saltar o haber interrupciones en los diferentes ciclos y que hoy en día la mayoría de empresas se deben basar en la mejora continua es necesario implementar estrategias útiles que se puedan adaptar y ser eficaces para el desarrollo de su empresa.

El plan de mejora propuesto se centra fundamentalmente en acciones de mejora destinadas a reforzar y enriquecer la gestión de recursos humanos y de la Administración de procedimientos, siendo esto lo más importante para toda empresa sin importar su tamaño o actividad económica.

El éxito del plan de mejora propuesto, necesariamente, dependerá de la voluntad y compromiso de los dueños y/o administradores, de comenzar su implementación con su propio aprendizaje y perfeccionamiento. Si en la implementación del plan propuesto se requiere realizar inversión, sería apropiado que ella esté orientada inicialmente a los recursos humanos que las empresas poseen, específicamente en las áreas de motivación y capacitación.

5. Conclusiones

En cuanto a la caracterización de las mipymes en Ocaña, con relación al ciclo de vida en el cual se encuentran, se debe decir que se evidencia un gran crecimiento económico y empresarial, en los últimos años, su economía se soporta principalmente en el comercio, existiendo 4.742 establecimientos de comercio, registrados en Cámara de Comercio, los cuales en su mayoría son de economía privada y unipersonal.

En cuanto al diagnóstico realizado acerca de la caracterización de las mipymes, según su ciclo de vida, se debe decir que la mayoría de estas se encuentran en la etapa inicial, un menor porcentaje en crecimiento y otras en declinación, lo que evidencia que en la etapa de madurez no se ubica ninguna.

Para la universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, la realización de este trabajo de grado ha sido la oportunidad para extender su propósito institucional, siendo el único ente presencial de orden superior en Ocaña y que por ende tiene el compromiso de aportar al desarrollo regional, por lo que la formulación de un plan de mejoramiento busca satisfacer falencias de las mipymes en la región.

6. Recomendaciones

Teniendo en cuenta la importancia de la caracterización de las mipymes en Ocaña, con relación al ciclo de vida en el cual se encuentran y dado que la actividad comercial cada día aumenta más con la creación de nuevas empresas, es necesario continuar haciendo este tipo de investigaciones con el objetivo de estar en un constante estudio de las mismas y así formular estrategias que las ayuden a crecer y mantenerse en el mercado.

Es necesario brindar por parte de entidades como la universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, capacitación a los empresarios dueños de mipymes con el objetivo que adquieran conocimientos que les ayuden a organizar mejor su empresa y no tengan la posibilidad de llegar a liquidarla por malos manejos.

Se recomienda tener en cuenta el plan de mejoramiento propuesto para las mipymes, al igual que las estrategias siendo estas indispensables y que pueden ayudar a un normal desarrollo y crecimiento.

Referencias

- Anaya Nieto, D. (2002). Diagnóstico en Educación. Madrid.
- Arbeláez, M. A. (2003). “Las MIPYMES en Colombia: diagnostico general y acceso a los servicios financieros “. .
- Arévalo Ascanio, J. G. (2011). CARACTERIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA. Ocaña.
- Aspers, P. (2011). Mercado cambiantes. .
- Bonilla, C. E., Hurtado, P. J., & Jaramillo, H. C. (2009). La investigación. Aproximaciones a la construcción del conocimiento científico. Colombia.
- Daft, R. (2005). Teoría y diseño organizacional. . Mexico.
- DANE. (2003). Boletín de Estadística.
- Díaz, C. (2003). La Creación de Empresas en Extremadura. Un Análisis Institucional. .
- Gidse, G. d. (2010). Estadísticas Empresariales Ocaña. En G. d.-C. Ocaña. Ocaña: SIC editorial Ltda.
- globalidad, P. y. (14 de Noviembre de 2012).
<https://pymesycorporaciones2013.wordpress.com/2013/02/01/caracterizacion-empresarial-de-las-pequenas-y-medianas-empresas-dedicadas-a-la-comercializacion-de-articulos-para-la-canasta-familiar-en-la-ciudadela-norte-de-la-ciudad-de-ocana-norte-de-santander-2>. Obtenido de Caracterización empresarial de las pequeñas y medianas empresas dedicadas a la comercialización en la ciudadela norte de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander:
<https://pymesycorporaciones2013.wordpress.com/2013/02/01/caracterizacion-empresarial-de-las-pequenas-y-medianas-empresas-dedicadas-a-la-comercializacion-de-articulos-para-la-canasta-familiar-en-la-ciudadela-norte-de-la-ciudad-de-ocana-norte-de-santander-2>
- Hurtado Bolaños, h. (2011). Pymes y corporaciones en contextos de globalidad. . Palmira.
- Kauffman, S. (2007). El desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas, un reto para la economía. Mexico.

- Mariano, Á., & José, D. (2009). Manual de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. Una contribución a la mejora de los sistemas de información y el desarrollo de las políticas públicas. San Salvador.
- Muñoz, G. J. (2004). La influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones en las pymes. Valencia. 2004: Universidad Politécnica.
- Navarro, D. (24 de Mayo de 2015). <http://e.se-todo.com/doc/4660/index.html>. Obtenido de Teoria de la factibilidad: <http://e.se-todo.com/doc/4660/index.html>
- North, D. C. (1993). Institutional Change and Economic Performance. Cambridge .
- Odonell, k. y. (2002). Administración. En k. y. Mexico.
- Páez García, L. E. (2009). Historia de la Región de Ocaña. Bogota.
- República de Colombia. (2010). Constitución política de Colombia.
- República de Colombia. (2010). Ley 590 de 2000. . Bogota.
- República de Colombia. (2016). Decreto 410 de 1971. . Bogota.
- Rodríguez Valencia, J. (2000). Administrador de pequeñas y medianas empresas. . México: Quinta edición, ed Thomson.

Apéndice

Apéndice 1. Encuesta dirigida a los representantes legales de las mipymes en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
FACULTAD DE CIENCIA ADMINISTRATIVA Y ECONÓMICAS
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Objetivo. Identificar el ciclo de vida de las mipymes en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.
Responder

Nombre de la empresa _____
Dirección _____
Actividad de la empresa _____
Uso de redes social. SI _____, NO _____, Cual? _____
No de empleados _____, No de proveedores _____
Tiempo de funcionamiento _____

Instrucciones: Marque con una x, las características que usted considere son propias de su empresa.

1.	Todos los esfuerzos se destinan a establecer en el mercado, los productos o servicios que la organización ofrece.	1
2.	Los fundadores o dueños participan generalmente de manera directa y dedican sus esfuerzos en actividades de producción y venta.	
3.	En cuanto a sus procesos internos, la organización no está formalizada es decir, aún no establece una estructura organizacional respaldada en reglamentaciones, políticas y procedimientos documentados oficialmente.	
4.	La supervisión y el liderazgo se ejercen por parte de los fundadores, prenedores o dueños.	
5.	Las jornadas de trabajo son extensas, ya que las necesidades de supervivencia son fuertes	
6.	Existe división del trabajo.	2
7.	Existen departamentos (ventas, personal, producción, etc.) regulados por una jerarquía de mando donde se definen puestos y funciones, los cuales se orientan a trabajar en función de los objetivos o metas.	
8	El personal se identifica con los objetivos oficiales de la organización (la misión) y trabajan arduamente en función de estos objetivos.	

9.	Predomina la comunicación informal, es decir, aún no se formaliza por medio de reglamentos, políticas y sistemas de control; aunque comienzan a surgir algunos sistemas formales.	
10.	Los miembros de la organización sienten el crecimiento, es decir, se están desarrollando junto con la organización y se consideran parte de un grupo que trabaja para asegurar ese desarrollo.	
11.	Los altos directivos se preocupan por asuntos de estrategia y planeación y delegan responsabilidades de operación a los mandos medios.	3
12.	La comunicación es menos frecuente y más formal.	
13.	Se agregan especialistas a las operaciones de la organización como apoyo externo.	
14.	Se crean grupos de productos u otras unidades descentralizadas para mejorar la coordinación.	
15.	Se incorporan sistemas de motivación para los ejecutivos para asegurar su eficacia.	4
16.	Se agregan incentivos y recompensas para asegurar el rendimiento laboral.	
17.	La presión que supone la implementación de sistemas de control interno y las demandas de una estructura formalizada ejerce presión sobre los mandos medios.	
18.	El control social y la autodisciplina reducen la necesidad de controles formales adicionales.	
19.	Los administradores aprenden a trabajar dentro de la burocracia sin agravarla.	
20.	Los sistemas formales se pueden simplificar y sustituir con equipos de administradores y fuerzas de tareas.	
21.	Para alcanzar la colaboración es frecuente que se formen equipos de todas las funciones o divisiones de la compañía.	

Gracias por su colaboración

Apéndice 2. Certificado Cámara de Comercio Ocaña, Norte de Santander.



Cámara de Comercio
de Ocaña

Dirección de sistemas

CERTIFICADO No. I-16

EL DIRECTOR DE SISTEMAS
DE LA CAMARA DE COMERCIO DE OCAÑA

CERTIFICA QUE

Revisada la base de Datos de nuestra entidad se encontraron inscritas las siguientes cantidades de empresas:

CLASIFICACION EMPRESARIAL	CANTIDAD
PEQUEÑA	4742
MEDIANA	2
GRAN	0

Se expide a solicitud de Adriana Mosquera Carrascal, Directora Plan de Estudios Admon de Empresas, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

Se firma en la Ciudad de Ocaña, a los 25 días del mes de abril de 2016.

DAVID OSWALDO SANCHEZ
Director de Sistemas