

Fortalecimiento empresarial

Capacitación y acompañamiento
al espíritu emprendedor

María del Socorro Bucheli Campiño
Ismael de Jesús Villota Duarte
Compiladores



Editorial
UNIMAR

Colección Evento

Fortalecimiento empresarial

Capacitación y acompañamiento al espíritu emprendedor

María del Socorro Bucheli Campiño
Ismael de Jesús Villota Duarte
Compiladores

2019

Fortalecimiento empresarial
Capacitación y acompañamiento al espíritu emprendedor

Autores:

María del Socorro Bucheli Campiño
Hugo Fernando Ceballos Gómez
Ismael de Jesús Villota Duarte
Carlos Gerardo Enríquez Ordoñez
Esperanza Margarita Campaña Benavides
Luis Andrés Maya Pantoja
Paola Andrea Rosero Muñoz
Claudio Lazo Jurado
Nubia González Martínez

Compiladores: María del Socorro Bucheli Campiño, Ismael de Jesús Villota Duarte

Editor: Luz Elida Vera Hernández, Editorial UNIMAR

Fecha de publicación: 2 de agosto de 2019

Páginas: 272

ISBN: 978-958-8579-42-9

Info copia: 1 copia disponible en la Biblioteca Nacional de Colombia

Existencias

Biblioteca Nacional de Colombia

Fortalecimiento empresarial
Capacitación y acompañamiento al espíritu emprendedor

Compiladores: María del Socorro Bucheli Campiño, Ismael de Jesús Villota Duarte

Editor: Luz Elida Vera Hernández

Editorial: Editorial UNIMAR, Universidad Mariana

Fecha de publicación: 2 de agosto de 2019

Páginas: 272

ISBN: 978-958-8579-42-9

Edición: Primera

Formato: electrónico

Colección: evento

Materia: Empresas de Negocios

Materia tópico: Economía, Finanzas, Empresa y Gestión

Palabras clave: Fortalecimiento Empresarial, Capacitación, Espíritu Emprendedor

País/Ciudad: Colombia / San Juan de Pasto

Idioma: Español

Menciones: Ninguna

Visibilidad: Página web Editorial UNIMAR, Universidad Mariana

Tipo de contenido: Fortalecimiento empresarial

- © Hugo Fernando Ceballos Gómez
- © Ismael de Jesús Villota Duarte
- © Carlos Gerardo Enríquez Ordoñez
- © Esperanza Margarita Campaña Benavides
- © Ismael Villota Duarte
- © Luis Andrés Maya Pantoja
- © Paola Andrea Rosero Muñoz
- © Claudio Lazo Jurado

©Nubia González Martínez

© Editorial UNIMAR

Universidad Mariana

Hna. **María Teresa González Silva** f.m.i.

Rectora

Nancy Andrea Belalcazar Benavides

Vicerrectora Académica

Luis Alberto Montenegro Mora

Director Centro de Investigaciones

Luz Elida Vera Hernández

Directora Editorial UNIMAR

Editorial UNIMAR

Luz Elida Vera Hernández

Director/ Editor Editorial UNIMAR

Ana Cristina Chavez López

Corrección de Estilo

David Armando Santacruz Perafán

Diseño y Diagramación Editorial

Correspondencia

Editorial UNIMAR

Universidad Mariana

San Juan de Pasto, Nariño, Colombia

Calle 18 No. 34-104

Tel: 7314923 Ext. 185

E-mail: editorialunimar@umariana.edu.co

Depósito legal

Biblioteca Nacional de Colombia, Grupo Procesos Técnicos, Calle 24, No. 5-60 Bogotá D.C., Colombia.

Biblioteca Luis Carlos Galán Sarmiento, Congreso de la República de Colombia, Dirección General Administrativa, Carrera 6 No. 8-94 Bogotá D.C., Colombia.

Biblioteca Central Gabriel García Márquez, Universidad Nacional de Colombia, Ciudad Universitaria, Carrera 45, No. 26-85 Bogotá D.C., Colombia.

Centro Cultural Leopoldo López Álvarez – Área Cultural del Banco de la República de Pasto, Calle 19 No. 21-27 San Juan de Pasto, Colombia.

Biblioteca Rivas Sacconi, Instituto Caro y Cuervo, Sede Centro, Calle 10 No. 4-69 Bogotá D.C. y sede Yerbabuena, Kilometro 24 autopista Norte Bogotá D.C., Colombia.

Centro Cultural y Biblioteca Julio Mario Santo Domingo, Calle 170 No. 67-51 Bogotá D.C., Colombia.

Parque Biblioteca España, Cra. 33B # 107^a – 100, Medellín, Colombia.

Biblioteca Hna. Elisabeth Guerrero N. f.m.i. Calle 18 No. 34-104 Universidad Mariana, San Juan de Pasto, Colombia.

Biblioteca Alberto Quijano Guerrero, Universidad de Nariño, Calle 18 Carrera 50, Ciudad Universitaria Torobajo, San Juan de Pasto, Colombia.

Disponible:

Cítese como: Bucheli, M. y Villota, I. (2019). *Fortalecimiento empresarial Capacitación y acompañamiento al espíritu emprendedor*. San Juan de Pasto: Editorial UNIMAR.

Las opiniones contenidas en el presente libro no comprometen a la Editorial UNIMAR ni a la Universidad Mariana, puesto que son responsabilidad única y exclusiva de los autores, de igual manera, han declarado que en su totalidad es producción intelectual propia, en donde aquella información tomada de otras publicaciones o fuentes, propiedad de otros autores, está debidamente citada y referenciada, tanto en el desarrollo del documento como en las secciones respectivas a la bibliografía.

El material de este libro puede ser reproducido sin autorización para uso personal o en el aula de clase, siempre y cuando se mencione como fuente su título, autores y editorial. Para la reproducción con cualquier otro fin es necesaria la autorización de la Editorial UNIMAR de la Universidad Mariana.



Introducción 15

Capítulo 1. 22 **Cooperativismo**

Introducción 25

1.1 Primera Parte. Formación Económica Social (FES). 25

1.2 Segunda parte. Economía solidaria 28

1.3 Tercera parte. Premisas de la Economía solidaria 29

1.4 Cuarta parte. La economía solidaria y la realidad 31

Referencias 32

Capítulo 2 34 **Contabilidad básica**

Introducción 35

2.1 Programa de Contabilidad básica 36

2.1.1 Conceptos básicos 36

2.2 Historia de la Contabilidad 37

2.3 ¿Qué es la Contabilidad? 38

2.4 Objetivos de la Contabilidad 38

2.5 Plan Único de Cuentas (PUC) y Dinámica de las Cuentas 38

2.6 Naturaleza de los SalDOS de cada Cuenta 39

2.7 Contabilidad por el Sistema de Caja y Causación 39

2.8 Partida doble y Ecuación patrimonial 39

2.9 Ejercicios de Aplicación 39

Referencias 54

Capítulo 3

Fundamentos de Mercadeo

56

Introducción

57

3.1 Mercadeo

58

3.2 Conceptos centrales

59

3.3 Mercado objetivo, Posicionamiento y Segmentación

60

3.4 Eficacia del Mercadeo en el Sistema Empresarial

61

3.5 Otros conceptos

64

3.6 Uso actual del Mercadeo en la Nueva Economía

65

3.7 Ámbitos de aplicación

66

3.8 Determinantes del Mercadeo

67

3.9 Evolución de las empresas y el mercadeo

70

3.10 Características de la dinámica de los entornos y mercados actuales

71

3.11 El futuro del Mercadeo

72

3.12 Enfoques de la Dirección de Mercadeo

74

Referencias

78

Capítulo 4

Normatividad laboral

80

4.1 Presentación

82

4.2 Aspectos generales

83

4.3 El Contrato de Trabajo

84

4.4 ¿Qué es el Periodo de prueba?

89

4.5 ¿Cómo realizar la selección de personal?

93

4.6 Vicisitudes del Contrato de Trabajo

99

4.7 Régimen salarial

107

4.8 ¿Cómo se fija en Colombia el salario mínimo?

110

4.9 Jornada de Trabajo y Descanso obligatorio

113

4.10 Remuneración del trabajo suplementario

116

4.11 Prestaciones sociales y otros pagos a cargo del empleador

118

4.12 ¿En qué consiste el sistema tradicional?

119

4.13	¿En qué consiste el nuevo sistema de liquidación anual y definitiva?	120
4.14	¿En qué momento el trabajador escoge la modalidad de administración de sus cesantías, en corto o largo plazo?	121
4.15	Asistencia médico-hospitalaria durante el embarazo, parto y posparto	125
4.16	Indemnizaciones y Sanciones	129
	Referencias	131

Capítulo 5

	Finanzas para no-financieros	134
	Introducción	135
5.1	Diseño del Negocio	136
5.1.1	Estructura Operativa	136
5.1.2	Estructura Financiera	138
5.2	Conceptos de Riesgo	140
5.2.1	Riesgo Operativo	140
5.2.2	Riesgo Financiero	141
5.2.3	Riesgo versus Rentabilidad	142
5.3	Análisis de la Estructura Operativa	143
5.4	Análisis de la Estructura Financiera	144
5.5	Herramientas complementarias de análisis	147
5.5.1	Cálculo del flujo de caja libre	147
5.6	Otras herramientas financieras	149
5.6.1	Análisis horizontal	149
5.7	Indicadores y Razones financieras	155
5.8	Indicadores de Endeudamiento	157
5.9	Indicadores de Actividad	158
5.10	Indicadores de Rentabilidad	159
	Referencias	162

Capítulo 6

Módulo de Tributación

164

6.1	Generalidades sobre los Impuestos	165
6.1.1	Concepto de Impuestos	165
6.1.2	Clasificación de los impuestos	165
6.2	Concepto de Unidad de Valor Tributario (UVT)	166
6.3	Impuesto de Orden Nacional	167
6.3.1	Impuesto de Renta y Complementarios	167
6.3.2	Impuesto de Ganancias Ocasionales	167
6.4	Elementos del Impuesto de Renta	167
6.5	Regímenes del Impuesto sobre la Renta y Complementarios	167
6.6	Determinación del Impuesto sobre la Renta de las personas naturales	168
6.7	Contribuyentes declarantes	168
6.8	Contribuyentes no obligados a declarar Impuesto sobre la Renta y Complementarios	168
6.9	Ingresos que se tiene en cuenta para determinar si es o no es declarante	169
6.10	Declaración voluntaria del Impuesto sobre la Renta	169
6.11	Contribuyentes con Régimen Especial que deben presentar Declaración de Renta y Complementarios	170
6.12	Procesos de Depuración del Ingreso	170
6.13	Ingresos no constitutivos de Renta ni de Ganancia Ocasional	171
6.14	Devoluciones, Rebajas y Descuentos	171
6.15	Costos	171
6.16	Gastos o Deducciones	171
6.17	Tarifa del Impuesto de la Renta	172
6.18	Régimen Tributario Especial	174
6.19	Impuesto sobre las Ventas (IVA)	176
6.20	Tarifas de Retención en la Fuente a título de Renta	196
6.21	Impuesto de Industria y Comercio	202
6.22	Definición y Clasificación de Actividades	203
6.23	Impuesto unificado bajo el Régimen Simple de Tributación	208
	Referencias	213

Capítulo 7

Balance social

216

Introducción

217

7.1 Antecedentes

218

7.2 ¿Qué es el Balance Social?

219

7.2.1 ¿Para qué sirve el Balance Social?

220

7.2.2 ¿Cómo funciona el Balance Social?

221

7.3 Metodología para la implementación del Balance Social en la organización

233

7.4 Etapas generales del Plan de Trabajo

234

Referencias

236

Capítulo 8

Formulación y Gestión de Proyectos

238

Introducción

239

8.1 Formulación de Proyectos

240

8.2 Etapas de un proyecto

240

8.3 Ejecución del proyecto

243

8.4 Seguimiento y Evaluación del proyecto

243

8.5 Tipos de proyectos

243

8.6 Principales características de los proyectos

244

8.7 Marco Lógico

245

8.7.1 Métodos complementarios al uso del Marco Lógico

246

8.7.2 Cómo surgió el Marco Lógico (Problemas a los que da Respuestas)

252

8.7.3 Ventajas del Enfoque del Marco Lógico

253

8.7.4 Límites del Marco Lógico

253

8.7.5 Estructura de la Matriz del Marco Lógico

254

8.7.6 Lógica vertical y Lógica horizontal del Marco Lógico

255

8.7.7 Formulación de los niveles de logro del Marco Lógico

256

8.8 Formulación de los Indicadores

258

8.9	Fuentes de Verificación	260
8.10	Líneas de Cooperación	265
8.11	Criterios técnicos particulares	265
8.12	Glosario	267
	Referencias	269



Introducción

La Universidad Mariana articula distintos escenarios para contribuir al desarrollo sostenible de la región a través de su proyección social, la cual se constituye en un puente entre la comunidad y la misma universidad, con el perfeccionamiento de las prácticas formativas, pasantías, voluntariado, asesorías, actividades investigativas, programas y proyectos interdisciplinarios ofrecidos desde las diferentes facultades. Esto le permite proyectarse y hacer socialmente útiles sus valores, saberes y profesiones, mediante la interacción e integración permanentes con su entorno, y su responsabilidad con el desarrollo social, económico, político y cultural de sus comunidades.

Su Plan de Desarrollo Institucional 2014 – 2020 ‘Excelencia educativa para la transformación Social’ (Universidad Mariana, 2014), en el eje estratégico cuatro, Interacción con el entorno, precisa como objetivo,

Garantizar la interacción e integración permanente de la Institución con su entorno social y el diálogo reflexivo y crítico desde la perspectiva del Humanismo Cristiano a fin de materializar la docencia y la investigación Institucionales en soluciones efectivas para la sociedad. (p. 16).

Esto posibilita comprender que la labor de la academia y la investigación deben trascender al contexto, a través del aporte a la solución de sus problemas.

En este entramado, la Facultad de Ciencias Contables Económicas y Administrativas, comprometida con los retos que imponen los resultados de sus investigaciones, como la

realizada por los docentes María del Socorro Bucheli Campiño, Fabián Enrique Viteri e Ismael Villota, titulada “Incidencia del Sector Productivo en el Desarrollo Económico del municipio de Pasto” donde se evidencia la invisibilidad del sector por corresponder a la economía de subsistencia, estructuran un proceso de educación no formal para esta población vulnerable a través del **Diplomado en Fortalecimiento Empresarial**, cuyo propósito central es el de mitigar la problemática y aportar significativamente al desarrollo y competitividad del sector.

A continuación, se lista los principales hallazgos de la investigación con el sector industrial:

1. Los productores informales son, en su mayoría, personas que oscilan entre los 45 y 60 años, con un bajo nivel educativo, dedicados a trabajar la madera en pequeñas carpinterías, en confección, panaderías, marroquinerías, zapaterías y cerrajerías, entre otras, con bajos niveles de ingreso, que están entre uno y dos salarios mínimos mensuales.
2. Gran parte de los productores informales tiene una tradición en la ciudad, representada en el tiempo que llevan funcionando en Pasto; desde sus comienzos mantienen sus empresas en calidad de empresa familiar de reproducción simple de capital, donde no se evidencia cambios significativos, puesto que funcionan con una tecnología obsoleta de carácter tradicional, e igualmente su sistema productivo se caracteriza por ausencia total de planeación, concentrándose en una lucha diaria y con cierto carácter de inmediata, lo cual casi impide la reinversión de sus utilidades en los pequeños negocios.
3. El lazo entre la economía informal y el desarrollo de la ciudad es fuerte, debido a que los productores en ese sector se han consolidado como generadores de empleo, tanto al interior de sus familias como con la población en general, y, aunque las condiciones laborales no son las mejores para el empleado ya que los salarios son bajos, las jornadas laborales son extensas, no cuentan con protección a nivel de salud y riesgos profesionales, la situación sirve para solventar en algo, muchas necesidades.
4. Es curioso encontrar que la gran mayoría de los productores informales reconoce que no se capacitan técnicamente para el proceso productivo, pero cuando se les interroga sobre si desean o no recibir capacitación, la gran mayoría responde que sí, argumentando las ventajas que ello traería a sus negocios, evidenciando que la dificultad para que ellos no puedan acceder a las distintas capacitaciones, radica en los elevados costos de las mismas, o la falta de difusión de los programas gratuitos que se ofrece en la ciudad.
5. El tema de la formalización empresarial trae cierta incertidumbre entre ellos, quienes se resisten a formalizar sus negocios, sin antes conocer a profundidad sobre las ventajas y desventajas que el proceso les traería.
6. El sector productivo informal de la economía en el municipio de Pasto es muy atractivo para quien

- posee escasos recursos de inversión, pues con pocos activos produce una rentabilidad representativa, corto periodo de recuperación de la inversión y una importante capacidad para generar de empleo.
7. Su reducida estructura operativa, por la escasa inversión en activos operacionales, hace que la estructura financiera no requiera de la participación de elevados recursos de crédito, pues el 68 % trabaja con recursos propios y tan solo un 23 % adicional lo hace con créditos, que se encuentran por debajo de los dos millones de pesos. Esta situación es producto de la precaria o nula accesibilidad a las diferentes alternativas que brinda el mercado financiero, pues el sector informal no ofrece las suficientes garantías. Según las leyes comerciales y tributarias colombianas, esta informalidad no permite que el sector tenga algún tipo de relación con el área formal de la economía, pues para la ley comercial no es permitido adelantar transacciones con el mismo, ya que simplemente el empresario informal 'No existe'. En tal sentido, el 62 % de los industriales informales no tiene acceso al crédito formal, y tan solo un 32 % lo ha podido hacer mediante el soporte de una letra de cambio o un codeudor solvente.
 8. Falta de estímulo tributario en las nuevas empresas y alta carga tributaria en las que ya existen.
 9. El comportamiento financiero en el sector tiene poca disponibilidad de recursos, escasas fuentes de financiación y alta rentabilidad.
 10. En aspectos legales y tributarios hay desconocimiento y resistencia. El estudio encontró que la mayoría de las empresas encuestadas no llevan registros contables en forma regular, sistemática y con criterios técnicos.
 11. Con relación a la política económica y control fiscal, el Estado no es un generador de empleo; por el contrario, hace ajustes fiscales que han llevado a despidos masivos o congelamiento en la nómina, por lo cual sería absurdo que éste obligue a estos pequeños comerciantes a formalizarse, ya que ellos, por sus propios medios, intentan subsanar la incapacidad del Estado produciendo recursos para sobrevivir, brindando así una solución social.
 12. Tanto el gobierno nacional como departamental y local han subestimado la magnitud del sector productivo informal en la ciudad de Pasto, dado que hasta el momento no se conocía datos concretos sobre su situación actual y el aporte que ellos realizan a la economía. En este sentido se ha comenzado, desde la perspectiva académica y privada, a conocer un poco más sobre este tipo de economía en la ciudad, y a plantear estrategias de apoyo para mejorar sus condiciones e incrementar su aporte a la economía local.
- La ciudad de Pasto es una de las que tradicionalmente refleja los mayores índices de desempleo en el país, evidenciando claramente que algo se debe cambiar y, efectivamente, si no hay empresa, la población económicamente activa no tendrá dónde trabajar y forzosamente deberá, en el mejor de los casos, vincularse al sector informal de la economía para subsistir con su familia en

condiciones que generalmente son precarias, con el consecuente bajo nivel de vida.

Es a partir de este tipo de investigaciones que la Universidad Mariana (2007):

Entiende la Proyección Social, por su vocación evangélica de su saber, como un encuentro entre la academia y la realidad social, que obliga a prestar un servicio, sobre todo a los menos favorecidos, en respuesta a las demandas específicas que impiden el bienestar y desarrollo humano. (p. 81).

Estas consideraciones condujeron a muchas invitaciones, por parte de la Universidad, a entidades gubernamentales y no gubernamentales, para aunar esfuerzos y recursos económicos e iniciar un proceso de mayor responsabilidad con el sector informal. La respuesta de las entidades fue inicialmente muy positiva; sin embargo, a la hora de llevar a cabo las acciones concretas, fueron muy pocas las comprometidas. Consecuentemente, la Facultad inició la estructuración de un 'Diplomado en Fortalecimiento Empresarial', en aras de lograr que los participantes adquirieran los conocimientos necesarios para hacer de sus pequeñas empresas, unos negocios prósperos, con reales expectativas de crecimiento.

El diplomado se orientó con calificados docentes de los programas de Contaduría Pública y Administración de Negocios a través de los siguientes módulos: Administración, Asociatividad, Contabilidad y Finanzas, Normatividad y Tributación, Mercadeo y Comercialización, Procesos Productivos e Impacto Ambiental, Normatividad Laboral, Balance Social y Proyectos, programado anualmente, con una presencialidad de 120 horas, en jornada nocturna. Hasta la fecha se ha realizado siete cohortes, en la búsqueda de un trabajo conjunto y de evidenciar esfuerzos mancomunados, con la participación de entidades públicas y privadas.

Una estrategia importante para llevar a cabo el Diplomado es la vinculación de estudiantes de último año de la Facultad, quienes realizan acompañamiento durante el desarrollo de cada módulo y posteriormente hacen seguimiento a los participantes, para determinar las modificaciones realizadas en sus negocios a partir del mismo. De igual manera, la Universidad Mariana pone a disposición de los participantes, los consultorios jurídicos, en donde estudiantes de Derecho y Contaduría Pública asesoran permanentemente.

La articulación del diplomado con los procesos académicos es indiscutible, en tanto surge de una investigación profesoral que permitió fortalecer una mirada interdisciplinaria a una población necesitada de la teoría, porque definitivamente se tiene la gran ventaja de la práctica. En esta medida, para los estudiantes de la Universidad vinculados a este proceso y para los docentes, ha sido una experiencia muy enriquecedora.

Por otra parte, la autoevaluación de la práctica pedagógica docente, aunada a la necesidad de acercar al estudiante de manera más significativa a la realidad que debe atender en su vida profesional, es un elemento que permite redireccionar el quehacer del docente hacia un trabajo más investigativo, lo mismo que el aprendizaje de los estudiantes, hacia un proceso de autoaprendizaje que incluya a la investigación, como instrumento que posibilitará niveles de concientización más altos, explorando nuevas unidades de análisis para proyectar más eficientemente sus competencias y, por lo tanto, su perfil profesional.

El Diplomado se constituye en un espacio que no solo contribuye a la solución de problemas sino, además, en la posibilidad real de propiciar la articulación entre Universidad – Empresa – Estado, en una prometedora

corresponsabilidad social. Un primer aporte es la posibilidad de contar con participantes con la singularidad de que muchos de ellos nunca han podido estar en una universidad y menos acceder a un diploma que los certifique. En ese sentido, la universidad se vuelve más asequible para la población en estado de vulnerabilidad.

Para los docentes hay nuevos retos pedagógicos, dadas las características de los estudiantes que aspiran, a través del diplomado, a alcanzar el crecimiento y la permanencia de sus negocios en el mercado; para ellos, la puntualidad, su participación en clase, sus ganas de continuar recibiendo clases a pesar de haber cumplido a cabalidad con las 120 horas reglamentarias, las ganas de realizar los talleres o tareas con mucha responsabilidad y entusiasmo, permitieron repensar la didáctica utilizada y enriquecerla con estas valiosas reflexiones, elemento importante a la hora de evaluar resultados: no son solo las cifras, sino fundamentalmente lo que los participantes expresan, lo que se convierte en la mejor evidencia de los resultados. Aquí, algunos testimonios de su paso por la Universidad a través del Diplomado:

Miriam Jaramillo, quien informalmente trabajaba con amas de casa tejiendo sacos, ruanas y bufandas, expresó:

Yo estoy muy agradecida con la Universidad Mariana; en realidad no conocía todos los procedimientos que se debía hacer para organizarse como empresa; hoy, ocho meses después de haber recibido el diploma, puedo decir con orgullo que, en el centro de Pasto, ustedes pueden encontrar un sitio llamado HILACHARTE, en donde pueden comprar productos elaborados a mano por la Asociación de tejedoras. Gracias al diplomado esto fue posible, porque solitas, nos hubiéramos quedado sin organizarnos.

Patricia Montenegro, dueña una mini-empresa dedicada a la construcción de instrumentos musicales andinos:

Es la primera vez en mi vida que recibo un diploma, pero me siento muy feliz de haber tenido esta oportunidad de ver más allá de mis debilidades. Para mí se abre una puerta que tenía candado y de ahora en adelante mi negocio será más productivo.

Leonardo Zarama, artesano del Carnaval de Negros y Blancos, entusiasmado con la experiencia del diplomado dijo:

Yo nunca pensé que podría estudiar después de tanto tiempo, pero la necesidad de conocimientos es grande, porque esta empresita se me estaba creciendo, y me faltaba saber qué era lo más conveniente para mejorar. Creo que ya estoy logrando avanzar, porque el año pasado, gracias a la reorganización que tuve que hacer, saqué el quinto puesto en las carrozas del 6 de enero, y esto gracias a ustedes. Los conocimientos fueron muy útiles y los estoy poniendo en práctica en mi taller.

Eduardo Martínez:

A través de las clases nos hemos dado cuenta que nos falta mucho todavía por recorrer. Todo lo que hemos visto aquí lo hemos experimentado en nuestra empresa y nos ha dado mucho resultado; esto demuestra el éxito que ha tenido el diplomado en fortalecimiento empresarial.

Germán Trujillo, de la Fundación Nueva Vida:

Me parece que los conocimientos que adquirimos a través de las jornadas de trabajo son bastante aplicables, no solamente en mi entidad, sino en toda empresa productora, o empresa comercial, ya sea de bienes o de servicios. Creemos que con eventos de esta naturaleza vamos a poder salir del ostracismo en el que nos encontramos y poder presentarnos con una mejor cara ante el mundo empresarial, no solamente del departamento sino del país.

Luis Horacio Arteaga, de la Joyería Reina Sofía, dice: “El diplomado ha sido excelente y

todos los conocimientos que hemos recibido son aplicables; en este momento en mi empresa estamos aplicando ya los conceptos contables, la parte administrativa, para la organización de nuestra empresa hacia el futuro”.

Muchos más testimonios hacen parte del seguimiento al diplomado; sin embargo, hay uno muy particular: “Qué bueno que existimos para la universidad”, son las palabras de un joven artista empírico, tallador de madera, para quien la necesidad de subsistir no le ha permitido seguir estudios superiores. Esta voz debería ser el eco que insistentemente repita a la universidad su compromiso, y fortalezca su dimensión social en los sectores más necesitados.

Uno de los principales análisis de esta investigación es que la experticia de los participantes en el saber hacer, les permite ser estudiantes de alta calidad académica, justamente por su necesidad de acercarse al saber conocer. Si bien el diplomado en sus siete cohortes es calificado como excelente por el 93 % de los participantes y de bueno por el resto, lo más significativo para la academia es saber que al preguntar por aspectos por mejorar, el 100 % reclama más horas de formación. En ese sentido, se puede analizar la urgente necesidad de acercar la universidad a sectores que requieren unir lo que saben hacer, con la teoría.

Éste es un llamado al que la universidad debe responder, pues los constantes cambios a los que se ven enfrentadas las Mipymes que dan fuerza a la economía nacional y regional, involucran un mayor compromiso de la academia, visualizado de forma general a través de la preparación académica de sus profesionales, pero más específicamente desde su proyección social, con la interacción permanente con su propia comunidad universitaria y con los demás actores de la

sociedad. No obstante, la preocupación va más allá: en la actualidad es claro que el papel de la academia en este campo se ha venido diversificando, al buscar nuevos horizontes a través de los cuales se puede incidir en la creación, permanencia y desarrollo de estas unidades. El desarrollo económico de las regiones debe estar de la mano con la universidad a través de sus facultades y programas.

La evaluación y seguimiento a los diplomados realizados hasta el presente año, permite vislumbrar las siguientes conclusiones:

Referente a los aspectos por mejorar, aunque el diplomado cumple a cabalidad con el requisito de 120 horas, el 100 % de los empresarios participantes requieren que se incremente la duración; es decir, que se extienda el tiempo por cada módulo para poder desarrollar más talleres, pues quedan con ánimo de continuar su aprendizaje. Esto es realmente revelador en cuanto se puede inferir las necesidades de conocimiento y su disponibilidad.

El 67 % consideró que la temática más interesante, con calificación de excelente, fue Contabilidad y Finanzas, debido a su importancia y relación directa con la actividad comercial que desarrollan, además de la metodología utilizada por el docente. En segundo lugar, Mercadeo y Comercialización, con 63 %, dada la naturaleza comercial de las empresas, que les permitió acercarse mucho más al cliente, y un 53 % también considera que es en la temática en la que más les gustaría enfatizar, puesto que contribuye al mejoramiento de la relación con los clientes y la distribución de sus productos, seguida de la temática en Contabilidad y Finanzas con un 50 %, por la utilidad en la toma de decisiones. El 70 % de las empresas maneja un proceso de contabilización relacionado con el registro

de transacciones, útil para la toma de decisiones.

El 80 % de las empresas que participaron tienen claridad sobre sus obligaciones tributarias, el régimen al que pertenecen y si se configuran o no como agentes retenedores, así como otras características determinadas por la legislación.

El 50 % lleva un control adecuado para la consecución de sus objetivos y aplica estrategias de monitoreo y control de actividades y procesos; el 40 % lleva un control medio e intermitente, frente a un monitoreo y control casi nulo en el diagnóstico inicial.

Para la proyección social de la Facultad es muy gratificante encontrar estos resultados, que permiten afirmar la importancia de la vinculación del sector académico con la comunidad; en este caso, con los pequeños industriales informales de la región, para que logren la optimización de los recursos necesarios para mantener una economía sostenible y sustentable. Consecuentemente, la Facultad de Ciencias Contables Económicas y Administrativas, en respuesta a su misión institucional y a su corresponsabilidad social, seguirá aportando a través del Diplomado en Fortalecimiento Empresarial, estas posibilidades de capacitación al espíritu emprendedor de los nariñenses.

A continuación, se incluye los módulos trabajados con la valiosa y destacada colaboración de los docentes: Gabriel Peña Oramas, Margarita Campaña Benavides, Luis Andrés Maya Pantoja, Paola Andrea Rosero Muñoz, Ismael de Jesús Villota Duarte, Claudio Lazo Jurado, Jorge Arturo Dorado, Ana Maria Peña Sonia M. Fajardo Muñoz, Hugo Fernando Ceballos Gómez, Carlos Gerardo Enríquez Ordoñez, Claudia Patricia Cabrera Portilla, Jesús Andrés Villota Ramírez y Nubia del R. González Martínez,

a quienes les damos un agradecimiento especial. También es necesario mencionar el apoyo fundamental que, para este proceso, se tuvo de la exdecana Yolanda Pabón de Coral, quien siempre respaldó y fortaleció irrestrictamente esta iniciativa; a ella toda nuestra gratitud.

María del Socorro Bucheli C.



Capítulo 1

Cooperativismo

“Modelo de Participación Colectiva de Desarrollo Empresarial”

Hugo Fernando Ceballos Gómez¹

¹Docente. Universidad Mariana. San Juan de Pasto, 2019.



Primera Parte:

- El funcionamiento del sistema capitalista y la necesidad de construir una sociedad solidaria.
- Formación económica social
 - ¿Qué alternativas están tomando las personas que son excluidas y empobrecidas por el sistema capitalista?
- Antecedentes teóricos de la economía solidaria.
- Historia del cooperativismo en Colombia.
- Preguntas de asistentes.

Segunda Parte:

- ¿Qué es la economía solidaria?
- Marco teórico de la economía solidaria.
- Desarrollo del marco teórico.
- ¿Quiénes son los sujetos de la economía solidaria?
- ¿Cuáles son los objetivos?
- Valores y principios.

Tercera Parte:

- Premisas de la economía solidaria.
- Generación del excedente neto.
- Búsqueda de la eficiencia en la gestión económica.
- La articulación intra e intersectorial.
- La coordinación.
- La planificación.
- La organización.
- Elementos constitutivos del Cooperativismo.
- La asociatividad.
- Autogestión.
- Solidaridad.
- La propiedad.
- La racionalidad económica.

cuales se ha llegado a la economía solidaria?

- Experiencias de miembros de la clase.
- Relaciones entre las empresas solidarias y el capital.

Cuarta Parte:

- La economía solidaria y la realidad.
- Institucionalidad requerida por la economía solidaria
 - a) Red de comercialización solidaria
 - b) Sistema financiero solidario
 - c) Centro de investigación y promoción de la economía solidaria
 - d) Centro de formación y capacitación
 - e) Centro de formación política y cultural
 - f) Legislación solidaria.
- ¿Por qué surge la economía solidaria?
- ¿Cuáles han sido los caminos por los

Introducción

Este módulo constituye un proyecto en constante proceso de evolución. Dada su orientación, se originó como una respuesta a las necesidades de la cátedra universitaria dentro del proceso de desarrollo del modelo de enseñanza activa. Posteriormente se pensó avanzar hacia una audiencia más grande y colocarlo a disposición de gerentes, estudiosos y estudiantes interesados en tener amplias perspectivas sobre los actuales escenarios productivos, esencialmente dinámicos, donde es indispensable comprender claramente la naturaleza de la Economía Solidaria y el Cooperativismo.

1.1 Primera Parte. Formación Económica Social (FES). Las cooperativas son organizaciones empresariales solidarias con participación democrática controlada de sus miembros, quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones. Los asociados elegidos para representar a su cooperativa responden ante los miembros de base sobre las decisiones gerenciales y de administración de su cooperativa.

Según Montoya (s.f.)

La FES sería una realidad estructurada y cambiante en la que existe un modo de producción determinante que le asigna su carácter y naturaleza a la FES y otras formas económicas, ideológicas y políticas que no son propias del modo de producción (o sistema económico) que especifica a la FES, las cuales pueden [o no] estar subordinadas al Modo de Producción dominante. (p. 10).

Es por ello que la cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad y su consolidación como organismo activo participativo, por medio de políticas aceptadas por sus miembros, cumpliendo con el postulado de Marx (1982):

En todas las formas de sociedad se encuentra una producción determinada, superior a todas las demás, y cuya situación asigna su rango e influencia a las otras. Es una iluminación universal en donde se bañan todos los colores, y a los que modifica en su particularidad. Es un éter especial, que determina el peso específico de todas las cosas a las cuales ha puesto de relieve. (p. 57).

De igual forma, manifiesta que los sistemas económicos no se desenvuelven de manera 'pura', ya que las cooperativas, en su desarrollo empresarial están sujetas a un contexto en el que deben adaptarse a:

- Distintas formas económicas,
- Distintas relaciones sociales de producción,
- Distintas formas de coordinación de la división del trabajo,
- Distintas formas de propiedad de los medios de producción,
- Distintas ideologías e incluso formas políticas antisistema.

Para entender el surgimiento del cooperativismo en Colombia, se toma los aportes de la Asociación Colombiana de Cooperativas (Ascoop, s.f.):

[...] Debemos remontarnos a las antiguas sociedades indígenas, a los clanes chibchas, los cuales ignoraron la propiedad individual de las tierras, con el fin de aprovechar el colectivismo que sobre ellas tenían.

Más tarde, en la colonia, encontramos las Cajas de Comunidad, los Pósitos y también los Montepíos y Montes de Piedad del siglo XVIII, con algunas referencias a las actuales cooperativas de ahorro y crédito, de seguros y de previsión.

En la independencia aparecen las sociedades de auxilio mutuo que se acentúan con la aparición de las sociedades de artesanos

para la defensa de los intereses económicos de los asociados que más tarde se transforman en las sociedades democráticas con un carácter primordialmente político.

Paralelo a esto y por influencia de las ideas cristianas, así como por la inspiración de la iglesia, surgen las sociedades mutitarias. En las primeras décadas del siglo XX el General Rafael Uribe Uribe planteó las ideas cooperativas como parte de su pensamiento sobre el socialismo democrático de corte humanístico, las cuales fueron plasmadas en el discurso publicado en el primer número del diario 'El Liberal' en el mes de abril de 1911 y al cual pertenece el párrafo siguiente:

Creemos que la intangibilidad de la propiedad, que es uno de los principios tutelares de la civilización, puesto que constituye el amparo de la vida de familia y es como la coraza de la libertad personal, garantía, independencia y fuente de energía humana; pero creemos también que si el salario moderno señala un evidente progreso sobre la esclavitud antigua, quizás no es el último peldaño de la evolución, porque en lugar de la producción de tipo monárquico y paternalista, vendrá un día la de tipo cooperativo, más eficaz y justo por cuanto entrega a los obreros mismos, esto es a los que ejecutan el trabajo y crean el producto, la parte proporcional que les corresponde.

En el año de 1916, Benjamín Herrera, ministro de agricultura y comercio de la época, presentó a consideración del Congreso de la República el primer proyecto cooperativo del que se tenga noticia.

Hacia 1920 el Presbítero Adán Puerto, después de un viaje a Europa donde pudo apreciar directamente los adelantos del sistema, se dedicó a difundir el pensamiento cooperativo y a indicar la necesidad de unir la actividad sindical con las de las cooperativas.

Las ideas de los precursores y el interés de otros políticos y estadistas tuvieron su culminación cuando el Congreso de la

República en 1931 aprobó la primera ley cooperativa en cuya preparación participaron juristas conocedores del sistema.

A partir de los treinta el desarrollo del cooperativismo se fue incrementando satisfactoriamente.

De acuerdo con datos estadísticos, en 1933 existían cuatro cooperativas cuyos asociados eran 1807; para 1962 el número de estas entidades llegaba a 759 con cerca de 450.000 asociados.

La integración de las cooperativas colombianas en organismos de grado superior se inicia en 1959 con la fundación de la Unión Cooperativa Nacional de Crédito, Uconal, que más tarde se convirtió en Banco Uconal.

Posteriormente en 1960 se fundó la Asociación Colombiana de Cooperativas Ascoop, al igual que instituciones financieras y de otro carácter como la Central de Cooperativas de Crédito y Desarrollo Social Coopdesarrollo, el Instituto de Financiamiento y Desarrollo Cooperativo, Financiacoop, que más tarde sería el Banco Cooperativo de Colombia, Seguros La Equidad, Seguros Uconal, entre otros.

Con apoyo estatal de entidades como la Federación Nacional de Cafeteros y sus Comités Departamentales y de organismos de desarrollo regional se promovió diversas entidades de integración cooperativa como:

- Central de Cooperativas de Reforma Agraria.
- Cecora.
- Federación de Cooperativas de Ahorro y Crédito.
- Fecofin.
- Federación Colombiana de Productores de Leche.
- Fedecoleche.
- Coopcentral.
- Asacoop.
- Unicoop.

- Cordesu.
- Ucollanos.
- Acovalle.
- Fedecauca.

Como máximo organismo de integración, las cooperativas de segundo grado crearon el 14 de noviembre de 1989 la Confederación de Cooperativas de Colombia, Confecoop.

Cooperativas de Ahorro y Crédito.

En 1963, [con] la necesidad de actualizar la Legislación Cooperativa, se expide el decreto 1598, el cual introduce el concepto de la especialización y a las cooperativas de ahorro y crédito les permite la captación de ahorros a través de depósitos por parte de socios o terceros en forma ilimitada.

En 1985, se expide el decreto 1659, modificado posteriormente por el decreto 1658 de 1986 que reconoció la existencia de organismos cooperativos de grado superior de carácter financiero.

Con la expedición de la Ley 79 de 1998 se reconoce la condición de organismos financieros a las cooperativas de ahorro y crédito, así como a los organismos de integración que desarrollan tal actividad.

En esta Ley, por primera vez, se permitió la organización de instituciones financieras, en sus diversas modalidades, bajo la naturaleza jurídica cooperativa. De aquí surge la posibilidad y la razón por la cual nacieron los Bancos Cooperativos en Colombia.

En 1998, fue expedida la Ley 454 que definió el concepto de cooperativas financieras para las que captaban depósitos de terceros con la vigilancia de la Superintendencia Bancaria y las cooperativas de ahorro y crédito que captaban recursos únicamente de sus asociados con vigilancia especializada de la Superintendencia de la Economía Solidaria.

Las cooperativas iniciaron una competencia con el sector financiero de mercado abierto

y confrontaron circunstancias comunes de riesgo en el ejercicio de la actividad financiera como la alta morosidad, iliquidez, etc. Debido a esto y a que no estuvieron en capacidad de resistir, entraron en crisis a partir de 1997 ocasionando la intervención del Estado para liquidar alrededor de 45 cooperativas, las más grandes de ahorro y crédito y especialmente las denominadas cooperativas financieras.

En este caso las cooperativas solo han sido obligadas a aplicar normas de regulación prudencial, a partir de 1997 y en 1998 han pasado a vigilancia de la Superintendencia Bancaria las cooperativas que captan de terceros, coincidiendo esta medida con la desaparición de la mayoría de ellas. En 1997 se liquidaron los dos bancos cooperativos, Uconal y Bancoop. Coopdesarrollo se convirtió en sociedad anónima luego de las fusiones forzosas de Cupocrédito y Coopsibate y de recibir los activos y pasivos de Bancoop y Coopdesarrollo con el fin de transformarse en Banco Megabanco S.A.

Líderes cooperativos colombianos. Fueron varias las personas que aportaron para que se aplicara el cooperativismo en Colombia como otra forma de hacer economía, entre ellos se destacan Francisco Luís Jiménez, Carlos Uribe Garzón, Francisco de Paula Jaramillo, Luís Arturo Muñoz, Julio Medrano, entre otros.

El primero de ellos, abogado antioqueño, falleció a los 107 años de edad con la claridad suficiente para generar debate alrededor de la consolidación de la economía solidaria. Fue un convencido de la necesidad de la integración del sector, de la educación cooperativa y de la comunicación como el principio de un derecho cooperativo.

Carlos Uribe Garzón es uno de los máximos representantes del cooperativismo colombiano vivo, escritor de innumerables ponencias, escritos y conceptos sobre el cooperativismo. Escribió el libro “Bases del cooperativismo” una de las obras

más completas que se haya hecho acerca del tema. Se desempeñó como Secretario General y Superintendente Delegado de la Superintendencia Nacional de Cooperativas y Director Ejecutivo de la Asociación Colombiana de Cooperativas, Ascoop de 1960-1965. Francisco de Paula Jaramillo fue autor del libro “Quince afirmaciones cooperativas” en el cual postula al cooperativismo como un camino de “superación individual y colectiva” y en 2005 escribió junto a Rymel Serrano y Carlos Uribe Garzón “Universitario sobre la utopía cooperativa”.

Luís Arturo Muñoz fue Director Ejecutivo de Ascoop por 19 años y un convencido de la integración. Durante el tiempo que se desempeñó en el cargo buscó que el sector cooperativo compitiera en las mismas condiciones que el sector privado tradicional por lo cual abogó por acuerdos comercial (TLC) equitativos. Julio Enrique Medrano recordado por sus 25 años al frente de La Equidad Seguros, se destacó por ser protagonista en el surgimiento de iniciativas empresariales. Especialista en economía solidaria y cooperativismo al igual que en administración bancaria. Se destacó por su visión social, su promoción por el liderazgo juvenil y el cuidado del medio ambiente. (Párr. 1-26).

1.2 Segunda Parte. Economía Solidaria (Montoya, s.f.):

Cuando contextualizamos este concepto estamos planteando la necesidad de introducir la solidaridad en la economía; es decir, tendemos a establecer el nexo entre ellas dentro de la realidad económica en una sociedad capitalista como la nuestra, donde encontramos tres sectores, a saber:

- Sector de la Economía Pública sin fines de lucro.
- Sector de la Economía Capitalista
- Sector de la Economía del Trabajo.

Es por ello que la solidaridad en la Economía se manifestará en distintas formas, grados y niveles según la forma; si la economía de solidaridad se constituye poniendo solidaridad en la economía, podemos diferenciar en ella y en el proceso de su desarrollo, dos grandes dimensiones:

Primera dimensión, entendida como una economía de solidaridad, en la medida en que en los diferentes componentes y organizaciones de la economía global vayan haciendo crecer la presencia de la solidaridad por la acción de los sujetos que la organizan. La segunda dimensión se expresa en aquellas actividades, empresas y circuitos económicos en los que la solidaridad se haya hecho presente de manera intensiva y donde opere como elemento articulador de los procesos de producción, distribución, consumo y desarrollo empresarial con impacto social.

Por estas dos dimensiones, entre el trabajo individual de los asociados que se engrandece en un trabajo colectivo y la solidaridad como el espíritu que sustenta el trabajo colaborativo y la ayuda mutua, fluyen valores y energías que los potencian recíprocamente. Por la vía que conduce desde el trabajo a la economía de solidaridad comulgan aquellas expectativas de trabajadores que no encuentran empleo satisfactorio en el mercado laboral, o que buscan otro modo de trabajo en el que puedan encontrar mejores condiciones para realizarlo; otras son las de quienes aspirando a recuperar la dignidad y plenitud humana del trabajo, despliegan experiencias de trabajo asociativo en empresas autogestionadas y cooperativas de trabajadores.

Marco Teórico de la Economía Solidaria. Para desarrollar el marco teórico de la Economía Solidaria es preciso responder a tres preguntas:

¿Quiénes? Sujetos reales y potenciales.

¿Qué? Referido a los objetivos de corto, mediano y largo plazo.

¿Cómo? Hace relación a las premisas, principios y valores, así como a los elementos constitutivos.

Según (Montoya, s.f.), los sujetos de la Economía Solidaria pueden ser clasificados en dos grupos:

Reales: Trabajadores organizados que actúan con valores y principios solidarios, o los que se aproximan a ello; o los que tienden a ello, y por lo menos ya están organizados y practican la solidaridad.

Potenciales: las más próximas son las cooperativas; también el sector informal urbano; los empleados públicos y privados, siempre y cuando dejen de serlo y creen empresas solidarias; es decir, caben todos los trabajadores. (p. 27).

Y continuando con Montoya (s.f.),

Los objetivos son clasificados en:

Corto plazo:

Generar empleo para tener ingresos, vivienda segura, servicios públicos, energía, educación, salud, agua y seguridad.

Mediano plazo:

Profundizar y mejorar lo anterior.

Promover la igualdad de género.

Procurar la sostenibilidad ambiental.

Sentar las bases para una red de economía solidaria.

Crear la institucionalidad requerida.

Largo plazo: Sentar las bases para la sociedad solidaria. (p. 27).

Por su parte, los valores y principios solidarios son agrupados de la siguiente manera:

Principios y valores, varían en cada colectivo, lo importante es que se los den ellos, los

asuman y los vivan, hay que hacer talleres con gente que esté avanzada en esta línea y contrastar con los valores y principios del capitalismo. Sin embargo, existen algunos que son fundamentales. (Montoya, s.f., p. 27).

Tabla 1. *Valores y Principios.*

Valores	Principios
Solidaridad	Honestidad
Cooperación	Membresía abierta y voluntaria
Autonomía	Toma de decisiones de manera participativa
Unidad	Educación permanente
	Espíritu de lucha

Fuente: Montoya (s.f.).

1.3 Tercera Parte. Premisas de la Economía Solidaria. Con relación a este aspecto, Montoya (s.f.) plantea los siguientes postulados:

Generación de excedente neto

Digamos, para comenzar, que si a la producción bruta le restamos el consumo intermedio o los gastos, nos queda el excedente bruto; y si a éste le restamos la depreciación, tendríamos el excedente neto. El excedente neto en una empresa solidaria no es un fin en sí mismo, sino un medio para lograr otros objetivos. Generación de excedente neto para que se dé la posibilidad de una reproducción en escala ampliada, para que la empresa solidaria vaya creciendo a través de reinvertir todo o parte del excedente. Lo ideal para una empresa solidaria es dedicar el excedente neto a la reinversión, de manera que pueda dar cabida a más trabajadores.

Búsqueda de la eficiencia en la gestión económica. La gestión económica incluye al menos los siguientes momentos, en los cuales se requiere ser eficientes:

Producción
Comercialización
Pre producción
Gestión administrativa.

Esto requiere, obviamente, de capacitación en diferentes áreas, la cual se dará luego de un diagnóstico de lo que se tiene y lo que no se tiene.

Pregunta de asistente: ¿Cómo deberían ser los salarios en una empresa solidaria?

La economía solidaria busca crear sus propias categorías. Así, por ejemplo, la remuneración en una empresa solidaria no es salario, sino un adelanto a cuenta que luego pasa a formar parte de los gastos. En este sentido, el cuánto se asigne monetariamente a los trabajadores dependerá de las posibilidades de cada empresa y de la decisión de sus socios.

La articulación intra e intersectorial

Articulación intra e inter sectorial o crear eslabones de la cadena de valor agregado. Es de suma importancia porque reduce la explotación; la idea es que varios sectores sean vendidos y comprados entre sí. Por ejemplo, en un proyecto de construcción de viviendas, la articulación se puede dar a través de crear empresas solidarias que provean los materiales para la construcción de las mismas. Lo importante es que se dinamice la economía dentro de la comunidad a través de las empresas solidarias que ahí operen. El valor agregado se quedaría dentro de las comunidades y no se escaparía.

[...]

La planificación

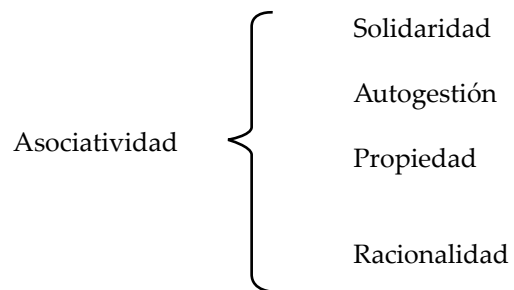
Las comunidades deben contar con planificación tanto a nivel de la empresa solidaria como de la comunidad. No se habla de una planificación estatal centralizada ni de

socialismo, sino como un instrumento que de alguna manera posibilita corregir los defectos del mercado: es complementaria al mercado. La planificación es como el **Lazarillo**; ciertamente, no le ayuda a ver al ciego, pero sí evita que caiga en un agujero.

La organización

No puede haber organización en una empresa solidaria, si no hay organización. Ésta debe, de preferencia, contar con intereses y visiones político-ideológicas comunes por parte de sus integrantes, aunque no se excluye la diversidad, siempre y cuando no afecte a la unidad.

Elementos Constitutivos de la Economía Solidaria



Elementos Constitutivos de la Economía Solidaria (Montoya, s.f.):

La Asociatividad

Se puede dar de forma vertical y horizontal. La comunidad debe organizarse dentro de su espacio territorial inmediato y después asociarse con otras comunidades cercanas para aumentar el espacio sin perder la visión de comunidad y pasar a una asociación de asociaciones a nivel departamental, regional, nacional e incluso internacional, esta forma es vertical. A nivel horizontal ocurre cuando miembros de diferentes comunidades se articulan a través de otro nivel de asociatividad como por ejemplo cooperativas que operan

en distintos sectores económicos. También puede operar en asociaciones de mujeres, educadores, jóvenes, lisiados, personas de la tercera edad, etc. En toda esta asociatividad es importante que se posibilite la participación y la democracia entre sus miembros.

Autogestión

Se refiere al ¿qué, cómo y cuánto producir? Dentro de una empresa o proyecto productivo. Dentro de la empresa solidaria es necesario que ésta sea propiedad de los trabajadores organizados para que sean éstos los que decidan sobre la gestión administrativa financiera, la producción y la comercialización de manera democrática. A diferencia de la empresa capitalista, en la empresa solidaria es el factor trabajo el que hegemoniza y controla a la empresa.

Solidaridad

Que tiene que ocurrir en la producción, en la distribución, en la circulación y en el consumo.

- Producción: es cuando se da la cooperación en cuanto a conocimiento, información, experiencia y procesos productivos dentro y entre las empresas solidarias.
- Distribución: en el excedente que se genera en las empresas solidarias y que debe utilizarse para fines solidarios. Ésta es una diferencia entre una asociación cooperativa y una sociedad cooperativa que comparte las ideas solidarias.
- Circulación: en la compra y venta entre equivalentes y cuando se practica el comercio justo.
- Consumo: se da la solidaridad cuando se compra a empresas solidarias, en el no derroche, en la austeridad y cuando procuramos proteger el medio ambiente.
- También se requiere de solidaridad en la asistencia técnica y el financiamiento.

La propiedad

Se fundamenta en el trabajo y en la justicia, al contrario del capitalismo que se fundamenta en la explotación. Las formas de propiedad que admite la economía solidaria son: propiedad individual, propiedad familiar, propiedad asociativa, propiedad institucional: de la ONG por ejemplo y propiedad comunitaria. La única propiedad que se excluye es la propiedad capitalista. Y la forma ideal de propiedad es la colectiva. (pp. 29-32).

1.4 Cuarta Parte. La Economía Solidaria y la Realidad (Montoya, s.f.):

Institucionalidad requerida por la Economía Solidaria

- a) Red de comercialización solidaria
- b) Sistema financiero solidario
- c) Centro de investigación y promoción de la economía solidaria
- d) Centro de formación en economía solidaria y capacitación técnica
- e) Centro de formación política y cultural
- f) Legislación solidaria.

Todos estos requerimientos tienen que ser llevados a cabo principalmente por las comunidades organizadas desde la perspectiva de la economía solidaria, las ONG afines al proyecto, profesionales y técnicos con sensibilidad social, capaces y que compartan la visión de la economía solidaria. También sería importante la ayuda del gobierno a través de la gestión municipal.

a) La red de comercialización.

La red de comercialización solidaria es importante para darle salida a los productos de la economía solidaria. Para

que ésta se integre se podría abrir puntos de venta en diferentes lugares, teniendo centros de acopio que permitan distribuir los productos, también se pueden realizar ferias de productos comunitarios y mercados temporales los fines de semana. Podría ser una o varias redes de comercialización.

Debe haber una preocupación por explorar nuevos mercados para satisfacer demandas insatisfechas o para promover nuevos productos. La red debe operar con principios solidarios, por ejemplo, los del comercio justo y el consumo ético, en consecuencia habría que exportar hacia tales mercados. Debería también proporcionar el transporte desde las unidades de producción a las unidades de comercialización.

La forma de propiedad de esta red podría ser una sociedad cooperativa en donde los trabajadores sean los propietarios y exista la autogestión. Para mantenerse debe obtener ingresos a partir del diferencial entre el precio de venta y el precio de compra de los productos, cuidando de no “explotar” a los productores.

A fin de lograr cierto volumen en los puntos de venta, se podría vender artículos que no provengan de las empresas solidarias; sin embargo, se debería buscar la posibilidad de producirlos.

Es por ello que la Economía Solidaria es un modelo económico que integra las capacidades y potencialidades de cada individuo para contribuir al buen desarrollo de la calidad de vida de las personas. Este modelo trabaja de manera conjunta a un grupo o grupos de personas que trabajan por un bien común y que genera en ellos a la vez una gran satisfacción.

De esta manera podemos decir que la economía solidaria es una forma justa y

humana que contribuye a la superación de las familias más necesitadas, prestando apoyo y orientación a muchas situaciones que generan desconcierto por la falta de posibilidades.

Gracias a este modelo, muchas personas han podido tener una mejor calidad de vida y se puede decir que sí es posible, algún día, generar una mayor igualdad para todos.

Referencias

- Asociación Colombiana de Cooperativas (ASCOOP). (s.f.). *Reseña del Cooperativismo en Colombia*. Recuperado de <http://www.ascoop.coop/cooperativismo-siempre/cooperativismo-colombiano/resena-del-cooperativismo-en-colombia>
- Marx, K. (1982). *Introducción General a la Crítica de la Economía Política/1857*. México: Siglo XXI Editores, S.A. de C.V.
- Montoya, A. (s.f.). *Manual de Economía Solidaria*. Recuperado de https://www.economiasolidaria.org/sites/default/files/Aquiles_Montoya_MANUAL_ECONOMIA_SOLIDARIA.pdf
- Universidad Mariana. (2007). *Plan Estratégico de Desarrollo 2007-2012*. Recuperado de <http://www.umariana.edu.co/pdf/PLAN%20Estrategico%20de%20desarrollo.pdf>
- (2014). *Plan de Desarrollo Institucional. Carta de Navegación 2014-2020*. San Juan de Pasto, Colombia: Universidad Mariana.



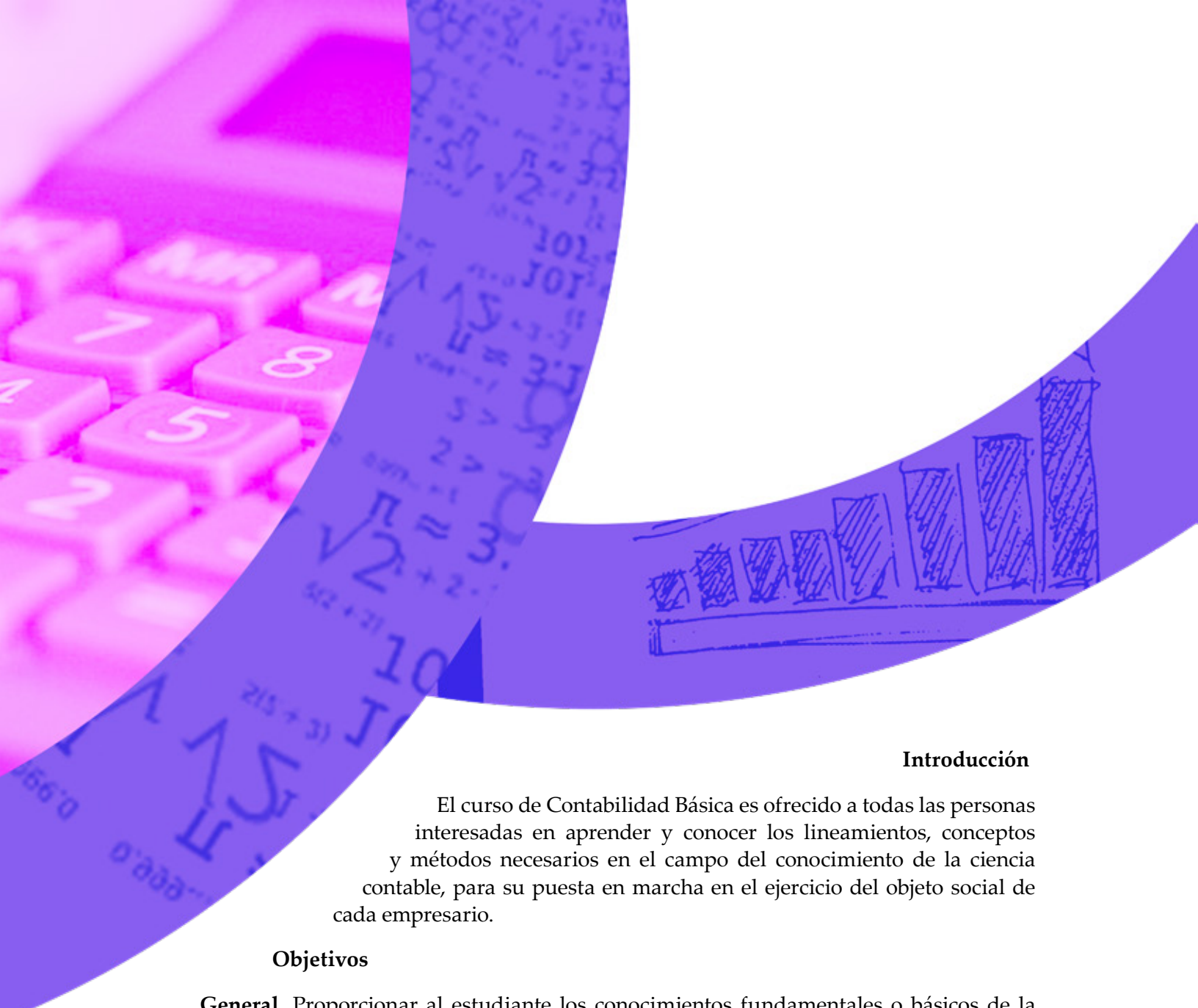


Capítulo 2

Contabilidad Básica

Ismael de Jesús Villota Duarte¹

¹ Magíster en Finanzas y Contador Público.



Introducción

El curso de Contabilidad Básica es ofrecido a todas las personas interesadas en aprender y conocer los lineamientos, conceptos y métodos necesarios en el campo del conocimiento de la ciencia contable, para su puesta en marcha en el ejercicio del objeto social de cada empresario.

Objetivos

General. Proporcionar al estudiante los conocimientos fundamentales o básicos de la contabilidad como campo específico del conocimiento, generando capacidad para elaborar e interpretar estados financieros básicos, como herramienta para beneficio de su negocio.

Específicos

- Proporcionar y/o complementar los conocimientos básicos sobre los conceptos relacionados con la contabilidad.
- Suministrar una visión general integrada acerca de la importancia de la información contable y financiera.
- Reconocer, entender, estructurar y analizar los Estados financieros básicos, teniendo en cuenta los aspectos conceptuales y normativos fundamentales que los rigen.
- Ofrecer los conocimientos básicos sobre el proceso de registro contable.

Contenido

Tema 1. Fundamentos de Contabilidad

- Conceptos y Clasificación de Comerciante, Registro Mercantil, Actos Mercantiles, Sociedad, Empresa y Contabilidad.
- Historia de la Contabilidad.
- Objetivos de la Contabilidad.

Tema 2. Dinámica de las Cuentas

- Concepto y clasificación.
- Esquema.
- Plan Único de Cuentas.
- Partida Doble y Ecuación Patrimonial.
- Ejercicios de aplicación.

Tema 3. Impuestos

- Impuesto al Valor Agregado –IVA–.
- Retención en la Fuente.
- Industria y Comercio.
- Contabilización.

Tema 4. Soportes y Libros Contables

- Descripción, conceptos y clasificación.
- Nómina.
- Kárdex.
- Ajustes y Hoja de Trabajo.
- Contabilización.

Tema 5. Estados Financieros

- Conceptos y clasificación.
- Estados financieros básicos.

2.1 Programa de Contabilidad Básica

2.1.1 Conceptos Básicos

Comerciante: de acuerdo con el artículo 10 del Código de Comercio (C. de C.), 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.

En tal sentido, para todos los efectos legales, se considera comerciante, cuando una persona que ejerza el comercio:

- Se encuentra inscrita en el Registro Mercantil.
- Tenga al menos un establecimiento de comercio abierto.
- Cuando se anuncia al público como comerciante por cualquier medio (Art. 13 del C. de C.).

Registro Mercantil – Requisito para iniciar actividades. Las sociedades no podrán iniciar actividades en desarrollo de la empresa social sin que se haga el registro mercantil de la escritura de constitución y el civil cuando haya aportes de inmuebles.

Actos que no son mercantiles, según el Artículo 23 del C. de C.:

1. La adquisición de bienes con destino al consumo doméstico o al uso del adquirente, y la enajenación de los mismos o de los sobrantes
2. La adquisición de bienes para producir obras artísticas y la enajenación de éstas por su autor
3. Las adquisiciones hechas por funcionarios o empleados para fines de servicio público
4. Las enajenaciones que hagan directamente los agricultores o

ganaderos de los frutos de sus cosechas o ganados, en su estado natural. Tampoco serán mercantiles las actividades de transformación de tales frutos, que efectúen los agricultores o ganaderos, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa

5. La prestación de servicios inherentes a las profesiones liberales

Sociedad: de acuerdo con el Artículo 98 del C. de C., existe una sociedad, cuando dos o más personas, a través de un contrato 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 (Barros y Rojas, 2007).

Clasificación de las Sociedades:

Existen cuatro clases de empresa, así:

1. Sociedades de personas: entre ellas, la Sociedad Colectiva y la Sociedad en Comandita simple.
2. Sociedades de capital: existe la Sociedad Anónima y la Sociedad en comandita por acciones. De acuerdo con la Ley 1258 de 2008 surge otra clase de sociedad, denominada SAS, Sociedad por Acciones Simplificada.
3. Sociedades Mixtas: como la sociedad de responsabilidad limitada.
4. Las sociedades sin ánimo de lucro: son aquellas que persiguen fines sociales, culturales, deportivos y de servicio a la comunidad, tales como los clubes sociales.

Empresa: según el Artículo 25 del C. de C., se entenderá por empresa, toda actividad

económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios. Dicha actividad se realizará a través de uno o más establecimientos de comercio.

2.2 Historia de la Contabilidad

Inicios de Contabilidad. “La técnica de la Contabilidad es tan antigua como la necesidad de disponer de información para cuantificar los beneficios obtenidos de la realización de las actividades comerciales” (Contabilidad y Costos, s.f., p. 21). En la antigüedad existieron pueblos que se distinguieron por ser grandes mercaderes, como los fenicios en Asia y los venecianos en Europa, quienes desarrollaron formas primitivas de contabilización de sus operaciones. Se ha encontrado vestigios de ese tipo de registro correspondiente a épocas tan lejanas como 3.000 años antes de nuestra era.

Nacimiento. Durante el siglo XV ocurrieron acontecimientos que impactaron fuertemente a la técnica contable, por lo que se considera que en este período fueron gestadas las bases de lo que se conoce hoy como Contabilidad.

En esa época se le atribuyó la paternidad de la Contabilidad a un monje llamado Luca Paccioli, quien formalizó un esquema muy rudimentario para registrar las escasas operaciones mercantiles que realizaba la congregación de la cual él formaba parte. A ese primitivo sistema de registro o contabilización de mercaderías se le consideró, con el paso del tiempo, como la base de la Contabilidad.

Crisis financiera mundial. En 1933 ocurrió lo que se conoce como la Gran Depresión de los treinta, la cual afectó las grandes empresas norteamericanas y ocasionó problemas financieros en empresas más pequeñas y hasta a las personas, lo cual ocasionó una crisis generalizada que tuvo origen en Estados Unidos y repercusiones a nivel mundial, entre

ellas, estandarizar, reforzar y redefinir el rol de la Contabilidad, para evitar en el futuro, la generación de situaciones similares.

2.3 Qué es la Contabilidad:

Es la ciencia y técnica que enseña a recopilar, clasificar y registrar de una forma sistemática y estructural, las operaciones mercantiles realizadas por una empresa, con el fin de producir una información que, analizada e interpretada, permita planear, controlar y tomar decisiones sobre la actividad de la empresa. (Granados, Latorre y Ramírez, 2007, p. 265).

Según el Art. 48 del C. de C.,

Todo comerciante conformará su contabilidad, libros, registros contables, inventarios y estados financieros en general, a las disposiciones de este Código y demás normas sobre la materia. Dichas normas podrán autorizar el uso de sistemas que, como la microfilmación, faciliten la guarda de su archivo y correspondencia. Asimismo será permitida la utilización de otros procedimientos de reconocido valor técnico-contable, con el fin de asentar sus operaciones, siempre que facilite el conocimiento y prueba de la historia clara, completa y fidedigna de los asientos individuales y el estado general de los negocios. (Párr. 6).

“Para los efectos legales, cuando se haga referencia a los libros de comercio, se entenderá por éstos, los que determine la ley como obligatorios y los auxiliares necesarios para el completo entendimiento de aquéllos” (Art. 49, C. de C.).

La contabilidad solamente podrá llevarse en idioma castellano, por el sistema de partida doble, en libros registrados, de manera que suministre una historia clara, completa y fidedigna de los negocios del comerciante, con sujeción a las reglamentaciones que expida el gobierno. (Art. 50 C. de C.).

“Harán parte integrante de la contabilidad todos los comprobantes que sirvan de respaldo a las partidas asentadas en los libros, así como la correspondencia

directamente relacionada con los negocios” (Art. 51 del C. de C.).

2.4 Objetivos de la Contabilidad:

- Proporcionar una información ordenada y sistemática del comportamiento económico y financiero de la empresa.
- Establecer, en términos monetarios, la cuantía de los bienes, deudas y el patrimonio de la empresa.
- Llevar un control sobre los ingresos y egresos.
- Facilitar la planeación al permitir con sus registros, la proyección de situaciones futuras.
- Determinar las utilidades o pérdidas al final del ejercicio contable.
- Servir de fuente fidedigna de información ante terceros, como proveedores, inversionistas, bancos y el Estado.

2.5 Plan Único de Cuentas (PUC) y Dinámica de las Cuentas

El PUC (2019) “busca la uniformidad en el registro de las operaciones económicas realizadas por los comerciantes, con el fin de permitir la transparencia en la información contable” (árr. 1). Está compuesto por un catálogo de cuentas, la descripción y el uso que se le debe dar a cada una de ellas (Dinámica). Presenta, de manera ordenada, las clases, grupos, cuentas y subcuentas del Activo, Pasivo, Patrimonio, Ingresos, Gastos, Costos y Cuentas de Orden, identificadas con un código numérico, de la siguiente manera:

Clase: el primer dígito.

Grupo: los dos primeros dígitos.

Cuenta: los cuatro primeros dígitos.

Sub-cuenta: los seis primeros dígitos.

Auxiliares: con siete o más dígitos.

El primer dígito se identifica así:

1. Activos.
2. Pasivos.
3. Patrimonio.
4. Ingresos.
5. Gastos.
6. Costo de ventas.
7. Costo de producción.
8. Cuentas de orden deudoras.
9. Cuentas de orden acreedoras.

2.6 Naturaleza de los Saldos de cada Cuenta

Cuentas	Naturaleza
1. Activos	Saldo débito
2. Pasivos	Saldo crédito
3. Patrimonio	Saldo crédito
4. Ingresos	Saldo crédito
5. Gastos	Saldo débito
6. Costo de ventas	Saldo débito
7. Costo de producción	Saldo débito

2.7 Contabilidad por el Sistema de Caja y de Causación

Sistema de Caja: los registros contables son realizados en el momento del pago o de recepción de los ingresos por parte de la empresa.

Sistema de Causación: los registros contables son efectuados cuando se genera el documento soporte, dentro del mes correspondiente a

la operación, independientemente de que se haya recibido –o no– o entregado –o no–, dinero alguno.

2.8 Partida doble y Ecuación patrimonial

Partida Doble: todo registro de naturaleza débito genera, simultáneamente, un registro de naturaleza crédito, siempre que exista una igualdad entre la sumatoria de los débitos y la de los créditos.

Ecuación Patrimonial: es un concepto utilizado en el balance general, en donde los Activos totales deben ser iguales a la sumatoria de los Pasivos más el patrimonio. A ello se le llama 'Balance cuadrado'.

Concepto de Cuentas 'T'.

2.9 Ejercicios de Aplicación

- A. Para practicar la partida doble – Cuentas T.
- B. Una secuencia orientada a obtener Estados Financieros sencillos.

Tabla 1. Ejercicios de Aplicación

Los Industriales Ltda.

1. Inicio de Operaciones Contables

a) Dos socios realizan los siguientes aportes para iniciar operaciones a través de la sociedad:

Los Industriales Ltda. a partir del 1º de Abril de 2019

Socio 1: aporta en efectivo:	15.000.000
Socio 2: aporta en efectivo:	5.000.000
Socio 2: aporta una camioneta por:	10.000.000
b) Se consigna el efectivo en Bancolombia	20.000.000
c) Compra de mercancías a crédito por valor de	5.800.000
d) Compra de mercancías con cheque Bancolombia por valor de	2.350.000
e) Compra de mercancías así, por valor de:	4.200.000
60 % con cheque de Bancolombia	2.520.000
40 % con crédito a 60 días	1.680.000
f) Venta de mercancías al contado por valor de:	11.530.000
El costo de la mercancía vendida es de:	7.806.000
g) Venta de mercancías así, por valor de:	5.700.000
Al contado	1.240.000
A crédito	4.460.000
El costo de la mercancía vendida es de:	3.602.000
h) Compra de una registradora en efectivo por valor de:	420.000
i) Compra a crédito de un computador para uso de la administración, por valor de:	2.900.000

j) Préstamo en efectivo a la secretaria Sandra López por valor de:	925.000
k) Bancolombia nos hace un préstamo que consigna en nuestra cuenta corriente, por un valor de:	13.000.000
l) Un cliente nos hace un abono sobre un crédito por:	4.000.000
m) Sandra López nos abona al préstamo la suma de:	725.000
n) Se abona en efectivo a Bancolombia por el préstamo, la suma de:	6.350.000
o) Se cancela con cheque de Bancolombia la deuda por compra de mercancías por valor de:	7.480.000
p) Se abona en efectivo a la deuda del computador la suma de:	1.450.000
q) Se cancela en efectivo servicio de teléfono por valor de:	300.000
r) Se alquila el computador y nos pagan en efectivo por 1 mes:	750.000
s) Se recibe por anticipado por arrendamiento de la camioneta:	672.000
t) El Banco Santander nos hace un préstamo por valor de:	6.000.000
Lo abona a la cuenta del Banco Santander descontando intereses anticipados de un mes por valor de:	120.000
u) No se pagó el servicio de energía eléctrica del mes por valor de:	336.000
v) Se adquiere un seguro de inventarios a Suramericana pagado por anticipado con cheque de Bancolombia por valor de:	986.000

Con base en estos registros, preparar un balance de comprobación.
Hacer asientos de cierre así:

Calcular el impuesto sobre la renta
Preparar Estado de Resultados
Preparar el Balance General

Tabla 2. *Desarrollo del Ejercicio*

		Débitos	Créditos
A.-	11050501 Caja General	20.000.000	
	15400501 Equipo de Transporte	10.000.000	
	31150501 Cuotas de Interés Social – Socio 1		15.000.000
	31150502 Cuotas de Interés Social – Socio 2		15.000.000
B.-	11100501 Bancos – Bancolombia	20.000.000	
	11050501 Caja General		20.000.000
C.-	14354401 Pinturas y Lacas	5.800.000	
	22050501 Pinturas de Colombia Ltda.		5.800.000
D.-	14354401 Pinturas y Lacas	2.350.000	
	11050501 Bancos – Bancolombia		2.350.000
E.-	14354401 Pinturas y Lacas	4.200.000	
	22050501 Pinturas de Colombia Ltda.		1.680.000
	11100501 Bancos – Bancolombia		2.520.000
F.-	11050501 Caja General	11.530.000	
	41354401 Comercio al por mayor y menor		11.530.000
	61354401 Costo Ventas Pinturas	7.806.000	
	14354401 Mercancías no fabricadas por la empresa		7.806.000
G.-	11050501 Caja General	1.240.000	
	13050501 Casa Pintuco	4.460.000	
	41354401 Comercio al por mayor y menor		5.700.000
	61354401 Costo Ventas Pinturas	3.602.000	
	14354401 Mercancías no fabricadas por la empresa		3.602.000
H.-	15241001 Equipo de Oficina – Registradora	420.000	

	11050501	Caja General		420.000
I.-	15280501	Equipo de Procesamiento de Datos	2.900.000	
	23050501	Computados		2.900.000
J.-	13659501	CxC Trabajadores – Sandra López	925.000	
	11050501	Caja General		925.000
K.-	11100501	Bancos – Bancolombia	13.000.000	
	21051001	Obligaciones Bancarias – Bancolombia		13.000.000
L.-	11050501	Caja General	4.000.000	
	13050501	Casa Pintuco		4.000.000
M.-	11050501	Caja General	725.000	
	13659501	CxC Trabajadores – Sandra López		725.000
N.-	21051001	Obligaciones Bancarias – Bancolombia	6.350.000	
	11050501	Caja General		6.350.000
O.-	22050501	Pinturas de Colombia Ltda.	7.480.000	
	11050501	Bancos – Bancolombia		7.480.000
P.-	23050501	Computados	1.450.000	
	11050501	Caja General		1.450.000
Q.-	51353501	Servicio Telefónico Telenariño	300.000	
	11050501	Caja General		300.000
R.-	11050501	Caja General	750.000	
	42202501	Arrendamientos Computador		750.000
S.-	11050501	Caja General	672.000	
	27051501	Arrendamientos – Camioneta		672.000

T.-	11100502	Banco Santander	5.880.000	
	17050501	Intereses Pag. X anticipado	120.000	
	21051002	Oblig. Bancarias – Bco. Santander		6.000.000
U.-	51353001	Servicio Energía – Cedenar	336.000	
	23355001	Cedenar		336.000
V.-	17052001	Seg. Pagados x Anticipado	986.000	
	11050501	Bancos – Bancolombia		986.000

Amortizaciones

	27051501	Arrendamientos – Camioneta	672.000	
	42204001	Arrendamientos – Camioneta		672.000
	53052001	Intereses Bancolombia	120.000	
	17050501	Intereses Pag. X Anticipado		120.000
	51303501	Seguros Inventarios	986.000	
	17052001	Seg. Pagados x anticipado		986.000
		Sumas Iguales	139.060.000	139.060.000

Tabla 3. Mayorización en Cuentas “T”

11050501 Caja		11100501 Bancolombia	
A.-	20.000.000	B.-	20.000.000
B.-		D.-	2.350.000
F.-	11.530.000	E.-	2.520.000
G.-	1.240.000	K.-	13.000.000
H.-		O.-	7.480.000
J.-		V.-	986.000
L.-	4.000.000		33.000.000
M.-	725.000	Saldo	19.664.000
	11050501 Caja		
N.-	↓ 6.350.000		↓
P.-	1.450.000		

Q.-	300.000		111005002 Bco. Santander	
R.-	750.000		T.-	5.880.000
S.-	672.000			
	38.917.000	29.445.000		5.880.000
Saldo	9.472.000		Saldo	5.880.000

	13050501 Casa Pintuco		13659501 Sandra López	
G.-	4.460.000		J.-	925.000
L.-		4.000.000	M.-	725.000
	4.460.000	4.000.000		925.000
Saldo	460.000		Saldo	200.000

	14354401 Pinturas		15400501 Eq. Transporte	
C.-	5.800.000		A.-	10.000.000
D.-	2.350.000			
E.-	4.200.000			
F.-		7.806.000		
G.-		3.602.000	Saldo	10.000.000
	12.350.000	11.408.000		
Saldo	942.000			

15241001 Equipo Ofic.		15280501 Equipo Cómputo	
H.-	420.000	I.-	2.900.000
Saldo	420.000	Saldo	2.900.000

17050501 Interés. Pag. X Ant.		17052001 Seguros. Pag. X Ant.	
T.-	120.000	U.-	986.000
Ajuste		Ajuste	986.000
	120.000		986.000
Saldo	0	Saldo	0

21051001 Oblig. Bancolombia		21051002 Oblig. Bco. Santander	
K.-	13.000.000	T.-	6.000.000
N.-	6.350.000		0
	6.350.000		6.000.000
Saldo	6.650.000	Saldo	6.000.000

22050101 Pint. De Colombia		23050501 Computados	
C.-	5.800.000	I.-	2.900.000
E.-	1.680.000	P.-	1.450.000
O.-	7.480.000		
	7.480.000		2.900.000
Saldo	0	Saldo	1.450.000

23355001 Empopasto		27051501 Arrend. Anticip.	
U.-	336.000	R.-	750.000
		Ajuste	672.000
	336.000		672.000
Saldo	336.000	Saldo	78.000
31150501 Capital Socio 1		31150501 Capital Socio 2	
A.-	15.000.000	A.-	15.000.000
Saldo	15.000.000	Saldo	15.000.000
41354401 Ventas		42202501 Arrend. Camioneta	
F.-	11.530.000		
G.-	5.700.000	S.-	672.000
Saldo	17.230.000	Saldo	672.000
42202501 Arrend. Computador			
R.-	750.000		
Saldo	750.000		

51300501 Seguros		51352501 Empopasto	
Ajuste	986.000	U.-	336.000
Saldo	986.000	Saldo	336.000
51353001 Cedenar		53052001 Intereses	
Q.-	300.000	Ajuste	120.000
Saldo	300.000	Saldo	120.000
61354401 Costo de ventas			
F.-	7.806.000		
G.-	3.602.000		
Saldo	11.408.000		

Tabla 4. *Balance de Comprobación.*

Los Industriales Ltda.

11050501 Caja	9.472.000
11100501 Bancolombia	19.664.000
11100502 Banco Santander	5.880.000
13050501 Casa Pintuco	460.000
13659501 Sandra López	200.000
14354401 Pinturas	942.000
15400501 Eq. Transporte	10.000.000
15241001 Equipo Ofic.	420.000
15280501 Equipo Cómputo	2.900.000
17050501 Interés.Pag. X Ant.	0
17052001 Seguros.Pag. X Ant.	0
21051001 Oblig. Bancolombia	6.650.000
21051002 Oblig. Bco. Santander	6.000.000
22050101 Pint. De Colombia	0
23050501 Computados	1.450.000
23355001 Empopasto	336.000
27051501 Arrend. Anticip.	0

31150501 Capital Socio 1	15.000.000	
31150501 Capital Socio 2	15.000.000	
41354401 Ventas	17.230.000	
42202501 Arrend. Computador	750.000	
42202501 Arrend. Camioneta	672.000	
51300501 Seguros	986.000	
51352501 Empopasto	336.000	
51353001 Cedenar	300.000	
53052001 Intereses	120.000	
61354401 Costo de Ventas	11.408.000	
Sumas Iguales	63.088.000	63.088.000

Tabla 5. *Estado de Resultados*

Los Industriales Ltda.

De Abril 1º a Abril 30 de 2019

4 Ingresos		
41 Ingresos Operacionales		
4135 Comercio al por mayor y menor		
413544 Venta de pinturas y lacas		
41354401 Ventas	17.230.000	
613544 (-) Costo de ventas	11.408.000	
Utilidad Bruta en Ventas	5.822.000	
5 Gastos Operacionales		
51 Gastos de Administración	1.622.000	
5130 Seguros		
513035 Sustracción y Hurto		
51300501 Seguros	986.000	
5135 Servicios		
513525 Acueducto y Alcantarillado		
51352501 Empopasto	336.000	

513530	Energía Eléctrica	
51353001	Cedenar	300.000
	Utilidad Operacional	4.200.000
42	Ingresos No Operacionales	1.422.000
4220	Arrendamientos	
422010	Construcciones y Edificaciones	
42202501	Arrend. Computador	750.000
422025	Equipo de Cómputo	
42202501	Arrend. Camioneta	672.000
53	Gastos No Operacionales	120.000
5305	Financieros	
530520	Intereses	
53052001	Intereses	120.000
	Utilidad antes de Impuestos	5.502.000
240405	Impuesto sobre la Renta por pagar	1.375.500
360505	Utilidad Neta del Ejercicio	4.126.500

Tabla 6. *Asiento de Cierre*

41354401	Ventas	17.230.000	
42202501	Arrend. Computador	750.000	
42202501	Arrend. Camioneta	672.000	
51300501	Seguros		986.000
51352501	Empopasto		336.000
51353001	Cedenar		300.000
53052001	intereses		120.000
61354401	Costo de Ventas		11.408.000
24040501	Imporrenta por Pagar		1.375.500
36050501	Utilidad del Ejercicio		4.126.500
59050501	Pérdidas y Ganancias	18.652.000	18.652.000
	Sumas Iguales	37.304.000	37.304.000

Tabla 7. *Balance General*

Los Industriales Ltda.

A Abril 30 de 2019

1 Activos	
11 Activo Corriente	
1105 Activo Disponible	35.016.000
110505 Caja General	9.472.000
11050501 Caja	9.472.000
1110 Bancos	
111005 Bancos Moneda Nacional	25.544.000
11100501 Bancolombia	19.664.000
11100502 Banco Santander	5.880.000
13 Deudores	660.000
1305 Clientes	
130505 Clientes Nacionales	460.000
13050501 Casa Pintuco	460.000
1365 Cuentas por Cobrar a Trabajadores	
136595 Otros	200.000
13659501 Sandra López	200.000
14 Inventarios	
1435 Mercancías no fabricadas por la Empresa	942.000
143544 Lacas y Pinturas	942.000
14354401 Pinturas	942.000
Total Activo Corriente	36.618.000
15 Propiedad Planta y Equipo	13.320.000
1516 Edificios	
151615 Almacenes	10.000.000
15400501 Eq. Transporte	10.000.000
1524 Equipo de Oficina	
152410 Equipo de Oficina	420.000
15241001 Equipo Ofic.	420.000
1528 Equipo de Cómputo y Comunicaciones	
152805 Eq. De Procesamiento de Datos	2.900.000
15280501 Equipo Cómputo	2.900.000

17 Diferidos		
1705 Gastos pagados por Anticipado		
170505 Intereses		
17050501 Interés Pag. X Ant.		
170520 Seguros y Fianzas		
17052001 Seguros.Pag. X Ant.		
Total Activos		49.938.000
Pasivos		
21 Obligaciones Financieras		12.650.000
2105 Bancos Nacionales		
210510 Pagarés		12.650.000
21051001 Oblig. Bancolombia	6.650.000	
21051002 Oblig. Bco. Santander	6.000.000	
22 Proveedores		
2205 Proveedores Nacionales		0
220505 proveedores Nacionales		0
22050101 Pint. De Colombia	0	
23 Cuentas por Pagar		1.786.000
2305 Cuentas Ctes. Comerciales		
230505 Cuentas Ctes. Comerciales		1.450.000
23050501 Computados	1.450.000	
2335 Costos y Gastos por Pagar		
233550 Servicios Públicos		336.000
23355001 Empopasto	336.000	
24 Impuestos Gravámenes y Tasas		1.375.500
2404 De Renta y Complementarios		
240405 Vigencia Fiscal Corriente		1.375.500
24040501 Año Gravable 2019	1.375.500	
Total Pasivo a Corto Plazo		15.811.500

27 Diferidos		
2705 Ingresos recibidos por anticipado		
270515 Arrendamientos		
27051501 Arrend. Anticipado		
Total Pasivos		15.811.500
3 Patrimonio		
31 Capital Social		
3115 Aportes Sociales		30.000.000
311505 Cuotas o Partes de Interés Social	30.000.000	
31150501 Capital Socio 1	15.000.000	
31150501 Capital Socio 2	15.000.000	
36 Resultados del Ejercicio		
3605 Utilidades del Ejercicio		4.126.500
360505 Utilidad Presente Vigencia		4.126.500
36050501 Utilidad Año 2019	4.126.500	
Total Patrimonio		34.126.500
Total Pasivo más Patrimonio		49.938.000
		0

Referencias

- Barros, E. y Rojas, N. (2007). Personas Jurídicas. Recuperado de https://www.u-cursos.cl/derecho/2007/2/D122A0207/1/material_docente/previsualizar?id_material=144402
- Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1258 de diciembre 5 “por medio de la cual se crea la sociedad por acciones simplificada”. Recuperado de <https://diario-oficial.vlex.com.co/vid/ley-sociedad-acciones-simplificada-50011533>
- Contabilidad y Costos. (s.f.). Unidad 1. Aspectos generales sobre la contabilidad. Recuperado de <http://gc.initelabs.com/recursos/files/r157r/w13326w/IngContaycostosU01.pdf>
- Granados, I., Latorre, L. y Ramírez, E. (2007). *Contabilidad Gerencial. Fundamentos, principios e introducción a la contabilidad*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Plan Único de Cuentas (PUC). (2019). Plan Único de Cuentas para Comerciantes. Recuperado de <https://puc.com.co/plan-unico-de-cuentas-para-comerciantes>
- Presidencia de la República de Colombia. (1971). Decreto 410 de 1971 “por el cual se expide el Código de Comercio”. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_comercio.html





Capítulo 3

Fundamentos de Mercadeo

Carlos Gerardo Enríquez Ordoñez²

² Magíster en Dirección Estratégica. Especialista en Finanzas. Docente Investigador, Administración de Negocios, Universidad Mariana, San Juan de Pasto, 2019.



Introducción

El curso de Fundamentos de Mercadeo posibilita la formación en la identificación de características, cambios, preferencias y necesidades del mercado en un entorno globalizado; de igual forma, permite algunas herramientas de análisis y diagnóstico que facilitan la toma de decisiones empresariales.

En la administración moderna, el acelerado crecimiento tecnológico, la gran cantidad y variedad de productos nuevos, los cambios en los hábitos, costumbres, motivaciones y comportamiento de los clientes, el crecimiento de las empresas, entre otros factores, hacen necesario que las empresas requieran continuamente nueva información para orientar mejor sus decisiones en lo referente a productos y/o servicios, y por ende a disminuir el riesgo en la toma de decisiones.

Debido al complejo mundo en el cual se desenvuelve la actividad empresarial, los directivos no deben basar sus decisiones en la sola experiencia o la intuición, sino que se hace indispensable utilizar un sistema racional y científico en la solución de problemas de mercadeo.

El módulo pretende dar respuesta al siguiente interrogante: ¿Cómo afrontar las condiciones actuales respecto de las características, cambios, preferencias y necesidades del mercado?

A continuación, se presenta una recopilación de información relacionada con fundamentos de mercadeo que facilitan los conceptos básicos necesarios para el (la) director (a) y los (as) colaboradores (as) de la empresa, en pro de contribuir con el análisis, el diagnóstico y la toma de decisiones necesarias para afrontar adecuadamente el mercado.

3.1 Mercadeo

¿Qué es? Su definición hoy en día se orienta a la satisfacción de las necesidades de los individuos y del aseguramiento de la rentabilidad para las empresas u organizaciones, quienes, a través de identificar y convertir las necesidades en oportunidades, alcanzan el éxito utilizando el mercadeo como instrumento.

La Asociación Americana de Mercadotecnia define al mercadeo como el proceso de planificar y ejecutar el concepto, precio, promoción y distribución de ideas, bienes y servicios, para crear intercambios que satisfagan los objetivos de las personas, la sociedad y las organizaciones.

Kotler y Keller (2006) identifican al mercadeo, como el medio que utiliza la comunicación y la construcción de valor para el cliente, a través de utilizar los procesos de planeación, implementación y control, como elementos para crear programas orientados a fortalecer y mantener intercambios provechosos con los compradores, y para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Para estos autores el mercadeo es una ciencia y un arte en la selección de mercados objetivos, y en conquistar, mantener e incrementar clientes.

El mercadeo se constituye socialmente en un proceso orientado a satisfacer las necesidades de los individuos u organizaciones que crean valor, desarrollan una oferta de bienes y servicios y, a través del intercambio, lo entregan a otros individuos que lo necesitan.

Empresarialmente, su propósito se orienta a desarrollar productos que se ajusten a las necesidades de sus clientes y que generen participación. Hoy en día es utilizado para crear valor, a través del desarrollo de productos que apunten a satisfacer necesidades, haciendo uso de canales de distribución adecuados y estrategias de

comunicación que aseguren el acercamiento de la empresa y sus productos, con sus consumidores (Pombosa y García, 2015).

Naturaleza y Alcance Las empresas buscan identificar necesidades y, a través de crear valor, generan relaciones y las gestionan estableciendo y comunicando propuestas encaminadas a satisfacer esas necesidades de sus clientes y de la propia organización. El mercadeo, en su tarea de gestionar las relaciones con sus clientes o consumidores y en el intercambio de los procesos de ventas, fundamenta sus procesos para responder a algunos de los siguientes cuestionamientos:

- ¿Por qué, qué, dónde, cuándo y cómo compran los compradores?
- ¿Por qué producen los vendedores?, ¿cuáles son las políticas de precios, promoción y distribución que utilizan?, ¿dónde, cuándo y cómo desarrollan su actividad?
- ¿El modelo institucional utilizado para desarrollar estos intercambios es acorde con las necesidades del cliente y la organización? Y
- ¿Responde con sus actividades en términos de espacio y tiempo?

Estos procesos de intercambio relacionados con el comportamiento del consumidor y con sus necesidades y las de las empresas, ocasionan efectos en el comportamiento de la sociedad, que necesitan ser explicados y ampliados correctamente para lograr su comprensión (Hunt, 1983).

El consumidor aprecia no solo la satisfacción física obtenida a través del intercambio de valores, sino también el valor intrínseco que la experiencia le genera. Las empresas deben entender que más allá de la entrega de un producto, aquél espera recibir valores que sobrepasen sus expectativas.

La cartera de clientes se debe constituir para las organizaciones en su principal activo, el cual se debe gestionar estratégicamente para alcanzar una ventaja competitiva sostenible en el tiempo ante sus competidores.

El valor en el largo plazo está determinado por el valor de su cartera de clientes actuales y potenciales, razón por la cual “los recursos deben ser cuidadosamente asignados a los clientes con mayor valor para la empresa, puesto que son éstos los que dirigen el éxito del negocio” (Valenzuela, s.f., p. 19).

El mercadeo se constituye en una de las actividades más importante para las organizaciones y la sociedad, dado que contribuye a la satisfacción de las necesidades, el desarrollo y la formación de las personas. Por lo anterior, se justifica su estudio desde las siguientes razones:

- **Desempeño en la sociedad.** La búsqueda en la satisfacción de necesidades de una población, comunidad o país, genera diversas transacciones entre las personas. El mercadeo contribuye a que los productos o servicios, para ser satisfechos, estén en los lugares, momentos y condiciones que las personas requieran, en las cantidades, condiciones sanitarias y formas más convenientes (Pombosa y García, 2015).
- **Importancia para los negocios.** El propósito de las empresas es crecer y mantenerse en un mercado, obteniendo el retorno de sus inversiones y las rentabilidades esperadas. En este orden de ideas, el mercadeo permite:
 - La identificación, evaluación y satisfacción de las necesidades de sus clientes actuales y potenciales,
 - El diseño y desarrollo de los productos,
 - El planteamiento e implementación de políticas de satisfacción a los clientes,

- El manejo de la oferta y desarrollo del producto,
- La identificación e implementación de estrategias de comunicación, promoción y distribución, orientadas a la satisfacción de sus clientes actuales y potenciales (Pombosa y García, 2015).

- **Oportunidades.** Como ciencia, el mercadeo genera programas de formación que buscan entregar profesionales al sector empresarial para la realización de las actividades de investigación, comunicación, promoción, venta y distribución de sus portafolios.

En la vida diaria, los consumidores se vuelven más conocedores y exigentes a la hora de satisfacer sus necesidades, de modo que las empresas ven en el mercadeo, la posibilidad de realizar sus transacciones en búsqueda de su rentabilidad (Pombosa y García, 2015).

3.2 Conceptos centrales

Necesidades. Para Kotler y Armstrong (citados por Thompson, 2010), las necesidades hacen relación a carencias básicas del ser humano para sobrevivir: carencia de alimento, de aire, agua, vestido, abrigo; a ello se suma las necesidades de educación, ocio, entretenimiento, entre otras.

Deseos. Cuando un individuo, en su búsqueda de satisfacer una necesidad, escoge un elemento, bien o servicio específico, tal vez identificado con una marca, esta necesidad pasa a convertirse en deseo. Los deseos pueden ser atribuidos a una sociedad; por ejemplo, en el caso de satisfacer la necesidad de alimento, para el estadounidense la hamburguesa o la papa frita pueden ser una opción para satisfacerla, y hacen parte de un deseo (Kotler, 2001).

El mercadeo permite generar conceptos adicionales alrededor de los productos;

esto se traduce en participación, cuando un mercado objetivo está dispuesto a pagar por ello. Las empresas generan estadísticas orientadas a determinar cuántas personas desean sus productos y qué número de ellas desea pagar por ellos.

3.3 Mercado objetivo, Posicionamiento y Segmentación

Los profesionales del mercadeo, buscando efectividad en la generación de valor y mayor participación, dividen los mercados por grupos que comparten características comunes, utilizando variables como las demográficas, geográficas, pictográficas y de conducta de los compradores. A su vez, éstos son analizados y, aquéllos que para la empresa representan mayor oportunidad, son escogidos como mercado objetivo para ajustar su oferta y posteriormente posicionarla en la mente de su mercado objetivo.

Grupos de interés Es necesario mencionar que todo grupo que tenga un interés real o potencial en la actividad de la empresa, es considerado como grupo de interés (Pombosa y García, 2015). Entre los principales grupos de interés se puede mencionar:

- ✓ **Financieros:** que buscan entregar sus fondos para financiar la actividad de la empresa.
- ✓ **Medios de Comunicación:** que proveen información a través de noticias, artículos, editoriales, revistas, televisión, radio.
- ✓ **El gobierno:** quien debe reconocer los derechos de los grupos de interés estipulados por ley, exhortar una cooperación activa, respetar los derechos y permitir el acceso a la información relevante.
- ✓ **Organizaciones** de consumidores, grupos ecológicos o minoristas que

podrían cuestionar las actividades de mercadeo realizadas por la empresa.

- ✓ **El público local,** que responde con demandas locales de bienes y servicios.
- ✓ **El público en general,** que influye frente al concepto de imagen, los productos y las actividades de la empresa.
- ✓ **El público interno:** de su satisfacción y actitud dependen unas actividades de calidad frente a su mercado objetivo.

El Mercado

Desde el punto de vista económico, al decir 'el mercado', podemos referirnos a aquel espacio donde confluyen oferentes y demandantes en búsqueda de satisfacción de sus necesidades. Desde el mercadeo, el concepto se orienta hacia los grupos de consumidores que, de acuerdo con los especialistas, busca obtener satisfactores de necesidades representados en las diferentes ofertas de productos.

Clases de mercados: de acuerdo con lo planteado por Thompson (2010)

Son una clasificación muy útil porque permiten identificar el contexto de mercado en función a su ubicación geográfica, los tipos de clientes que existen, la competencia establecida, el tipo de producto, el tipo de recursos y los grupos de no clientes, todo lo cual es fundamental para responder a cuatro preguntas de vital importancia:

1. ¿Con qué productos se va a ingresar al mercado?,
2. ¿Mediante qué sistema de distribución?,
3. ¿A qué precio? Y
4. ¿Qué actividades de promoción se va a realizar para dar a conocer la oferta de la empresa?

Mercado de consumidores: representado por los productos, bienes y servicios que buscan ser usados o consumidos de manera personal y que requieren grandes esfuerzos de construcción de marca, desarrollo, producto y actividades de comunicación exitosas para alcanzar resultados de posicionamiento y participación favorables.

Mercado de empresas: constituido por el conjunto de empresas que adquieren los productos para su uso, como materia prima en la producción de otros bienes o para comercializarlos en búsqueda de unos beneficios adicionales. Cuentan a su disposición con un personal de ventas dispuesto a orientarlos, precios accesibles e imagen adecuada de los proveedores que brindan confiabilidad en sus productos. Estos últimos elementos son considerados más importantes que la publicidad misma utilizada para este mercado.

Mercados globales: corresponde a aquellos mercados ubicados fuera del espacio geográfico local o del país. Las empresas se enfrentan a una competencia diferente, a realizar acciones de logística para garantizar el ingreso de sus productos y a cumplir con una normatividad propia de estos mercados, así como a realizar cambios en el diseño y presentación de sus productos, ajustados a las condiciones del macro y micro entorno del país y de las condiciones de mercado, incluyendo las relacionadas con el cambio de divisas.

Mercados no lucrativos y sector público: el precio bajo es el determinante para este tipo de mercado, representado por organizaciones sin ánimo de lucro y el Estado. El precio reducido influye en las condiciones de calidad del producto ofrecido a los compradores.

3.4 Eficacia del Mercadeo en el Sistema Empresarial

Hoy en día el mercadeo es el centro de todo negocio. Los clientes dan la pauta para el

desarrollo de las actividades de la empresa, y los profesionales del mismo no solo estimulan con sus estrategias la demanda de los productos, sino que provocan la satisfacción adecuada de sus necesidades con sus propuestas de valor.

La identificación y un conocimiento adecuado del segmento, el análisis y monitoreo permanente del mercado, las ofertas y planes de mercadeo continuo para los clientes, así como el conocimiento de las potenciales ventas, el coste y la rentabilidad en cada segmento de mercado, son importantes para la empresa.

Estos factores determinan el posicionamiento, la participación y el crecimiento sostenible de las organizaciones. Se da una eficacia operativa cuando existe una propuesta de valor bien fundamentada, apoyada en una apropiada mezcla de mercadeo. Para que ésta funcione, la comunicación interna entre los niveles jerárquicos de la empresa es clave, al igual que el aseguramiento de los recursos de mercadeo requeridos.

Diferentes conceptos de mercadeo

Mercadeo de bienes industriales: es un mercadeo más racional; las empresas buscan productos para asegurar una producción efectiva; los clientes son más reducidos y exclusivos, y las actividades del mismo son personales.

Mercadeo de servicios: corresponde a todas aquellas actividades que realizan las empresas para satisfacer las necesidades de un cliente. Un servicio es algo no material que se juzga y aprecia en el momento en que logra o no su propósito de satisfacer necesidades.

Mercadeo social: consiste en realizar esfuerzos para cambiar el comportamiento público por otro que la sociedad estime deseable. Puede asegurar o hacer progresar una idea o actitud social aceptada como

beneficiosa para la sociedad, como también, influir para frenar o desincentivar ideas que no son aceptadas o, son consideradas como perjudiciales para la sociedad; por ejemplo: la industria licorera no es muy bien aceptada por los daños que ocasiona; sin embargo, los profesionales del mercadeo buscan cambiar esta visión cuando sus estrategias están orientadas a contribuir a la salud de las personas (Kotler y Roberto, 1992).

Mercadeo público: constituye todas las actividades que realizan las entidades públicas para demostrar o evidenciar los esfuerzos que éstas hacen en favor de la población, y la eficiencia y eficacia en la administración de sus recursos.

Mercadeo internacional: compone las técnicas y actividades que llevan a cabo las empresas, con el fin de ingresar o penetrar en mercados exteriores.

Mercadeo político: es el aplicado por los partidos políticos y organizaciones políticas; es realizado de forma permanente, aunque se acentúa en momentos previos a elecciones.

Mercadeo de relaciones: busca establecer relaciones mutuamente satisfactorias con los grupos de interés: los consumidores, empleados, participantes de la cadena de valor (proveedores, canales, distribuidores intermediarios, agencias). Para lograrlo, es necesario que la empresa conozca sus capacidades y sus recursos, así como sus necesidades, objetivos y deseos. Asimismo, debe recopilar información sobre las transacciones anteriores de cada consumidor, información demográfica, pictográfica, y sobre sus preferencias de distribución y medios de comunicación.

Los progresos en la personalización industrial, la informática, la Internet y los software de mercadeo han elevado la capacidad de las empresas para tratar con sus clientes de forma individualizada.

Mercadeo integrado: un programa de mercadeo conlleva multitud de decisiones en distintas áreas, destinadas a incrementar el valor para los consumidores. Una definición tradicional de las actividades de mercadeo se sintetiza en el concepto de mercadeo mix, que no es nada menos que el conjunto de elementos que utiliza una empresa para lograr sus objetivos.

McCarthy (1960, citado por Espinoza, 2014) clasificó estos instrumentos en cuatro grupos: Producto, Precio, Distribución y Comunicación. Existe una serie de variables alrededor de estos cuatro instrumentos, sobre las cuales se toma las decisiones para influir tanto en los canales comerciales como en los consumidores finales: el precio, el tamaño de la fuerza de ventas y el gasto en publicidad, los cuales pueden ser cambiados a corto plazo. A largo plazo, la empresa puede desarrollar nuevos productos y modificar los canales de distribución.

Las variables del mix de mercadeo reflejan la perspectiva que tiene el vendedor sobre las herramientas disponibles para influir sobre los compradores. Desde el punto de vista del comprador, cada herramienta de mercadeo está diseñada para ofrecerle beneficios. En este contexto, Lauterborn (1990, citado por Yi Min Shum, 2017) ha sugerido que las cuatro P del vendedor: -producto, promoción, plaza y precio- se correspondan con las cuatro C del comprador: -consumidor, costo, conveniencia y comunicación-:

Tabla 1. Correspondencia entre las 4 Ps y las 4 Cs

Cuatro Ps (Vendedor)	Cuatro Cs (Comprador)
Producto	Consumidor: necesidades, deseos, solución de problemas
Precio	Coste para el consumidor, valores negativos
Distribución (en inglés, <i>place</i>)	Conveniencia
Comunicación (en inglés, <i>promotion</i>)	Comunicación

Fuente: Lauterborn 1990

El concepto de mercadeo integrado tiene dos facetas fundamentales:

- Se utiliza multitud de actividades de mercadeo diferentes para comunicar y generar valor.
- Todas las actividades de mercadeo son coordinadas para maximizar sus efectos de forma conjunta.

Las empresas deben integrar sus sistemas para gestionar la demanda, los recursos y la red de mercadeo. Por ejemplo, una estrategia de comunicación integrada conlleva seleccionar aquellas opciones de comunicación que se refuercen entre sí y que se complementen; en este aspecto, un profesional de mercadeo utilizará de manera selectiva la publicidad en televisión, radio y medios de comunicación escritos, las relaciones públicas, los diferentes eventos promocionales y las comunicaciones a través de Internet para que cada una de estas porciones contribuya por sí sola a los fines de la empresa y refuerce la eficiencia de las demás.

Mercadeo interno: los miembros de la organización deben adoptar principios de mercadeo adecuados; las actividades deben ser coordinadas desde el punto de vista del consumidor, y las áreas de la empresa deben estar alineadas a la atención al cliente.

Kotler y Keller (2006) ayudan a describir cómo son orientados los diferentes departamentos de la empresa, a saber:

- **Investigación y Desarrollo:** la empresa es cercana a los clientes y sus problemas, y en cada proyecto se articula el mercadeo con los demás departamentos; se hace un seguimiento a la competencia y se busca soluciones inmediatas; se atiende las reacciones y sugerencias de los clientes, y se ajusta los productos regularmente en función del mercado.
- **Compras:** de los mejores proveedores se escoge aquéllos que ofrezcan fiabilidad y calidad, de manera que surjan relaciones de largo plazo.
- **Fabricación:** se visita e invita a visitar las instalaciones a los clientes. Se procura cumplir con los plazos de entrega, ahorrando en costos y con eficacia. La búsqueda de la calidad es prioridad para la organización.
- **Mercadeo:** se estudia las necesidades y deseos de los consumidores en segmentos de mercado bien definidos. Se asigna los esfuerzos en función del potencial a largo plazo de los diferentes segmentos objetivo. Se desarrolla las mejores ofertas para cada público objetivo. Se evalúa la imagen de la empresa y la satisfacción de los clientes continuamente. Se recopila y evalúa ideas para

nuevos productos y servicios y para mejoras en productos existentes, constantemente. Se solicita a todos los departamentos y a todos los empleados, orientarse hacia el cliente.

- **Ventas:** responsable de conocer a los clientes, brindar la mejor solución, ajustar sus productos a las necesidades de ellos y buscar relaciones de largo plazo.
- **Logística:** se establece objetivos para la entrega de servicios apropiados y la gestión de la atención al cliente, en donde haya capacidad de responder preguntas, gestionar quejas y dar soluciones de forma rápida y satisfactoria.
- **Contabilidad:** prepara informes periódicos de 'rentabilidad' por producto, segmento del mercado, zonas geográficas (regiones, territorio de ventas), volumen de pedidos, canales y clientes individuales. De igual manera, prepara facturas a la medida de las necesidades de los clientes, a quienes se les responde rápida y cordialmente.
- **Finanzas:** conocen y apoyan los gastos de mercadeo que generan preferencia y fidelidad a largo plazo por parte de los clientes; por ej., gastos de publicidad. Elaboran paquetes financieros en función de las necesidades de los clientes y toman decisiones rápidas sobre la solvencia de éstos.

Mercadeo de responsabilidad social. Las causas y efectos de las acciones de mercadeo van más allá de la empresa y el consumidor, hasta afectar a la sociedad en su conjunto. Este concepto se orienta a la comprensión de los principales temas de interés público, así

como del contexto ético, medioambiental, legal y social de las actividades y programas de mercadeo.

El enfoque de responsabilidad social sostiene que las organizaciones deben identificar las necesidades, deseos e intereses de su público objetivo, y satisfacerlos más eficazmente que sus competidores, de forma tal que se preserve o incremente el bienestar de los consumidores y de la sociedad a largo plazo.

Esta orientación exige a los responsables de mercadeo, incorporar consideraciones de tinte social y ético a sus prácticas. Deben equilibrar criterios con frecuencias divergentes como los beneficios de la empresa, la satisfacción de los deseos de los consumidores y el interés público.

La orientación del mercadeo con causa otorga también a las empresas, la oportunidad de mejorar la reputación empresarial, creando conciencia social y aumentando la cobertura en los medios de comunicación. Estas organizaciones consideran que los consumidores exigirán a las empresas mayor compromiso ético, más allá de los beneficios racionales y emocionales. Por ejemplo, la campaña de Avon organizando actividades de fin de semana de lucha contra el cáncer de mama.

3.5 Otros conceptos

Ofertas y marcas: las ofertas son resumidas en la propuesta de valor de las empresas enmarcadas en su portafolio de productos –Bienes o Servicios-. En esta propuesta se evidencia las ventajas competitivas que son materializadas con el concepto de marca que se constituye en la imagen de una propuesta sólida, favorable y exclusiva para el cliente o consumidor (Kotler y Roberto, 1992).

Valor y satisfacción: el valor se define desde aquellos atributos que se muestran como valor agregado, percibido por el cliente

en cada una de sus ofertas, las cuales son concretadas desde su capacidad de satisfacer, acorde con su propuesta de valor, el mismo que se precisa desde sus beneficios y costes tanto tangibles como intangibles, que el consumidor percibe a partir de la oferta.

Entorno: aparte de la competencia, existen otras fuerzas en las que operan los especialistas de mercadeo: el entorno funcional y el entorno general. En el primero actúan los proveedores, distribuidores e intermediarios, quienes participan en la producción, distribución y promoción. En el segundo, las condiciones políticas, demográficas, económicas, ambientales y tecnológicas son constituidas en elementos externos que se debe considerar para ajustar las estrategias del mercadeo (Kotler y Roberto, 1992).

El mix. Para alcanzar los objetivos fijados, el desarrollo de las estrategias de mercadeo se enfoca en cuatro variables, controlables por la empresa (Kotler y Armstrong, 2003):

- **El Producto:** es la variable más importante para la organización; para la empresa puede ser un bien o un servicio, o la combinación de ellos, y su propósito es la satisfacción de las necesidades de su mercado meta. Para el consumidor, el valor del producto está representado por la utilidad que presta al consumidor. Es la base y el centro de las actividades de la mezcla de mercadeo. Es a través de él que se diseña y desarrolla las estrategias de distribución, de precio, de promoción y las demás necesarias para posicionar y lograr la participación en el mercado. El producto es un conjunto de aspectos representados en la unidad física, el empaque, la garantía, los servicios postventa, su marca, la imagen de la empresa y el valor para el consumidor.

- **El Precio:** está representado en la cantidad de dinero que un cliente está dispuesto a pagar por un producto, sea éste un bien o un servicio. Es la variable más flexible y cambiante de la mezcla de mercadeo; aumenta o disminuye de acuerdo con las condiciones del mercado. El punto de equilibrio depende de la decisión que tome la empresa respecto del precio.
- **La Distribución:** uno de los aspectos fundamentales dentro de las estrategias de mercadeo está relacionado con la forma como la empresa hace llegar el producto desde que está listo, al consumidor. La localización de la empresa, el embalaje, el embarque y el transporte son elementos muy importantes en esta variable; su propósito primordial es hacer llegar el producto, tanto en tiempo como en condiciones óptimas, al consumidor o cliente que lo espera.
- **La Comunicación:** las empresas dirigen sus esfuerzos a persuadir a su cliente o consumidor, sobre su oferta. La venta personal, la publicidad, la promoción de ventas, las relaciones públicas y la comercialización, son elementos que permiten comunicar la propuesta de valor, ayudando a incentivar el consumo de los productos.

3.6 Uso actual del Mercadeo en la Nueva economía

Esta disciplina es aplicada al menos en diez tipos de intercambio:

- En la comercialización de bienes,
- Prestación de servicios,
- Desarrollo de actividades o acontecimientos como ferias, espectáculos artísticos,

- Creación, representación y comercialización de experiencias,
- Mercadeo de personas,
- Promoción de lugares,
- Comercialización de activos como los financieros,
- Creación de imagen fuerte y positiva de las organizaciones,
- Comercialización de información a través de revistas, investigaciones, enciclopedias,
- Comercialización de ideas, representadas en productos.

Los procesos de globalización y, en especial, el avance tecnológico –sobre todo el relacionado con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC) han cambiado al mundo y la manera de realizar las actividades de mercadeo.

Estos cambios se ven reflejados en:

- **El poder de cambio en los clientes:** los profesionales del mercadeo luchan por que sus productos sean únicos y capaces de ofrecer elementos diferenciadores al resto de los ofertados en el mercado. El internet y el acceso a una información actualizada han generado en los clientes un mayor poder de negociación. La determinación del precio, el concepto de calidad o de oferta de valor son determinadas por el cliente para muchos productos.
- **Incremento masivo en la selección de productos:** la facilidad de acceder a la información y encontrar un surtido y variedad de bienes y servicios disponibles en línea, obliga a las

empresas a tomar nuevas actitudes o acciones para enfrentar a sus competidores.

- **Cambio de las propuestas de valor:** las nuevas tecnologías y la eficiencia de herramientas como el internet, obligan a las organizaciones a innovar constantemente no solo en aspectos relacionados con el producto, realizando grandes esfuerzos para generar innovaciones radicales o incrementales, sino también en procesos de comunicación o distribución.
- **Cambios en los patrones de la demanda:** las nuevas tecnologías o los cambios en las ya existentes, han provocado transformaciones en la demanda. Los clientes se adaptan fácilmente a las nuevas propuestas, aumentan su conocimiento y son más exigentes.

3.7 Ámbitos de aplicación

Las actividades del mercadeo no solo pueden ser aplicables por las organizaciones con fines de lucro, sino que pueden ser desarrolladas por otras organizaciones e instituciones de nuestra sociedad. Se establece para ello varios ámbitos:

Empresarial: se orienta a la satisfacción de las necesidades de los consumidores con el propósito de maximizar los beneficios dirigidos al consumo de productos, servicios o industrial.

De productos de consumo: actividades que realizan las empresas que desarrollan y comercializan bienes tangibles dirigidos a consumidores individuales, donde generalmente existe una amplia rivalidad competitiva, y las estrategias de mercadeo utilizadas por las empresas son generalmente cuestionadas por su capacidad de manipular

al consumidor y generar un modelo de cultura consumista.

De servicios: actividades que realizan las empresas dedicadas a la servucción o productos intangibles, cuyo propósito fundamental es entregar una propuesta de valor que se concreta y valora en el momento de su adquisición. Está dirigido tanto a empresas como a consumidores individuales.

Industrial: actividades dirigidas a incentivar y satisfacer un mercado orientado a la producción o comercialización de bienes y servicios. Estas organizaciones requieren de insumos o materias primas para ser usados o consumidos en la fabricación de aquellos productos o servicios que producen o comercializan.

No empresarial: actividades que realizan las empresas u organizaciones sin ánimo de lucro, dirigidas a informar o dar a conocer los servicios que prestan, las políticas, ideas o causas sociales que realizan, su capacidad de gestión y los resultados alcanzados en un periodo determinado.

Ecológico: su propósito es dar a conocer las diferentes actividades que hoy en día realizan las organizaciones dirigidas a la protección del medio ambiente; permite a las empresas obtener una buena imagen al buscar a través de la protección del medio ambiente, la diferenciación de sus productos. Las empresas, en su afán de minimizar los daños ocasionados por su producción, efectúan acciones encaminadas a mitigar los impactos de su accionar en el medio ambiente y utilizan el mercadeo como medio para dar a conocer estas actividades. El respeto por el medio ambiente o la producción verde son mensajes utilizados como estrategia de mercadeo por empresas que producen bienes o servicios o por empresas sin ánimo de lucro.

3.8 Determinantes del Mercadeo

Las organizaciones deben evaluar su accionar estratégico de mercadeo, a partir del análisis de su situación interna y de las condiciones externas de su entorno, con el fin de optimizar los resultados que se desea alcanzar al entregar su propuesta de valor (Pombosa y García, 2015).

Análisis interno: la misión, la visión, los objetivos corporativos, sus políticas, procesos, procedimientos y los recursos que se posee, son determinantes para planear y desarrollar estrategias de mercadeo. Estos elementos son resumidos en los siguientes factores:

- **La dimensión de la empresa:** en el entorno empresarial, la dimensión está relacionada con su capacidad de actuar en un mercado. En el caso de las pequeñas y medianas empresas, sus actividades estarán enfocadas en la capacidad que éstas tengan para diferenciarse y lograr la satisfacción de sus clientes. Por el contrario, las grandes empresas se concentran en su capacidad de satisfacer una demanda relacionada con su capacidad de producción y bajo costo.
- **La mentalidad de mercadeo en la empresa:** los resultados de las organizaciones en mercados como los actuales, dependen en gran medida de la presencia o no de las actividades del mercadeo en las empresas. No se puede negar que lograr el posicionamiento y la participación parte del presupuesto como política organizacional, y se centra en desarrollar estas actividades.
- **Los objetivos de la empresa:** los propósitos encaminados a generar participación y posicionamiento empresarial son resultado de las

decisiones de la dirección en materia de estrategia empresarial.

El mercadeo se orienta a alcanzar:

- Una determinada posición en el mercado,
- la extensión del uso del producto,
- la diversificación de su oferta,
- el retorno de la inversión,
- el incremento de los volúmenes de venta en el futuro,
- una mejor calidad de los recursos utilizados,
- nuevos productos en el mercado,
- una imagen óptima y fresca,
- la construcción de nuevas industrias.

La coordinación funcional: el mercadeo es una función que no solo depende del área a la que se le asigna, sino que debe estar articulada a las funciones de las demás áreas de la empresa. El grado de coordinación, apoyo, colaboración y participación de las diversas áreas funcionales con las actividades propias del mercadeo se evidenciará en proporción a sus resultados.

La capacidad financiera de la empresa: reflejada en los recursos con los que cuenta la empresa para garantizar los activos que necesita para desarrollar adecuadamente su actividad y que pueden ser suministrados por:

- Capital, aportado por los accionistas,
- Autofinanciación: incrementando las reservas con beneficios no distribuidos,
- Amortización: parte de su activo inmovilizado,

- Subvenciones, concedidas normalmente por organismos públicos, y
- Deudas, fondos que se debe devolver y que tienen un coste financiero.

Un escenario favorable es la disposición de recursos propios y reservas suficientes; esto le garantiza a la empresa su independencia financiera, mejores beneficios y una adecuada toma de decisiones en inversión y acciones de mercadeo.

La capacidad de mercadeo de la empresa: considerada en la actitud y capacidad que tiene la empresa para planear y realizar las actividades de mercadeo, asegurando los recursos necesarios a utilizar en la producción y comercialización de propuestas de valor que satisfagan adecuadamente las necesidades de los consumidores. Esta capacidad involucra la adopción de una mentalidad de mercadeo en cada una de las acciones que las empresas desarrollan en búsqueda de satisfacer a un cliente y obtener sus propios beneficios.

La capacidad productiva de la empresa: es el potencial y la capacidad que tiene la empresa para cubrir una demanda de su propuesta de valor representada en los bienes y servicios que ofrece. Entre mayor sea la capacidad de producción, mejores serán los resultados de las acciones de mercadeo. La capacidad productiva debe ser coherente con la mezcla de mercadeo.

Los recursos humanos, tecnológicos y estructurales: la infraestructura empresarial, la tecnología incorporada y un talento humano calificado y capacitado, son elementos esenciales en las actividades de mercadeo. La empresa está obligada a mantener un monitoreo permanente y a llevar a cabo una evaluación de estos aspectos fundamentales en las acciones de su actividad. La identificación de sus fortalezas permitirá maximizar los

beneficios y la competitividad en el entorno, de la misma manera que la identificación de sus debilidades garantizará acciones para superarlas y minimizar sus resultados.

La cualificación y formación del capital humano de la empresa, la actualización y mejora de sus tecnologías, y la conveniente adecuación de sus elementos estructurales son elementos que condicionan positivamente los resultados en las actividades de mercadeo.

Análisis externo: el entorno es el espacio donde confluyen oportunidades y amenazas para la actividad empresarial. En él están involucrados agentes que pueden constituirse en el origen de estas oportunidades o amenazas (Pombosa y García, 2015).

El consumidor: representado en usuarios de bienes, productos o servicios de uso o consumo individual o empresarial, que adquiere directamente o por otra persona, los cuales se constituyen en el centro hacia donde son dirigidos los esfuerzos organizacionales encaminados a satisfacer sus deseos o necesidades. De ellos se obtiene la información, se procesa y se toma decisiones que serán traducidas en planeación y desarrollo de estrategias de mercadeo.

La información más relevante que se busca a través del consumidor está en:

- La cuantificación de la demanda de su mercado objetivo; esto le permite a la empresa conocer el grado de penetración y planear sus acciones de mercadeo en búsqueda de participación y posicionamiento.
- Las características de los consumidores, donde el propósito fundamental es conocer las condiciones geográficas, demográficas, económicas, psicológicas y comportamentales, especialmente en el caso

de consumidores empresariales; el sector donde se ubica la empresa, la dimensión organizacional, y el entorno en el que se desenvuelve.

- El comportamiento: las motivaciones, actitud, hábitos de consumo y el conocimiento que el consumidor tiene sobre los productos, al igual que los canales de información que la empresa utiliza, son elementos necesarios para planear las actividades de mercadeo.

El comprador: por lo general, el comprador y el consumidor tienden a ser la misma persona, por cuanto se hace necesario conocer sus motivaciones de compra y de consumo. La compra de un producto puede estar motivada por la experiencia que se desea obtener de este bien o servicio; sin embargo, el determinante para la compra está relacionado con el precio o la necesidad de tener este producto.

El comprador y el consumidor son, en ocasiones, personas diferentes; en este caso, la oferta y el consumo son los condicionantes para su adquisición, motivo por el cual se hace necesario que, dentro de los planes de mercadeo, tanto el uno como el otro, sean tenidos en cuenta.

La competencia: está definida en todas las acciones, actividades o estrategias que las empresas realizan, con el propósito de afianzar su posicionamiento y participación en un mercado común para todas ellas. La competencia incluye todas las ofertas de productos y servicios, sustitutivos, rivales, que están dirigidos a satisfacer una necesidad (Kotler y Armstrong, 2003).

La competencia no puede ser ignorada o sub-estimada, en la medida en que su actuar está dirigido a obtener los mismos o mayores beneficios que toda empresa. Entre el conocimiento más importante que se

debe tener sobre la competencia, podemos mencionar lo siguiente:

- El grado o tasa de participación de la competencia, así como su capacidad de concentración o dispersión,
- El número de competidores y marcas (locales o nacionales) para inferir su actuar en el mercado.
- Los canales de distribución que utiliza, que en ocasiones son determinantes en la decisión de compra de los consumidores.

Por otra parte, es necesario que la empresa responda a los siguientes cuestionamientos sobre la competencia (Pombosa y García, 2015):

¿Quién vende?

Tratar de conocer acerca de cada una de las empresas competidoras: su capacidad de gestión y respuesta, los recursos, sus inversiones, su talento humano, el capital social con el que cuenta, así como los beneficios obtenidos de su actividad. Todo esto es información relevante y necesaria para planear adecuadamente las estrategias de mercadeo.

¿Qué vende?

Para desarrollar procesos de innovación y mercadeo se requiere identificar los productos y líneas de productos, determinar sus características funcionales de diseño, calidad y forma y las diferentes presentaciones, así como su empaque, los embalajes utilizados, su ubicación en el ciclo de vida del producto y su cuota de posicionamiento.

¿Cómo vende?

Incluye la identificación de su organización, los sistemas de ventas, los canales de distribución utilizados, las políticas de precio y la comunicación.

¿Desde cuándo vende?

Es imprescindible conocer variables como la imagen institucional de la competencia, su imagen de mercado, la tradición y la confianza con la que cuenta en el mercado.

¿A quién vende?

Las características de su público objetivo y su respuesta son un punto importante a ser tomado en cuenta.

La utilización del *benchmarking*³ (Manene, 2011) es una herramienta útil para conocer a sus competidores y adoptar de ellos buenas prácticas que aseguren mejores tasas de participación y posicionamiento.

El entorno socioeconómico: el conocimiento de las condiciones socioeconómicas del entorno empresarial es indispensable para el desarrollo de la gestión de mercadeo. Aspectos relacionados con el aumento poblacional, el nivel de educación, la migración a las zonas urbana o rurales, el nivel de ingresos, el comportamiento de la inflación, y, en general, las condiciones demográficas, culturales, tecnológicas de un mercado, determinan la naturaleza y eficacia de las técnicas y políticas a emplear.

El marco legal: el conocimiento de la normatividad legal que rige las actividades empresariales garantiza los resultados de la gestión de mercadeo, así como limita las acciones y políticas de la empresa.

3.9 Evolución de las Empresas y el Mercadeo

El mercado, así como las empresas y las acciones de mercadeo, cambian por las condiciones versátiles del entorno donde se desarrolla (Pombosa y García, 2015):

³ El término inglés *benchmarking* es una forma para determinar, mediante la comparación, el grado de éxito que tiene una empresa.

Cambios tecnológicos: las nuevas tecnologías de la información y su evolución provocan cambios que afectan la gestión del mercadeo, ocasionando beneficios o desaceleración en la participación de las empresas en el mercado, y se convierten en una herramienta útil para la gestión y optimización del presupuesto de mercadeo.

Globalización: los avances tecnológicos, junto con los procesos de globalización, permiten a los mercados locales acceder a oportunidades de consumo o creación de nuevas empresas y a emerger a mercados internacionales, posibilitando acceder a segmentos o nuevos nichos de mercado.

Liberalización: el concepto de libre mercado se ha afianzado desde las políticas gubernamentales que liberan sus acciones, en pro de garantizar una equitativa competitividad y mejores oportunidades de crecimiento.

Privatización: cuando el Estado se concentra, presta los servicios públicos que requieren los ciudadanos y facilita la privatización de la industria, atrae la inversión, facilita la satisfacción de las necesidades e incrementa la rentabilidad y la producción. La privatización de empresas públicas llega a ser beneficiosa dada la atracción hacia las inversiones, lo cual aumenta la eficacia e incrementa la rentabilidad y la producción.

Mayor poder de los consumidores: los consumidores están mejor informados y son más exigentes. La percepción en la diferencia de los productos es casi mínima y se traslada a una mayor sensibilidad al precio.

Personalización: el mercadeo personalizado cobra mayor importancia, y las nuevas tecnologías permiten a los consumidores diseñar sus propios productos y tendencias de consumo.

Mayor competencia: la globalización y las nuevas tecnologías han permitido el incremento de la competencia local y

extranjera, generando aumento en los costos de promoción y limitando los márgenes de beneficios.

3.10 Características de la dinámica de los entornos y mercados actuales

El mercadeo y desarrollo comercial de las empresas no debe considerarse como algo estático, sino que está en constante evolución, partiendo de la premisa de su misión: identificar, adaptarse y ser capaz de cubrir necesidades de los mercados, guiados actualmente por un alto nivel de dinamismo.

La oferta supera la demanda, aparecen nuevos competidores y el acceso de los actuales a nuevos mercados provoca un crecimiento de la misma, frente a una demanda que no crece al mismo ritmo.

El consumidor está cada vez más informado, y tiene más opciones de consumo, puesto que existe una amplia oferta.

Existe hoy en día una concentración de la demanda y un poder de distribución diferente; los canales de distribución concentran cada vez más la producción, incrementando el poder de negociación de los clientes, y ocasionando un mayor riesgo para los fabricantes que cuentan con un menor número de ellos.

Precios afectados por la dinámica competitiva: las exigencias de los consumidores, la aparición de nuevos competidores y la diversidad de opciones que se encuentra en el mercado, obligan a los fabricantes a desarrollar mejores productos con costos más elevados y a precios más bajos, limitando los beneficios a los estrechos márgenes de rentabilidad (Kotler y Armstrong, 2003).

Evolución de los sectores

La globalización y los cambios tecnológicos afectan la evolución de los sectores produc-

tivos, que se ven obligados constantemente a planear, diversificar y desarrollar nuevas estrategias para aumentar sus atractivos de inversión. Los cambios en el crecimiento a largo plazo obligan a realizar acciones de mercadeo encaminadas a mantener y/o aumentar la participación en el mercado. Entre los factores que provocan esos cambios, según Pombosa y García (2015) están:

Demográficos: la variación demográfica es determinante en el comportamiento de la demanda del consumo final y personal de bienes y servicios. Para las empresas, el ciclo de vida industrial es el aspecto relevante en la variación demográfica.

Tendencias de las necesidades, afectadas por los cambios en los gustos, preferencias, estilos de vida, que influyen directamente en el consumidor final e indirectamente en el consumidor industrial.

Cambio de la posición relativa de los sustitutos: la creciente oferta de productos sustitutos caracterizados por un bajo precio o por satisfacer una necesidad de manera más apropiada, afectan el mercado, por lo cual se hace necesaria su identificación.

Innovación: provoca cambios sustanciales o estructurales en un mercado. Las diferentes propuestas de innovación radical o incremental afectan las condiciones de crecimiento, diferenciación y poder de negociación de los compradores. Es importante monitorear el comportamiento de la demanda de productos innovadores.

Cambio de la estructura de mercados, proveedores y clientes: la globalización, las nuevas tecnologías y la innovación generan cambios en la estructura de los mercados y éstos a su vez pueden afectar un sector. Se hace indispensable la aplicación de técnicas y herramientas necesarias para responder a estas nuevas estructuras a nivel de los

proveedores y clientes, y para analizar sus influencias en el mercado.

3.11 El futuro del Mercadeo:

Kotler y Keller (2006) sostienen que se debe abordar una serie de imperativos sobre el mercadeo:

- El mercadeo no es responsabilidad de un área sino de toda la organización.
- La innovación y generación de nuevas propuestas debe estar presente en todas las etapas de la empresa.
- El trato hacia el cliente debe ser adecuado y diferente.
- La comunicación e información son aspectos fundamentales en los cuales hay que realizar grandes inversiones.

Asimismo, Kotler y Keller (2006) sugieren que las empresas en pro de mejorar su competitividad, deben:

- Gestionar mejor sus relaciones con los clientes y sus colaboradores de mercadeo,
- Utilizar bases de datos, hacer el análisis de la información, revisar la gestión en los centros de contactos. La telemarketing (*telemarketing*) y las relaciones públicas son fundamentales para mantener o aumentar la participación y posicionamiento en el mercado.
- La creación y fortalecimiento de marca, así como su gestión, el análisis de rentabilidad por segmento, cliente y canal, facilitan la competitividad de la empresa en el mercado.

El entorno del Mercadeo y la Sociedad

El entorno empresarial está formado por un conjunto de elementos externos que afectan

o pueden afectar su accionar. Estos elementos son clasificados en dos tipologías: elementos del macro entorno y elementos del micro entorno.

El macro-entorno: son fuerzas externas no controlables que generalmente no están asociadas de forma directa con la actividad empresarial, pero que deben ser tenidas en cuenta por la afectación indirecta ocasionada en los resultados esperados de la organización.

- **La fuerza demográfica:** los cambios demográficos pueden afectar las condiciones de demanda, y su constante monitoreo puede permitir identificar oportunidades de crecimiento o participación en el mercado.
- **La fuerza sociocultural:** los aspectos socioculturales globales cambian a la sociedad, generando también cambios en la situación de demanda de bienes y servicios, (Ej. Inclusión de la mujer en el campo laboral) y obligando a las empresas a realizar ajustes en su oferta.
- **La fuerza medioambiental:** las empresas se ven obligadas a desarrollar acciones encaminadas a proteger o minimizar sus impactos en el medio ambiente. Esta presión origina un aumento en la demanda de productos verdes y al desarrollo de acciones para proteger y preservar el medio ambiente. A largo plazo esto se traduce en productos de mejor calidad y con características diferenciadoras con respecto a la competencia, derivada de una ventaja competitiva.
- **La fuerza político-legal:** a pesar de las ventajas globales de trabajar bajo el concepto de libre mercado, es necesario conocer y entender la política legal de cada mercado, a fin de facilitar su ingreso y el crecimiento de su participación y posicionamiento.

- **Las innovaciones tecnológicas:** son una de las principales fuentes de ventaja competitiva. De su adopción derivan: el desarrollo de nuevos productos, la mejora de los procesos de producción y comercialización, las variaciones en los hábitos de consumo.

El micro entorno: corresponde a los factores no controlables más cercanos a la organización, que influyen directamente sobre la actividad de la empresa. Se debe estar atento ante cualquier cambio en el micro entorno, para realizar los ajustes correspondientes.

La empresa: en el diseño del plan de mercadeo se debe articular cada una de las áreas de la organización; su construcción se realiza desde la filosofía organizacional. Es preciso que la dirección de mercadeo trabaje conjuntamente con los departamentos de:

- **Investigación y Desarrollo:** su responsabilidad es crear y diseñar productos seguros y atractivos, ajustados a las necesidades del consumidor.
- **Compras:** su compromiso es obtener las materias primas, insumos y servicios para la actividad de la empresa.
- **Producción:** tiene la tarea de fabricar las cantidades deseadas del producto, con la calidad deseada.
- **Contabilidad:** sobre ellos recae la responsabilidad de registrar las transacciones y medir ganancias y costos para ayudar al mercadeo a establecer si se logra o no los objetivos.

Cada área de la empresa debe pensar en las necesidades de los consumidores, buscando entregar una promesa de valor de satisfacción a sus clientes.

Los proveedores: toda empresa requiere de diversos productos –bienes o servicios–; unos que se utiliza o consume en la producción, otros para usarse o consumirse en otras actividades de la organización. Es preciso obtener los recursos, materiales, talento humano, tecnología, en las condiciones necesarias o convenientes para la actividad. Un buen aprovisionamiento de materias primas, equipos, e insumos necesarios, así como un buen relacionamiento con las organizaciones que prestan servicios de consultoría, facilitan una actividad acorde con las necesidades del mercado.

Los intermediarios: facilitan la entrega del producto al consumidor. Entre los intermediarios se distingue:

- **Los mayoristas**, que venden los productos a otros intermediarios (que muchas veces son minoristas).
- **Los minoristas**, quienes se caracterizan por vender a los consumidores finales, pudiendo operar desde establecimientos físicos como supermercados, hipermercados, tiendas especializadas, grandes almacenes y centros comerciales, o venta de productos a distancia –correo, televisión, teléfono, Internet, etc.–.
- **La competencia:** corresponde a aquellas empresas que producen los mismos bienes o servicios, realizan la misma actividad empresarial o satisfacen la misma necesidad en el mercado de referencia.

También se debe considerar a aquellas empresas que aún no hacen parte del mercado de referencia, pero que podrían estarlo en el futuro.

Cuando la empresa decide realizar una expansión de mercado, se encuentra con nuevos competidores; igual ocurre cuando

un proveedor se convierte en un competidor directo (integración vertical hacia adelante) o cuando un cliente decide incursionar en la misma actividad (integración vertical hacia adelante).

Son diferentes las fuentes que permiten acceder a la información sobre los objetivos, estrategias y capacidades de la competencia:

- Los informes realizados por la competencia,
- Los estudios de mercados hechos por institutos de investigación,
- La publicidad y los informes sobre la competencia,
- La información que entregan los proveedores, los intermediarios y la fuerza de ventas.

Conocer los objetivos de la competencia permite prever su comportamiento en un futuro y orientar los procesos de la organización. Igualmente, conocer sus puntos débiles o fuertes garantiza poder identificar posibles amenazas u oportunidades.

3.12 Enfoques de la Dirección de Mercadeo

El mercadeo está orientado a satisfacer las necesidades del consumidor, quien cada día aumenta sus exigencias por su grado de información y las características actuales de la oferta.

El mercadeo se desenvuelve en dos niveles complementarios y a la vez diferentes: observación –mercadeo estratégico– y acción –mercadeo operativo–.

Mercadeo estratégico

Resumido en las actividades de análisis, planeación, organización, ejecución y control, realizadas con el fin de obtener información y efectuar acciones de mercadeo dirigidas a

alcanzar ventajas competitivas, sostenibles en el tiempo y defendibles frente a los competidores.

Las actividades de la dirección estratégica del negocio y el mercadeo estratégico como parte de ésta, se encuentran fuertemente interrelacionadas. La dirección general se ocupa de la coordinación inter-funcional, para orientar la empresa hacia el mercado lo más eficazmente posible. La dirección de mercadeo estratégico, por su parte, se encarga de transmitir al conjunto de la organización, la necesidad de adoptar esta orientación, para lo cual cuenta con un mayor conocimiento del mercado.

Según Kotler y Armstrong (2003) el mercadeo estratégico está orientado a:

- Identificar nuevos segmentos o nichos de mercado para desarrollar o ajustar su propuesta de valor,
- Ampliar y diversificar sus productos o líneas,
- Identificar y asegurar en sus procesos ventajas competitivas sostenibles, y
- Diseñar y ajustar sus estrategias de mercadeo.

Mercadeo operativo

Expuesto en los resultados de la gestión de mercadeo. Está limitado en plazos y tiempos generalmente cortos y se ajusta de acuerdo con las realidades del entorno. Lo asume el área o departamento de mercadeo, quien toma las decisiones de su actuar sin involucrar –en ocasiones– a la dirección de la empresa.

Hay algunas diferencias relevantes entre el mercadeo estratégico y operacional, como por ejemplo: en tanto el primero identifica necesidades, planea y diseña productos y acciones acorde con el entorno del mercado y las ventajas competitivas a implementar, el segundo mejora la participación en el mercado, está orientado al cumplimiento de metas y cuotas prefijadas, y a gestionar el producto y las acciones de mercadeo necesarias. Adapta el presupuesto y asegura el cumplimiento del plan anual de mercadeo.

El mercadeo estratégico y el mercadeo operacional dejan entrever la necesidad de cada uno de ellos en la realización de un plan que se constituye en una herramienta para alcanzar los propósitos fijados por la dirección de la empresa.

Tabla 2. Elementos a tomar en cuenta en cada tipo de mercadeo

	Mercadeo Estratégico	Mercadeo Operativo
Producto	• Modificación de la gama.	• Eliminación de algún producto. • Lanzamiento de un producto nuevo. • Lanzamiento de una marca nueva. • Eliminación de modelos/referencias.
Precio	• Precios máximos. • Precios de penetración. • Modificación de condiciones de venta.	• Modificación de los precios de venta y la • escala de descuentos. • Fijación de los términos de venta.

Distribución	• Tipo de distribución (intensiva, selectiva o exclusiva). • Estrategia multicanales. • Mayor cobertura de distribución.	• Ingreso en la cadena X. • Ingreso en todos los puntos de venta de la cadena X.
Comunicación	• Decisión de la estrategia de comunicación: público-objetivo, medios y mensaje. • Decisión del cambio de agencia.	• Campaña de mercadeo directo a determinado público-objetivo. • Campaña de publicidad en medios generales al consumidor final. • Selección de la agencia.
Fuerza de Ventas	• Organización de delegaciones con su correspondiente estructura comercial. • Modificación del sistema de retribución.	• Contratación de personal nuevo. • Implantación de la retribución variable en todos los comerciales.

Fuente: Pombosa y García (2015).

Planificación estratégica de Mercadeo

El entorno y, en especial el micro-entorno organizacional, están en constante cambio. La empresa debe mantener unos monitoreos regulares y un ajuste adecuado de sus objetivos y los recursos con los que cuenta, en aras de aprovechar las oportunidades y hacer frente a las amenazas de su entorno. La planeación estratégica de mercadeo permite que la empresa se adapte adecuadamente a estos cambios. La planeación inicia con el análisis de la situación interna y externa de la empresa, buscando anticiparse y responder adecuadamente a los cambios del entorno, aprovechando los recursos de la empresa (Kotler y Armstrong, 2003).

Tendencias en las prácticas de Mercadeo

Con el propósito de dar respuestas a los cambios del micro-entorno, las empresas estructuran sus negocios y prácticas de mercadeo, y lo hacen:

- Buscando el trabajo en equipo en la gestión de procesos que generen valor al cliente (Re-ingeniería),

- Adquiriendo bienes y servicios necesarios para satisfacer las necesidades de sus clientes (Externalización),
- Estudiando juiciosamente las mejores prácticas de otras organizaciones para el logro de los mejores resultados (*Benchmarking*),
- Realizando alianzas estratégicas con los proveedores necesarios, para dar mayor valor a su oferta (Asociación con proveedores),
- Indagando por economías de escala con empresas en sectores similares o complementarios, a través de su adquisición o fusión (Fusiones),
- Efectuando actuaciones a nivel, pensando a escala global (Globalización),
- Haciendo un acercamiento con los clientes con estructuras organizativas adecuadas,
- Focalizándose en clientes y negocios más rentables (Foco),

- Organizándose con procesos que respondan rápidamente a los cambios del entorno (Aceleración),
- Buscando una mayor iniciativa y proactividad a través de la motivación y capacitación del personal.
- Crear un nexo entre la empresa y su mercado a través de generar concepto de marca.
- Buscar el crecimiento y desarrollo de la empresa a través de márgenes comerciales y dividendos adecuados.

Orientaciones de las empresas hacia el mercado:

Es indispensable que, desde la filosofía y los intereses de mercadeo de los consumidores y la sociedad, se oriente el enfoque organizacional. Este enfoque busca dar respuesta a ese entorno desde las diferentes áreas de la empresa, cada una con una visión particular, según Pombosa y García. (2015), como:

Enfoque de producción: los esfuerzos están orientados a la eficiencia productiva, costos bajos y distribución masiva. Los consumidores buscan productos de fácil consecución, bajo costo, de calidad, flexibles a los procesos de innovación y que ofrezcan valor agregado constantemente, acompañados de planes de distribución, promoción y comercialización, de tal manera que estén a su alcance.

Enfoque de ventas: las empresas buscan a través de este enfoque dar solución a su excesiva capacidad productiva. Su objetivo es vender lo que producen. Este enfoque va en ocasiones en contra de las necesidades y deseos del mercado.

Enfoque de mercadeo: la búsqueda de la ventaja competitiva a través de un mayor valor agregado es el enfoque del mercadeo. La búsqueda de la satisfacción de las necesidades del consumidor es aplicable al mercadeo reactivo. Esto se logra a través de alcanzar las siguientes finalidades:

- Generar una cultura de mercadeo en la organización.
- Forjar una mayor competitividad, diferenciación y logro de la fidelización del cliente a través de su capacidad de cubrir necesidades y deseos.
- Crear un mayor valor agregado, con ayuda de la innovación y el desarrollo organizacional, adaptándose a las necesidades y deseos de los clientes.

Enfoque de mercadeo holístico: el mercadeo holístico reconoce la importancia del entorno (interno y externo) y la necesidad de adoptar una visión amplia e integrada donde se reconozca “el alcance y la complejidad de las actividades de marketing” (Blanco, Prado y Mercado, 2014, p. 22). En este enfoque son cuatro elementos que caracterizan su aplicación: mercado objetivo, necesidades del cliente, mercadeo integrado y rentabilidad.

Referencias

- Blanco, A., Prado, A. y Mercado, C. (2014). *Introducción al Marketing y la Comunicación en la Empresa* (2ª ed.). Madrid, España: ESIC Editorial.
- Espinoza, R. (2014). Marketing Mix: las cuatro PS. Recuperado de <http://robertoespinosa.es/2014/05/06/marketing-mix-las-4ps-2/>
- Hunt, S. (1983). General Theories and the Fundamental Explananda of Marketing. *Journal of Marketing*, 47, 9-17.
- Kotler, P. y Roberto, E. (1992). *Marketing social: estrategias para cambiar la conducta pública*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos S. A.
- Kotler, P. (2001). *Dirección de Mercadotecnia: análisis, planeación, implementación y control* (8ª ed.). Northwestern University: Pearson Educación.
- Kotler, P. y Armstrong, G. (2003). *Fundamentos de Marketing* (6.ª ed.). México: Prentice Hall.
- Kotler, P. y Keller, K. (2006). *Dirección de Marketing*. México: Pearson Educación.
- Manene, L. (2011). Benchmarking: definiciones, aplicaciones, tipos y fases del proceso. Recuperado de <https://luismiguelmanene.wordpress.com/2011/04/15/benchmarkingdefiniciones-aplicaciones-tipos-y-fases-del-proceso/>
- Pombosa, E. y García, I. (2015). El Marketing interno en las instituciones públicas del Ecuador. Un análisis desde la economía política. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2015/instituciones-publicas.html>
- Thompson, I. (2010). Definición de Necesidad. Recuperado de <http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/necesidad-definicion.html>
- Valenzuela, L. (s.f.). Filosofía empresarial y del marketing orientada en el valor del cliente. *Horizontes Empresariales*, 17-30.
- Yi Min Shum. (2017). Marketing Mix: Las 4C del Marketing digital. Recuperado de <https://yiminshum.com/marketing-mix-las-4c-del-marketing-digital/>





Capítulo 4

Normatividad Laboral

Esperanza Margarita Campaña Benavides⁴

⁴ Docente - Abogada, Especialista en Derecho Laboral y Relaciones Industriales. Universidad Mariana. San Juan de Pasto. 2019.



Contenido

Aspectos Generales

- a. Diferencias entre el Derecho Laboral Público y el Privado.
- b. Clasificación del Derecho Laboral y el de los trabajadores.

El Contrato de Trabajo

- a. Definición.
- b. Elementos constitutivos.
- c. Requisitos de validez.
- d. Concurrencia de contratos.
- e. Coexistencia de contratos y exclusividad.
- f. Cláusulas ineficaces dentro del Contrato de trabajo.
- g. Modalidades: según la forma y según la duración.

Ejecución del Contrato de Trabajo

- a. Obligaciones del empleador.
- b. Obligaciones del trabajador.
- c. Prohibiciones del empleador.
- d. Prohibiciones del trabajador.

Vicisitudes del Contrato de Trabajo

- a. Suspensión del Contrato de Trabajo.
- b. Sustitución patronal.
- c. Terminación del Contrato de Trabajo.

Régimen salarial

- a. Pagos que son salario.
- b. Pagos que no son salario.
- c. Formas de establecer el salario.
- d. Protección al salario.

Jornada de trabajo y descanso obligatorio

- a. Jornada laboral.
- b. Trabajo extra (suplementario).
- c. Dominicales y festivos.

Prestaciones sociales y otros pagos a cargo del empleador

- a. Cesantía.
- b. Interés a la cesantía.
- c. Prima de servicios.
- d. Calzado y vestido de labor.
- e. Descanso remunerado durante la lactancia.
- f. Descanso remunerado en época de parto.
- g. Descanso remunerado en caso de aborto.
- h. Vacaciones.

Indemnizaciones y sanciones

- a. Indemnización a la terminación del Contrato de trabajo.

b. Indemnización durante la ejecución del Contrato de trabajo.

c. Indemnización en contrato a término fijo.

d. Indemnización en el contrato por la obra o labor contratada.

e. Salarios caídos (Moratoria).

Duración del Seminario: 10 horas.

Objetivo General: Lograr en los participantes el manejo básico de la normatividad laboral.

Objetivos Específicos

1. Conocer las especificaciones del contrato de trabajo: noción, características, elementos, modalidades, contenido obligatorio, criterios determinantes en la terminación, causas y consecuencias.
2. Identificar las principales obligaciones de las partes en una relación laboral.

4.1 Presentación

El Módulo **Normatividad Laboral** busca convertirse en herramienta fundamental mediante la cual el participante adquiere de manera autónoma los conocimientos y habilidades que contribuyen a formar su propia empresa.

En su desarrollo, el asistente es el actor principal, además de ser el responsable primario del proceso, quien hace uso de su capacidad y disciplina en el adelanto de las actividades tendientes a la adquisición del conocimiento. La Universidad Mariana, por su parte, pone a su disposición los instrumentos que acompañan la fase de aprendizaje, así como los docentes que orientan las temáticas.

Para presentar una panorámica total del módulo, se hace una síntesis de los temas más

relevantes. Se trata de estudiar y establecer el marco legal en cada uno de los ejes temáticos, para generar en los participantes el interés académico y profesional.

El módulo del diplomado *Fortalecimiento Empresarial* propone al participante una conceptualización y el sentido que tiene la normatividad laboral fundamentada en el marco legal que ofrecen tanto el Código Sustantivo del Trabajo (CST) como la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y demás normas concordantes.

Metodología:

El módulo será dinámico; los participantes deberán desarrollar guías de trabajo, hacer lecturas auto-reguladas y aportes en clase.

Evaluación:

Los asistentes deberán participar asumiendo actitudes y aptitudes analíticas y críticas, consecuentes frente a las temáticas, y contestar cuestionarios aplicados sobre los diferentes asuntos.

4.2 Aspectos Generales

a. Diferencia entre el Derecho Laboral Público y el Privado

El Derecho Laboral Público regula las relaciones entre trabajador y empleador del sector público; es decir, la relación de los trabajadores con la Administración Pública y demás servidores del Estado.

El Derecho Laboral Privado, por su parte, regula las relaciones entre el trabajador y el empleador del sector privado.

Así las cosas, existe un régimen laboral para los trabajadores particulares, y otro para los servidores públicos.

b. Clasificación del Derecho Laboral y el de los trabajadores

1. **Trabajadores particulares:** se rigen por el CST en sus relaciones individuales y colectivas.
2. **Servidores Públicos:** se rigen por normas especiales en sus relaciones individuales, y en las colectivas por el CST. Los servidores públicos se dividen en:

- **Empleados oficiales permanentes,** los cuales a su vez se dividen en:

Empleados públicos, que pueden ser

-De libre nombramiento y remoción –son de libre discreción del nominador; son de dirección y confianza como los Ministros-, y

-De Carrera administrativa, los cuales se vinculan por concurso de méritos.

- **Trabajadores oficiales,** quienes se ocupan del mantenimiento, conservación de obras públicas y servicios generales. Se vinculan mediante contrato de trabajo que se rige por normas especiales; no se aplica el CST.

- **Auxiliares de la Administración – Temporales,** se dividen en:

Empleos temporales: son aquellas personas vinculadas con la administración para cumplir funciones que no realiza el personal de planta, por no formar parte de las actividades permanentes de la administración, desarrollar programas o proyectos de duración determinada, suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo y desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total no superior a doce meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución, de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

- **Supernumerarios:** El Decreto 1042 de 1978, art. 83, establece la figura del supernumerario, como una figura precaria

o temporera, ubicada fuera de la planta de personal, desarrollando funciones transitorias que no pueden ser atendidas por personal de planta o que nadie cumple dentro de la organización; caso de licencias o vacaciones, que no podrán exceder los tres meses.

¿Qué tipo de relaciones labores puede tener una empresa?

Se puede dar diferentes relaciones de trabajo: las de trabajadores independientes, trabajadores asalariados, trabajadores temporales o cooperados.

¿Cómo sé si la persona que la Empresa va a contratar requiere o no un Contrato de trabajo?

Depende de la labor que vaya a desempeñar, y del grado de autonomía y dependencia que el trabajador vaya a tener con la organización.

Sí la empresa necesita vincular a su servicio a una persona para tenerla bajo sus órdenes, que cumpla con un horario determinado, y a cambio se le cancelará una retribución directa por dicho servicio, deberá vincularse con Contrato de trabajo.

Cuando la empresa necesita vincular a su servicio a una persona que periódicamente puede prestar un servicio, como el caso de un contador para que haga los balances, entonces el profesional tiene autonomía y solo acude a la empresa dos veces al mes, motivo por el cual se lo puede contratar por medio de un Contrato civil.

En los dos casos existe la prestación de un servicio personal y la retribución. Sin embargo, en el primer caso existe subordinación, mientras que en el segundo el contratista es independiente.

4.3 El Contrato de Trabajo

a. Definición: según el CST (1950):

“Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un

servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración” (Art. 22).

“Quien presta el servicio se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera, patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario” (Art. 22).

Según la norma, el Contrato de trabajo es un acuerdo por virtud del cual una persona se obliga a prestar un servicio personal a otra persona o empresa, bajo continuada subordinación, cumpliendo órdenes e instrucciones, labor por la cual recibirá una remuneración.

b. Elementos constitutivos del Contrato

El Artículo 23 del CST (1950) establece que para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos:

- La actividad personal del trabajador; es decir, la realizada por sí mismo; en otras palabras, la prestación personal del servicio.
- La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, lo cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- Un salario como retribución del servicio.

Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe

contrato de trabajo, y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agregue.

De acuerdo con la norma, el Contrato de trabajo no requiere más requisitos que los anunciados arriba para su materialización; basta que éstos concurren para que el vínculo contractual exista y las partes queden sometidas a las disposiciones laborales pertinentes. Atendiendo al principio de primacía de la realidad, no importa cómo se llame el contrato, si se da la prestación personal del servicio y la subordinación, existe contrato de trabajo y la consecuencia de ello será el reconocimiento y pago de un salario que, no obstante, a falta de estipulación, podrá ser determinado según los parámetros establecidos en la ley laboral.

¿Cuándo no existe Contrato de trabajo?

Si falta alguno de los elementos anteriores, no hay contrato de trabajo, como cuando existe autonomía en la prestación del servicio o el trabajador no está sujeto a órdenes ni a subordinación. Ejemplo: la persona que se contrata para el arreglo de un baño de la casa, por dos días, y asume su oficio con autonomía.

c. Requisitos de validez

- **1. Capacidad.** Pueden celebrar Contrato de trabajo los mayores de 18 años y los menores de 18, en todo caso mayores de 15 años, de acuerdo con la Ley 1098 de 2006, conocida como Ley de Infancia y Adolescencia, previa solicitud de la autorización para el efecto por parte de sus padres o acudientes al Inspector de Trabajo del lugar de domicilio del menor.
- **2. Consentimiento libre de vicios.** Indica que la voluntad de las partes al suscribir el contrato no debe

encontrarse determinada por ningún tipo de vicio como el error, el dolo o la fuerza, sino que la celebración del contrato debe ser un acto libre y voluntario de las partes contratantes.

- **3. Causa y Objeto lícitos.** Significa que tanto la actividad del empleador como la actividad que será desempeñada por el trabajador deben ser lícitas, a la luz del ordenamiento jurídico vigente.

En cuanto al tema de trabajo de menores de edad, en diciembre del año 2006 se expidió la Ley 1098 que busca desarrollar el Artículo 44 de la Constitución Política, que consagra los derechos fundamentales de los niños y las niñas, así como su prevalencia sobre los derechos de los demás. En lo que refiere al tema laboral, la edad mínima para que los menores de edad puedan trabajar pasaría de 14 a 15 años. Los menores entre 15 y 18 años trabajarán excepcionalmente, en actividades relacionadas especialmente con actividades deportivas o artísticas, con limitación de jornada y autorización administrativa, como se ha venido manejando, pero atendiendo ahora el Convenio 138 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) (1976), el cual se encuentra ratificado por Colombia en cuanto al tema de edad en su Artículo 35 de la Ley 1098:

Edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar.

La edad mínima de admisión al trabajo es los quince años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local, y gozarán de las protecciones laborales consagradas en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia,

la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código.

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

Parágrafo. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce horas semanales.

d. Concurrencia de contratos

¿Pueden existir simultáneamente varios contratos entre un mismo trabajador y un mismo empleador?

Es menester aclarar que el CST (1950) establece: “Concurrencia de contratos. Aunque el contrato de trabajo se presente involucrado o en concurrencia con otro u otros, no pierde su naturaleza y le son aplicables, por tanto, las normas de este código” (Art. 25).

Esta posibilidad se refiere a que, al existir varios contratos entre empleador y trabajador, de los cuales uno de ellos es de carácter laboral, hay primacía del contrato de trabajo sobre los demás; o cuando en una misma empresa una persona se desempeña como trabajador y frente a otra actividad especializada como contratista independiente.

e. Coexistencia de contratos y exclusividad

El CST (1950) instituye: “Coexistencia de contratos: un mismo trabajador puede

celebrar contratos de trabajo con dos o más patronos, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios a favor de uno solo” (Art. 26). Esta figura permite que un trabajador celebre contratos de trabajo con dos o más empleadores simultáneamente, y se presenta con trabajadores de tiempo parcial. Ejemplo: docentes.

La Corte Suprema de Justicia ha dicho al respecto, que la coexistencia de contratos implica la coexistencia de prestaciones, proporcional a los salarios que cada uno le pague al trabajador. Respecto a los aportes a pensión, la Ley 797 de 2003 que modificó el Artículo 18 de la Ley 100, dice:

En aquellos casos en los cuales el afiliado perciba salario de dos o más empleadores, o ingresos como trabajador independiente o por prestación de servicios como contratista, en un mismo período de tiempo, las cotizaciones correspondientes serán efectuadas en forma proporcional al salario o ingreso devengado de cada uno de ellos, y éstas se acumularán para todos los efectos de esta ley sin exceder el tope legal. Para estos efectos, será necesario que las cotizaciones al Sistema de salud sean hechas sobre la misma base. (Parágrafo 1, Art. 5).

En cuanto a los aportes a salud, el Decreto 1406 de 1999 expresa:

Aportes íntegros al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Los trabajadores que tengan un vínculo laboral o legal y reglamentario y que, además de su salario, perciban ingresos como trabajadores independientes, deberán autoliquidar y pagar el valor de sus aportes al SGSSS en lo relacionado con dichos ingresos. (Art. 29).

En todo caso, el Ingreso Base de Cotización (IBC) no podrá exceder los veinte salarios mínimos legales mensuales vigentes. Es evidente que cada empleador debe realizar los aportes a seguridad social sobre el salario que paga al trabajador. Esto aplica también

para los trabajadores quienes, además de tener un contrato de trabajo, tienen un contrato de servicios, ya que por éste último se debe hacer los aportes a seguridad social que correspondan, según las reglas que les son aplicables a los trabajadores independientes.

Vale la pena precisar que el salario base de cotización máximo es de 25 salarios mínimos mensuales, de tal manera que si un trabajador tiene varios contratos que superan esos 25 salarios, se considera que solo se debe cotizar sobre los primeros 25 salarios mínimos, lo que seguramente hará que algún empleador no deba realizar cotizaciones sobre el mismo trabajador, dado que ya se superó el límite máximo exigido. Ése sería el único caso en el que uno de los empleadores del trabajador con múltiples contratos no esté en la obligación de realizar los aportes a seguridad social.

El pacto de exclusividad es válido en materia laboral, siempre y cuando sea expreso entre las partes que lo acuerdan. No es válido pactar la denominada cláusula de no concurrencia, que según el Art. 44 del CST (1950), es una estipulación por la cual un trabajador se obliga a no trabajar en determinada actividad o a no prestar sus servicios a los competidores de su actual patrono, una vez concluido su contrato de trabajo. En este caso esta estipulación no tendrá ningún efecto, lo cual indica que se tendrá por no escrita.

Cláusula de no Concurrencia. La estipulación o pacto por medio de la cual las partes del contrato de trabajo pactan que el trabajador se obliga a no trabajar en determinada actividad o a no prestar sus servicios a los competidores del actual empleador una vez concluido su contrato de trabajo, no produce efecto alguno (CST, 1950).

f. Cláusulas ineficaces dentro del Contrato de trabajo

El CST (1950) establece:

Cláusulas ineficaces: en los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que:

1. Desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo.
2. Las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto. (Art. 43).

En todo caso, pese a ello, si se ejecuta un trabajo en virtud de ellas y éste constituye en sí mismo actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia sea declarada judicialmente.

¿Puede el empleador cambiar las condiciones de trabajo?

Sí, bajo ciertos límites que emanan del poder subordinante del patrono respecto del trabajador, pero está limitado por los derechos mínimos de éste último. Esta facultad es denominada *ius variandi*.

Ius Variandi: esta institución, de origen eminentemente doctrinal, significa la potestad con la que cuenta el empleador para variar dentro de ciertos límites, las condiciones de trabajo en cuanto al modo, tiempo, lugar de prestación del servicio. Es decir, el contrato de trabajo sufre modificaciones y éstas tienen origen unilateral: el empleador, quien válida y legalmente las puede concretar en el contrato de trabajo, bajo ciertos límites, que no son otros que los derechos del trabajador y el mínimo de garantías adquiridos por éste.

g. Modalidades del Contrato de trabajo

- **Según la forma:** son verbales o escritos.

Verbales. Existe cuando por simple acuerdo verbal, las partes convienen en la índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse, la cuantía y los periodos de pago.

No obstante lo anterior, debe tenerse en cuenta, que la ley exige, para su validez, que los siguientes pactos deben constar por escrito:

- El periodo de prueba
- El término fijo, sus prórrogas y el preaviso
- Los pagos que por acuerdo entre las partes no constituyen salario
- El salario integral.

Escritos. El acuerdo va firmado por las partes en un documento escrito. Debe contener como mínimo la identificación y domicilio de las partes, lugar y fecha de celebración, lugar donde se vaya a prestar el servicio, naturaleza del trabajo, cuantía, forma y periodos de pago, estimación del valor en caso de que haya suministro de habitación o alimentación como parte del salario, duración del contrato y terminación y, la firma de las partes y testigos.

- **Según la duración:** **a.** a término fijo; **b.** a término indefinido; **c.** por duración de la obra o labor contratada; **d.** por trabajo ocasional, accidental o transitorio.

A término fijo (Inferior a un año, superior a un año e inferior a tres años)

Características:

1. El término debe constar por escrito.

No tiene término mínimo, pero no puede superar los tres años

de duración; sin embargo, es renovable indefinidamente, lo que no desvirtúa su naturaleza de término fijo, pues la expresión 'indefinidamente' se refiere a la renovación o prórroga, y no al tipo de contrato. Así lo aclaró la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 7325 de la Sección Segunda de fecha 17 de marzo de 1995. El contrato a término fijo no se convierte en contrato a término indefinido por el hecho de prorrogarse sucesivamente.

2. Admite dos modalidades:

a. Contrato a término fijo inferior a un año, en el que se debe pagar las prestaciones sociales proporcionales al tiempo servido.

b. Contrato a término fijo de duración entre 1 a 3 años.

Para la terminación requiere preaviso por vencimiento del plazo fijo pactado, preaviso escrito entregado a la otra parte con antelación no inferior a 30 días al vencimiento del plazo fijo pactado; de lo contrario, el contrato se prorroga por un periodo igual. Ejemplo: se suscribe un contrato de trabajo por seis meses

Fecha de iniciación: 15 de enero de 2019

Fecha de terminación: 15 de julio de 2019

Fecha de preaviso: 15 de junio de 2019, o antes de esta fecha.

Las partes podrán dar por terminado el vínculo, mediante aviso escrito, entregando el preaviso con antelación de 30 días al cumplimiento del plazo fijo pactado; sin embargo, la Ley 789/02 derogó la facultad

que tenían los empleadores de descontar de las prestaciones sociales del trabajador, el llamado preaviso; esto es, 30 días de salario, cuando el trabajador decidía dar por finalizado el vínculo sin atender al plazo de 30 días. En conclusión, la obligación de dar el preaviso no fue abolida, pero sí su consecuencia jurídica; esto es, el descuento de los 30 días de salario del valor correspondiente a las prestaciones sociales.

Los contratos cuya duración sea igual o inferior a treinta (30) días no requieren preaviso alguno para su terminación.

Los contratos cuyo término es inferior a un año solo podrán ser prorrogados hasta tres veces por periodos iguales o inferiores al inicialmente estipulado. Luego de estas tres prórrogas, la renovación no podrá ser inferior a un año, evento en el cual el contrato se puede renovar anualmente de manera sucesiva. A la cuarta prórroga se anualiza el contrato.

Tabla 1. *Ejemplo de contrato de trabajo a término fijo por cuatro meses*

Iniciación	Terminación	
3 de febrero de 2018	2 de junio de 2018	Fechas iniciales del contrato
3 de junio de 2018	2 de octubre de 2018	1ª prórroga
3 de octubre de 2018	2 de febrero de 2019	2ª prórroga
3 de febrero de 2019	2 de junio de 2019	3ª prórroga
3 de junio de 2019	3 de junio de 2020	Se anualiza

Prestaciones sociales: todo contrato a término fijo tiene derecho al pago de prestaciones sociales en forma proporcional al tiempo trabajado, y la afiliación a la seguridad social.

Periodo de prueba: en los contratos a término fijo inferior a un año, será la quinta parte del término de duración; no puede exceder de dos meses. Ejemplo: un contrato de trabajo por seis meses. Para efectos de sacar el periodo de prueba se debe pasar todo el tiempo pactado, a días; es decir,

$6 \text{ meses} \times 30 \text{ días que tiene un mes} = 180 / 5 = 36 \text{ días de periodo de prueba.}$

4.4 ¿Qué es el período de prueba?

Es la etapa inicial del contrato de trabajo. Tiene por objeto, que las partes establezcan un periodo de ensayo para saber si las condiciones laborales se ajustan a las condiciones preexistentes.

¿Cómo se pacta el periodo de prueba?

- Debe ser estipulado por escrito, y, en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo; es decir, sin periodo de prueba.
- En el contrato de trabajo de los servidores domésticos, se presume como período de prueba los primeros quince días de servicio; esto es, no necesita pactarse por escrito.

¿Cuál es la duración máxima del periodo de prueba?

El período de prueba no puede exceder de dos meses, salvo en los siguientes casos:

- En los contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, donde el periodo de prueba no puede ser superior a la

quinta parte del término inicialmente pactado, ni exceder en ningún caso, del límite máximo de los dos meses.

- En los contratos de trabajo con las empleadas del servicio doméstico, cuyo periodo de prueba se presume y es, de 15 días.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebre contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato.

¿Cuál es el efecto jurídico del periodo de prueba?

Las consecuencias de la celebración del periodo de prueba son:

- En periodo de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato en cualquier momento, sin previo aviso. Antes de vencerse el periodo de prueba, cualquiera de las partes puede terminar el contrato sin previo aviso y sin que haya lugar a indemnización.
- Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones. El

tiempo total trabajado se cuenta para la liquidación y pago de prestaciones sociales (cesantía e intereses sobre la cesantía).

- Indemnización: los contratos a término fijo cuya terminación unilateral sin justa causa se dé por parte del empleador antes del término pactado, generan una indemnización a cargo del empleador, que será igual al valor de los salarios que falten para cumplir el plazo del contrato.

Se indemniza con el último salario; cuando el trabajador tiene un salario variable se liquida con el sueldo promedio de lo devengado en el último año de servicios o de todo el tiempo, si hubiere laborado menos de un año. Ejemplo: un contrato a término fijo por tres años con un sueldo de \$1.500.000,00. Con fecha de iniciación el 27 de agosto de 2016, fecha de terminación unilateral por parte del empleador el día 6 de diciembre de 2018.

En materia laboral todos los meses tienen 30 días calendario; para efecto de liquidaciones, todos los meses y años son pasados a días, y a la fecha de retiro se le resta la fecha de ingreso:

Días	Meses	Años	
06	12	2018	Fecha de Retiro menos
<u>27</u>	<u>08</u>	<u>2016</u>	Fecha de Ingreso
1+ 9	03	02	

Se pasa a días el tiempo realmente trabajado:

$$\begin{aligned}
 &3 \text{ meses} \times 30 \text{ días} = 90 \text{ días} + \\
 &2 \text{ años} \times 360 \text{ días} = 720 \text{ días} + \\
 &\quad \quad \quad \underline{10 \text{ días}} =
 \end{aligned}$$

820 días trabajados realmente por el trabajador.

El total de días pactados era de tres años; es decir, $3 \times 360 = 1080$ días pactados.

El total de días pactados menos los días trabajados realmente $1080 - 820 = 260$ días a indemnizar.

Salario Día para calcularse por el total de días a indemnizar

$\$1\,500\,000 / 30 = 50\,000$ día $\times 260 =$ **\$13 000 000**
Valor a indemnizar

A término indefinido

Características:

1. Puede ser escrito o verbal.
2. Su duración es indefinida y estará vigente mientras las partes así lo acepten.
3. El período de prueba no puede ser superior a dos meses y debe ser pactado por escrito; de lo contrario se entenderá que no se ha estipulado ningún periodo de prueba.
4. Puede darse por terminado por cualquiera de las partes con o sin justa causa.
5. Genera prestaciones sociales proporcionalmente al tiempo laborado.
6. La terminación sin justa causa de este tipo de contratos se establece en el Artículo 64 del CST modificado por el Art. 28 de la Ley 789 de 2002.
7. El contrato no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la obra o labor, o no se refiera a trabajo accidental, será indefinido.
8. El trabajador podrá terminarlo mediante aviso escrito con antelación

no inferior a 30 días, para que el empleador lo reemplace; sin embargo, la Ley 789/02 derogó la facultad que tenían los empleadores de descontar de las prestaciones sociales del trabajador, el llamado preaviso; esto es, 30 días de salario, cuando el trabajador intempestivamente decide dar por finalizado el vínculo. En conclusión, la obligación de dar el preaviso no fue abolida, pero sí su consecuencia jurídica; es decir, el descuento que podía efectuar el empleador de los 30 días de salario del valor correspondiente a prestaciones sociales.

9. Para la celebración de este contrato, las partes deben estar de acuerdo, por lo menos, en la índole del trabajo, el lugar donde se prestará el servicio y la remuneración.
10. La indemnización del contrato a término indefinido la señala el Art. 64 del CST (1950) reformado por el Art. 28 de la Ley 789 de 2002. A partir del 27 de diciembre de 2002 y de acuerdo con la reforma de la Ley 789 de 2002, la tabla de indemnización tiene en cuenta no solo el tiempo de servicio, sino que también aplica el salario recibido, y la excepción de los 10 años.

Es de anotar que, en materia laboral, se debe pasar todo el tiempo a días –tanto meses como años– para aplicar posteriormente la Tabla 2, dependiendo del tiempo laborado.

Tabla 2. *Indemnización contrato a término indefinido*

Tabla Ley 50/90 Artículo 6°		Tabla Art. 64 CST Reformado Ley 789/2002 Art. 28	
Tiempo Servicio	Indemnización	Vigente	
A. Por un año o menos de servicio	45 días de salario	Salario	Tiempo Servicio de Indemnización
B. Por 1 a 5 años	15 días adicionales de salario por cada año de servicios sobre los 45 básicos del 1° año y proporcional por fracción	13. Menos de 10 S.M.L-M.V.	Un año o menos 30 días de salario
C. De 5 a 10 años	20 Días adicionales de salario por cada año de servicios sobre los 45 días básicos de 1° año y proporcional por fracción	B. Más de 10 S.M.L.M.V.	Un año o menos 20 días de salario Más de un año 15 días adicionales de salario, por cada año sobre los 20 del 1° año y proporcional por fracción
De 10 años o más de servicio	40 Días adicionales de salario, por cada año de servicio sobre los 45 básicos del 1° año y por fracción	13. Vigencia	Los trabajadores con más de 10 años de servicio al 27 de diciembre de 2002 se rigen por la Tabla de la Ley 50 de 1990, literal D.

Ejemplo: un trabajador se vinculó a una empresa privada por medio de un contrato a término indefinido el día 28 de febrero de 2009; el empleador terminó unilateralmente el contrato sin justa causa el día 31 de agosto de 2017; su último salario fue la suma de \$ 900,000 mensuales.

Norma a aplicar: 789 de 2002

Día	Meses	Años
31	08	2017 Fecha de retiro
28	02	2009 Fecha de ingreso
1 + 03	06	08

Se calcula los días a indemnizar de acuerdo con la tabla

Por el 1 ^{er} año le corresponde:	30	días de indemnización
Por los 7 años restantes, 20 días (20 X 7)	140	días de indemnización
Fracción de tiempo	<u>10.2</u>	días de indemnización
Total días a indemnizar	180.2	

Para sacar la fracción: 6 meses X 30 días = 180 días + 4 días = 184 días. Con una regla de tres se saca la fracción de días a indemnizar, por los seis meses, más los cuatro días:

Sí por los 360 días son pagados _____ 20 días de indemnización

Por los 184 _____ X

$X = \frac{184 \times 20}{360} = \underline{3680}$ 10.2 días por la fracción de tiempo

360 360

Salario: se saca el valor día salario, que para el caso del ejemplo sería:

$900.000/30 = 30.000,00 \text{ día} \times 180.2 = \$ 5.406.000$ Valor a indemnizar

4.5 ¿Cómo realizar la selección de personal?

- Hacer la selección de los candidatos a través de sus hojas de vida.
- Seleccionar las hojas de vida que más se acomoden al perfil del cargo vacante. El proceso continúa con las entrevistas preliminares y las pruebas necesarias de selección.
- Tener en cuenta que la ley prohíbe exigir en la hoja de vida información personal que no tenga relación con el trabajo en particular; igualmente, está prohibido exigir datos tendientes a discriminar a las personas en razón de su raza, credo religioso o tendencias políticas.

¿Qué limitaciones me impone la ley al seleccionar personal?

Los requisitos para acceder a un cargo que se encuentre vacante o para ejercer un trabajo deberán referirse a méritos o calidades de experiencia, profesión u ocupación.

Ninguna persona natural o jurídica, de derecho público o privado, podrá exigir a los aspirantes cumplir con:

- Edad determinada para definir la aprobación de su aspiración laboral.

¿En Colombia, legalmente se puede descartar a un aspirante a ocupar una vacante de trabajo debido a su edad? ¿Se puede exigir un máximo de edad para un determinado trabajo?

En principio la ley prohíbe que un empleador exija un determinado rango de edad para ocupar un determinado puesto de trabajo, pero con seguridad que ello no impide que así suceda. En efecto, la Ley 931 de 2004 señala:

Prohibición. Ninguna persona natural o jurídica, de derecho público o privado, podrá exigir a los aspirantes a ocupar un cargo o ejercer un trabajo, cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta en la decisión que defina la aprobación de su aspiración laboral. (Art. 2).

Se podría afirmar que la ley realmente protege a los trabajadores de cierta edad respecto a la discriminación que pueda ejercer un empleador con respecto a este punto a la hora de seleccionar y vincular personal.

Ciertamente, el empleador puede o debe evitar fijar este tipo de restricciones en sus convocatorias de selección de personal y en los reglamentos de selección e incorporación, con el objetivo de cumplir con la ley y evitarse las posibles sanciones a que habría lugar conforme lo establece el Art. 4 de la ley

referida, pero no por ello se vería impedido en llevar a cabo una discriminación real sobre la que poco o nada se puede hacer.

Generalmente las empresas establecen una especie de código no escrito en el cual se establece que no se tendrá en cuenta a los aspirantes que superen determinada edad, y no habiendo nada escrito que permita probar que existe tal lineamiento, poco se puede hacer. Por desgracia, el empleador puede utilizar un sinnúmero de requisitos subjetivos para decidir contratar o no a una persona y se puede valer de cualquiera de ellos para descartar a los de cierta edad, resultando imposible probar la verdadera razón por la que no se los contrata, por lo que la discriminación por motivos de edad se sigue presentando, como antes de la expedición de la Ley 931.

- La limitación de una persona no podrá ser obstáculo para la vinculación laboral, a menos que sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que va a desempeñar.
- No se puede solicitar prueba de VIH (Art. 21 Inciso b del Decreto 1543 de 1997).
- No se puede exigir prueba de embarazo (Sentencias Corte Constitucional).
- No se puede exigir Certificado de antecedentes penales (Pasado Judicial, Decreto 019 de 2012, Artículo 93).
- La empresa no puede cobrar al trabajador los exámenes médicos que le realice, ya sea en el momento de ingreso o al momento de su retiro, y menos en el transcurso de la relación laboral (Decreto 614 de 1984, Art. 30, numeral 1°).

¿Puede un empleador solicitar a un aspirante a un empleo el 'Pasado judicial' para verificar si registra antecedentes judiciales?

Respuesta: No, teniendo en cuenta que éste ha sido suprimido legalmente.

Supresión. El certificado judicial ha sido suprimido a partir del 10 de enero de 2012, fecha en que se expidió y publicó el Decreto 019: "En virtud de lo anterior, ninguna persona está obligada a presentar un documento que certifique sus antecedentes judiciales para trámites con entidades de derecho público o privado" (Art. 93).

¿Qué se debe hacer, una vez vinculado el trabajador?

Una vez seleccionada la persona, se procede a elaborar el contrato de trabajo y paralelamente, la afiliación a Seguridad social y a la Caja de compensación familiar en un plazo máximo de dos días, e igualmente se procede a la expedición del carné de la empresa al trabajador.

Por duración de la obra o labor contratada

Características:

- El contrato dura tanto cuanto dure la tarea encomendada.
- Debe constar por escrito y determinarse claramente la labor por realizar. Es utilizado comúnmente en la industria de la construcción.

Ejemplo: para construir un muro, casa, edificio, con las identificaciones necesarias; para construir un puente, para hacer mantenimiento a los 200 o 300 computadores de la empresa, máquinas de coser, para cosechar unas 20 hectáreas de papa, para construir una carretera, entre otras.

No necesita preaviso para terminar el contrato: el mismo Contrato de Obra le está

informando al trabajador que su contrato termina cuando termine de ejecutar la labor para la cual fue contratado, sin necesidad de preaviso.

El Contrato de Obra no se prorroga: en un Contrato de Obra no se puede hablar de prórroga, pues como ya se anotó, a la persona se la contrató para ejecutar un fin específico, el cual necesariamente trae implícita una terminación, que es cuando finalice la labor para la cual se le contrató. Ya si, por el contrario, la empresa constructora terminó el edificio, la vía, el puente, etc. E inicia un nuevo proyecto y quiere seguir contando con los servicios de un determinado trabajador vinculado por contrato de obra para otra que acaba de terminar, debe hacerse un nuevo contrato, dado que es una labor diferente para la cual se le está contratando.

En este caso, al terminar la obra y contratársele para otra mediante la figura del Contrato de Obra, se debe liquidar y pagar todos los salarios y prestaciones sociales del primer contrato, pues el segundo es uno nuevo, con un fin nuevo.

Para evitar que este contrato se transforme en término indefinido, se debe pagar los salarios y prestaciones sociales debidas, tan pronto se termine. Si se necesita nuevamente a ese trabajador, deberá firmarse un nuevo contrato que tenga causa y objeto diferente.

Prestaciones sociales y seguridad social. Sin importar cuánto dure el Contrato de Obra, la relación laboral cuenta con todas las garantías legales y prestaciones, de tal manera que así dure un día o dos años, por todo el tiempo se debe liquidar y pagar cesantías, primas, vacaciones y afiliar y cotizar a seguridad social.

Indemnización: no se puede terminar si la obra no ha terminado; se debe indemnizar

con no menos de 15 días de salario, así haya faltado menos tiempo para terminar la obra.

Por trabajo ocasional, accidental o transitorio

Este contrato es utilizado para el desarrollo de labores ajenas a las actividades normales de una empresa y su duración no puede exceder de 30 días (CST Art. 6°).

Ejemplo: contratar por cinco días a una persona para que pinte la empresa, un maestro de obra para que arregle las goteras o un daño de agua, un electricista para que realice conexiones eléctricas, etc.

Hoy, con sentencias C-823/06 y C-825/06, los trabajadores con esta clase de vinculaciones tienen derecho a pago de auxilio de cesantías y prima de servicios. En lo que concierne a los Artículos 251 y 306 del CST (1950), se tiene que, mediante sentencias C-823 y C-825 de 2006, esta Corporación declaró su inexequibilidad, en tanto que consideró que la exclusión del pago del auxilio de cesantía y de la prima de servicios a los trabajadores transitorios o accidentales, resulta contraria a los Artículos 13 y 25 de la Constitución. En efecto, en esas dos decisiones, la Corte dejó en claro que los trabajadores excluidos del pago de esas prestaciones sociales son discriminados, pues se encuentran en la misma situación de aquellos vinculados mediante otras modalidades contractuales de mayor permanencia, pese a lo cual se establece un trato diferente sin razón suficiente que lo justifique. De hecho, para la Corporación, los criterios relativos a la duración del contrato y/o a la naturaleza de la actividad a la que se dedica el empleador de manera permanente o accidental, no configuran criterios relevantes para establecer que se trata de supuestos de hecho diferentes, que autoricen el trato diferente.

En esta medida, es preciso señalar que los trabajadores accidentales o transitorios cuyas vinculaciones mediante contrato de trabajo

no excedan de un mes, tienen los mismos derechos de los trabajadores con relaciones de trabajo de mayor duración, aspecto éste que incluye también lo relacionado con las prestaciones sociales.

Al respecto, la Ley 1450 sostiene:

La afiliación a la Seguridad Social Integral de los trabajadores dependientes que se encuentren vinculados laboralmente por periodos inferiores a un mes o por días, y que por dicha situación perciban un ingreso mensual inferior a un SMMLV, se realizará mediante su cotización de acuerdo con el número de días laborados y sobre un monto no inferior a un salario mínimo legal diario vigente, de conformidad con los límites mínimos que se establezca por el Gobierno Nacional, teniendo en cuenta los costos de administración y recaudo del Sistema, de la siguiente manera:

a) Al régimen subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud: si el trabajador es elegible para el subsidio en salud, el aporte será realizado exclusivamente por el empleador y equivaldrá al 8,5 % del ingreso percibido, con destino a la subcuenta de solidaridad del Fondo de Solidaridad y Garantía, Fosyga, de conformidad con los límites mínimos que establezca el Gobierno Nacional. En caso de no ser elegible para el subsidio en salud por tener capacidad de pago, el trabajador deberá además realizar su aporte correspondiente al 4 % del ingreso base de cotización sobre el cual esté realizando el empleador las cotizaciones;

b) Al Sistema de Beneficios Económicos Periódicos: el empleado y el empleador deberán cotizar a este Sistema, sobre el mismo ingreso base de cotización reportada para salud, en los porcentajes establecidos para realizar aportes al Sistema General de Pensiones. El Gobierno Nacional reglamentará las condiciones para el traslado y reconocimientos entre el Sistema de Beneficios Económicos Periódicos y el Sistema General de Pensiones.

Parágrafo. Cuando estos trabajadores quieran pertenecer al Sistema General de Pensiones

o al Régimen Contributivo del Sistema de Seguridad Social en Salud, deberán cotizar sobre un monto no inferior a un salario mínimo legal mensual vigente.

Ejecución del Contrato de Trabajo

La principal regla en la ejecución del contrato es la buena fe, consagrada en el CST (1950):

El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben [sic] ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan, precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos, obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador. (Art. 55).

a. Obligaciones del empleador (CST, 1950):

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, de forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio, el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales

inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos -2- últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalará las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en la que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren.

9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

10. Otorgar licencia por luto de cinco (5) días hábiles por la muerte de su cónyuge o compañero(a) permanente del trabajador o de un familiar hasta el 2° grado de consanguinidad, 1° de afinidad y 1° civil. (Ley 1280/2009).

11. Adicionado por la Ley 1468 de 2011, Art. 3°, conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la

licencia remunerada consagrada en el numeral 1° del Artículo 236 (descanso remunerado en la época del parto), de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una semana antes o dos semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236. (Art. 57).

b. Obligaciones del trabajador (CST., 1950, Art. 58):

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo; y seguir con suma diligencia y cuidado

las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8. Adicionado por el Art. 4, Ley 1468 de 2011. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el Numeral 1 del Artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

c. Prohibiciones del empleador (CST, 1950)

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respeto de salarios: puede hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113 (multas por retrasos o faltas al trabajo; 150 (cuotas de cooperativas, sindicales, fondos de empleados, seguridad social); 151 (por préstamos, anticipos autorizados por los Inspectores de Trabajo); 152 (cuotas por préstamos de vivienda); y, 400 (cuotas sindicales).

b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento -50 %- de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o

dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.

6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del Artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. (Art. 59).

d. Prohibiciones del trabajador (CST, 1950)

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados sin permiso del empleador.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores (D. 2478/48).

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado. (Art. 60).

Los efectos del incumplimiento de obligaciones y prohibiciones tanto para el empleador como para el trabajador, faculta a las partes para dar por terminado el contrato de trabajo.

4.6 Vicisitudes del Contrato de Trabajo

Son sucesos que puede presentarse durante la ejecución del contrato de trabajo. Entre los principales acontecimientos durante la vida de los contratos están: Suspensión del contrato de trabajo, Sustitución patronal, Terminación del Contrato de trabajo.

a. Suspensión del Contrato de trabajo (CST., 1950, Art. 51)

Es una etapa **temporal** del contrato en la cual se interrumpe para el trabajador, la obligación de prestar sus servicios, y para el empleador de pagar los salarios, siempre y cuando se presente alguna de las causales previstas en la ley.

Los efectos de la suspensión son los siguientes:

1. Cesa para el trabajador la obligación de prestar sus servicios.
2. Cesa para el empleador la obligación de pagar salario y otros conceptos durante el tiempo que dure la suspensión.
3. El tiempo que dure la suspensión puede ser descontado para liquidar cesantía, vacaciones y pensión de jubilación (cuando ésta corre a cargo del empleador).

Las causales de suspensión, de acuerdo con el CST (1950) son las siguientes:

- a. Por hechos imprevisibles susceptibles de ser catalogados como fuerza mayor, caso fortuito y cuya duración sea transitoria. Por ejemplo: un incendio o los efectos de un terremoto.
- b. Por la muerte o inhabilitación del empleador, cuando éste es una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa, la suspensión temporal del trabajo. Tal es el caso del empleador que tenga el secreto o *know how* de la actividad o producto de la empresa.
- c. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, en todo o en parte, hasta por 120 días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto, el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores. Es el caso de implementación de nuevos modelos de producción, necesidad de capacitación de personal extranjero que no se encuentra presente, entre tanto llega, falta de materia prima, etc.
- d. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
- e. Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto al trabajador durante el tiempo que dure el servicio militar y hasta por 6 meses después de terminado el servicio. Si se vence este plazo y no hay presentación del trabajador, cesa la obligación de reincorporarlo a sus labores.
- f. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho -8- días y cuya causa no justifique la extinción del contrato, dado que el arresto correccional perdió su vigencia por el Decreto 522 de 1971.
- g. Por huelga declarada y con el pleno cumplimiento de las formalidades legales. La huelga suspende los contratos de trabajo, pero habrá lugar al pago de salarios y prestaciones cuando la huelga sea imputable al empleador, por desconocer derechos laborales legales o convencionales, jurídicamente exigibles.

El empleador está obligado a garantizar la seguridad social en esta etapa. (Corte Constitucional, Sentencia C-1369/00). (Art. 51).

No obstante lo anterior y, bajo ninguna circunstancia, cesa la obligación para el empleador de cotizar ante el sistema de seguridad social en salud, existiendo norma expresa contenida en el Decreto 806 de 1998 que determina que el empleador, en periodos de suspensión, cotizará el 8,5 % que a él corresponde. En pensiones no existe norma expresa que lo autorice, aunque en la práctica, empleador y trabajador llegan a acuerdos que permiten llevar el aporte al subsistema de pensiones. Es claro que, en riesgos profesionales por sustracción de materia, esto es, al no existir riesgo profesional para ese trabajador, no se genera aporte.

Las causales antes citadas son expresadas en forma exclusiva, queriendo decir esto que no pueden existir más, y que en general todos los casos que se presente frente al tema deben ser encuadrados dentro de las causales que presenta la ley laboral.

Sin embargo, existen algunas otras situaciones que de una u otra manera suspenden la prestación del servicio, pero cuyos efectos son distintos, pues se encuentran reguladas por otras normas. Es el caso de la licencia de maternidad, los permisos remunerados, legales o convencionales, los descansos remunerados, incapacidad por enfermedad, etc., eventos en los cuales, y por ministerio de la ley, no constituyen suspensión del contrato y en consecuencia el tiempo que duren, es tenido en cuenta para todos los efectos.

Reanudación del trabajo: (CST, 1950)

Una vez cesen las causales, debe el empleador notificar al trabajador en el caso de las causales 1, 2 y 3 mediante comunicación personalizada o mediante aviso publicado por lo menos dos -2- veces en un periódico local, la fecha de reanudación al trabajo. El empleador

debe recibir a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres -3- días siguientes a la notificación del aviso; si no se presentan en el término señalado, podrá darse la terminación del Contrato de trabajo. (Art. 52).

b. Sustitución patronal (CST, 1950)

Es todo cambio de un patrono por otro por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento; es decir, en cuanto no sufra variaciones en el giro de sus negocios.

El trabajador es la parte esencial en el contrato de trabajo.

El empleador puede ser sustituido por venta de la empresa, donación, arriendo de la firma o establecimiento de comercio, o por muerte, pero el contrato sigue vivo; no se afecta y sigue. (Art. 67).

c. Terminación del Contrato de Trabajo

El Contrato de trabajo puede terminar, bien sea por motivos legales, entendidos por aquéllos que no dependen de la voluntad de las partes y por causa justa –o no- de una de las partes, como por ejemplo, por causas legales, señaladas en el artículo 61 del CST (1950), entre las cuales están:

1. Por muerte del trabajador. El contrato de trabajo se celebra con la persona natural –trabajador-; de ahí que el contrato termine con la muerte de éste; se trata entonces de una actividad personal, donde la muerte hace que inmediatamente desaparezca una de las partes del contrato. No ocurre lo mismo, cuando quien muere es el empleador, cuando éste es una persona natural.
2. Por mutuo consentimiento. Las partes deciden de común acuerdo terminar el contrato de trabajo suscrito; se conoce también como mutuo disenso, ya que las partes, de la misma forma como

se vincularon al contrato de trabajo, desean desvincularse de él de manera libre y voluntaria.

3. Por expiración del plazo fijo pactado. El término fijo es una modalidad de contrato que se caracteriza porque se le limita en el tiempo. Si alguna de las partes, con una antelación a 30 días, le comunica a la otra su deseo de no continuar con el contrato, éste termina al vencimiento de la fecha señalada en el mismo.
4. Por terminación de la obra o labor contratada. Igual que en el caso anterior, es de la esencia de los contratos en los cuales la duración de la obra o labor estipulada marca el término de vigencia de la relación laboral, que una vez concluida, expire el vínculo, sin que deba mediar formalidad alguna.
5. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento. El contrato de trabajo termina cuando el empleador debe cerrar su empresa o establecimiento. No obstante, para que sea efectiva la terminación, es necesario que el Ministerio de Trabajo lo autorice, en cuyo caso, el empleador deberá a sus trabajadores una indemnización, como si la terminación se hubiese producido sin justa causa legal comprobada.
6. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días. Ocurre igual que en el caso anterior: siendo la suspensión de actividades por parte del empleador por menos de 120 días, una causal de suspensión del contrato, es claro que con una suspensión superior a 120 días, es suficiente razón por la cual el empleador debe cerrar su establecimiento, previa autorización del Ministerio de Trabajo. Igualmente, deberá a cada uno de sus
- trabajadores, la indemnización que le hubiere correspondido si el despido se efectuara sin justa causa legal.
7. Por sentencia ejecutoriada. Puede ocurrir cuando sea ordenada por una sentencia judicial o administrativa, o por orden del Ministerio del Trabajo.
 - a) Ocurre por sentencia judicial: en los casos de fuero sindical, donde los trabajadores sindicalizados que gozan de fuero, para que puedan ser despedidos de su trabajo, debe existir, además de una justa causa, la autorización del juez del trabajo que ordene su despido.
 - b) Por sentencia administrativa: cuando se quiere despedir a una mujer en estado de embarazo sin indemnización, además de que exista una justa causa, debe ser autorizado por el Ministerio del Trabajo. Y por último, c) puede cesar la relación laboral, cuando el empleador contrata a un menor de edad, sin la autorización del Ministerio del Trabajo. Debe tenerse muy en cuenta que, declarada la terminación del contrato de trabajo por parte del Ministerio de Trabajo, el empleador se encuentra obligado al pago de la totalidad de salarios y prestaciones sociales que se hubiera causado a favor del menor.
8. Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato. Al suspenderse el contrato de trabajo, deja de estar obligado el trabajador de prestar sus servicios y el empleador, de pagarlos. Una vez desaparecidas las causas que le dieron origen a la suspensión, por ejemplo, el servicio militar, la licencia, etc., el trabajador debe regresar a su trabajo en los términos y condiciones que lo ordena la ley. Si no lo hace vencidos los plazos establecidos, se termina el contrato de

trabajo sin lugar a una indemnización; tan solo comunicándole al trabajador sobre este hecho y pagándole los salarios y prestaciones debidas.

De igual manera, existen unas causas generadas **en decisión del trabajador**: se puede hablar específicamente de la posibilidad de que sea el trabajador, de manera unilateral, quien determina la terminación del contrato, ya sea por razones voluntarias o porque el empleador lo está obligando a ello. En el primer caso se trata de una renuncia voluntaria y en el segundo caso, de un despido indirecto.

Por renuncia voluntaria. La renuncia voluntaria ocurre cuando el trabajador, en forma libre y espontánea, desea irrevocablemente dar por terminado el contrato de trabajo que tiene con su empleador.

El trabajador debe dar aviso de su renuncia a su empleador, con una antelación no inferior a 30 días, y el empleador debe permitirle laborar durante esos días. Antes de la Ley 789 de 2002, si el trabajador renunciaba intempestivamente, el empleador estaba facultado para descontar de las prestaciones sociales una indemnización equivalente a 30 días del último sueldo que éste devengó, para ser consignadas a órdenes del Juzgado Laboral del Circuito, en el Banco Popular. Esta norma quedó derogada tácitamente por esta ley, en cuanto atañe al descuento, mas no frente a la obligación de dar el preaviso.

Despido indirecto. El despido indirecto o auto-despido ocurre cuando el empleador, directa o indirectamente, obliga a que el trabajador presente su renuncia al cargo que venía desempeñando. Frente a esto, la ley le permite al trabajador que dé por terminado el contrato de trabajo con justa causa atribuible al empleador y, como consecuencia, éste deberá indemnizar al trabajador.

El trabajador puede alegar solamente las causales que están expresamente señaladas

en la ley, las cuales son únicas, lo que implica que no se puede aducir ninguna otra, así sea parecida o similar. Dichas causales, denominadas 'justas causas', para dar por terminado el contrato de trabajo **por parte del trabajador**, son las siguientes:

1. **Haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.** Ocurre cuando el empleador ha engañado al trabajador en cuanto a la clase de trabajo, el lugar donde deba desempeñarlo o en cuanto a la remuneración. Ejemplo, cuando se contrata a una secretaria para que desarrolle las funciones propias de este cargo, y luego de ser contratada, se le exige además que haga las veces de mensajera y atienda los servicios de aseo.
2. **Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.**

La agresión puede ser verbal o escrita y va dirigida contra el trabajador o su familia dentro o fuera del servicio. Puede ser por parte del empleador o sus parientes, representantes o dependientes, pero con su consentimiento. Esta causal es muy común y básicamente cuando el empleador permite que su familia participe en las decisiones de la empresa.

Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al

trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

Se refiere específicamente a que el empleador o alguno de sus representantes induzcan al trabajador a cometer un delito, por ejemplo, a falsificar una firma, adelantar una estafa a un tercero, etc., y también, de inducir al trabajador a que haga algo en contra de sus convicciones políticas, como votar a favor de alguien, o contra sus convicciones religiosas.

Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.

Por ejemplo, un conductor de un taxi que es contratado para el efecto; en el momento de la celebración del contrato, el trabajador no puede saber el estado del automotor, y supone que éste se encuentra bien. Sin embargo, encuentra que está en pésimas condiciones, que pone en peligro su seguridad, y pese a los reclamos efectuados al empleador, éste no hace nada.

Todo perjuicio causado intencionalmente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio. Por ejemplo, pagar con cheque sin provisión de fondos.

El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales

Esta causal se tipifica cuando el empleador incumple las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, la convención o pacto colectivo, o las establecidas en la ley, en forma sistemática; es decir, en forma repetida y, además, sin razones válidas, simplemente por capricho o voluntad.

Un ejemplo es la falta de suministro de elementos de trabajo, como papel, lápiz,

maquinaria, etc., que hacen imposible el cumplimiento del trabajo.

La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.

Al trabajador se le contrató con unas condiciones especiales, las cuales le son diferentes en el momento del desarrollo del contrato. Se trata de un abuso en el derecho que le asiste al empleador de ejercer la facultad de subordinación, específicamente del *ius variandi*.

Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los Artículos 57 y 59 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal, en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios.

El empleador tiene una serie de obligaciones y prohibiciones establecidas en la ley y en algunos casos, en las convenciones o pactos colectivos y fallos arbitrales, los cuales, si llegaren a ser violados en forma grave por éste, puede constituirse una justa causa para dar por terminado el contrato por parte del trabajador. En el momento de tipificarse alguna de las causales estudiadas, éste podrá dar por terminado el contrato de trabajo.

En cuanto **al empleador**, la ley ha establecido igualmente la posibilidad de dar por terminado el contrato de trabajo, argumentando una justa causa imputable al trabajador. Sin embargo, es común la práctica reiterada en las empresas, el agotamiento o bien de un proceso disciplinario formal, o en su defecto dar la posibilidad al trabajador para que en una diligencia de descargos ejerza su derecho de defensa y presente sus justificaciones sobre el hecho de que se trate, en compañía de los miembros de la Comisión

Estatutaria de Reclamos, -siempre y cuando se trate de un trabajador a quien le sea aplicable la Convención Colectiva de Trabajo vigente- o en compañía de dos compañeros de trabajo.

Si se llegare a tipificar alguna de las causales que a continuación se señala, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo y no estará obligado al pago de ninguna indemnización:

Haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

Es una causal muy común entre los trabajadores, y ocurre generalmente, cuando éstos presentan a su empleador diplomas, exámenes médicos o referencias falsas o, que no son ciertas, con el único fin de obtener un puesto en una empresa.

Igualmente ocurre, cuando el menor de edad presenta una cédula o libreta militar falsa. Cuando en la solicitud de trabajo se afirma que es conocedor de un determinado oficio, que tiene una edad diferente a la real, o niega su estado civil o número de hijos.

Si del engaño se desprendiera la comisión de un delito, el empleador está en la obligación de informarlo a las autoridades competentes y puede así retener las prestaciones sociales hasta cuando la justicia decida.

Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

En esta causal se tipifica la violencia, injuria o malos tratamientos que un trabajador pueda incurrir no solamente contra el empleador,

sino contra su familia, los directivos o compañeros de la empresa, dentro de la empresa o en ejercicio de sus labores.

Todo acto grave de violencia, injuria, malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

Esta causal, muy parecida a la anterior, se diferencia en que la violencia, injuria o los malos tratamientos en que incurra el trabajador, deben ser 'graves' y fuera de la empresa, cometidos contra el empleador, su familia o representantes y socios. Se excluye que sea contra los compañeros de trabajo, salvo los jefes de taller, vigilantes o celadores.

La agresión o violencia debe ser grave. Suele presentarse en las fiestas de fin de año de la empresa; el trabajador piensa que no le debe respeto a su empleador, a sus representantes o a su familia, y con ayuda del alcohol, decide descargar toda su presión laboral del año contra éstos, agrediendo verbal o físicamente.

Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

La aplicación de esta causal debe ser de mucho cuidado, porque exige que el daño sea causado intencionalmente. De tal manera que, si el trabajador sin culpa, daña alguna de las cosas materiales de propiedad de la empresa, no puede ser despedido argumentándose justa causa.

Debe entonces tenerse en cuenta la intención del trabajador de hacer daño contra la empresa.

Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.

Esta causal trae dos hechos o dos conductas: la primera de ellas es el acto inmoral; es decir, aquél que contraría la moral, la ética o las buenas costumbres.

La inmoralidad no siempre constituye un delito castigado por la ley penal, lo que resulta complicado para la aplicación de esta casual, por cuanto que, algo que puede ser inmoral para una persona, puede no serlo para otra.

La comisión de un acto delictuoso constituye claramente una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Para aplicar la presente causal debe el empleador denunciar ante la justicia penal, que ese trabajador (con nombre propio), cometió un determinado delito y constituirse como parte civil dentro del proceso para aportar las pruebas; posteriormente, podrá dar por terminado el contrato de trabajo.

Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Esta causal se tipifica cuando el trabajador comete cualquier violación grave contra las obligaciones o prohibiciones especiales señaladas en la ley, pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de trabajo.

La violación debe ser grave, lo que indica que debe ser calificada como tal expresamente, bien sea en el reglamento, el contrato o algún pacto o convención. No puede el empleador

determinar, por su sentido común, que una determinada conducta constituye una violación grave.

La detención preventiva del trabajador por más de 30 días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de 8 días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma, para justificar la extinción del contrato.

Esta causal se refiere a la detención preventiva y el arresto correccional del trabajador. La primera de ellas debe ser por más de 30 días, a menos que posteriormente sea absuelto. Y la segunda se refiere a un arresto correccional que supere los 8 días, como una pelea callejera.

Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

Esta conducta se tipifica, si la empresa efectivamente sufre un perjuicio; el empleador deberá reunir las pruebas para demostrar, no solamente que el trabajador revela un secreto empresarial, sino que además le causó un perjuicio.

Estas ocho causales vistas, dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa en forma inmediata y sin preaviso.

Por otra parte, las siguientes causales dan lugar a un preaviso de 15 días calendario que debe dar el empleador al trabajador, so pena de incurrir éste en indemnización por despido injusto. No obstante, las últimas sentencias de la Corte Suprema de Justicia al respecto han definido que ante la ausencia del preaviso, el empleador deberá reconocer estos 15 días de salario al trabajador a título de preaviso. Sin embargo, y ante la indefinición de la norma frente a la consecuencia de la

omisión del preaviso, un sector de la doctrina afirma que no se trata de una irregularidad, como muchas empresas lo creen, que pueda subsanarse con el pago equivalente a 15 días de indemnización, sino que es presupuesto necesario del trámite señalado en la ley para que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, y ello genera que convierta en despido sin justa causa por parte del empleador, posición que no se comparte desde el presente trabajo.

El deficiente rendimiento en el trabajo, con relación a la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no sean corregidas en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del empleador.

Para aplicar esta causal, el empleador deberá seguir un procedimiento determinado, el cual es complicado de llevar a cabo y de demostrar:

El empleador hará al trabajador dos requerimientos por escrito para que mejore su rendimiento, con un tiempo no inferior a 8 días entre uno y otro. Si subsiste el bajo rendimiento, deberá presentarle al trabajador un cuadro comparativo de rendimiento en labores análogas, existentes dentro o fuera de su empresa. Éste deberá presentar sus descargos por escrito en un término no superior a 8 días.

Si el empleador no queda satisfecho, se lo hará conocer al trabajador dentro de los 8 días siguientes a la fecha del descargo. Posteriormente puede tomar la decisión de dar por terminado el contrato, comunicándole con 15 días de anticipación.

No es muy aconsejable su procedimiento por lo ya explicado; en muchos casos, la aplicación de esta causal se ha dado en forma equivocada, trayendo las terribles consecuencias de un despido sin justa causa.

La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones legales o convencionales.

Esta causal se tipifica cuando el trabajador, en forma continua y permanente, desacata o no atiende las obligaciones legales o convencionales, y no presenta al empleador, razones que pueden ser válidas del porqué de su conducta.

Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

Los vicios como el alcohol, los narcóticos o las drogas perturban la disciplina del establecimiento.

La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

La conducta del trabajador, en este caso, debe ser repetida, continua o, como lo dice, la norma, sistemática. No se puede dar por terminado el contrato a un trabajador que ocasionalmente dejó de usar guantes en el laboratorio, para citar un ejemplo.

La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

Esta causal también es muy difícil de demostrar o probar en un momento determinado, ya que la ley ha establecido un periodo de prueba para que el empleador tenga la oportunidad de observar las aptitudes del trabajador. Si durante este periodo no se observa que el trabajador era inepto para ese oficio, es difícil de explicar que más adelante si se determine.

El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez, estando al servicio de la empresa.

Esta causal se materializa cuando al trabajador, efectivamente se le ha reconocido

la pensión, bien por resolución del Seguro Social o la Administradora de pensiones, o por disposición del empleador, previa solicitud del trabajador. No debe confundirse, como muchas veces ocurre, que al reunirse los requisitos para obtener la pensión, de edad y tiempo de trabajo, el empleador decide dar por terminado el contrato de trabajo, argumentando esta causal. De ser así, se estaría tipificando un despido sin justa causa y el trabajador se haría acreedor a una indemnización.

Por lo tanto, se exige que la pensión le sea reconocida al trabajador cuando todavía se encuentra al servicio de la empresa.

La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días.

Esta causal se configura cuando el trabajador ha padecido de una enfermedad contagiosa o crónica, que no tenga el carácter de profesional, o una enfermedad general que lo incapacite para trabajar y cuya curación no haya sido posible durante 180 días.

El empleador debe abstenerse de despedir, antes del vencimiento de los 180 días de incapacidad del trabajador, so pena de incurrir en despido sin justa causa pero, si lo desea, puede ampliar ese lapso sin que ello haga perder el derecho de despedir con justa causa, ya que el exceso de tiempo está en favor del trabajador.

Para despedir a un trabajador con justa causa es necesario que el empleador lo haga mediante un escrito donde indique expresa y claramente los hechos y circunstancias que dieron origen a tal determinación, con las indicaciones de tiempo, modo y lugar y, en general, la justa causa que se invoque.

El despido debe ser coetáneo con la ocurrencia de la casual o con la confirmación de los hechos para que exista una relación entre la causa y el efecto.

A partir de la causal novena, el empleador deberá dar un preaviso de 15 días calendario, so pena de incurrir en la obligación de pagar la indemnización por despido sin justa causa.

Es necesario estar absolutamente seguro que existe la justa causa porque, de lo contrario, puede llevarlo al pago de una cuantiosa indemnización y al reintegro, cuando el trabajador llevare trabajando más de 10 años al servicio del mismo empleador.

Se recomienda al empleador archivar en la carpeta y hoja de vida del trabajador, todas las pruebas que lo llevaron a tomar esta decisión y conservarla hasta por tres años (tiempo en el cual, prescribe la acción en materia laboral).

Si el empleador observa que la conducta del trabajador no se tipifica en ninguna de las causales antes explicadas, o simplemente no desea continuar con el contrato de trabajo existente, podrá dar por terminado el contrato sin justa causa, mediante el pago de una indemnización, la cual se encuentra previamente establecida en la ley.

4.7 Régimen Salarial

Para empezar, es necesario definir que, **salario** es, **jurídicamente**, la principal obligación del empleador frente a sus trabajadores; es la remuneración que se debe a estos por el servicio prestado dentro de un contrato de trabajo. Y, **socialmente**, es la principal fuente de ingresos con la que cuentan, que les permite atender en forma oportuna sus necesidades y las de su familia.

De acuerdo con el CST (1950), salario es:

No solamente la remuneración ordinaria fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador

en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre las ventas y comisiones. (Art. 127).

Para determinar si un pago constituye o no salario, debe tenerse en cuenta los siguientes **criterios o elementos** del salario:

- El carácter retributivo; es decir, que el pago sea la contraprestación al servicio prestado.
- El carácter de no gratuidad, liberalidad con que el empleador reconozca un pago; es decir, que no se trate de aquellos pagos que el empleador otorga espontáneamente.
- El carácter de ocasional del pago; esto implica que no se trate de pagos que el empleador entrega de manera habitual, pues éstos sí pueden llegar a constituir salario.
- El carácter de ingreso personal y de onerosidad; es decir, que enriquezca el patrimonio del trabajador o que pueda atender a sus necesidades.
- Contenido equitativo: a mayor cantidad o calidad de trabajo, mayor remuneración.
- Carácter conmutativo: implica cargas u obligaciones equivalentes para las partes.

a. Pagos que no son salario (CST, 1950)

1. Las prestaciones sociales señaladas en los títulos VIII y IX del CST, tales como la cesantía, los intereses sobre la cesantía, la prima de servicio, etc.
2. Lo que recibe el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio o enriquecimiento

personal, sino para desempeñar cabalmente sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, viáticos accidentales, elementos de trabajo u otros semejantes.

3. Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad le son canceladas al trabajador, como primas, gratificaciones o bonificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria.

4. Los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, convencionales o contractuales u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes dispongan expresamente que no tendrán carácter salarial, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. Estos pactos deberán ser por escrito y debidamente firmados por las partes; de lo contrario, carecerán de valor.

5. Los pagos que la ley señala expresamente que no son salario, tales como: vacaciones e indemnizaciones.

6. El auxilio de transporte, para el solo efecto de liquidación de prestaciones sociales, deberá ser incluido en la base de liquidación.

7. Las propinas que recibe el trabajador, dado que éstas no pueden ser pactadas como retribución al servicio que presta. (Art. 128).

b. Pagos que son salario (CST, 1950)

1. La remuneración fija u ordinaria que se cancela quincenal o mensualmente, según convengan las partes.
2. Las primas habituales, que son las que el empleador paga con cierta periodicidad; ejemplo: prima de antigüedad para el sector privado.
3. Los sobresueldos, ingresos adicionales al salario básico que se cancela periódicamente.
4. Las bonificaciones habituales, que pueden ser por ventas, producción, cumplimiento de metas, las cuales deben ser habituales y con cierta regularidad.

5. Las horas extras y el recargo nocturno habitual más de tres días al mes, que corresponden al trabajo suplementario, que debe sumarse al salario básico y tenerse en cuenta al liquidar las prestaciones sociales.

6. Dominicales y Festivos, cuando son pagados en dinero; dichas sumas deben ser sumadas al salario básico para liquidar las prestaciones sociales del trabajador.

7. Viáticos, que son los valores que el empleador suministra al trabajador cuando necesita desplazarse a un lugar diferente de aquel en el que presta su servicio. Constituyen salario los permanentes. Los viáticos están compuestos por pagos destinados a proporcionar al trabajador: manutención o alimentación y alojamiento, que constituyen salario.

Nota: los pagos destinados a proporcionar el valor de transporte aéreo, marítimo o terrestre **no** constituyen salario, como tampoco los gastos de representación de la empresa o del gerente en conferencias, ceremonias, reuniones.

8. Las Comisiones constituyen salario cuando se otorga porcentajes o comisiones sobre las ventas, las cuales deben ser periódicas.

9. El auxilio de transporte solo constituye salario para la liquidación de prestaciones sociales patronales; es importante anotar que solo se causa por los días trabajados y no se tendrá en cuenta en la liquidación de vacaciones. Este pago se hace exclusivamente a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios M.L.M.V. (Art. 127).

c. Formas de establecer el salario

En dinero

- **Forma ordinaria:** se paga periódicamente y puede ser fija o variable, o acordar que una parte sea fija y otra variable, por ejemplo, un porcentaje sobre ventas.
- **Forma extraordinaria:** representada por lo que le corresponde al trabajador

por: horas extras, porcentajes sobre ventas y comisiones, sobresueldos, primas –excepto la legal-, bonificaciones habituales, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio (dominicales y festivos) y, en general, todo lo que reciba el trabajador y que implique directamente retribución de servicios. **Ejemplo:** el señor Carlos Zambrano recibe un sueldo básico de \$ 900.000,00 mensual y gana como comisiones mensuales el 2 % de cada vehículo que venda. Lo anterior quiere decir que tiene un salario ordinario variable.

En especie

El pago en especie se presenta cuando el empleador retribuye los servicios al trabajador, suministrándole vivienda, alimentación, vestuario, etc. Sin embargo, el salario en especie solo puede ser parcial y su equivalente monetario no podrá exceder del 50 % de la totalidad del salario. Si el trabajador devenga el mínimo legal, el salario en especie no puede ser superior del 30 % del mismo. Cualquier suma que exceda este límite se tendrá como un pago hecho por liberalidad del empleador con las consecuencias que de ello se deriva.

Si el trabajador gana el mínimo, solo el 30 % puede ser en especie; en salarios superiores al mínimo legal, la especie no podrá superar el 50 % de su valor.

Con la Ley 50 de 1990 se consagra lo que se denomina Pacto de Exclusión Salarial, en virtud del cual las partes, de común acuerdo, podrán estipular que el salario en especie no constituya salario para ningún efecto, de tal forma que no se computará para la liquidación de las prestaciones sociales. Este pacto debe constar de manera expresa según la ley. Se recomienda que sea con firma de ambas partes y por supuesto, por escrito.

Salario integral

Surge con la Ley 50. Requisitos para acudir a esta figura:

- Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez SMLV
- Que las partes estén de acuerdo
- Que se estipule por escrito. Una vez pactado el salario integral el trabajador recibirá la liquidación de su auxilio de cesantía y demás prestaciones causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

Incluye:

- Salario ordinario.
- Prestaciones sociales patronales.
- Horas extras.
- Recargo por trabajo nocturno.
- Dominicales y festivos.
- Bonificaciones habituales.

No incluye vacaciones

Monto: 10 o más salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Factor prestacional, atribuible a la empresa, que no puede ser inferior al 30 % del salario del trabajador. Sumar al anterior valor el 30 %, o el factor prestacional de la empresa si éste es mayor (Ley 50 de 1990, Art. 18).

Aportes a la Seguridad social y Parafiscales

Se cotiza solo sobre el 70 % del salario integral en los siguientes conceptos:

- Salud y Pensiones. (Ley 797/03, Art. 5).
- Este salario no estará exento de los aportes al SENA (2 %), ICBF (3 %) y

Cajas de compensación familiar (4 %). Los aportes serán disminuidos en un 30 %, es decir sobre el 70 % del salario integral (Ley 789/02, Art. 49).

Indemnización y Vacaciones. La suma convenida como salario integral es base para liquidar vacaciones e indemnización por despido injusto.

Salario mínimo (CST, 1950)

Es el salario que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

Puede existir salario mínimo, que lo establece el gobierno nacional por decreto. Y salario mínimo convencional, que es el acordado por las partes en convención colectiva de trabajo, pactos colectivos, fallos arbitrales. Si no ha sido expresado por las partes, será siempre el mínimo legal mensual vigente. (Art. 145).

4.8 ¿Cómo se fija en Colombia el salario mínimo?

En nuestro país la Ley 278 de 1996, en desarrollo del Artículo 56 de la Constitución Política, regula la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, encargada, entre otras funciones, de fijar el salario mínimo.

De acuerdo con ello, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales es una institución tripartita en su integración y de ella forman parte el gobierno nacional, empleadores y trabajadores. Las decisiones de la Comisión son adoptadas por consenso de sus miembros.

Para la fijación del salario mínimo, la Comisión deberá decidir a más tardar el valor, el quince de diciembre de cada año. Si no es posible concertar, la parte o partes que no están de acuerdo deben, obligatoriamente, estudiar las

salvedades, explicar por escrito sus razones y fijar su posición frente a ellas en el término de las siguientes cuarenta y ocho horas. La Comisión deberá reunirse nuevamente para buscar el consenso según los elementos de juicio que se hubiere allegado, antes del treinta de diciembre.

Cuando definitivamente no se logre el consenso en la fijación del salario mínimo para el año inmediatamente siguiente, a más tardar el treinta de diciembre de cada año, el Gobierno lo determinará teniendo en cuenta como parámetros, la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República y la productividad acordada por el comité tripartito de productividad que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; además, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC).

¿Es embargable el salario mínimo legal mensual vigente? (CST, 1950, Art. 154 y ss.).

Por regla general, no es embargable; pero,

- 13) Por excepción, hasta en un 50 %, de acuerdo con lo establecido en el CST (1950, Art. 156) a favor de Cooperativas y para cubrir pensiones alimentarias de hijos menores.

Ejemplo: un trabajador gana \$ 900.000; un Juez de Familia ordena el embargo del 50 % por concepto de alimentos; el trabajador quedará devengando mensualmente \$ 450.000,00.

El excedente del S.M.L.M.V. solo es embargable en una quinta parte, por obligaciones diferentes a las señaladas en el literal a)

Por Unidad de tiempo, siempre respetando el mínimo legal, puede fijarse por hora, día, semana, quincena, mes, etc., aclarando que el jornal

representa el salario por días, y es un pago no superior a una semana, en tanto que el sueldo es un salario por períodos mayores a un día, cuyo pago no puede ser superior a un mes. Salario es lo general; sueldo y jornal son lo específico.

Por unidad de obra, a destajo o por pieza, según lo vendido, fabricado o producido. No se aplica el S.M.L.M.V. Ejemplo: por la confección de 10 camisas diarias, se paga \$ 100.000,00.

Salario por tarea: se paga determinada cantidad de dinero por la tarea que efectúe en un período de tiempo determinado (Ej.: el trabajador se compromete a empacar 100 cajas en medio día y recibirá \$ 15.000). En estos casos se entiende que el trabajador cumple su jornada cuando finaliza la tarea.

d. Protección al salario

En la legislación colombiana existen normas protectoras del salario, en virtud de las cuales y por regla general, no puede efectuarse descuento del salario ya que de él depende el sustento del trabajador. La siguiente es una lista de las normas que contienen la protección referida:

- **Irrenunciabilidad y prohibición de ceder el salario** (CST, 1950, Art. 142). El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso, pero sí puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley.
- **Periodos de pago** (CST, 1950, Art. 134). El salario en dinero debe ser pagado por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor

de una semana, y para sueldos no mayor de un mes. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que han sido causados, o a más tardar con el salario del período siguiente.

- **Estipulación en moneda extranjera** (CST, 1950, Art. 135). Cuando el salario se estipula en moneda o divisas extranjeras, el trabajador puede exigir el pago en su equivalente en moneda nacional colombiana, al tipo de cambio oficial del día en que debe efectuarse el pago.
- **A quién se le hace el pago** (CST, 1950, Art. 139). El salario se paga directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito.
- **Lugar y tiempo de pago** (CST, 1950, Art. 138). Salvo convenio por escrito, el pago debe efectuarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que éste cese. Queda prohibido y se tiene por no hecho, el pago que se haga en centros de vicios o en lugares de recreo, en expendios de mercancías o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se hace el pago.
- **Se prohíbe al empleador vender a sus trabajadores mercancías o víveres**, a menos que se cumpla con estas condiciones:
 - a) Libertad absoluta del trabajador para hacer sus compras donde quiera, y
 - b) Publicidad de las condiciones de venta.
- **A trabajo igual, salario igual** (CST, 1950, Art. 143). A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el Art. 127. No puede establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso, pero sí puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley.
- **Salarios básicos para prestaciones** (CST, 1950, Art. 141). Solamente en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, puede estipularse salarios básicos fijos que sirvan para liquidar la remuneración correspondiente al descanso dominical; y las prestaciones proporcionales al salario, en los casos en que éste no sea fijo, como en el trabajo a destajo o por unidad de obra o por tarea.
- **Descuentos prohibidos** (CST, 1950, Art. 149). El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados, o pérdidas

o averías de elementos de trabajo; avances o anticipos de salario; entrega de mercancías, provisión de alimentos, y precio de alojamiento.

Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses.

- **Descuentos permitidos** (CST, 1950, Art. 150). Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado.
- En los convenios sobre financiación de viviendas para trabajadores, se puede estipular que el empleador prestamista quede autorizado para retener del salario de sus trabajadores deudores las cuotas que acuerden o que se prevea en los planos respectivos, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de casa. Fuera de los casos a los que se refiere el artículo anterior, los préstamos o anticipos de salarios que haga el empleador al trabajador no pueden devengar intereses.
- **Descuentos permitidos** (CST, 1950, Art. 151). Los inspectores de trabajo pueden autorizar por escrito, a solicitud conjunta del empleador y del trabajador, y previa calificación de cada caso, préstamos, anticipos,

deducciones, retenciones, o compensaciones del salario, aunque haya de afectarse el salario mínimo o la parte inembargable, o aunque el total de la deuda supere al monto del salario en tres meses. En la misma providencia en la que autorice la operación, el funcionario debe fijar la cuota que puede ser objeto de deducción o compensación por parte del empleador, y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

- **Prelación de créditos por salarios** (CST, 1950, Art. 157). Los créditos causados o exigibles de los trabajadores por concepto de salarios, las cesantías y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales, pertenecen a la primera clase que establece el artículo 2495 del Código Civil (1873) y tienen **privilegio excluyente** sobre todos los demás. El juez civil que conozca del proceso de concurso de acreedores o de quiebra, dispondrá el pago privilegiado y pronto de los créditos a los trabajadores afectados por la quiebra o insolvencia del empleador.

4.9 Jornada de Trabajo y Descanso Obligatorio

a. Jornada laboral

Es aquélla en la que el trabajador desarrolla sus actividades con ocasión o a causa del contrato de trabajo; debe estar distribuida en dos secciones diarias, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

Ordinaria. Se caracteriza por ser la que se remunera con el salario ordinario y la que el trabajador desarrolla de manera constante,

del modo en que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

b. Trabajo extra (Suplementario)

Se desarrolla como adicional a la ordinaria y genera remuneración extra al salario ordinario.

- Comprende horas extras diurnas y nocturnas
- Es la que excede de la jornada ordinaria, o de la máxima legal y debe remunerarse adicional a la ordinaria
- Tiene límites en la legislación: las horas extras diurnas y nocturnas, no podrán exceder de 2 horas diarias y 12 semanales
- Cuando la jornada de trabajo se amplíe a 10 horas diarias para completar las 48 semanales, no se puede laborar horas extras.

Jornada máxima. En la actualidad es de 48 horas a la semana, entendiendo en principio que la semana laborada se compone de seis días, cada uno de ocho horas y el dominical remunerado. Sin embargo, existe

la posibilidad de ampliar la jornada de lunes a viernes repartiendo las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, sin que ello constituya trabajo suplementario, con el fin de compensar tiempo y así permitir a los trabajadores no laborar los sábados (este día no se tomará como descanso; es un día laborable).

Sin embargo, existen **excepciones para reducir la duración del tiempo de trabajo**, atendiendo circunstancias especiales que consagra la ley:

1. **Art. 161 del CST (1950) Literal a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas**, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo, trabajando jornada inferior, con el mismo salario. Ejemplo: Áreas de salud (RX, -Enfermedades infecto contagiosas).
2. **Art. 114 de la Ley 1098 de 2006 Infancia y Adolescencia.** La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

Tabla 3. *Jornada de Trabajo Menores de Edad*

Edad	Jornada Max. Día	Jornada Max. Semana	Horario
Mayores de 15 y menores de 17 años	6 horas diarias	30 horas	Hasta 6:00 p. m.
Mayores de 17 años	8 horas diarias	40 horas	Hasta 8:00 p. m.
Mujer mayor de 15 y menor de 18, embarazada, a partir del 7° mes de embarazo y durante la lactancia	4 horas diarias		

Nota: el trabajo nocturno es prohibido para los menores.

3. **Art. 161 Literal c)** La Ley 789 de 2002 consagró la posibilidad de que el empleador y el trabajador acuerden

temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y

cuando el respectivo turno no exceda de seis horas al día y treinta y seis a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo.

El trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional, y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

4. Art. 161 Literal d) 48 horas semanales en jornadas diarias flexibles. Igualmente, la Ley 789 de 2002 contempló la posibilidad de que empleador y trabajador acuerden que la jornada semanal de cuarenta y ocho horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana, con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro horas continuas y hasta diez horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 de la mañana a 9 de la noche.

El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

También existen **excepciones a la jornada máxima**, que excluye a algunos trabajadores; esto es, tienden a **aumentar su jornada** con el fin de no generar recargos en razón a las actividades que desarrollan, y son las siguientes:

Art. 162 del CST (1950)

- a) Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo,
- b) Los servicios domésticos, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo. La Corte Constitucional (1998), mediante Sentencia de constitucionalidad, estableció que para esta actividad se labora máximo 10 horas; el tiempo restante se computará como extra.
- c) Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

Autorización del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras

Se requerirá de autorización especial para exceder los límites señalados en el Art. 162 del CST (1950), mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados por nuestro país.

En las autorizaciones que se conceda se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, atendiendo a la actividad de la empresa de que se trate, las que no podrán pasar de 12 semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

Horas extras laboradas sin autorización del Ministerio del Trabajo (CST, 1950, Art. 163)

El límite máximo de horas de trabajo previsto en el Art. 161 puede ser elevado. Si por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar

u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deba efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa, el límite máximo de horas de trabajo previsto en la ley puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio de Trabajo, pero únicamente se permite ello en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. En este caso, el empleador debe llevar registro de trabajo suplementario.

El trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas de la mañana y las nueve de la noche. El trabajo nocturno es el comprendido entre las nueve de la noche y las seis de la mañana.

¿En qué consiste el trabajo por turnos y sin solución de continuidad?

El trabajo deberá desarrollarse por turnos cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores; la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho horas, o en más de cuarenta y ocho semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período no exceda de tres semanas, no pase de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Lo que se debe realizar es una ponderación, comparando la duración de una jornada máxima –sumada– de tres semanas, frente al número de horas que en esta modalidad se está laborando; en todo caso ésta última no debe ser superior al primer cálculo, atendiendo al máximo legal de 48 horas a la semana.

Cuando se trate de actividades que necesariamente deben ser desarrolladas sin interrupción o sin solución de continuidad, es posible elevar el máximo previsto en la ley y trabajar por turnos sucesivos, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de

cincuenta y seis por semana. La justificación de la actividad, si bien no debe ser certificada por la autoridad administrativa, se debe acudir al Inspector de Trabajo en caso de dudas en ella.

4.10 Remuneración del trabajo suplementario

¿Cuáles son las tasas y cómo se efectúa la liquidación de recargos?

Horas Extras Diurnas (HED): cuando se labora más de 8 horas al día y con los siguientes requisitos:

- Que estén autorizadas por el empleador
- Que no excedan de 2 horas diarias y 12 semanales

Cuando las partes, de común acuerdo, establezcan la jornada de 10 horas diarias, no se podrá el mismo día laborar horas extras.

El trabajo extra diurno tiene un recargo del 25 % sobre el valor del trabajo ordinario diurno comprendido entre las 6:00 a. m. y las 09:00 p. m.

$$\text{Fórmula: H.E.D.} = \frac{\text{Salario diario} \times 1.25}{8}$$

El 1.25 corresponde a 1 hora ordinaria y el 0.25, al porcentaje del recargo diurno.

Horas Extras Nocturnas (HEN): con la Ley 789 de 2002 las HEN quedaron comprendidas entre las 09:00 de la noche y las 6:00 de la mañana. Tiene un recargo del 75 % sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

$$\text{Fórmula: H.E.N.} = \frac{\text{salario diario} \times 1.75}{8}$$

El 1.75 corresponde a 1 hora ordinaria, y el 0.75 al porcentaje del recargo nocturno.

Recargo nocturno

Por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del 35 % sobre el valor del trabajo diurno. Se comienza a pagar por el

trabajo realizado entre las 09:00 de la noche y las 06:00 de la mañana.

Excepción: no se aplica para jornada de 6 horas al día y 36 semanales, o trabajo por turnos.

Fórmula: hora ordinaria X 0.35

c. Dominicales y festivos

Son días de descanso obligatorio. Excepcionalmente se permite el trabajo en estos días por razones de orden técnico o de interés público. Se remunera con un 75 % de recargo sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Se considera que el trabajo es ocasional cuando: -el trabajador labora hasta 2 domingos o festivos durante el mes; -el trabajo se remunera con 75 % sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas; -el trabajador puede elegir entre el 75 %, u optar por un día de descanso compensatorio remunerado. En ningún caso los dos.

Excepción: Jornada de 36 horas semanales solo compensatorio, cuando trabaja el día domingo o festivo; no los recargos.

Y se considera que es habitual, cuando: -el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario; -el trabajo se remunera con el 75 % sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas y con un día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente.

Excepción: Jornada de 36 horas semanales. Cuando el trabajador labore en domingo o festivo, solo tendrá derecho al día de descanso compensatorio remunerado, mas no a los recargos por trabajo dominical.

Cuando el trabajador labora solamente el domingo o festivo, se liquida por horas, proporcional a la jornada máxima legal.

Fórmula: hora ordinaria X 1.75

Horas extras dominicales y festivas diurnas y nocturnas

Son las que se trabaja de manera adicional a la jornada ordinaria máxima legal, o a la ordinaria convencional durante un domingo o un festivo. Existen dos criterios:

Tabla 4. Remuneración jornada de trabajo en domingos y festivos

Primer Criterio:	Segundo Criterio
Diurnas: H.E.D. D. o F. = <u>Salario diario</u> X 2.0 X No. Hrs. Trabajadas. 8 1.0 Valor hora ordinaria 0.75 Recargo dominical sobre el valor hora ordinaria normal 0.25 Hora extra diurna dominical o festiva Nocturnas: H.E.N. D o F. = <u>Salario diario</u> X 2.50 X No. Hrs. Trabajadas. 8 1.0 Valor hora ordinaria 0.75 Recargo dominical sobre el valor hora ordinaria normal 0.75 Hora extra nocturna dominical o festiva	Según pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia (2001) DIURNAS: H.E.D. D. o F. = <u>Salario diario</u> X 1.25 X No. Hrs. Trabajadas. 8 Nocturnas: H.E.N. D o F. = <u>Salario diario</u> X 1.75 X No. Hrs. Trabajadas. 8 No es acumulable el valor de los recargos por horas extras o nocturnas con los dominicales o festivos. En nuestro criterio, está en contravía del Art. 53 constitucional y es contrario al principio de favorabilidad al trabajador. Pretende igualar la hora extra diurna a la nocturna, dominical o festiva, a la ordinaria.

Trabajo nocturno en dominical y festivo: se remunera con un recargo del 35 %, más el salario que le corresponde al trabajador por laborar en dominical o festivo, en forma

habitual y ocasional. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 09:00 p. m. y las 6:00 de la mañana. Existen dos criterios:

Tabla 5. *Recargo nocturno en domingos y festivos*

Primer Criterio	Segundo Criterio:
T.N. D. o F. <u>Salario diario X 2.10</u> X No. Hras. Trabajadas. 8 1.0 Valor hora ordinaria 0.75 Recargo dominical 0.35 Recargo nocturno	Según pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia (2001): T.N. D. o F. <u>Salario diario X 1.35</u> X No. Hras. Trabajadas. 8

4.11 Prestaciones sociales y otros pagos a cargo del Empleador

Las prestaciones sociales legales se diferencian de las extralegales por cuanto las primeras son las que otorga la ley laboral expedida por el Congreso Nacional o por medio de decretos emanados del poder ejecutivo; y las segundas, son otorgadas directamente por los

empleadores, bien por mera liberalidad suya o por acuerdo suscrito en los contratos de trabajo o en pactos o convenciones colectivas.

Podemos concluir que ambas son el conjunto de beneficios o garantías adicionales al salario de los trabajadores; unas a cargo del empleador y otras a cargo del Sistema de Seguridad Social Integral.

Tabla 6. *Clasificación de las prestaciones sociales*

A cargo del Empleador	A cargo de Entidades de la Seguridad Social	A cargo de las Cajas de Compensación Familiar
1. Auxilio de Cesantías 2. Intereses sobre las cesantías 3. Prima de Servicios 4. Descanso remunerado durante la lactancia 5. Calzado y vestido de labor	1. Enfermedad común 2. Maternidad y Paternidad 3. Enfermedad profesional 4. Accidente de trabajo 5. Pensión (vejez, invalidez y muerte)	1. Subsidio familiar 2. Subsidio de desempleo

a. Cesantía

Es una prestación que surgió como medida para contrarrestar el hecho de que un trabajador termine su contrato de trabajo y se encuentre sin empleo; esto es, cesante, y corresponde a un mes de salario por cada año de servicios prestados y proporcionalmente por fracción. Por regla general, tienen derecho

a ella todos los trabajadores, con excepción de aquellos de la industria puramente familiar.

Según el CST (1950, Art. 250) se pierde el derecho a la cesantía cuando el contrato de trabajo termine por las siguientes causas:

1. Por acto delictuoso en contra del empleador, de sus familiares, o el personal directivo de la empresa.

2. Por daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, máquinas, elementos de trabajo, materias primas.
3. Por revelación de secretos técnicos, comerciales o de carácter privado con perjuicio grave para la empresa.

Las dos primeras causales dan lugar a denuncia penal; la calificación del delito la realizará el Juez Penal.

En la Ley 50 de 1990 se modificó sustancialmente el régimen de cesantía a que tienen derecho los trabajadores del sector privado, motivo por el cual, a partir del 1° de enero de 1991, fecha en la que entró en vigencia la mencionada ley, el auxilio de cesantía está sometido a dos sistemas de liquidación diferentes y excluyentes entre sí, constituidos por el **régimen de liquidación con retroactividad y régimen de liquidación definitiva anual.**

El primero corresponde a la liquidación que se hace con el último salario por la totalidad del tiempo que el trabajador sirvió a su empleador. El segundo, a la liquidación que por este concepto se hará dentro del año calendario, entiéndase 1 de enero a 31 de diciembre, debiendo el empleador consignar esta suma a un Fondo de Cesantía legalmente constituido para el efecto antes del 15 de febrero del año siguiente.

Salario Base. Corresponde al último salario devengado por el trabajador. Sin embargo, si existió variabilidad en los últimos tres meses, debe entonces promediarse lo devengado en los últimos 12 meses de servicio, o en todo el tiempo, si hubiere trabajado menos de un año, contado desde la fecha de terminación del contrato hacia atrás y finalmente sumar el auxilio de transporte, si a él tiene derecho, el cual debe ser incluido solo para

efectos de liquidación de las prestaciones sociales. Cabe aclarar que en cuanto atañe a liquidación definitiva anual, este periodo de variación de salario debe ser consecuente con el periodo a liquidar.

Tiempo de servicio a liquidar. Antes de la Ley 50 de 1990, para determinar la cesantía se aplicaba la fórmula a todo el tiempo servido por el trabajador, dado su carácter de retroactiva. Con el sistema nuevo, es decir, de liquidación anual de cesantías, la fórmula debe aplicarse única y exclusivamente para el periodo correspondiente a liquidar, es decir, el año respectivo.

Liquidación del auxilio de cesantía. Para liquidar la cesantía debe tomarse como base el último salario mensual, multiplicarlo por el tiempo de servicio a liquidar y dividirlo entre los 360 días del año:

$$C = \frac{\text{Salario Base} \times \text{No. Días}^*}{360}$$

* El número de días a liquidar será el factor que cambie en uno y otro régimen, pues en el anterior serán todos los días de servicio y en el nuevo será el número de días laborados en el año.

4.12 ¿En qué consiste el sistema tradicional?

El aplicado a los trabajadores antiguos vinculados a una misma empresa; esto es, con contrato de trabajo vigente antes del 1° de enero de 1991, y que voluntariamente no se hayan acogido al nuevo sistema. Este sistema se caracteriza por la retroactividad.

El auxilio de cesantía debe liquidarse en los siguientes casos:

- a. Con carácter definitivo, a la terminación del contrato de trabajo. Si el trabajador durante el desarrollo del contrato obtuvo pagos parciales sobre su cesantía, éstos deben ser

descontados del total de la cesantía a pagar.

- b. Con carácter parcial pero definitivo, por prestación del servicio militar y eventualmente, en los casos de sustitución patronal.
- c. Eventualmente y como consecuencia de una sustitución patronal, los trabajadores pueden optar por que se les entregue el total de las cesantías acumuladas como si se tratase de la terminación del contrato; sin embargo, ese pago adquiere el carácter de parcial, por cuanto el contrato no termina ni el trabajador pierde su antigüedad.
- d. Con carácter parcial, pero como simple anticipo, para adquirir, construir, mejorar o liberar bienes raíces destinados a la vivienda del trabajador.

El único caso en el que el empleador puede entregar a sus trabajadores la cesantía en forma parcial en este régimen de cesantía, es como anticipo para dar solución a su problema de vivienda.

Procedimiento para que el pago del anticipo de la cesantía sea válido:

1. El trabajador deberá solicitar por escrito la liquidación parcial de la cesantía, acompañada de una prueba que demuestre que será invertida en los asuntos destinados por la ley.
2. El empleador deberá solicitar autorización a la División de Asuntos Individuales de Trabajo del Ministerio de la Protección Social para hacer la liquidación parcial del préstamo. Esta solicitud debe ser dirigida en duplicado y presentada

personalmente por el empleador, o por su representante acreditado ante el Ministerio.

3. La aprobación previa del Ministerio de Trabajo, mediante una Resolución, para hacer el pago.
4. Posterior al pago, el empleador deberá verificar la inversión del auxilio de cesantía, mediante pruebas que certifiquen realmente su destinación.
5. Para la liquidación de la cesantía, por terminación del contrato de trabajo, el empleador deberá descontar las sumas pagadas por concepto de todos los anticipos efectuados.

4.13 ¿En qué consiste el nuevo sistema de liquidación anual y definitiva?

Es un Sistema que se aplica obligatoriamente a los trabajadores que se hayan vinculado a una empresa a partir del 1 de enero de 1991 y aquéllos que, voluntariamente y por escrito, se hayan acogido a este sistema, caracterizado porque no existe la retroactividad, sino que se liquida anualmente (1 de enero – 31 de diciembre) y se destina a los Fondos de Cesantía autorizados para actuar como depositarios de esas sumas:

- a. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que debe efectuarse a la terminación del contrato de trabajo.
- b. Dicha suma deberá ser consignada antes del 15 de febrero de cada año, a cuenta individual del trabajador, a un Fondo de Cesantías que éste haya escogido libremente. El empleador que incumpla esta obligación deberá pagar la indemnización moratoria; es

decir, un día de salario por cada día de mora.

- c. El empleador cancelará igualmente los intereses del 12 % que se haya causado sobre la cesantía, en los mismos términos y condiciones en los que venía operando; es decir, directamente al trabajador y a más tardar el 31 de enero del año siguiente.
- d. Si en el término de la relación laboral existieren saldos de cesantías por no haberse llegado la fecha que la ley ordena para la consignación del valor, el empleador deberá liquidarlos y pagarlos directamente al trabajador.
- e. El trabajador puede elegir libremente el fondo de cesantía y podrá cambiar de un fondo a otro, pero no podrá afiliarse a más de un fondo por cada contrato de trabajo y con un mismo empleador; sin embargo, si es con un empleador diferente y la persona cuenta con varios contratos de trabajo, sí puede tener fondos de cesantías diferentes.
- f. Con la Ley 1328 de 2009, a partir del mes de julio de 2010 los Fondos Privados administran las cesantías en dos modalidades: las de **Corto Plazo** y las de **Largo Plazo**.

Las de **Corto Plazo**: modalidad donde el trabajador tiene destinado retirar en pocas semanas o meses, las cesantías que le ha consignado su empleador, de tal manera que los rendimientos que reconocerá el Fondo Privado serán un rendimiento para inversión de corto plazo o en otras palabras, un rendimiento 'bajito'.

Las de **Largo Plazo**: modalidad donde el trabajador **no** tiene destinado retirar sus cesantías en un plazo corto; por el

contrario, las piensa dejar por más de un año inamovibles o solamente utilizar en caso de quedar desempleado. Por ende, el Fondo Privado reconocerá un interés más alto, pues el dinero estará mayor tiempo en sus manos.

Cuota de Administración: si bien el Fondo Privado deberá reconocer a sus afiliados un rendimiento de acuerdo con la modalidad escogida, el Fondo siempre ganará, pues en la modalidad de corto plazo reconocerá un rendimiento 'bajito' pero cobrará solo un 1 % sobre el monto de las cesantías ahorradas. Pero si el trabajador escoge el portafolio de Largo Plazo, el Fondo Privado está en la obligación de reconocer un rendimiento más alto, pero está autorizado a cobrar una administración más alta, que será del 3 % sobre el monto de cesantías ahorrado.

En caso de **Retiros anticipados**, los Fondos Privados cobran el 0.8 % del valor del retiro, sin que supere dicha comisión de retiro la suma de \$ 143.891.

4.14 ¿En qué momento el trabajador escoge la modalidad de administración de sus cesantías, en corto o largo plazo?

Quienes tuviesen cesantías ahorradas al 31 de diciembre de 2009, éstas están administradas en la modalidad de Largo Plazo; las que se haya consignado en el año 2010 pasaron automáticamente en el portafolio de Corto Plazo.

Si las cesantías consignadas en el año 2010 no han sido retiradas por el trabajador, pero éste tampoco ha decidido en qué forma quiere su administración, el Fondo Privado de Cesantías está en la obligación de trasladarlas y administrarlas en la modalidad de Largo Plazo.

A partir del 1º de julio de 2010, cada trabajador puede ir hasta su Fondo Privado de Cesantías e informar en qué modalidad quiere que le

administren sus cesantías ahorradas, según lo que tenga pensado: retirarlas en el corto plazo o dejarlas un muy buen tiempo quietas en el Fondo. Pero si el trabajador decide no pronunciarse, todo ahorro o saldo existente después del 16 de agosto, el Fondo deberá administrarlo en la modalidad de Largo Plazo.

¿Se puede escoger simultáneamente las dos modalidades?

Sí; en el formato que deberá entregarle el Fondo Privado de Cesantías, el trabajador puede informar si decide que todo el valor de las cesantías esté en el portafolio de Corto o de Largo Plazo, pero también en dicho formato, puede decidir si una parte quiere que se administre en una modalidad y el resto en otra. Esto, en caso que tenga programado en el corto plazo, usar solo una parte en las próximas semanas o meses, para el pago de estudios o mejoras de vivienda, por ejemplo.

Escogida una modalidad de portafolio, su cambio se hace cada 6 o 12 meses según el caso.

Si el trabajador escogió el portafolio de Corto Plazo para el manejo de sus cesantías, pero realmente no las va a utilizar y quiere pasarlas al portafolio de Largo Plazo, deberá esperar 6 meses desde que hizo la última selección. Pero si lo que quiere es cambiar la modalidad de Largo Plazo al de Corto Plazo, solo lo podrá hacer 12 meses después de haber hecho la última selección.

Las quejas en contra de los Fondos de Cesantías pueden ser interpuestas ante la Superintendencia Financiera; por ejemplo, si no le brindan la respectiva explicación sobre el nuevo modelo multi-fondos para sus cesantías.

El Fondo de Cesantía deberá reconocer una rentabilidad mínima sobre los aportes del trabajador, la cual, en ningún caso, podrá ser inferior a la fase efectiva promedio de

captación de los bancos y corporaciones financieras para la expedición de certificados de depósito a término con un plazo de 90 días (DTF), tasa efectiva que será certificada para cada periodo por el Banco de la República.

El empleador deberá informar al Fondo la terminación o suspensión de la relación laboral, dentro de los tres días siguientes a su ocurrencia.

Retiro total o parcial de las sumas abonadas en los fondos de cesantía

1. Por terminación del contrato de trabajo, por cualquier causa: el trabajador solicitará por escrito, junto con la prueba de terminación del contrato, la liquidación total de su cuenta en ese fondo. El Fondo respectivo tendrá cinco días calendario para la entrega del dinero.
2. Por muerte del trabajador afiliado: este dinero será entregado a los beneficiarios del trabajador en los mismos términos establecidos por la ley para las demás prestaciones y salarios en caso de muerte.
3. En caso de sustitución patronal: el trabajador podrá retirar del fondo la cesantía que se haya causado hasta la fecha de la sustitución, en el caso de que el antiguo empleador acuerde con el trabajador el pago definitivo de ella. El trabajador deberá presentar la solicitud correspondiente al fondo al cual se encuentre afiliado, acompañando la comunicación del antiguo empleador en la que conste el acuerdo mencionado. El mismo caso ocurre cuando el trabajador es llamado a prestar el servicio militar.
4. Para el pago parcial de cesantía en los casos autorizados por la ley en el sistema tradicional; es decir, para adquirir, construir, mejorar o liberar bienes raíces destinados a vivienda del trabajador,

previa autorización ante el Ministerio de la Protección Social.

5. Pago parcial de cesantía para financiar las matrículas del trabajador, su cónyuge, compañero o compañera permanente y sus hijos, en entidades de educación superior reconocidas por el Estado. En este caso el Fondo girará directamente a la entidad educativa y descontará el anticipo del saldo del trabajador, desde la fecha de la entrega efectiva.

En cualquier momento se puede retirar las cesantías, según las causales antes descritas, plasmadas en el CST. El Fondo Privado no pierde nada, pues al fin y al cabo en el portafolio de Largo Plazo dan un rendimiento más alto, pero cobran igualmente, una cuota de administración más alta que la del Corto Plazo, como también una comisión de retiro del 0.8 % del monto a retirar.

Igual que en el régimen tradicional, si el empleador no verifica la inversión de la cesantía parcial y el trabajador la invierte en algo distinto a lo autorizado por la ley, se puede constituir este pago como un simple regalo o bonificación que el empleador quiso dar por mera liberalidad y se desvirtuará el anticipo que hizo sobre la cesantía.

b. Intereses a la cesantía

El empleador, que está obligado al reconocimiento y pago de las cesantías del trabajador, lo estará también al pago de los intereses que se cause sobre las cesantías acumuladas a 31 de diciembre de cada año, que corresponde al 12 % anual o al 1 mensual. Esta obligación existe desde 1975 con la Ley 52, independientemente del sistema de liquidación al cual el trabajador se encuentre vinculado.

$$IC = \frac{\text{Valor de la Cesantía} \times \text{No. Días trabajados en el año} \times 0.12 \%}{360 \text{ días}}$$

360 días

Los intereses sobre la cesantía deben ser reconocidos y pagados en los siguientes casos:

1. Durante la vigencia del contrato de trabajo: se liquida sobre la cesantía que se tenga acumulada a 31 de diciembre y se debe pagar a más tardar el 31 de enero del año siguiente.
2. A la terminación del contrato de trabajo: sobre las cesantías que el trabajador tenga acumuladas al día del retiro.
3. Cuando el empleador efectúe un anticipo sobre la cesantía: en este caso, previos los trámites de ley, deberá al mes siguiente liquidar y pagar los intereses causados. Si el trabajador se encuentra afiliado a un fondo de cesantías, el empleador también deberá reconocer

y pagar los intereses causados en los mismos términos antes expresados.

Si el empleador incumple con esta obligación, tendrá a su cargo y a favor del trabajador, una sanción consistente en el pago de una suma igual a la de los intereses dejados de pagar, por una sola vez y sin perjuicio de éstos.

c. Prima de Servicios (PS)

La prima de servicios es una prestación especial que están obligados a pagar todos los empleadores que tengan carácter de empresa y, dependiendo del valor de su capital, según el CST (2011, Art. 306) ésta será así:

Las empresas cuyo capital sea de \$ 200.000 o más, deberán pagar un mes de salario por cada año de servicio, pagadero por semestres del calendario, 15 días de salario, el último día

de junio, y 15 días de salario en los primeros veinte días del mes de diciembre. (p. 107).

Las empresas cuyo capital sea inferior a \$ 200.000 deberán pagar 15 días de salario, en los mismos términos y condiciones que en el caso anterior. Debe tenerse en cuenta que la prima de servicios no es salario ni se computa como factor salarial en ningún caso.

En conclusión, las empresas que despidan con justa causa a sus trabajadores, estarán en la obligación de reconocer el valor de la Ps y, en todos los contratos de trabajo. Independientemente de su modalidad (fijo, indefinido o por obra), los empleadores deberán reconocer este valor proporcionalmente al tiempo trabajado, aparte de si laboró o no más de tres meses del respectivo semestre.

Salario base para la liquidación: es el promedio de lo devengado en el respectivo semestre o en todo el lapso. Se suma el auxilio de transporte si el trabajador tiene derecho a él.

$$Ps = \frac{\text{Salario Base} \times \text{No. Días}^*}{360}$$

* El número de días a liquidar será el correspondiente a cada semestre

d. Calzado y vestido de labor

Todo empleador que habitualmente ocupe a uno o más trabajadores a su servicio, está obligado a dotarlos de calzado y vestido adecuados a la índole de labor que desarrollan (un par de zapatos y un vestido de labor) cada cuatro meses, los días 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre. Su entrega será en forma gratuita y el empleador no podrá bajo ninguna circunstancia, compensar esta obligación con dinero, en vigencia del contrato de trabajo. El vestido y el calzado deben ser apropiados al tipo de labor y al medio ambiente de desempeño.

Tienen derecho a esta prestación, aquellos trabajadores que devenguen menos de dos salarios mínimos vigentes y cuando en la fecha de entrega hayan cumplido por lo menos tres meses al servicio de la empresa. Sin embargo, en caso de no utilización de las prendas por parte del trabajador, el empleador puede no entregar válidamente la dotación en el periodo inmediatamente siguiente, debiendo volver a entregar la prestación, una vez concluido éste.

El trabajador que no recibe las dotaciones ordenadas por ley puede acudir al Ministerio de Protección Social para que, mediante su intervención, le sean suministrados esos elementos, los cuales está en la obligación de usar; de lo contrario, el empleador queda relevado de esta obligación.

e. Descanso remunerado durante la lactancia

El período de lactancia es de dos descansos de 30 minutos dentro de la jornada laboral diaria, y hasta que el menor cumpla por lo menos 6 meses, teniendo en cuenta que se considera un alimento exclusivo hasta esa época. Esto es, una hora diaria que no se descuenta del salario; una hora remunerada de descanso para lactar.

f. Descanso remunerado en la época de parto:

El descanso remunerado o de licencia por maternidad es otra prestación que se encuentra en cabeza del empleador. Sin embargo, en cuanto a reconocimiento económico y prestaciones médico asistenciales, ésta es asumida por el sistema de seguridad social por medio de la Empresa Prestadora de Salud (EPS) a la cual se encuentre afiliada la trabajadora.

La Constitución Nacional y la Ley laboral han querido de manera muy especial proteger la maternidad. Por esto, la Constitución de 1991 y la Ley 50 de 1990 incluyeron en sus textos, normas que garantizan la protección a la

mujer en estado de embarazo. Esta protección se concreta en los siguientes beneficios:

- Una licencia de 18 semanas en la época del parto, reforma de la Ley 1822 de 2017, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar el descanso, para lo cual el sistema de seguridad social exige una antigüedad al sistema, igual a la del periodo de gestación.

Corresponde a 126 días –antes 98 días calendario-. El Decreto 047 señala que para acceder a las prestaciones económicas de la licencia de maternidad, la trabajadora deberá, en calidad de afiliada cotizante, haber cotizado ininterrumpidamente al sistema durante todo su periodo de gestación en curso.

Si bien la norma establece que la madre-trabajadora debe cotizar todo el tiempo del embarazo para que se le pague la Licencia de Maternidad, según la Corte Constitucional, cotizar solo durante un tiempo del embarazo, también le da derecho al pago proporcional, según dos reglas: **Primera:** cuando a la madre le faltaren dos periodos o menos por cotizar durante su etapa de embarazo, la EPS debe pagar **completa** la Licencia de Maternidad. **Segunda:** si la madre dejó de cotizar más de dos periodos, el pago de la Licencia se hará **proporcional** al tiempo cotizado durante todo el tiempo de embarazo.

Ejemplos de pagos completos de Licencia de maternidad

- Embarazo de 9 meses y cotizó **mínimo** 7 meses.
- Embarazo de 8 meses y cotizó **mínimo** 6 meses.
- Embarazo de 7 meses y cotizó **mínimo** 5 meses.

Ejemplos de pagos proporcionales de Licencia de maternidad

- Embarazo de 9 meses y cotizó **menos** de 7 meses.
- Embarazo de 8 meses y cotizó **menos** de 6 meses.
- Embarazo de 7 meses y cotizó **menos** de 5 meses.

Fórmula para liquidar pagos proporcionales de la Licencia de maternidad

Días cotizados durante el embarazo X 126

270 días (9 meses de embarazo)

Ejemplo: Rosa cotizó cinco meses durante su embarazo de nueve meses; la licencia pagada por la EPS será por 70 días.

4.15 Asistencia médico-hospitalaria durante el embarazo, parto y posparto:

1. Un régimen especial de indemnización con ocasión del despido sin justa causa. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo de embarazo o dentro de los 3 meses posteriores al parto, y sin autorización del Inspector de Trabajo (CST, Art. 239). La trabajadora despedida sin autorización del Inspector de Trabajo tiene derecho al pago de una indemnización de 60 días.
2. El empleador debe conservar el puesto a la trabajadora que esté en licencia de maternidad o por enfermedad motivada por el embarazo o parto.
3. El empleador, bajo ninguna circunstancia, puede despedir, así sea con indemnización, a una mujer que se encuentre en alguna de las licencias antes citadas. El despido durante tales periodos es nulo; de

modo que, si una mujer es despedida, tiene la posibilidad de acudir ante el juez para propiciar la reinstalación a su puesto de trabajo.

4. En los casos en que el médico tratante certifique que la madre debe tener más descansos de los establecidos en la ley por razones de salud del bebé, el empleador deberá otorgar los necesarios.
5. Todas las garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas para la madre o el padre adoptantes del menor de 7 años, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La Honorable Corte Constitucional, mediante Sentencia C-499ª de 2017, declaró inexequible la expresión “del menor de 7 años de edad”, establecida en el numeral 4º del Art. 236 del Código Laboral.

De tal manera que, si la madre adopta a un menor, pero éste tiene más de 7 años, también tiene derecho a reclamar Licencia Remunerada de Maternidad a su EPS y durante los 3 meses posteriores a la entrega oficial del niño gozará de fuero materno, de modo que si hubiere desvinculación de la empresa, ésta debe mediar previamente con autorización del Inspector del Trabajo al empleador.

6. La trabajadora tiene la obligación de notificar a su empleador su estado de embarazo, para que goce de esta especial protección; de lo contrario él no estará obligado. Para el efecto, ésta deberá presentarle al empleador un certificado médico en el que conste su estado de embarazo, la indicación del día probable del parto y la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que por

lo menos ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

7. La Ley 1822 de 2017 señala licencia para el padre del menor, sea éste biológico o adoptante, a cargo igualmente de la EPS a la que se encuentre afiliado, consistente en ocho días de licencia remunerada.

¿Puede un trabajador acceder a una licencia remunerada cuando su esposa o compañera tiene un hijo?

Respuesta: Sí; tiene derecho a ocho días hábiles de licencia remunerada.

Fundamento Legal. Ley 755 de 2002. Comenzó a regir el 25 de julio de 2002, se creó la Licencia de paternidad y fue reiterada bajo la Ley 1822 de 2017, modificando así el Art. 236 del CST (1950).

Beneficiario. El padre del menor. Si bien la Ley 755 exigía ser el esposo o compañero permanente con dos años de convivencia, mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-273 de 2003, se eliminó esta condición, exigiendo solo acreditar la calidad de padre.

Ahora, con la Ley 1822, nuevamente se insiste en tener la calidad de esposo o compañero permanente. En los términos de la sentencia C-273 se podría aplicar la excepción de inconstitucionalidad para señalar que lo único que se requiere demostrar es la calidad de padre:

Debe tenerse en cuenta que la efectividad del derecho del recién nacido al cuidado y amor del padre se debe llevar a cabo haciendo prevalecer el interés superior del niño, aún por encima de circunstancias materiales como la exigencia de una convivencia efectiva entre los padres del menor. (árr. 169).

Días de licencia remunerada de paternidad. Se ha establecido el término de ocho días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Requisitos para otorgarla

Cotizaciones

- Inicialmente la Ley 755 estableció la exigencia de cotización del padre en 100 semanas.
- Posteriormente la Corte Constitucional, mediante sentencia C-663 de 2009, excluyó del ordenamiento jurídico la exigencia de las 100 semanas de cotización y estableció que en estos casos debe aplicarse la misma regla general de cotización para tener derecho a la licencia de maternidad, o sea, haber cotizado ininterrumpidamente durante todo su período de gestación, que usualmente es de nueve meses, pero puede ser menor.
- Ahora, con la Ley 1822, solo se exige que el padre “haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad” (Art. 1, Parágrafo 2), norma menos exigente que implica, al menos, la cotización de un par de semanas para tener derecho a ella.

g. Descanso remunerado en caso de aborto

La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, tiene derecho también a una licencia correspondiente a 2 o 4 semanas de descanso remunerado. El número de días a descansar debe ser expedido por el médico correspondiente, quien deberá certificar la existencia del aborto.

Si el empleador no llegare a cumplir con la obligación de otorgarle los descansos remunerados a la madre trabajadora después del parto o el aborto, la ley ha contemplado una indemnización correspondiente al doble

de la remuneración de los descansos no concedidos.

Otros pagos a cargo del empleador

h. Vacaciones

Son un descanso remunerado que el empleador debe reconocer a todo trabajador, por el simple hecho de haber laborado o prestado sus servicios durante un determinado tiempo. No constituyen prestación social, como tampoco un factor salarial para la liquidación de prestaciones sociales, porque no retribuyen, en estricto sentido, un servicio prestado. Tan solo deben ser consideradas como base para liquidar aportes al Sistema General de Seguridad Social y Parafiscales durante el tiempo que dure el descanso.

Las vacaciones comprenden quince días hábiles de descanso por cada año laborado y proporcionalmente por fracciones superiores a 90 días, según la Ley 789, con excepción de:

- a. Los profesionales y ayudantes que trabajen en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis y los ocupados en la aplicación de Rayos X, quienes tienen derecho a quince días hábiles de descanso remunerado por cada seis meses de servicios prestados.
- b. Los trabajadores que tienen suscrito un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, quienes tienen derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

Los días de descanso deben ser hábiles. El día sábado se toma como inhábil para los trabajadores en cuya empresa así se haya pactado, y en los casos en los que para el efecto del reconocimiento de este descanso, voluntariamente o en forma extralegal, computa el día sábado como no hábil.

De otro lado, para el cómputo del año de servicios, puede descontarse los periodos de suspensión del contrato, tales como la huelga, el servicio militar, etc.

Época de vacaciones. La época del descanso debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente y debe ser concedida por éste o a solicitud del trabajador, siempre y cuando no afecte el trabajo ni la efectividad del descanso. Sin embargo, el empleador podrá ordenar la interrupción del descanso, por razones estrictamente del servicio, y el trabajador conserva el derecho a reanudar su disfrute posteriormente. Igualmente ocurre cuando el trabajador, durante los días de descanso padece de una enfermedad o la trabajadora comienza a disfrutar de su licencia de maternidad, interrumpiendo las vacaciones, a las cuales tendrá derecho a reanudar posteriormente.

El empleador debe comunicarle al trabajador con 15 días de anticipación, la fecha en la cual saldrá a disfrutar de sus vacaciones, y tiene la obligación de llevar un registro especial de ellas para todos sus trabajadores.

Vacaciones Colectivas. Le está permitido al empleador conceder a sus trabajadores vacaciones colectivas. Para el efecto deberá observar las siguientes condiciones en el caso de los trabajadores que, a la fecha de las vacaciones colectivas, no hayan cumplido un año de servicio:

- Las vacaciones deben ser remuneradas con el salario que esté devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas.
- Que, si el contrato de trabajo termina antes de que se complete un año de servicios, no podrá descontarle al trabajador las vacaciones que disfrutó.
- Cuando el trabajador cumpla un año de servicios, no tendrá derecho a que se le otorgue un nuevo periodo de

vacaciones, por cuanto su disfrute fue anticipado y tampoco podrá solicitar el reajuste de acuerdo con su nuevo salario.

Salario Base. Durante el periodo de vacaciones el trabajador debe recibir el salario ordinario que está devengando el día en que comience a disfrutarlas. Este salario está conformado por todos los factores constitutivos de salario, a excepción y como expresamente lo dice la ley, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio, el valor del trabajo suplementario o de horas extras y el valor del auxilio de transporte.

Sin embargo, si a la terminación del contrato de trabajo, el trabajador no ha disfrutado de sus vacaciones o de algunos días de ellas, el empleador deberá liquidarlas en dinero, caso en el cual, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador, incluyendo horas extras y trabajo suplementario a excepción del auxilio de transporte, que en ningún caso se tendrá en cuenta para la liquidación.

Si el salario es fijo o éste no sufrió variaciones en los últimos tres meses, se liquida con el salario del día en que comience a disfrutar de las vacaciones. Si el salario es variable, las vacaciones deben ser liquidadas con el promedio de lo devengado en el último año anterior a la fecha en que son concedidas. Si el trabajador pactó salario integral, las vacaciones deben ser liquidadas con base en éste, independientemente de la cuantía.

Compensación en dinero. En materia de vacaciones, la ley pretende que el trabajador, efectivamente descanse después de un periodo de trabajo, para que recupere fuerza, trabaje bien y además para que pueda compartir con su familia un tiempo de tranquilidad y de descanso.

Por lo anterior, la ley ha prohibido, en vigencia del contrato, compensar en dinero las vacaciones. Sin embargo, el Ministerio

de Protección Social podrá autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de éstas en casos especiales.

Igualmente, si a la terminación del contrato de trabajo el trabajador no ha disfrutado

de sus vacaciones, la compensación de éstas procederá por año cumplido y proporcionalmente por fracción y el salario base para su liquidación corresponderá al último salario devengado por el trabajador.

$$V = \frac{\text{Salario (sin auxilio de transporte)} \times \text{número de días}^*}{720}$$

* El número de días será en principio, aquél que no se haya disfrutado en vigencia del contrato o se haya autorizado en vigencia de éste, a compensar de acuerdo con los términos legales.

Acumulación de vacaciones. La ley ha permitido la acumulación de las vacaciones y dispone que el trabajador goce anualmente de por lo menos seis días hábiles continuos para ello, que no son acumulables. Los días restantes pueden ser acumulados de común acuerdo entre las partes, hasta por dos años y hasta por cuatro años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de su familia.

Si el trabajador no pide las vacaciones dentro del año subsiguiente a aquél en el que fueron causadas o al término de la acumulación, comienza a contabilizarse el término de prescripción -3 años- que, una vez cumplido, podrá ser alegado por el empleador. Este término comienza a correr al año siguiente a la fecha de causación del derecho.

4.16 Indemnizaciones y Sanciones

Son sanciones de carácter económico que la ley ha impuesto al empleador o al trabajador, según el caso, por el incumplimiento de las obligaciones legales o contractuales.

Dentro de las indemnizaciones están comprendidos el lucro cesante y el daño emergente. El primero se refiere a la ganancia que deja de percibirse a causa de no haberse

cumplido la obligación, haberse cumplido en forma imperfecta o retardarse en su cumplimiento. El segundo es el perjuicio o la pérdida que tiene origen por no haberse cumplido la obligación, haberse cumplido de forma imperfecta o haberse retardado en su cumplimiento.

a. Indemnizaciones a la terminación del Contrato de Trabajo

- Por terminación unilateral del Contrato de trabajo.
- Indemnización moratoria o salarios caídos.
- Indemnización por despido de la trabajadora en estado de embarazo.
- Indemnización por la no entrega de dotaciones consagradas en la ley.
- Indemnización por el no pago de subsidio familiar a los trabajadores que tienen este derecho y quedar debiéndolo a la terminación del contrato.

Tanto el trabajador como el empleador, en cualquier tiempo podrán dar por terminado el contrato de trabajo, sin que se haya configurado alguna de las causales estipuladas. Cuando esto ocurre, la parte que da por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, deberá a la otra parte una indemnización, según el tipo de contrato que se haya suscrito.

b. Indemnizaciones originadas durante la ejecución del Contrato de trabajo:

- Indemnización por la no consignación al Fondo de cesantías:

El empleador debe al trabajador lo correspondiente a la sanción, que equivale a un salario diario por cada día de retardo.

- Indemnización por no prestar asistencia médica inmediata al trabajador.

Cuando el servicio se retrasa por culpa del empleador, éste estará obligado, según la Ley 11 de 1984, a pagar al trabajador, como indemnización, el equivalente a cinco veces el salario mínimo diario por cada día de retardo.

- Indemnización por accidente de trabajo y enfermedad profesional por culpa imputable al empleador.

Cuando ocurren accidentes el empleador quedará sujeto a lo previsto en el CST (1950) en su artículo 216.

c. Indemnización en contrato a término fijo: corresponde al tiempo que falte para cumplirse el plazo estipulado en el contrato de trabajo.

d. Indemnización en el contrato por la obra o labor contratada: corresponde a los salarios faltantes para cumplir con el tiempo que hiciera falta para terminar la obra, la cual no podrá ser inferior a 15 días de salario en ningún caso.

e. Salarios caídos (Moratoria)

Consiste en la falta de pago a la terminación del contrato de trabajo, de la totalidad de los salarios y prestaciones que se adeuda al trabajador.

También deberán salarios caídos aquellos empleadores que hayan incumplido el plazo señalado para consignar, en los fondos autorizados, el valor correspondiente a la liquidación de cada trabajador por concepto de las cesantías.

Equivale a un día de salario por cada día de retraso, tomando el último salario devengado hasta 24 meses. Si transcurridos los 24 meses contados a partir de la fecha de terminación del contrato de trabajo, el trabajador no ha iniciado su reclamación por vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima certificada por la Superintendencia Bancaria.

- Indemnización por despido de la trabajadora en estado de embarazo o en lactancia.

Por regla general está prohibido despedir a una mujer por causa del embarazo. Pero si así fuera y el empleador no cuenta con la autorización administrativa para hacerlo, ella tiene derecho a una indemnización, que estará compuesta por:

- a. El pago de 18 semanas de salario como descanso remunerado
 - b. Las indemnizaciones por retiro sin justa causa, las cuales dependen de la modalidad del contrato.
- Indemnización por la no entrega de dotaciones consagradas en la Ley.

Aunque hacer entrega de la dotación es una de las obligaciones del empleador, puede darse el caso de que éste no la haga oportunamente, y que a la terminación del contrato las quede debiendo y no las pague; esto generaría para el empleador, una indemnización moratoria que determina el juez al momento de la sentencia.

- Indemnización por el no pago del subsidio familiar a los trabajadores que tienen este derecho y quedar debiéndolo a la terminación del contrato.

Teniendo en cuenta que el subsidio familiar es una prestación social, el hecho de que el empleador no las cancele de manera oportuna, ya sea directamente o por intermedio de una caja de compensación familiar, indica que deberá cancelarlas e indexarlas.

Referencias

- Congreso de la República de Colombia. (1975). Ley 52 “por la cual se reconoce intereses anuales a las cesantías de los trabajadores particulares”. Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1606193>
- . (1984). Ley 11 de 1984 “por la cual se reforma algunas normas de los Códigos Sustantivo y Procesal del Trabajo”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1567564>
- . (1990). Ley 50 de 1990 “por la cual se introduce reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dicta otras disposiciones”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281>
- . (1996). Ley 278 de 1996. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4928>
- . (2002). Ley 755 de 2002 “por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo – Ley María”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5520>
- . (2002). Ley 789 de 2002 “Por la cual se dicta normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifica algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6778>
- . (2003). Ley 797 de 2003 “Por la cual se reforma algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adopta disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=7223>
- . (2004). Ley 909 de 2004 “por la cual se expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dicta otras disposiciones”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>
- . (2004). Ley 931 de 2004 “por la cual se dicta normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15591>
- . (2006). Ley 1098 de 2006 “por la cual se expide el Código de Infancia y Adolescencia”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=22106>
- . (2009). Ley 1328 de 2009 “por la cual se dicta normas en materia financiera, de seguros, del mercado de valores y otras disposiciones”. Bogotá, Colombia. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1328_2009.html
- . (2011). Ley 1450 de 2011 “por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, Artículo 171. Vinculación laboral por períodos inferiores a un mes o por días”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43101>
- . (2017). Ley 1822 de 2017 “por la cual se modifica los artículos 236, 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dicta otras disposiciones”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43212>

- Constitución Política de Colombia [Constitución]. (1991). Artículo 56 [Título II]. Ed. Legis. Recuperada de <http://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-56>
- Corte Constitucional. República de Colombia. (1 de abril de 2003). Sentencia C-273/03. [MP Juan Carlos Tristanco Villalba]. Colombia. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/C-273-03.htm>
- (4 de octubre de 2006). Sentencia C-823-06. [MP Jaime Córdoba Triviño]. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-823-06.htm>
- (4 de octubre de 2006). Sentencia C-825/06. [MP Jaime Araujo Rentería]. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-825-06.htm>
- (22 de septiembre de 2009). Sentencia C-663/09. [MP Jorge Ignacio Pretel Chaljub]. Colombia. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2009/C-663-09.htm>
- (4 de agosto de 2017). Sentencia C-499^a de 2017. [MP Luis Guillermo Guerrero Pérez]. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85064>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. (22 de noviembre de 2005). Sentencia C-1194 de 2005. [MP Marco Gerardo Monroy Cabra]. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-1194-05.htm>
- Ministerio de la Protección Social de Colombia. (2011). Código Sustantivo del Trabajo. Colombia. Recuperado de <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1976). C138- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138
- Presidencia de la República de Colombia. (1950). Decreto Ley 3743 de 1950 “por el cual se modifica el Decreto Número 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo”. Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1535683>
- (1978). Decreto 1042 de 1978 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fija las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dicta otras disposiciones”. Recuperado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1467>
- (1984). Decreto 614 de 1984 “por el cual se determina las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país”. Recuperado de http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf
- (1997). Decreto 1543 de 1997 “Por el cual se reglamenta el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), el Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las otras Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS)”. Recuperado de

<https://www.invima.gov.co/decretos-bancos.../decreto-1543-de-1997.../download.htm...>

uploads/2016/11/CODIGO-SUSTANTIVO-DEL-TRABAJO-DECRETO-LEY-2663-DE-1950-16_10_2014.pdf

----- (1998). Decreto 806 de 1998 “por el cual se reglamenta la afiliación al Régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de Seguridad Social en Salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=19411>

----- (1999). Decreto 1406 de 1999 “Por el cual se adopta unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dicta disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financia dicho sistema y se dicta otras disposiciones”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=13585>

----- (2002). Decreto 047 de 2002 “por el cual se expide normas sobre afiliación y se dicta otras disposiciones. Bogotá, Colombia. Recuperado de http://www.saludcolombia.com/actual/htmlnormas/Dec47_00.htm

----- (2012). Decreto 019 de 2012 “Por el cual se dicta normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0019_2012.html

Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.ens.org.co/wp-content/>



Capítulo 5

Finanzas para No Financieros

Ismael Villota Duarte⁵

⁵ Magíster en Finanzas y Contador Público.



Introducción

Contar con una información clara y oportuna se constituye en una de las herramientas básicas para que el empresario tenga la posibilidad de tomar sus decisiones financieras y comerciales antes que la competencia.

Pero ¿qué beneficios tendremos, si no sabemos cómo interpretar las cifras contenidas en los Estados Financieros?

Todo el esfuerzo por modernizar nuestra contabilidad y por capacitar a los funcionarios del departamento contable se perdería, si cuando llega a nuestras manos la información, **no sabemos qué hacer con ella**. La simple lectura de cifras frías no nos conduce a nada y escasamente nos limitaríamos, tal vez, a cumplir simples requisitos que la Ley Tributaria le impone al empresario, sin explotar los beneficios que realmente brindan los Estados Financieros.

El curso de **Finanzas para no Financieros** pretende capacitar al empresario mediante un lenguaje claro, sencillo y concreto, en temas que le permitirán responder a preguntas que se formulan diariamente en el desarrollo de las operaciones comerciales y financieras, tales como:

- ¿Es mi negocio realmente bueno financieramente?
- ¿Qué debo hacer para bajar mi elevado endeudamiento?

- ¿A qué se debe mi difícil situación de liquidez?
- ¿Cómo puedo mejorar mi rentabilidad?
- ¿Por qué, a pesar de que tengo una buena utilidad, no tengo dinero para el pago de mis obligaciones?
- ¿En qué consiste realmente una buena gestión financiera?
- ¿Qué son y para qué sirven los indicadores financieros?
- ¿Qué información debo solicitar a mi contador para tomar decisiones?

¿Es mi negocio bueno desde el punto de vista financiero?

Para entender las finanzas, es importante saber qué es o cuál es mi negocio. Una vez entendido ello, podríamos saber si desde el punto de vista financiero, dicho negocio es bueno o no lo es.

En muchas ocasiones se confunde el concepto de negocio, con el desarrollo del objeto social. Por ejemplo, cuando decimos que en una panadería el negocio es hacer pan, o en una empresa de transportes, el negocio es llevar y traer carga o pasajeros.

Si hacemos referencia a la simple definición de negocio que se encuentra en un diccionario, observamos que éste es considerado como una transacción de la que se deriva una utilidad; también se expresa como una operación ventajosa.

Muchos autores han escrito al respecto y manifiestan que el éxito de un empresario está en conocer realmente de dónde provienen las utilidades derivadas del desarrollo de un objeto social. Peter Drucker (1909-2005), en los años 60 del siglo XX, decía que un negocio no está determinado por los

productos que fabrica ni por el nombre de la empresa o por el objeto social de la misma que se encuentra plasmado en los estatutos, sino por los consumidores de dicho producto, por las necesidades que sus clientes satisfacen cuando compran sus productos o hacen uso de sus servicios.

Slywotzky (1999), uno de los más importantes pensadores estratégicos de principios del siglo XX, manifiesta que una empresa debería estar en un negocio que satisfaga no solo las necesidades, sino las prioridades de los consumidores.

En tal sentido, si orientamos nuestro negocio hacia el cliente, utilizando para ello nuestra capacidad, experiencia y conocimiento del mercado, estaremos dando un primer paso para convertir nuestra visión en una fuerza inductora de valor agregado para los propietarios de la empresa, mediante la utilización de estrategias consecuentes con el hecho de que **el negocio es la generación de utilidades a través del desarrollo de un objeto social que satisfaga las necesidades de nuestros clientes**. En otras palabras, podríamos concluir que **las utilidades provienen de nuestros clientes satisfechos**.

Con base en lo anterior, si usamos la conocida expresión de 'empecemos por el principio', deberíamos iniciar por **diseñar el negocio**.

5.1 Diseño del Negocio

La generación de valor agregado para los propietarios es la consecuencia de una perfecta integración entre el concepto de negocio y el diseño del mismo. Un negocio es la conjugación ideal de dos estructuras denominadas:

- Estructura Operativa.
- Estructura Financiera.

5.1.1 Estructura operativa: Este concepto está muy ligado con otro igualmente fundamental:

la **decisión de inversión**, pues la creación de una estructura operativa implica, en primer lugar, decidir cuánto dinero estamos dispuestos a invertir en el negocio; en otras palabras, de qué tamaño será nuestra empresa, el cual, desde el punto de vista financiero, está asociado con el volumen de sus Activos totales, lo que significa que dicho monto es sinónimo de Inversión total en el negocio.

Es en este punto donde radica la dificultad de la decisión de inversión, pues como es apenas lógico, un inversionista procurará invertir la menor cantidad de dinero para obtener las mayores utilidades posibles. Ello es lo que se conoce como **maximizar la rentabilidad del negocio**. Más adelante se trabajará con algunos ejemplos al respecto.

Veamos en qué consiste la Decisión de Inversión y dónde está su verdadera dificultad:

Si sabemos de antemano, por sentido común, que como inversionistas debemos procurar invertir la menor cantidad de dinero en un negocio, ello nos conduciría a diseñar una empresa con muy pocos activos; por ejemplo, con poca maquinaria o un reducido inventario. La consecuencia de esta decisión origina un **riesgo operativo** que implica una posible paralización de la empresa en caso de daño de la escasa maquinaria, o por no tener inventario suficiente para atender las ventas. Como contraposición a esta decisión, podríamos caer en el otro extremo: es decir, invertir mucho en activos tales como en nuestro ejemplo, en donde parte de la excesiva maquinaria pudiera quedar subutilizada o nuestro alto inventario quedar almacenado en nuestras bodegas por mucho tiempo, convirtiéndose así estos dos activos en **recursos ociosos o improductivos**.

La difícil tarea de diseñar el tamaño de una empresa recae sobre las personas que tienen

un profundo conocimiento del negocio; es decir, aquéllas que saben lo que se necesita exactamente para que funcione de forma eficiente.

En tal sentido, cuando analicemos los Activos de una empresa, debemos hacerlo bajo la óptica de que cada uno de ellos deberá generar una utilidad para la empresa. Esta utilidad se conoce como **utilidad operacional**, que significa que cada activo debe aportar dentro del proceso de desarrollo del objeto social con un volumen de utilidad operacional.

Aquí aparece una relación íntima entre dos elementos que, finalmente, son los que conforman una Estructura Operativa: estos son:

- La inversión total en activos operacionales.
- Las utilidades operacionales generadas por dichos activos.

El primer elemento llamado Activos Operacionales, hace referencia a que en una empresa todos sus activos deben estar ligados a la operación; es decir, al cumplimiento del objeto social.

El segundo elemento, denominado Utilidades Operacionales, es el relacionado con el producto o excedente que genera cada activo de la empresa dentro de la actividad a la que se dedica.

La primera gran conclusión es que la estructura operativa relaciona el siguiente principio financiero: 'Un negocio es bueno desde el punto de vista financiero, si se logra la mayor utilidad operacional posible', con la menor cantidad de activos operacionales, lo cual se sintetiza mediante el uso de un indicador llamado Rentabilidad Operativa del Activo, conocido por su sigla ROA, el cual, a su vez, relaciona los dos elementos de la Estructura Operativa, así:

$$ROA = \frac{\text{Utilidad Operacional}}{\text{Activo Operacional}}$$

El resultado de esta operación es un porcentaje que puede compararse con la rentabilidad de otro negocio de la misma naturaleza o, en su defecto, con otra alternativa de inversión.

Ejemplo: durante el año 2017, una empresa tiene una inversión total en Activos por valor

de \$ 1.313.906.000. Para el año 2018 efectuó una inversión adicional en activos por valor de \$ 369.980.000, con lo cual su activo total asciende a \$ 1.683.886.000.

Con base en lo anterior, logra los siguientes resultados operacionales durante los dos años:

Tabla 1. *Ejemplo*

	2018	2017	Variación	%
Ventas	6.100.000.000	5.500.000.000	600.000.000	10,91 %
- Costo de ventas	4.650.000.000	4.200.000.000	450.000.000	10,71 %
Utilidad bruta	1.450.000.000	1.300.000.000	150.000.000	11,54 %
- Gastos operacionales	1.100.000.000	1.000.000.000	100.000.000	10,00 %
Utilidad operacional	350.000.000	300.000.000	50.000.000	16,67 %
	2018	2017	Variación	%
Activos totales	1.683.886.000	1.313.906.000	369.980.000	28,16 %
ROA =	20,79 %	22,83 %	-2,05 %	-8,97 %

Si aplicamos el método tradicional de evaluar la gestión de la empresa, observamos que la Utilidad Operacional ha mejorado en un 16,67 %, al pasar de 300 millones en el año 2017 a 350 millones en el año 2018. Esta evaluación, sin lugar a dudas, podría catalogarse de muy buena, considerando que la inflación del año 2018 fue aproximadamente de un 3.18 %.

Sin embargo, profundizando en nuestro análisis, observamos que la empresa requiere una inversión adicional en activos, cercana a los 370 millones de pesos, con lo cual su inversión crece en un 28,16 %, para lograr el incremento en la utilidad ya analizada. A la luz del indicador financiero denominado ROA, que combina los dos elementos en cuestión, Inversión en Activos y Utilidad Operacional, fácilmente concluimos que la gestión financiera de la administración no fue

buena, ya que es evidente el decrecimiento de la rentabilidad de la empresa, al pasar de un 22,83 % en el año 2017 a un 20,79 % en el año 2018, lo que significa una disminución del 8,97 %. Pero aquí no termina el análisis, pues debemos observar ahora la otra estructura de la empresa, es decir, la Financiera.

5.1.2 Estructura Financiera. De otra parte, una vez tomada la decisión de inversión, ahora son los dueños de la empresa quienes se enfrentan a otra decisión igual de difícil, denominada 'Decisión de financiación', mediante la cual se busca definir con qué recursos se comprará los activos de la empresa, cuánto dinero están dispuestos a invertir con sus recursos propios y por ende, cuanto deberán obtener a través de recursos de crédito. Así mismo, de estos últimos recursos, cuántos deberán ser pagados en el corto plazo y cuántos en el largo plazo.

Cualquier decisión que se adopte, conducirá al negocio a enfrentarse a un nuevo riesgo, llamado 'Riesgo Financiero', que consiste en la combinación de varios elementos, así:

- De una parte, una empresa podría funcionar con un alto nivel de deuda, lo que generaría altos costos de financiación o intereses, que indudablemente afectaría las utilidades netas del negocio.
- Así mismo, un alto endeudamiento a corto plazo podría, en determinado momento, afectar fuertemente la liquidez de la empresa, si se debiera cancelar varias obligaciones simultáneamente. Es de considerar que una empresa en estas condiciones, difícilmente podrá obtener recursos adicionales de financiación, pues sus estados financieros reflejarían una imagen de una empresa en crisis.
- Por otro lado, una empresa financiada con una proporción muy alta de recursos propios finalmente resultaría inapropiada, pues siempre el capital propio es más costoso, ya que las expectativas de los socios son las de ganar unas utilidades mucho más altas en comparación con los

intereses que se les paga a los simples acreedores, dado que, en conclusión, los dueños del negocio son los que mayores riesgos corren en la empresa.

En este sentido, la dificultad de una decisión de financiación radica en lograr el perfecto equilibrio entre los recursos de crédito necesarios y los aportes que deberán realizar los socios de la empresa. Para ello los dueños de la empresa deberán tener un concepto claro y razonable, de cuál debería ser el rendimiento que sus recursos propios reporten. A esto se conoce como la 'Tasa Mínima de Rentabilidad Requerida' (TMRR); es decir, el porcentaje mínimo que un socio espera que su inversión le produzca, en proporción al riesgo que éste supone al invertir en la empresa.

Continuación del ejemplo anterior:

Cuando observábamos la Estructura Operativa, concluimos que la empresa en el año 2018 había tomado la decisión de invertir casi 370 millones adicionales de recursos en sus activos. Ahora analizaremos la Estructura Financiera, para determinar cómo o de dónde se obtuvo los recursos para esta nueva inversión. Para ello veamos el siguiente anexo:

Tabla 2. *Detalle del Pasivo y Patrimonio*

	2018	2017	Variación	%
Pasivos				
Pasivo a Corto plazo	513.886.000	433.906.000	79.980.000	18,43 %
Pasivo a Largo plazo	420.000.000	380.000.000	40.000.000	10,53 %
Total Pasivo	933.886.000	813.906.000	119.980.000	14,74 %
Patrimonio				
Aportes sociales	750.000.000	500.000.000	250.000.000	50,00 %
Pasivo más Patrimonio	1.683.886.000	1.313.906.000	369.980.000	28,16 %

Aquí se detalla la forma como la empresa financia la nueva inversión en activos, siendo en orden de importancia, las siguientes fuentes de financiación:

- Con aportes patrimoniales se logra 250 millones de pesos, lo que implica un crecimiento del patrimonio en un 50 %.
- Con recursos de crédito a corto plazo se obtiene cerca de 80 millones de pesos, aumentando esta deuda en un 18,43 %.
- Con pasivo a largo plazo se financia 40 millones adicionales, lo que significa un crecimiento del 10,53 % en este tipo de fuente de recursos.

Estas cifras muestran un gran esfuerzo por parte de la empresa para conseguir esta cantidad de recursos, los cuales no se reflejaron en el año 2018 en igual proporción en la generación de una rentabilidad sobre el activo, al menos igual que la observada en el año 2017, pues como se dijo, la ROA decreció en un 8,97 %.

Primera Gran Conclusión: Hubo un desmejoramiento en la gestión gerencial de la empresa. Los socios le entregaron al gerente más herramientas de trabajo, las cuales no fueron eficientemente aprovechadas. Se ha puesto una gran cantidad de recursos en riesgo y por tal razón, la rentabilidad debería haber aumentado, pues como lo establece un principio financiero, 'A mayor riesgo, mayor rentabilidad'.

Como se ha podido observar, tanto en la toma de una decisión de inversión, como en la de financiación, surge un concepto que hace difícil la tarea de decidir; éste es el llamado Riesgo, el cual, por su importancia, analizaremos a continuación.

5.2 Conceptos de Riesgo. Vamos a asociar este concepto con cada una de las

decisiones ya descritas, debido a que, entender cómo opera el riesgo al tomar una decisión, nos permitirá acercarnos a encontrar un equilibrio financiero. Tal como lo hemos manifestado, cada decisión obligatoriamente implica asumir un riesgo. La decisión de inversión genera un **riesgo operativo** y la de financiación, un **riesgo financiero**.

5.2.1 Riesgo operativo. Éste presenta un doble enfoque, que debemos aprender a interpretar al tomar una decisión de inversión. Como primera medida, **un exceso de inversión generará un volumen de activos ociosos o improductivos** y viceversa: **una escasa inversión podría paralizar la actividad empresarial**.

Con base en lo anterior, se considera que una empresa presenta menor riesgo si se hace una mayor inversión, pues aparentemente sería una empresa con mayor solidez económica; entonces, una escasa inversión, aumenta el riesgo. Sin embargo, una empresa con mucha inversión, tendrá finalmente una menor rentabilidad y, por ende, una empresa que requiere menor inversión, reportará mayor rentabilidad. Sobre estos conceptos haremos unos ejercicios más adelante. En síntesis, veamos esto en el siguiente esquema:

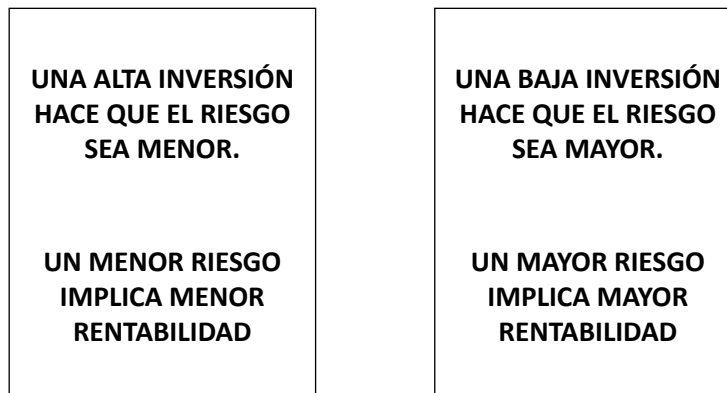


Figura 1. Ejemplo que relaciona el nivel de inversión con la rentabilidad.

La empresa A Ltda., efectúa una inversión total en activos por un valor de 200 millones de pesos y obtiene una utilidad operacional de 25 millones al finalizar el año. A su vez, la empresa B Ltda., hace una inversión total en activos por valor de 156 millones de pesos y obtiene una utilidad operacional de 25 millones.

Comparando las dos empresas, tenemos lo siguiente:

Tabla 3. Comparación de dos empresas

	Empresa A Ltda.	Empresa B Ltda.
Inversión en activos	200.000.000	132.000.000
Utilidad operacional	25.000.000	25.000.000
ROA	12,5 %	18,94 %

De acuerdo con el análisis de la estructura operativa, inicialmente las dos empresas presentan un mismo nivel de utilidad operacional, lo cual desde un punto de vista simplista significaría que a las dos les fue igual de bien o igual de mal durante el año; pero si ampliamos nuestro análisis hacia el monto de sus inversiones en activos, mediante el empleo del indicador ROA, vemos cómo la

empresa B Ltda., presenta una mejor gestión, pues ha obtenido una rentabilidad sobre su activo del 18,94 %, frente a un 12,5 % de la empresa A Ltda.

Ahora bien, la Empresa A Ltda., podría presentar una situación de mayor solidez y respaldo por su mayor cantidad de activos, lo cual la haría menos riesgosa que la empresa B Ltda., pero a la vez, menos rentable.

5.2.2 Riesgo Financiero. Recordemos que la estructura financiera implica la toma de una decisión conducente a obtener los recursos necesarios para financiar la inversión en activos. En tal sentido, se habla de poner un capital en riesgo para el montaje de nuestra empresa.

Como primera medida debemos entender quiénes corren mayor riesgo al invertir su dinero. Por un lado, están los acreedores y por el otro los socios. Si analizamos los siguientes aspectos, fácilmente podremos saber quién asume un mayor nivel de riesgo:

1. A los acreedores se les debe pagar intereses a partir del momento en que prestan su dinero, sin importar que la empresa tenga pérdidas. A los socios se les puede pagar dividendos después

de algún tiempo, siempre y cuando el negocio produzca utilidades.

2. En caso de liquidarse la empresa por malos resultados, lo primero que debe cubrirse es el pasivo de la misma, y si queda algún remanente, se devolverá el capital a los socios.
3. En muchas ocasiones los socios deben estar dispuestos a cubrir los compromisos de la empresa hasta con su propio patrimonio.

Los puntos anteriores evidencian que quien asume los mayores riesgos es el socio o propietario y, por tal razón, es quien debe aspirar a obtener mayor rentabilidad de su inversión, pues con lógica razón **el dueño de la empresa deberá ganar más que los simples acreedores.**

Esto confirma que, a mayor riesgo asumido, mayor rentabilidad esperada y, por ende, se obtiene otra importante conclusión: **el costo del capital propio siempre será más alto que el de los acreedores.**

Dilemas en la toma de decisiones Con base en todo lo anterior, dentro del proceso de toma de una decisión de inversión o de una de financiación, surgen para el gerente y para los socios de la empresa, algunos dilemas que los presionarán a asumir una u otra postura, dependiendo de sus intereses particulares. Entre estos están los siguientes:

5.2.3 Riesgo vs Rentabilidad. Como ya se analizó, ¿será mejor hacer una alta inversión en una empresa con el fin de que ésta no sufra probables traumatismos por escasez de capital de trabajo o de activos fijos que puedan paralizar la operación en un momento determinado? Si de esta manera buscamos disminuir el riesgo, con toda seguridad estaremos atentando contra una buena rentabilidad.

En caso contrario, ¿será conveniente maximizar la rentabilidad de la empresa, invirtiendo la menor cantidad de recursos en capital de trabajo o en activos fijos, asumiendo un posible riesgo de paralización de la empresa?

A su vez, el riesgo que está dispuesto a asumir un inversionista puede determinar el valor de la acción de la empresa, pues éste será directamente proporcional a la rentabilidad que desea asumir con su inversión. A mayor riesgo, se esperará una mayor rentabilidad y por ende, si el riesgo es alto, el inversionista aspirará a obtener al menos un 3 % mensual; y si los dividendos que actualmente paga la empresa son de \$ 100.000, lo máximo que se estará dispuesto a pagar será $\$100.000/0.03 = \$ 3.333.333$.

Capital propio o recursos de crédito

El financiar la inversión con capital propio haría que la empresa no tuviera presión por parte de los acreedores para el pago de sus obligaciones, la administración actuaría con mayor tranquilidad sin tener factores que puedan afectar su liquidez, pero ¿qué pasaría con su costo de capital? Tarde o temprano, los socios empezarían a exigir una compensación económica por sus inversiones que, como sabemos, siempre será más costosa. Esta empresa no sería tan rentable.

De otra parte, qué sucedería con una empresa que decide financiar la mayor parte de sus activos con recursos de crédito y solo una mínima proporción con capital propio. El administrador tendría serias dificultades por estar sometido a una constante presión por el pago de sus compromisos financieros, representados tanto en capital como en intereses. La situación sería de riesgo permanente, pero la rentabilidad obtenida por el escaso capital invertido por sus propietarios, podría ser muy alta.

¿Cómo analizar estas situaciones con base en los Estados financieros?

5.3 Análisis de la Estructura operativa

Como lo habíamos observado, la Estructura operativa está conformada por dos partes:

- El monto de los activos reflejados en el Balance General, los cuales servirán de base para desarrollar nuestro negocio
- El monto de las utilidades operacionales obtenidas con dichos activos, las cuales se reflejan en la parte superior de nuestro Estado de Resultados.

Lo anterior significa que el análisis de la estructura operativa consiste en observar detalladamente cada una de las partidas del Activo y relacionarla con el potencial de generación de utilidad operacional de cada una de ellas. Casi siempre, como resultado de este análisis, encontraremos que muchos, o al menos algunos de nuestros activos, son totalmente improductivos; por ejemplo:

Activos improductivos:

- El dinero en efectivo mantenido en caja,
- Los saldos de nuestras cuentas corrientes y de ahorro,
- El vehículo de gerencia,
- El terreno rural que nada tiene que ver con el objeto social,
- Los inventarios obsoletos o pasados de moda,
- Etc.

Deshacernos de activos ociosos o improductivos, proporciona a la empresa muchas ventajas financieras; sin embargo, mediante el siguiente ejemplo, haremos

referencia al efecto sobre la ROA, y más adelante resaltaremos otras.

Ejemplo: Una empresa posee un activo total de 580 millones de pesos. Al final del año su utilidad operacional ascendió a 92 millones de pesos. Usted es consultado sobre alguna alternativa para mejorar la rentabilidad operativa del activo de la empresa, pues actualmente ésta es, como sigue:

$$ROA = 92.000.000/580.000.000$$

$$ROA = 15,86 \%$$

Al hacer un examen minucioso de cada uno de los activos, usted encuentra que tiene los siguientes activos ociosos:

- Excedente de Efectivo por valor de 39 millones de pesos.
- Un terreno en Cumbitara que se recibió como parte de pago de una obligación de un cliente insolvente. Dicho terreno no se usa y tiene un valor en libros de 52 millones.
- Un automóvil modelo 2019, comprado para la gerencia por valor de 65 millones de pesos.

Usted recomienda utilizar el excedente de efectivo para el pago de obligaciones y vender los otros dos activos para bajar igualmente el pasivo. El total de la disminución de activos asciende a la suma de 156 millones de pesos.

Una vez hechas estas operaciones, se tiene la siguiente situación:

$$ROA = 92.000.000/424.000.000$$

$$ROA = 21,69 \%$$

En vista de que los activos disminuidos son improductivos, la utilidad operacional no se afecta y por tanto, haciendo el cálculo del nuevo ROA, se observa un crecimiento del 36,75 % al pasar de 15,86 % a 21,69 %

5.4 Análisis de la Estructura financiera

La Estructura financiera está conformada también por dos partes:

- El monto de las deudas con terceros, también denominadas Pasivos, y el valor total del Patrimonio, ambos reflejados en el Balance General. Éste último está constituido básicamente por los aportes de los socios y los excedentes o utilidades no distribuidas a los socios, las cuales se han venido acumulando durante la historia de la empresa.
- Y de otra parte, el valor de los intereses o gastos financieros pagados a los acreedores por el monto de las obligaciones a su favor, los cuales se reflejan en la parte inferior de un Estado de Resultados.

En tal sentido, entre mayor sea la cantidad de Pasivos con terceros, mayor debería ser el monto de los intereses y, a su vez, menor sería la utilidad neta de la empresa. Esto será muy grave pues la utilidad neta tiene tres objetivos básicos, así:

- Devolver las deudas a los acreedores
- Adquirir capital de trabajo y aumentar, modernizar o reponer los activos fijos
- Distribuir dividendos a los propietarios de la empresa.

Esto nos conduce a hablar de un tema fundamental para la vida de las empresas, y es el de **Generación de flujo de caja libre**, que es precisamente aquella cantidad de efectivo que se genera por las operaciones de la empresa, la cual tiene como destino, atender a los dos beneficiarios del efectivo de la empresa, así:

- A los acreedores, a los cuales se les debe cubrir tanto el capital como los intereses.
- A los socios, a los cuales se les debe retribuir mediante el pago de dividendos o la distribución de utilidades, por las inversiones realizadas con capital propio.

Como conclusión de este análisis, podríamos decir que la empresa tiene un elevado nivel de endeudamiento por el cual estamos pagando excesivos intereses o, por el contrario, estamos financiando la empresa con un exceso de recursos propios.

Si tomamos el último ejemplo planteado, en el cual la empresa poseía un total de Activos de 580 millones de pesos, tendremos una estructura financiera conformada por unos Pasivos y un Patrimonio que suman también 580 millones de pesos, y con los siguientes datos supuestos:

• Pasivo a corto plazo (Con una tasa de interés anual del 15 %)	\$ 284.500.000
• Pasivo a largo plazo (Con una tasa de interés anual del 18 %)	\$ 160.000.000
• Patrimonio (Rentabilidad esperada por los socios del 20 %)	\$ 135.500.000
• Total Pasivo más Patrimonio	\$ 580.000.000

Partiendo del supuesto de que esta estructura se mantiene durante el año, tendríamos el siguiente análisis:

1. La principal fuente de financiación de la empresa es el Pasivo a corto plazo, el cual representa un 49,05 % del total del Pasivo. Ello muestra una empresa con un nivel de riesgo un tanto alto, pues la mayoría de sus fuentes de financiación son a corto plazo y en caso de que la fecha de su exigencia de pago se acerque, podría poner en riesgo la estabilidad de la empresa.
2. La empresa tiene un nivel de endeudamiento muy elevado pues de cada cien pesos invertidos en ella, \$ 76,64 han sido financiados con recursos de crédito; es decir, el nivel de endeudamiento está en el 76,64 % y los recursos propios ascienden a un 23,64 %.
3. Los intereses o gastos financieros de la empresa serían calculados así:

284.500.000 x 0.15 =	\$ 42.675.000
160.000.000 x 0.18 =	\$ 28.800.000
Total Intereses	\$ 71.675.000

4. Integrando el análisis de la Estructura Operativa y el de la Financiera, tenemos lo siguiente:

Utilidad operacional:	\$ 92.000.000
(-) Gastos Financieros	\$ 71.675.000
Utilidad antes de impuestos	\$ 20.325.000
(-) Provisión Imporrenta (34 %)	\$ 6.910.500
Utilidad Neta de Ejercicio	\$ 13.414.500

5. Recordemos que los socios deseaban al menos una rentabilidad sobre su patrimonio de un 20 %, y de acuerdo con los resultados, ésta se calcularía así:

	Utilidad antes Impuestos
Rentabilidad del Patrimonio =	-----
	Total Patrimonio
	20.325.000
Rentabilidad del Patrimonio =	-----
	580.000.000
Rentabilidad del Patrimonio =	3,5 %

Con este resultado estaríamos muy lejos de cumplir con las expectativas de los socios.

6. Si depuramos los activos, tal como lo contemplamos cuando analizamos la Estructura operativa, es decir, disminuyendo los activos ociosos y, complementariamente, decidimos destinar todos los recursos de los activos ociosos pagando el Pasivo a corto plazo en una cuantía de 56 millones de pesos y el Pasivo a largo plazo en un monto de 100 millones de pesos, tendríamos el siguiente escenario:

Pasivo a corto plazo (Con una tasa de interés anual del 15 %)	\$ 228.500.000
Pasivo a largo plazo (Con una tasa de interés anual del 18 %)	\$ 60.000.000
Patrimonio (Rentabilidad esperada por los socios del 20 %)	\$ 135.500.000
Total Pasivo más Patrimonio	\$ 424.000.000

Los intereses o gastos financieros de la empresa serían calculados así:

$228.500.000 \times 0.15 =$	\$ 34.275.000
$60.000.000 \times 0.18 =$	\$ 10.800.000
Total Intereses	\$ 45.075.000

7. El nuevo Estado de resultados sería así:

Utilidad operacional:	\$ 92.000.000
(-) Gastos Financieros	\$ 45.075.000
Utilidad antes de impuestos	\$ 46.925.000
(-) Provisión Imporrenta (34 %)	\$ 15.954.500
Utilidad Neta de Ejercicio	\$ 30.970.500

8. Recordemos que los socios deseaban, al menos, una rentabilidad sobre su patrimonio de un 20 %. Con las modificaciones ésta se calcularía así:

	Utilidad antes Impuestos
Rentabilidad del Patrimonio =	-----
	Total Patrimonio
	46.925.000
Rentabilidad del Patrimonio = -----	
	580.000.000
Rentabilidad del Patrimonio =	8,09 %

Aunque aún estamos muy lejos de obtener la rentabilidad deseada por los socios, vemos cómo, con tan solo la depuración de las partidas de activos ociosos, ya hemos hecho crecer la rentabilidad del patrimonio en un 131,14 % al pasar del 3,5 al 8,09 %.

9. El nivel de endeudamiento, que inicialmente se encontraba en un 76,64 %, presenta también una importante modificación, de acuerdo con las siguientes cifras:

Pasivo a corto plazo (Con una tasa de interés anual del 15 %)	\$ 228.500.000
Pasivo a largo plazo (Con una tasa de interés anual del 18 %)	\$ 60.000.000
Patrimonio (Rentabilidad esperada por los socios del 20 %)	\$ 135.500.000
Total Pasivo más Patrimonio	\$ 424.000.000
Total deuda con terceros	\$ 268.500.000
Total activos	\$ 424.000.000

El Pasivo representa un 63,32 % del total de la Estructura financiera; es decir, que el mejoramiento es de un 17,38 %.

En síntesis, cuando un negocio no reporta la suficiente utilidad operacional con relación al total de activos invertidos, se dice que la empresa está **mal estructurada operativamente** y así mismo, cuando la empresa presenta niveles inapropiados de Pasivo o de intereses, se afirma que la empresa está **mal estructurada financieramente**. **El Negocio está mal diseñado.**

5.5 Herramientas complementarias de análisis

5.5.1 Cálculo del flujo de caja libre. Este valor se convierte en una herramienta fundamental de análisis, pues de acuerdo con los esquemas de generación de riqueza para los socios, el flujo de caja es considerado como la variable de mayor importancia. Por ello es esencial que aprendamos a determinar cuál fue el flujo que la empresa generó durante el ejercicio objeto de nuestro análisis.

Para poder calcularlo, en primer lugar debemos entender ¿qué es el Flujo de Caja Libre?

Recordemos que, definitivamente, el efectivo que genere la empresa les pertenece a dos grupos de personas: los acreedores y los socios, quienes en última instancia son los que comprometieron sus recursos para financiar los activos de la misma. En tal sentido, debemos contar con una herramienta que nos permita conocer cuál es la capacidad de la empresa para generar el efectivo necesario para atender a estos dos grupos de beneficiarios; eso es lo que se denomina Flujo de Caja Libre.

Cuando se prepara un Estado de Resultados, es importante anotar que existen partidas que no implican desembolso de dinero, por tratarse de una simple provisión tendiente a causar el desgaste de un activo o el agotamiento de otro. Ello se debe tener en cuenta al preparar el Flujo de Caja Libre. Ejemplo para su cálculo:

Una empresa presenta el siguiente Estado de resultados en miles de pesos, por el año gravable 2018:

Tabla 4. *Ejemplo de Estado de Resultados*

Ventas	2.000.000
(-) Costo de ventas	1.200.000
Utilidad Bruta	800.000
(-) Gastos Operacionales	305.000
(-) Depreciaciones	163.000
(-) Amortizaciones	100.000
U.A.I.I.	232.000
(-) Intereses	106.000
U.A.I.	126.000
(-) Impuestos (38,5 %)	48.510
Utilidad Neta	77.490
(+) Depreciaciones	163.000
(+) Amortizaciones	100.000
(+) Intereses	106.000
Flujo de Caja Bruto	446.490
(-) Necesidades de KW	64.000
(-) Compra de AF	36.000
Flujo de Caja Libre	346.490

Ya está entendido el hecho de que se sume a la utilidad neta, las partidas que inicialmente habíamos advertido que no implicaban erogación de efectivo, tales como depreciaciones y amortizaciones, pero hay

que recordar que también estamos sumando los intereses pagados y ello se debe a que el Flujo de Caja Libre debe reflejar el total de efectivo generado disponible para el pago de las deudas y sus intereses, así que si estos ya estaban restados cuando calculamos la utilidad neta, ahora debemos sumarlos nuevamente. En este caso, la empresa dispone de \$346.490 para el pago de las deudas, de los intereses y de los dividendos de sus socios.

Una empresa que disponga de un buen flujo de caja libre, no solo contará con una excelente imagen ante los proveedores, bancos y acreedores, sino que dispondrá de una buena capacidad de pago para retribuir a sus propietarios con los dividendos que ellos esperan; de esta manera, valorizan sus acciones y cada vez la empresa vale más. Actualmente el sistema más utilizado para valorizar una empresa es el de la sumatoria de los valores presentes de los flujos de caja futuros.

Conclusión: La gerencia debe propender por hacer que su empresa mantenga su capacidad para la generación de un alto volumen de flujo de caja libre.

En este punto es importante analizar un dilema que se presenta en los gerentes, por su afán de generar cada vez un mayor flujo de caja. Éste es el que ocurre entre la liquidez y la rentabilidad. Veamos en qué consiste:

Dilema entre la liquidez y la rentabilidad

Una empresa debe pagar unas obligaciones durante los próximos días, pero no dispone de la liquidez suficiente para hacerlo. La gerencia decide hacer una promoción extraordinaria, ofreciendo un descuento del 10 % sobre sus ventas al contado; de esta manera recoge una buena cantidad de efectivo que le permite

cumplir con sus compromisos, pero ¿hasta qué punto es conveniente sacrificar la rentabilidad en procura de mejorar la liquidez?

Al respecto, no hay que olvidar que, de acuerdo con el modelo para preparar el flujo de caja libre, las utilidades son la principal fuente de liquidez; y si la rentabilidad baja a puntos críticos, la liquidez empieza a sufrir las consecuencias; por tal razón, la estrategia de lograr liquidez a costa de reducir la rentabilidad, solo será probable de aplicar en situaciones específicas de corto plazo, pues en el largo plazo, **al bajar la rentabilidad, se afecta también la liquidez.**

Conclusión de este análisis: una empresa podría subsistir un prolongado periodo de tiempo con unos niveles bajos de rentabilidad, o por lo menos hasta agotar su capital de trabajo, pero **sin liquidez, muere en muy corto tiempo.**

5.6 Otras herramientas financieras

El diagnóstico financiero, a través de la lectura del Balance General y del Estado de resultados, cuenta con herramientas adicionales que nos servirán de base para complementar nuestro análisis.

Lo primero que se debe advertir es que este proceso necesita obligatoriamente contar con unos parámetros de comparación, pues ellos se constituyen en una brújula que orienta la gestión financiera. Como ejemplo citemos algunos casos de parámetros macroeconómicos: Tasa de Inflación, DTF⁶, crecimiento de la economía del país, Tasas de interés de usura, Tasas de impuestos, Valor del dólar, Crecimiento económico del sector al cual pertenece nuestro negocio, etc.

⁶ Indicador de la tasa de interés que los bancos y corporaciones pagan a sus ahorradores.

Así mismo, existen otros parámetros microeconómicos tales como: Indicadores de la competencia local, indicadores y estados financieros de nuestra empresa de años anteriores, nuestro presupuesto para la vigencia que termina y para la futura, etc. En tal sentido, veamos algunas herramientas de mayor aplicación:

5.6.1 Análisis Horizontal. Consiste en comparar dos estados financieros de diferentes periodos de tiempo; por ejemplo:

- Dos balances, uno a diciembre 31 de 2017 contra otro de 2018
- Dos estados de resultados: uno del mes de enero de 2018 contra el mes de enero de 2017 o contra otro del mes de abril de 2017.

De esta comparación se obtiene datos sobre las partidas o conceptos que presenten mayor variación, tanto en pesos como en porcentajes. Estas variaciones son conocidas como **Absoluta y Porcentual.**

Este tipo de análisis es el que nos permitirá determinar los crecimientos o las disminuciones de un mes o de un año a otro. A continuación, un ejemplo de este tipo de análisis, cuando comparamos dos Balances Generales con corte a diciembre 31 de 2017 y 2018 de la empresa Baxter S.A.

Tabla 5. Ejemplo de dos Balances generales

Baxter S.A.

Balance general comparativo

	2018	2017	Diferencias	%
Activos				
Activo corriente				
Efectivo	113.030.563,88	60.997.586,48	52.032.977	85,30 %
1105 Caja	17.310.701,26	32.192.885,00	- 14.882.184	-46,23 %
1110 Bancos	57.069.869,22	16.296.466,15	40.773.403	250,20%
1120 Cuentas de Ahorro	33.872.993,40	12.508.235,33	21.364.758	170,81 %
1215 Inversiones en Bonos	4.777.000,00		4.777.000	
Cuentas por cobrar				
	44.473.666,66	161.458.345,66	- 116.984.679	-72,46 %
1305 Clientes	30.826.592,00	25.016.536,00	5.810.056	23,22 %
1310 Cuentas Corrientes Comerciales	348.400,00	348.400,00	-	0,00 %
1325 Cuentas por cobrar a socios		119.657.646,00	- 119.657.646	-100,00 %
1330 Anticipos y Avances	1.907.409,00	610.487,00	1.296.922	212,44 %
1355 Anticipos de Impuestos y Contrib.	11.391.265,66	15.825.276,66	- 4.434.011	-28,02 %
Inventarios				
	406.074.383,74	333.860.080,04	72.214.304	21,63 %
1435 Mercancías no fabricadas por la empresa	406.074.383,74	333.860.080,04	72.214.304	21,63 %
Total activo corriente	563.578.614,28	556.316.012,18	7.262.602	1,31 %
Propiedad planta y equipo				
	1.105.371.737,00	750.526.834,00	354.844.903	47,28 %
1516 Construcciones y Edificaciones	507.650.404,00	238.509.704,00	269.140.700	112,84 %
1520 Maquinaria y Equipo	552.876.669,00	442.094.334,00	110.782.335	25,06 %
1524 Equipo de Oficina	107.417.240,00	66.972.530,00	40.444.710	60,39 %
1528 Equipo de Comunicación y computación	134.620.065,00	83.719.149,00	50.900.916	60,80 %
1592 Depreciación Acumulada	- 197.192.641,00	80.768.883,00	- 116.423.758	144,14 %

Otros activos	14.935.499,00	7.063.149,00	7.872.350	111,46 %
1710 Cargos Diferidos	14.935.499,00	7.063.149,00	7.872.350	111,46 %
Total activos	1.683.885.850,28	1.313.905.995,18	369.979.855	28,16 %
Pasivos	2018	2017	Diferencias	%
Pasivo a corto plazo				
Obligaciones financieras		5.275.197,24	- 5.275.197	-100,00 %
2105 Sobregiros Bancarios		5.275.197,24	- 5.275.197	-100,00 %
Proveedores	340.492.981,76	291.599.084,22	48.893.898	16,77 %
2205 Nacionales	340.492.981,76	291.599.084,22	48.893.898	16,77 %
Cuentas por pagar	264.726.452,00	197.529.712,00	67.196.740	34,02 %
2335 Costos y Gastos por Pagar	4.019.877,00		4.019.877	
2365 Retención en la Fuente	5.751.032,00	6.268.693,00	- 517.661	-8,26 %
2367 Impuesto a las ventas Retenidos	73.350,00	45.671,00	27.679	60,61 %
2368 ICA Retenidos	486.693,00	503.217,00	- 16.524	-3,28 %
2370 Retenciones y Aportes de nomina	1.096.946,00	657.473,00	439.473	66,84 %
2380 Acreedores Varios	253.298.554,00	190.054.658,00	63.243.896	33,28 %
Impuestos gravámenes y tasas	29.268.210,00	13.934.000,00	15.334.210	110,05 %
2404 Impuesto de Renta y Complementarios	21.866.000,00	13.934.000,00	7.932.000	56,93 %
2408 Impuesto sobre las ventas por pagar	7.402.210,00		7.402.210	
Pasivo laboral	4.326.424,00	3.115.484,00	1.210.940	38,87 %
2510 Cesantías consolidadas	2.882.389,00	2.007.041,00	877.348	43,76 %
2515 Intereses sobre la cesantías	252.666,00	152.238,00	100.428	65,97 %

2525	Vacaciones Consolidadas	1.191.369,00	958.205,00	233.164	24,33 %
	Otros pasivos	3.406.343,06	-	3.406.343	
2815	Ingresos recibidos para terceros	3.406.343,06		3.406.343	
Total pasivos		642.220.410,82	511.453.477,46	130.766.933	25,57 %
Patrimonio		2018	2017	Diferencias	%
31	Capital social				
310505	Capital autorizado	1.200.000.000,00	1.200.000.000,00	-	0,00 %
310510	Capital por suscribir	250.000.000,00	400.000.000,00		-37,50 %
	Capital suscrito y pagado	950.000.000,00	800.000.000,00	150.000.000	18,75 %
	Reserva legal	2.368.220,07	-	2.368.220	
	Reserva legal	2.368.220,07		2.368.220	
34	Revalorización del patrimonio	144.755.163,00	79.179.436,00	65.575.727	82,82 %
3405	Ajustes por inflación	144.755.163,00	79.179.436,00	65.575.727	82,82 %
36	Resultado del ejercicio	21.313.980,67	- 64.726.683,42	86.040.664	-132,93 %
3605	Utilidad del ejercicio	21.313.980,67	- 64.726.683,42	86.040.664	-132,93 %
37	Resultado ejercicios anteriores	76.771.924,28	- 12.000.234,86	- 64.771.689	539,75 %
3710	Pérdida acumulada	- 76.771.924,28	- 12.000.234,86	- 64.771.689	539,75 %
Total Patrimonio		1.041.665.439,46	802.452.517,72	239.212.922	29,81 %
Total Pasivo y Patrimonio		1.683.885.850,28	1.313.905.995,18	369.979.855	28,16 %
Diferencia		-	-		

El procedimiento de análisis consiste en destacar, como primera medida, las cuentas que reflejen las mayores variaciones absolutas, tanto en forma positiva como negativa, determinar sus probables causas y observar sus efectos en las finanzas de la empresa, con el fin de tomar decisiones correctivas. Posteriormente nos remitimos a las cuentas que no presentan mayor variación, con el fin de determinar si esta situación es positiva o negativa para la empresa, pues pueden ser ocasionadas por cierto grado de parálisis en la actividad operacional de la empresa y, sin lugar a dudas, también nos pueden conducir a la toma de importantes decisiones.

Análisis Vertical

Esta herramienta está diseñada para el análisis de un solo estado financiero; por ejemplo, de un balance general o de un estado de resultados. El objetivo de este análisis es determinar el grado de importancia que tiene cada cuenta o partida dentro del respectivo estado financiero, razón por la cual es necesario que se determine un valor base que servirá como patrón de comparación de cada una de las demás cifras; por ejemplo, en un Estado de Resultados, la cifra que se toma como parámetro es la de **Ventas Netas**, de manera que los porcentajes obtenidos en el análisis vertical son expresados como una proporción porcentual de ellas. Veamos el siguiente ejemplo:

Tabla 6. *Ejemplo de Estado de Resultados*

BAXTER S.A.		
Estado de Resultados		
A diciembre 31 de 2018		
Ventas netas	3.319.031.846,00	100,00 %
Costo de ventas	2.888.467.958,47	87,03 %
Utilidad bruta en ventas	430.563.887,53	12,97 %
(-) Gastos operacionales		
Gastos de administración	41.893.662,00	1,26 %
5105 Gastos de Personal	36.080.448,00	1,09 %
5110 Honorarios	5.598.654,00	0,17 %
5135 Servicios	214.560,00	0,01 %
Gastos de Ventas	340.136.307,00	10,25 %
5205 Gastos de Personal	57.288.990,00	1,73 %

5215 Impuestos	1.980.531,00	0,06 %
5230 Seguros	8.800.511,00	0,27 %
5235 Servicios	101.482.284,00	3,06 %
5240 Gastos Legales	2.408.948,00	0,07 %
5245 Mantenimiento y Reparaciones	6.786.211,00	0,20 %
5250 Adecuaciones e Instalaciones	4.141.558,00	0,12 %
5255 Gastos de Viaje	500.150,00	0,02 %
5260 Depreciación	108.527.567,00	3,27 %
5265 Amortización	20.011.387,00	0,60 %
5295 Gastos Diversos	28.208.170,00	0,85 %
Utilidad operacional	48.533.918,53	1,46 %
(+) Ingresos no operacionales		
Rendimientos financieros	31.279.268,82	0,94 %
4210 Financieros	31.279.268,82	0,94 %
Otros ingresos distintos a los anteriores	20.725.872,59	0,62 %
4220 Arrendamientos	18.856.074,00	0,57 %
4250 Recuperaciones	1.554.804,96	0,05 %
4295 Ingresos no operacionales Diversos	9.891.312,63	0,30 %
4705 Corrección Monetaria	9.576.319,00	-0,29 %
(-) Egresos No Operacionales	54.990.859,20	1,66 %
5315 Gastos Extraordinarios	13.801.436,18	0,42 %
5395 Gastos no operacionales Diversos	9.301.300,00	0,28 %
5305 Financieros	31.888.123,02	0,96 %
Utilidad antes de impuestos	45.548.200,74	1,37 %
Provisión para Imporrenta	21.866.000,00	0,66 %
Reserva legal	2.368.220,07	0,07 %
Utilidad neta del ejercicio	21.313.980,67	0,64 %

De este análisis vertical se extrae información tan importante, como la siguiente:

Por cada \$ 100 pesos de ventas efectuadas, la empresa se gasta \$ 87,03 en Compra de mercancías, \$ 1.26 en Gastos de Administración y \$ 10.25 en Gastos de ventas; es decir, la operación le genera una utilidad operacional de \$ 1.46 y, finalmente, después de pagar los gastos financieros, los impuestos y demás conceptos de gasto no operacional, le quedan solo 71 centavos, de los cuales destina 7 centavos para reserva legal y 64 centavos para una probable distribución de utilidades.

En tal sentido, supongamos que en alguna negociación especial, un cliente le solicita un descuento de un 2 por ciento en su factura; la empresa, para ese caso, estaría entrando en el umbral de pérdida, pues si de cada 100 pesos le queda una utilidad neta de 64 centavos, el rebajar 2 pesos haría que la utilidad desaparezca.

5.7 Indicadores y Razones Financieras

A continuación, se relaciona algunos de los más importantes indicadores y razones financieras utilizados en el análisis. Estos son distribuidos en cuatro bloques principales, de acuerdo con el objetivo de cada uno de ellos, así:

- Indicadores para analizar la **liquidez**
- Indicadores de **endeudamiento**
- Indicadores para el estudio del **nivel de actividad**
- Indicadores de **rentabilidad**

A continuación, se destaca los de mayor uso:

Indicadores de liquidez

Capital de Trabajo: Se obtiene de la resta del Activo corriente menos el Pasivo corriente. Su resultado se expresa en pesos y tiene la siguiente interpretación:

Fórmula de cálculo: $\text{Activo corriente} - \text{Pasivo corriente}$

El resultado se presenta en: pesos

Interpretación: El resultado obtenido de restar al Activo corriente el Pasivo corriente, es el dinero que le quedaría a la empresa después de haber pagado todas sus obligaciones de corto plazo. Es decir, aquí sabremos que tiene recursos para operar normalmente bajo una situación crítica como la descrita. No obstante, si el capital de trabajo calculado bajo esta fórmula da como resultado un valor igual a cero (0), aparentemente podría decirse que no podría continuar desarrollando su actividad comercial y por lo tanto debería cerrar sus puertas; sin embargo, no es así. Financieramente, aún la empresa estaría en condiciones de trabajar, de acuerdo con lo planteado en el siguiente ejemplo:

Activo Corriente**Pasivo Corriente**

Caja	100.000	Obligaciones Financieras	320.000
Clientes	700.000	Proveedores	850.000
Inventarios	520.000	Pasivos laborales	150.000
Total Activo Cte.	1.320.000	Total Pasivo Cte.	1.320.000

Capital de trabajo = Activo cte. (-) Pasivo cte.

Capital de trabajo = 1.320.000 – 1.320.000

Capital de trabajo = 0

A pesar de este resultado, aún existe para la empresa la posibilidad de continuar trabajando, pues considerando que el desarrollo del negocio a través del cumplimiento de su objeto social consiste en vender el inventario para generar utilidad operacional, con ello se genera una cartera que, una vez cobrada, sirve para pagar a los proveedores y con ello volver a adquirir inventarios y retomar el ciclo operacional del negocio. Este concepto hace referencia a otro concepto del Capital de Trabajo, denominado **Capital de Trabajo Neto Operativo (KTNO)**, el cual se calcula de la siguiente manera, de acuerdo con nuestro ejemplo anterior:

KTNO = Clientes (+) Inventarios (-) Proveedores

KTNO = 700.000 (+) 520.000 (-) 850.000

KTNO = 370.000

Y todavía existe otro concepto de capital de trabajo, en el cual solo se considera los recursos del Activo corriente, sin restar los del Pasivo corriente. Este concepto se denomina **Capital de Trabajo Operativo (KTO)**, el cual se calcula así:

KTO = Clientes (+) Inventarios

KTO = 700.000 (+) 520.000

KTO = 1.220.000

Según este último resultado, la empresa aún podría vender unos inventarios y cobrar la cartera, con lo cual dispondría de recursos que le permitirían continuar en el cumplimiento de su objeto social.

Razón corriente:

Fórmula de Cálculo: Activo Corriente dividido entre Pasivo Corriente.

El resultado se presenta en: Pesos

Interpretación: Es un índice que nos muestra la cantidad de dinero disponible para pagar cada peso del Pasivo corriente. Supongamos una razón corriente de 1.6; ello significa que la empresa dispone de \$ 1.60 para pagar cada peso de deuda a corto plazo.

Prueba ácida:

Fórmula de cálculo: Activo Corriente menos Inventarios, dividido entre Pasivo Corriente.

El resultado se presenta en: Pesos

Interpretación: Este indicador es mucho más exigente, pues descuenta del Activo corriente los inventarios para determinar el grado de liquidez, considerando que dentro de las cuentas del Activo corriente, la de Inventarios es la de mayor tardanza en convertirse en efectivo. Por lo tanto, su resultado nos muestra con cuántos recursos cuenta la empresa en un muy corto plazo, para pagar cada peso que debe del Activo corriente.

Estos indicadores de liquidez tienen como objeto, que la empresa pueda tomar decisiones tendientes a regular el capital de trabajo y en especial su efectivo, pues si bien sabemos que dentro del primero se encuentran los activos que le permiten a la empresa realizar sus operaciones generadoras de utilidad operacional, el exceso de efectivo produciría exactamente lo contrario; es decir, convertirse en un recurso ocioso.

5.8 Indicadores de Endeudamiento

Su objetivo básico es analizar la Estructura financiera, con el fin de determinar si la empresa está con exceso de endeudamiento, si éste está concentrado a corto o largo plazo o si, por el contrario, existen muchos recursos propios invertidos en la empresa. Entre los más conocidos tenemos los siguientes:

Nivel de endeudamiento:

Fórmula de Cálculo: Pasivo Total entre Activo Total

El Resultado se presenta en: Porcentaje

Interpretación: Este índice nos dice cómo se ha financiado nuestro activo; es decir, cómo está conformada la Estructura financiera. Por ejemplo, si el nivel de endeudamiento es del 53 %, significa que de cada 100 pesos de activo que tiene la empresa, \$ 53 fueron financiados con recursos de crédito.

Concentración del Pasivo a Corto Plazo

Fórmula de Cálculo: Pasivo Corriente entre Pasivo Total

El Resultado se presenta en: Porcentaje

Interpretación: El indicador señala qué proporción representa nuestras obligaciones de corto plazo, con relación al Pasivo total. Por ejemplo, si la concentración es del 82 %, tendríamos una empresa cuyo Pasivo está básicamente conformado por recursos que debe pagarse en el corto plazo.

Concentración del Pasivo a Largo Plazo

Fórmula de Cálculo: Pasivo a Largo Plazo dividido entre Pasivo Total

El Resultado se presenta en: Porcentaje

Interpretación: Señala qué proporción del Pasivo deberá ser cancelada en el largo plazo; por ejemplo, si tomamos el caso anterior, la empresa tendrá una concentración del Pasivo a largo plazo del 17 %, pues la de corto plazo era del 83 %.

Índice de propiedad:

Fórmula de Cálculo: Patrimonio dividido entre Activo Total.

El Resultado se presenta en: Porcentaje

Interpretación: Este indicador nos muestra en qué proporción los socios han financiado la adquisición de los Activos con sus recursos propios. Por ejemplo, un índice del 47 %, señala que en la adquisición de \$ 100 de Activo, los socios aportaron \$ 47.

5.9 Indicadores de Actividad

Estos son indicadores denominados de Rotación y, en líneas generales, tienen como objetivo determinar el grado de eficiencia con el que han sido utilizados nuestros recursos de capital de trabajo. La fórmula genérica para calcular los índices de rotación es la siguiente:

Cuenta de balance a analizar multiplicada por 365, dividida entre el Promedio de la cuenta del Estado de resultados relacionada. Para conocer esto, veamos las relaciones entre las Cuentas de balance y las del Estado de Resultados:

Cuentas de Balance

Cartera

Inventarios

Proveedores

Cuentas de Resultado

Ventas a crédito

Costo de ventas

Compras a crédito

Observemos a continuación algunos de los indicadores de actividad más utilizados en el análisis financiero:

Rotación de Cartera

Fórmula de Cálculo: Saldo de la cuenta Clientes, multiplicado por 365, dividido entre el Promedio de Ventas a Crédito del último año.

El Resultado se presenta en: Días

Interpretación: Este índice financiero nos muestra el número de días en que nos demoramos en hacer efectivo un cobro a nuestros clientes en promedio.

Rotación de Inventarios

Fórmula de Cálculo: Saldo de la cuenta Inventarios, multiplicado por 365, dividido entre el Promedio de Costo de Ventas del último año.

El Resultado se presenta en: Días

Interpretación: Este índice financiero nos muestra el número de días en que nos demoramos en vender nuestro inventario. En otras palabras, también podríamos decir que es el número de días para los cuales tenemos capacidad de atender nuestras ventas con el inventario disponible.

Rotación de Proveedores

Fórmula de Cálculo: Saldo de la cuenta Proveedores, multiplicado por 365, dividido entre el Promedio de Compras a Crédito del último año.

El Resultado se presenta en: Días

Interpretación: Este índice financiero nos muestra el número de días en que nos demoramos en pagar a nuestros proveedores en promedio.

Periodo de Recuperación del Efectivo

Fórmula de Cálculo: Rotación de Clientes más Rotación de Inventarios, menos Rotación de Proveedores.

El Resultado se presenta en: Días

Interpretación: El efectivo tiene un ciclo operacional en la empresa desde el momento en que sale de la caja para el pago a nuestros proveedores, hasta el momento en que vuelve a ingresar de manos de nuestros clientes. Con base en lo anterior, se deduce que la empresa usa efectivo para comprar mercancías; a partir de ese momento, mientras la mercancía se vende, los recursos permanecerán acumulados en el inventario; posteriormente, en el momento de la venta, los recursos quedarán en manos de nuestros clientes, pero dentro de este proceso habrá un alivio por la financiación otorgada por nuestros proveedores.

Ejemplo:

Días de rotación de clientes:	60
Días de rotación de inventario:	45
(-) Días de rotación de proveedores:	30
Periodo de recuperación del efectivo:	75

Esto significa que la empresa recupera su efectivo después de 75 días, por lo cual debe tener un capital de trabajo suficiente como para atender sus necesidades de efectivo durante este periodo.

5.10 Indicadores de Rentabilidad

Dentro de este tipo de indicadores, existen dos modalidades básicas:

- Aquéllos que son calculadas al combinar dos datos: uno procedente del Estado de Resultados y el otro que se toma del Balance general.
- Las que son calculadas dividiendo alguno de los conceptos de utilidad entre las ventas netas.

Todos estos indicadores presentan su resultado en términos de porcentaje. Entre los primeros tenemos los siguientes:

Rentabilidad operativa del Activo

Tal como lo habíamos manifestado al analizar la Estructura operativa, este indicador es el que se utiliza para determinar si nuestro negocio es bueno o no, o si la gerencia ha adelantado una buena gestión al frente del mismo. Sobre este tema ya se explicó su forma de cálculo y su interpretación.

Rentabilidad sobre el Patrimonio

Mediante este indicador es posible analizar la estructura financiera, dado que mide el efecto de los intereses sobre la rentabilidad, así:

Utilidad Antes de Impuestos

Rentabilidad del patrimonio = -----

Patrimonio Total

Interpretación: Este indicador porcentual nos dice cuál es la rentabilidad del negocio sobre la inversión realizada con recursos propios. Entre mayor sea el valor del Patrimonio, menor será la Rentabilidad y, así mismo, entre mayor sea el pago de intereses, menor será la rentabilidad.

Se puede obtener los siguientes indicadores mediante el análisis vertical del Estado de Resultados, pues como ya se explicó, bajo esta modalidad se usa como parámetro de análisis (denominador de la fórmula), el valor de las ventas netas, así:

Utilidad Bruta

Margen Bruto = -----

Ventas netas

Interpretación: Este porcentaje nos dice cuál es la rentabilidad que se carga al costo del producto, con el fin de determinar su precio de venta. De este análisis surge la fórmula para calcular el precio de venta de un producto, así:

Costo del producto

Precio de Venta = -----

(1 – Margen de utilidad)

Por ejemplo, si un producto nos costó \$ 100 y queremos ganarnos sobre él un 20 %, su precio de venta lo calcularíamos así:

$$\text{Precio de Venta} = \frac{100}{(1 - 0.20)} = \$ 125$$

Margen Operacional

Es el porcentaje de rentabilidad obtenido sobre la venta de un producto, una vez descontado el total de costos y gastos operacionales; es decir, aquéllos que tengan relación directa con la venta, tales como sueldos y demás gastos de personal, servicios, arrendamientos, seguros, depreciaciones, etc. No se tendrá en cuenta los gastos por concepto de intereses.

Este margen se calcula así:

$$\text{Margen Operacional} = \frac{\text{Utilidad Operacional}}{\text{Ventas Netas}}$$

Margen Neto

Es el porcentaje neto del ejercicio, calculado después de haber tenido en cuenta todos los conceptos de ingreso y de gasto, sean estos operacionales o no operacionales. Su fórmula de cálculo es como sigue:

$$\text{Margen Neto} = \frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Ventas netas}}$$

A manera de conclusión: este es un breve bosquejo de un análisis financiero, centralizado en las estructuras operativa y financiera de la empresa. Tan solo la práctica, el conocimiento profundo de nuestra empresa y el estudio de las finanzas, nos conducirán poco a poco a la toma de decisiones capaces de resolver los problemas que a diario se nos presentan en materia de liquidez, endeudamiento y rentabilidad. Ojalá que este capítulo sirva de punto de partida para que muchos de los interesados en los aspectos financieros se motiven por continuar profundizando en este apasionante tema de **las finanzas**.

Referencias

Historia y Biografía. (2018). Peter Drucker.
Recuperado de <https://historia-biografia.com/peter-drucker/>

Slywotzky, A. (1999). *La zona de beneficios: cómo el diseño estratégico del negocio le conducirá a los beneficios del mañana*. Barcelona, España: Paidós Ibérica.





Capítulo 6

Módulo de Tributación

Luis Andrés Maya Pantoja⁷
Paola Andrea Rosero Muñoz⁸

⁷ Magíster en Gestión Empresarial, Contador Público, Docente Universidad Mariana.

⁸ Magíster en Gerencia y Auditoría Tributaria, Especialista en Gerencia Tributaria, Contador Público, Docente Universidad Mariana.



6.1 Generalidades sobre los Impuestos

6.1.1 Concepto de impuestos

Un impuesto es un tributo, una prestación en dinero que tiene como fundamento, el numeral 9 del artículo 95 de la Constitución Nacional, a través del cual se establece como responsabilidad de los miembros de la comunidad nacional, contribuir a los gastos e inversiones del estado, por la necesidad de atender requerimientos de interés social dentro de los conceptos de justicia y equidad.

Aunque tributar es deber constitucional de todo ciudadano, la ley ha establecido que solo es contribuyente, aquella persona que realice el hecho generador de los tributos; es decir, quien tenga capacidad contributiva en virtud de haber desarrollado actividades que conllevan realizar el hecho generador de un tributo.

6.1.2 Clasificación de los impuestos

a) Directos: los que recaen sobre la misma persona a quien se grava; es decir, que el impuesto afecta directamente los ingresos de quien debe cumplir con la obligación sustancial de pagar el impuesto. Ejemplo: El impuesto sobre la Renta y Complementarios. El declarante es el mismo contribuyente que paga el impuesto.

b) Indirectos: los que deben ser pagados por una persona diferente a la que efectivamente afecta el pago del mismo; se considera que opera el traspaso de la obligación tributaria del responsable ante el Estado a un tercero cuyos ingresos son afectados por el pago del tributo. Ejemplo: El impuesto sobre las ventas: Quien declara (responsable jurídico) no es el mismo que paga el monto del impuesto (lo hace el comprador).

c) Nacionales: son los tributos que forman parte de los ingresos del presupuesto de la Nación, los cuales pueden ser administrados por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) o por otras entidades del orden nacional a las que la ley les ha asignado esta responsabilidad. Dentro de los Impuestos Nacionales tenemos:

- Impuesto sobre la Renta y Complementario.
- Impuesto sobre las Ventas.
- Impuesto nacional al consumo.
- Impuesto al carbono.
- Impuesto al Gravamen Financiero.
- Impuesto de Timbre Nacional.
- Impuesto Nacional a la gasolina y ACPM.
- Impuesto unificado bajo el Régimen Simple de Tributación (Simple).
- Impuesto a los dividendos.

d) Departamentales: son los impuestos cuyo recaudo, administración y control corresponde a las Secretarías de Hacienda departamentales y forman parte del presupuesto del departamento. De los

impuestos más representativos del orden departamental están el impuesto al consumo de licores, cervezas y cigarrillos, impuestos y sobretasas a la gasolina y otros hidrocarburos, actividades mineras y juegos de suerte y azar.

e) Municipales y distritales: son los impuestos administrados por las Secretarías de Hacienda distritales y por cada uno de los municipios, y forman parte de los ingresos del presupuesto de cada uno de ellos. Los impuestos más representativos de orden municipal son:

- Impuesto predial.
- Impuesto de industria y comercio.
- Impuesto de avisos y tableros.
- Impuesto sobre vehículos.

Cada municipio y cada departamento pueden tener tarifas y mecanismos de recaudo diferentes para los tributos que son de su jurisdicción, por lo que antes de establecer una actividad, es recomendable analizar el procedimiento establecido para el cumplimiento de las obligaciones y si existiesen tratamientos especiales establecidos por la Asamblea Departamental o el Concejo Municipal.

6.2 Concepto de Unidad de Valor Tributario (UVT)

La UVT es la medida de valor que permite ajustar los valores contenidos en las disposiciones relativas a los impuestos y obligaciones administrados por la DIAN. Todas las cifras y valores absolutos aplicables a impuestos, sanciones y, en general, a los asuntos previstos en las disposiciones tributarias, serán expresados en UVT, cuyo valor se reajustará anualmente en la variación del índice de precios al consumidor para ingresos medios. El Director General

de la DIAN publicará, mediante Resolución antes del primero de enero de cada año, el valor de la UVT aplicable para el año gravable siguiente. Si no lo publicare oportunamente, el contribuyente aplicará el aumento autorizado. El valor en pesos de la UVT ha tenido la siguiente variación desde su creación en el año 2006:

Tabla 1. *Variación de la UVT*

UVT		UVT	
AÑO	\$	AÑO	\$
2006	20.000	2013	26.841
2007	20.974	2014	27.485
2008	22.054	2015	28.279
2009	23.763	2016	29.753
2010	24.555	2017	31.859
2011	25.132	2018	33.156
2012	26.049	2019	34.270

6.3 Impuestos de orden nacional

Administrados por la DIAN, quien se encarga de recaudar y administrar los impuestos, que rigen para todo el territorio nacional y son:

6.3.1 Impuesto de Renta y Complementarios

Es un tributo que consiste en entregar al Estado un porcentaje de las utilidades obtenidas por la actividad económica del contribuyente. El impuesto se calcula con base en el resultado de determinar la utilidad o pérdida obtenida por el ejercicio de la actividad o actividades económicas de una persona natural o jurídica durante el período transcurrido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de cada año; para ello se realiza una depuración a los ingresos percibidos, con los costos y deducciones en los que incurre para producirlos.

El impuesto sobre la renta es de orden nacional, directo y de período. Es de orden nacional, porque tiene cobertura en todo el país y su recaudo está a cargo de la nación

(actualmente la función de recaudo se ejerce a través de los bancos y demás entidades financieras autorizadas). Es directo, porque grava los rendimientos a las rentas del sujeto que responde por su pago ante el Estado. Es de período, como quiera que tiene en cuenta los resultados económicos del sujeto durante un período determinado; en consecuencia, para su cuantificación se requiere establecer la utilidad (renta) generada por el desarrollo de actividades durante un año: enero a diciembre.

6.3.2 Impuesto de Ganancias ocasionales.

Es un impuesto que grava las rentas extraordinarias obtenidas por el contribuyente en una actividad ajena a su actividad económica, tales como la donación, herencia o legado, premios, una lotería o una apuesta, entre otras. Este tributo se integra al impuesto a la renta en un único impuesto.

6.4 Elementos del Impuesto de Renta

- a) **Sujeto pasivo:** Contribuyente del impuesto, sobre quien recae el pago del tributo
- b) **Sujeto activo:** El Estado
- c) **Hecho generador:** Obtención de una renta gravable dentro del período fiscal
- d) **Base gravable:** Cuantificación del hecho generador
- e) **Tarifa:** Porcentaje fijo o progresivo.

6.5 Regímenes del Impuesto sobre la Renta y Complementarios

Los contribuyentes del Impuesto sobre la renta pueden pertenecer al régimen ordinario o al régimen especial. Al primero pertenecen todos los contribuyentes, salvo aquéllos que sean del régimen especial de tributación. De acuerdo con las normas pertinentes del Estatuto Tributario (E.T.), son contribuyentes del régimen ordinario o general:

- Personas Naturales y asimiladas: se asimilan a Personas Naturales, las asignaciones y donaciones modales y las sucesiones ilíquidas
- Sociedades, entidades nacionales y otros contribuyentes
- Sociedades y entidades extranjeras.

El Régimen Tributario Especial está previsto para algunos contribuyentes en consideración a su naturaleza y al desarrollo de cierto tipo de actividades que el gobierno determina como de interés para la comunidad o meritorias. Constituye una forma especial de determinación de la base gravable y una tributación a la tarifa del 20 %, con la posibilidad de exoneración del impuesto en el evento de cumplirse ciertos requisitos de Ley.

6.6 Determinación del Impuesto sobre la Renta de las personas naturales

La determinación del impuesto para las personas naturales se realiza de manera independiente mediante depuración de las rentas, por medio de tres cédulas que corresponden a cada uno de los ingresos obtenidos por el contribuyente. El resultado constituirá la renta líquida cedular. Dichas cédulas son:

- a) Cédula General: Rentas de trabajo, Rentas de capital y Rentas no laborales.
- b) Rentas de Pensiones.
- c) Dividendos y participaciones.

De acuerdo con el artículo 330 del E.T. los conceptos de ingresos no constitutivos de renta, costos, gastos, deducciones, rentas exentas, beneficios tributarios y demás conceptos susceptibles de ser restados para efectos de obtener la renta líquida cedular, no podrán ser objeto de reconocimiento

simultáneo en distintas cédulas ni generarán doble beneficio. La cédula de dividendos y participaciones no admite costos ni deducciones.

6.7 Contribuyentes declarantes

Por regla general, todos los contribuyentes del impuesto sobre la renta y complementarios, personas jurídicas, sean del régimen ordinario o del régimen especial, las personas naturales, así como las asimiladas a unas u otras, se encuentran obligadas a declarar:

- Sociedades nacionales y asimiladas.
- Sociedades extranjeras – renta fuente nacional.
- Personas naturales y sucesiones ilíquidas.
- Personas naturales extranjeras, renta fuente nacional.

6.8 Contribuyentes No Obligados a declarar Impuesto sobre la Renta y Complementarios Quienes a 31 de diciembre de 2018 cumplan con los siguientes requisitos:

a) Los asalariados que no sean responsables del impuesto a las ventas (IVA) del régimen común, cuyos ingresos brutos provengan por lo menos en un ochenta por ciento (80 %) de pagos originados en una relación laboral o legal y reglamentaria, siempre y cuando con relación al año gravable 2018, cumplan la totalidad de los siguientes requisitos adicionales:

1. Que el patrimonio bruto en el último día del año gravable 2018 no exceda de cuatro mil quinientas (4500) UVT (\$ 149.202.000).
2. Que los ingresos brutos sean inferiores a mil cuatrocientas (1400) UVT (\$ 46.418.000).

3. Que los consumos mediante tarjeta de crédito no excedan de mil cuatrocientas (1400) UVT (\$ 46.418.000).
4. Que el valor total de compras y consumos no supere las mil cuatrocientas (1400) UVT (\$ 46.418.000).
5. Que el valor total acumulado de consignaciones bancarias, depósitos o inversiones financieras no exceda de mil cuatrocientas (1400) UVT (\$ 46.418.000).

b) Las personas naturales y sucesiones ilíquidas que no sean responsables del impuesto sobre las ventas (IVA) del régimen común, residentes en el país, siempre y cuando, con relación al año 2018, cumplan la totalidad de los siguientes requisitos:

1. Que el patrimonio bruto en el último día del año gravable 2018 no exceda de cuatro mil quinientas (4500) UVT (\$ 149.202.000).
2. Que los ingresos brutos del respectivo ejercicio gravable no sean iguales o superiores a mil cuatrocientas UVT (1400) (\$ 46.418.000).
3. Que los consumos mediante tarjeta de crédito no excedan de mil cuatrocientas (1400) UVT (\$ 46.418.000).
4. Que el valor total de compras y consumos no supere las mil cuatrocientas (1400) UVT (\$ 46.418.000).
5. Que el valor total acumulado de consignaciones bancarias, depósitos o inversiones financieras, no excedan de mil cuatrocientas (1400) UVT (\$ 46.418.000).

c) Personas Naturales o Jurídicas Extranjeras

Las personas naturales o jurídicas extranjeras, sin residencia o domicilio en el país, cuando

la totalidad de sus ingresos hubiere estado sometida a la retención en la fuente de que tratan los artículos 407 a 411 inclusive del E.T. y dicha retención en la fuente les hubiere sido practicada, para estar obligado a declarar basta con que no se cumpla uno solo de los requisitos señalados por la ley. Para no presentar declaración se debe cumplir cada uno de ellos.

6.9 Ingresos que se tiene en cuenta para determinar si es o no es declarante

Para efectos de establecer la cuantía de los ingresos brutos para las personas no obligadas a declarar, deberá sumarse todos los ingresos provenientes de cualquier actividad económica, con independencia de la cédula a la que pertenezcan los ingresos.

Para establecer la base del cálculo del impuesto sobre la renta, no se incluirá los ingresos por concepto de ganancias ocasionales, en cuanto este impuesto complementario se determina de manera independiente.

6.10 Declaración Voluntaria del Impuesto sobre la Renta

El impuesto sobre la renta y complementarios, a cargo de los contribuyentes no obligados a declarar, es el que resulte de sumar las retenciones en la fuente por todo concepto que deba aplicarse a los pagos o abonos en cuenta, según el caso, realizados al contribuyente durante el respectivo año o período gravable.

Las personas naturales residentes en el país a quienes les hayan practicado retenciones en la fuente y, que de acuerdo con las disposiciones del E.T. no estén obligadas a presentar declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, podrán presentarla. Dicha declaración produce efectos legales y se regirá por lo dispuesto en el Libro I del mismo Estatuto (Art. 6 E.T.)

6.11 Contribuyentes con Régimen Especial que deben presentar Declaración de Renta y Complementarios

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 19 del E.T., por el año gravable 2018, son contribuyentes con régimen tributario especial y deben presentar declaración del impuesto sobre la renta y complementarios:

- Todas las asociaciones, fundaciones y corporaciones constituidas como entidades sin ánimo de lucro, conforme a las normas aplicables a las sociedades nacionales.

Excepcionalmente, podrán solicitar ante la administración tributaria, de acuerdo con el Art. 356-2, su calificación como contribuyentes del Régimen Tributario Especial, siempre y cuando cumplan con los requisitos que se enumera a continuación:

- Que estén legalmente constituidas.
- Que su objeto social sea de interés general en una o varias de las actividades meritorias establecidas en el Art. 359 del presente Estatuto, a las cuales debe tener acceso la comunidad.
- Que ni sus aportes sean reembolsados ni sus excedentes distribuidos, bajo ninguna modalidad, cualquiera que sea la denominación que se utilice, ni directa ni indirectamente, ni durante su existencia, ni en el momento de su disolución y liquidación, de acuerdo con el Art. 356-1.

Las entidades que a 31 de diciembre de 2016 se encuentren clasificadas dentro del Régimen Tributario Especial continuarán en este régimen, y para su permanencia deberán cumplir con el procedimiento establecido en el Art. 356-2 del E.T. y en el decreto

reglamentario que para tal efecto expida el Gobierno Nacional.

6.12 Proceso de Depuración del Ingreso

Ingresos Totales

(-) Ingresos que no constituyen Renta ni Ganancia Ocasional

(-) Devoluciones, Rebajas y Descuentos

Ingreso Neto

(-) Costos

Renta Bruta

(-) Deducciones

= Renta Líquida Ordinaria

o Renta presuntiva

(-) Rentas Exentas

Renta Líquida Gravable

(*) Tarifa

= Impuesto Básico de Renta

(-) Descuentos Tributarios

= Impuesto Neto de Renta

Ingreso: es el valor bruto que una empresa obtiene en un periodo de tiempo determinado, que puede ser un mes o un año. Puede ser el monto de todas las ventas de bienes y servicios realizadas en un año. La utilidad, en cambio, es el ingreso disminuido por los costos y gastos.

Por ejemplo: para vender un auto de \$ 30.000.000, primero fue necesario comprar ese auto, que bien pudo costar \$ 25.000.000, por lo que el ingreso para la empresa es de 30.000.000, pero su utilidad es de solo \$ 5.000.000. Eso, sin contar el sueldo del empleado que vendió el auto ni lo que se pagó

por concepto de energía eléctrica, teléfono, publicidad, vigilancia, seguros, impuestos, etc.

6.13 Ingresos no constitutivos de Renta ni de Ganancia ocasional: son ingresos que se excluye de la determinación de la renta líquida gravable por disposición expresa del legislador, y constituyen un ingreso tributario para quien los percibe, tales como: el componente inflacionario de los rendimientos financieros para las personas naturales que no están obligadas a llevar contabilidad, el valor de las indemnizaciones entregadas por las aseguradoras cuando se presenta daños, etc.

6.14 Devoluciones, Rebajas y Descuentos: son concesiones o bonificaciones que se concede a los clientes y que disminuyen el ingreso bruto.

6.15 Costos: son erogaciones realizadas y necesarias para la producción, comercialización y prestación del servicio, tales como las materias primas, materiales, accesorios, mano de obra, mercancías para la venta. De acuerdo al artículo 58 del E.T., para los contribuyentes que estén obligados a llevar contabilidad, los costos realizados fiscalmente son los costos devengados contablemente en el año o período gravable. Para los contribuyentes no obligados a llevar contabilidad se entiende realizados los costos legalmente aceptables, cuando se pague efectivamente en dinero o en especie.

6.16 Gastos o Deducciones: son los desembolsos causados por la administración de la empresa. Deben estar relacionados con la actividad económica del contribuyente, ser necesarios y proporcionales.

Para poder incluir los costos y gastos en la declaración de renta, se debe cumplir los siguientes requisitos:

- Que tengan relación de causalidad, proporcionalidad y necesidad con los ingresos percibidos.

- Que se encuentren debidamente soportados (con facturas o documento equivalente).
- Que se conserve copia del documento donde conste la inscripción en el RUT del respectivo vendedor o prestador del servicio.
- Certificado de pago de aportes a seguridad social, en el caso que se requiera.
- Que se haya pagado las retenciones pertinentes en la fuente.

De acuerdo con el Art. 105 del E.T., para los contribuyentes que estén obligados a llevar contabilidad, las deducciones realizadas fiscalmente son los gastos devengados contablemente en el año o período gravable que cumplan los requisitos señalados anteriormente. Para los contribuyentes no obligados a llevar contabilidad, se entiende realizadas las deducciones legalmente aceptables, cuando se pague efectivamente en dinero o en especie.

Renta presuntiva: es el valor obtenido del 3,5 % del patrimonio líquido del contribuyente del año inmediatamente anterior para el año gravable 2018. En el caso de que éste sea mayor que la renta líquida, se tomará como base para el cálculo del impuesto, el valor después de disminuir las rentas exentas.

Según el Art. 188 del E.T., para los años gravables 2019 y 2020, el porcentaje de renta presuntiva será del 1,5 % y al 0 % a partir de 2021.

Rentas Exentas: ingresos que el legislador, por razones de política fiscal, decide exceptuar. Se caracterizan por ser personales e intransferibles, por lo que únicamente son aplicadas a los sujetos que cumplan las condiciones establecidas en la ley.

Renta Líquida Gravable: es el resultado de la depuración de los ingresos obtenidos por el contribuyente durante el período gravable, menos los costos, deducciones y las exenciones señaladas en la ley.

Descuento Tributario: es otro incentivo tributario que disminuye una porción del impuesto liquidado por el contribuyente.

6.17 Tarifa del Impuesto de la Renta

La tarifa del impuesto de la renta varía, dependiendo si el contribuyente es persona natural o jurídica.

Tarifa de Impuesto sobre la Renta para Personas Naturales

Al igual que para la determinación de la renta para el año gravable 2018, deberá sumarse todos los ingresos provenientes de cualquier actividad económica, con independencia de la cédula a la que pertenezcan los ingresos:

- **Para la renta líquida laboral y de pensiones:**

Tabla 2. *Tarifa de Impuesto*

Rangos UVT		Tarifa Marginal	Impuesto
Desde	Hasta		
>0	1090	0 %	0
>1090	1700	19 %	(Base Gravable en UVT menos 1090 UVT) x 19 %
>1700	4100	28 %	(Base Gravable en UVT menos 1700 UVT) x 28 % + 116 UVT
>4100	En adelante	33 %	(Base Gravable en UVT menos 4100 UVT) x 33 % + 788 UVT

- **Para la renta líquida no laboral y de capital:**

Tabla 3. *Tarifa de Impuesto*

Rangos UVT		Tarifa Marginal	Impuesto
Desde	Hasta		
>0	600	0 %	0
>600	1000	10 %	(Base Gravable en UVT menos 600 UVT) x 10 %
>1000	2000	20 %	(Base Gravable en UVT menos 1000 UVT) x 20 % + 40 UVT
>2000	3000	30 %	(Base Gravable en UVT menos 2000 UVT) x 30 % + 240 UVT
>3000	4000	33 %	(Base Gravable en UVT menos 3000 UVT) x 33 % + 540 UVT
>4000	En adelante	35 %	(Base Gravable en UVT menos 4000 UVT) x 35 % + 870 UVT

- **Tarifa especial para dividendos o participaciones recibidas por personas naturales residente**

Tabla 4. *Tarifa de Impuesto*

Rangos UVT		Tarifa Marginal	Impuesto
Desde	Hasta		
>0	>600	0 %	0
>600	>1000	5 %	(Dividendos en UVT menos 600 UVT) x 5 %
>1000	En adelante	10 %	(Dividendos en UVT menos 1000 UVT) x 10 % + 20 UVT

Para el año gravable 2019 las tarifas según las modificaciones de la Ley 1943 de 2018 son:

- **Tarifa para las personas naturales y extranjeras residentes y asignaciones y donaciones modales**

Tabla 5. *Tarifa de Impuesto*

Rangos UVT		Tarifa Marginal	Impuesto
Desde	Hasta		
>0	1090	0 %	0
>1090	1700	19 %	(Base Gravable en UVT menos 1090 UVT) x 19 %
>1700	4100	28 %	(Base Gravable en UVT menos 1700 UVT) x 28 % + 116 UVT
>4100	8670	33 %	(Base Gravable en UVT menos 4100 UVT) x 33 % + 788 UVT
>8670	18970	35 %	(Base Gravable en UVT menos 8670 UVT) x 35 % + 2296 UVT
>18970	31000	37 %	(Base Gravable en UVT menos 18970 UVT) x 37 % + 5901 UVT
>31000	En Adelante	39 %	(Base Gravable en UVT menos 31000 UVT) x 39 % + 10352 UVT

- **Tarifa especial para dividendos o participaciones recibidas por personas naturales residentes**

Dividendos no gravados

Tabla 6. *Tarifa de Impuesto para Dividendos no gravados*

Rangos UVT		Tarifa Marginal	Impuesto
Desde	Hasta		
>0	300	0 %	0
>300	En adelante	15 %	(Dividendos en UVT menos 300 UVT) x 15 %

Dividendos gravados

- Tarifa del Art. 240 aplicable al año gravable en el que se realice el pago: 2019 33 %, 2020 32 %, 2021 31 % y 2022 30 %

- Diferencia entre dividendos gravados e impuesto anterior, se aplica la tabla de los dividendos no gravados.

Tarifa del Impuesto sobre la Renta para personas jurídicas

- Sociedades nacionales

Año 2018	33 %
Año 2019	33 %
Año 2020	32 %
Año 2021	31 %
Año 2022	30 %
- Para personas jurídicas ubicadas en zona franca, la tarifa es del 20 %

6.18 Régimen tributario especial

Los contribuyentes calificados como régimen tributario especial, de acuerdo con el Art. 19 del E.T. tendrán una tarifa especial del 20 %.

Anticipo de Impuesto de Renta Además de pagar el impuesto de renta que se genere en un periodo determinado, los contribuyentes deben pagar parte del impuesto de renta que se supone se generará en el periodo siguiente, lo cual constituye un anticipo.

El anticipo equivale al 75 % del impuesto neto de renta determinado en el periodo declarado para los contribuyentes que declaren por tercera vez en adelante. Cuando se declara por primera vez el porcentaje es del 25 % y para el segundo año será del 50 %.

Una vez determinado el impuesto neto de renta se aplica el 75 % o el porcentaje que corresponda, y a este valor se le resta las retenciones en la fuente que le hubieren sido practicadas en el respectivo periodo.

Existen dos procedimientos para determinar la base sobre la cual se ha de aplicar el 75 % o el que corresponda, y el

contribuyente podrá escoger cualquiera de los dos; el que más le convenga.

- Impuesto de renta de periodo declarado
- Promedio del impuesto de renta de los dos últimos años.

Una vez se elija el procedimiento más adecuado, se toma el resultado correspondiente y se le aplica el 75 %, el 50 % o el 25 %, según el caso. Al valor resultante se le resta las retenciones y el resultado será el valor del anticipo.

Obligaciones de los declarantes del Impuesto a la Renta

- Registrarse en el RUT: Código 04 para régimen especial y 05 para régimen general
- Declarar: el impuesto debe declararse en los formularios 110 para personas jurídicas y naturales obligadas a llevar contabilidad, y en el formulario 210 para personas naturales y asimiladas no obligadas a llevar contabilidad.
- Presentar las declaraciones y pagar el impuesto liquidado en los bancos

autorizados anualmente dentro de los plazos fijados, teniendo en cuenta el último dígito del NIT para personas jurídicas y los dos últimos dígitos del NIT para las personas naturales.

Sanciones de las declaraciones tributarias

- a) Extemporaneidad. Tiene ocurrencia cuando las declaraciones son presentadas después de vencidos los plazos fijados por el Gobierno Nacional para el cumplimiento de la respectiva obligación (Art. 641 E.T.)

El monto de la sanción depende de si el contribuyente corrige su incumplimiento voluntariamente o como consecuencia de la actuación de la DIAN. Si la presentación extemporánea es voluntaria, la sanción es de solo el 5 % del impuesto a cargo por cada mes o fracción de extemporaneidad; pero si la presentación es posterior al emplazamiento para declarar de la Administración de impuestos, el valor de la sanción se duplica. Esta sanción se cobrará sin perjuicio de los intereses que origine el incumplimiento en el pago del impuesto, anticipo o retención a cargo del contribuyente, responsable o agente retenedor.

Cuando en la declaración tributaria no resulte impuesto a cargo, la sanción por cada mes o fracción de mes calendario de retardo, será equivalente al medio por ciento (0,5 %) de los ingresos brutos percibidos por el declarante en el período objeto de declaración, sin exceder la cifra menor resultante de aplicar el cinco por ciento (5 %) a dichos ingresos, o del doble del saldo a favor si los hubiere, o de la suma de 2500 UVT, cuando no existiere saldo a favor. En caso de que no haya ingresos en el período, la sanción por cada mes o fracción de mes será del uno por ciento (1 %) del

patrimonio líquido del año inmediatamente anterior, sin exceder la cifra menor resultante de aplicar el diez por ciento (10 %) al mismo, o del doble del saldo a favor si lo hubiere, o de la suma de 2500 UVT cuando no existiere saldo a favor.

b) Intereses moratorios

Según el Art. 634 del E.T., cuando no se cancele oportunamente las obligaciones tributarias, se debe liquidar y pagar intereses moratorios por cada día calendario de retardo en el pago.

c) Sanción de corrección

Es obligación de los contribuyentes presentar sus declaraciones tributarias y en ellas consignar los valores correctos según su realidad económica, para así determinar el impuesto que por ley debe pagar. Pero si por alguna razón, un contribuyente comete errores al momento de elaborar su declaración tributaria o presenta alguna inconsistencia y se percata de ello o es requerido por la DIAN, debe entonces proceder a corregir su declaración tributaria según lo establecido en el Art. 644 del E.T.

Si de la corrección de una declaración tributaria se genera un mayor valor a pagar o un menor saldo a favor, se debe proceder a calcular y pagar la respectiva sanción por corrección en los términos que establece el E.T., equivalente al 10 % del mayor valor a pagar o menor saldo a favor, o del 20 % del mayor valor a pagar o menor saldo a favor, si se le ha notificado emplazamiento para corregir o auto que ordene inspección tributaria. La corrección deberá hacerse dentro de los dos años siguientes al vencimiento del plazo para declarar.

Las correcciones de los errores formales como el período, año, NIT, identificación del contribuyente, actividad económica, errores

aritméticos, siempre y cuando no se afecte el impuesto a cargo, no generan ninguna sanción.

6.19 Impuesto sobre las Ventas (IVA)

Es un gravamen al consumo, de orden nacional, de naturaleza indirecta. En Colombia se da bajo la modalidad de Valor Agregado (IVA), en cada una de las etapas del ciclo económico del bien o servicio: producción, distribución, prestación de servicios e importación.

Características del Impuesto sobre las Ventas

- Indirecto. Porque quien paga el impuesto es una persona diferente a quien debe cumplir las obligaciones respecto del mismo. Se entiende que el IVA no afecta los ingresos de los responsables.
- Real. El impuesto se aplica sin considerar la condición de quien debe pagarlo; se aplica a un hecho o un acto económico.
- Instantáneo. Porque se causa cuando ocurre un hecho determinado que ha sido catalogado por la ley, como gravado.
- Proporcional. Sin importar la cuantía de la base gravable, la tarifa a aplicar siempre va a ser la misma para el mismo hecho.
- Objetivo. El hecho generador está claramente definido en la norma (venta de bienes o prestación de servicios gravados).
- General. Porque se aplica a todos los sujetos que cumplan las condiciones establecidas en la ley para ser responsables del mismo.

Elementos del Impuesto sobre las Ventas

- Sujeto activo: es aquella persona natural y/o jurídica que tiene la facultad de exigir el pago del impuesto.
- Sujeto pasivo: personas naturales y/o jurídicas que recaudan el impuesto. De acuerdo con su capacidad económica y operativa, son denominados también responsables.
- Hecho generador: son aquellas situaciones previstas en la ley, que al realizarse generan el impuesto.
- Base gravable: es la cuantificación económica del hecho generador.
- Tarifa: es el porcentaje que debe aplicarse a la base gravable.

Responsabilidad del IVA Teniendo en cuenta que los sujetos pasivos son aquellas personas que asumen obligaciones con la DIAN, para efectos de lograr controlar el cumplimiento de sus deberes, la ley ha establecido dos grupos donde se puede clasificar el tipo de responsabilidad del IVA:

Responsables del impuesto. Aquellos contribuyentes, personas jurídicas, que realicen operaciones gravadas o exentas y también las personas naturales que superen los montos para pertenecer al grupo de los no responsables.

Obligaciones:

- Recaudar y declarar oportunamente el IVA.
- Pagar oportunamente el IVA recaudado.
- Llevar un registro auxiliar de ventas y compras, una cuenta mayor o de balance, denominada Impuesto a las ventas por pagar.
- Expedir factura con la totalidad de los requisitos legales.

No Responsables del IVA:

- Comerciantes minoristas.
- Artesanos minoristas.
- Agricultores.
- Ganaderos.
- Prestadores de servicios.

Condiciones para no ser responsable de IVA

1. Ingresos anuales brutos totales del año anterior, provenientes de la actividad gravada, inferiores a (3500 UVT).
2. Máximo un establecimiento de comercio.
3. Que en el establecimiento de comercio no se realice explotación de intangibles (franquicia, concesiones).
4. No ser usuario aduanero.
5. Contratos por venta de bienes o prestación de servicios por valor individual inferior a: 3500 UVT en el año anterior o año en curso
6. Monto de movimientos financieros anuales inferiores a 3500 UVT.
7. No estar registrado como contribuyente del Impuesto SIMPLE.

Obligaciones de los no responsables:

- Inscribirse en el Registro Único Tributario RUT como no responsables del IVA
- Entregar copia del certificado del RUT en la que conste su inscripción como no responsable, en la primera venta o prestación de servicios que realice a adquirentes responsables del impuesto que así lo exijan

- Exhibir en lugar visible al público el documento en el que conste su inscripción en el RUT, como no responsable.
- Llevar libro fiscal de registro de operaciones diarias.

Hechos generadores del Impuesto sobre las Ventas

El Impuesto a las Ventas se aplicará sobre:

1. La venta de bienes corporales muebles e inmuebles, con excepción de los expresamente excluidos.
2. La venta o cesiones de derechos sobre activos intangibles, únicamente asociados con la propiedad industrial.
3. La prestación de servicios gravados en el territorio nacional.
4. La importación de bienes corporales que no hayan sido excluidos expresamente.
5. Circulación, venta u operación de juegos de suerte y azar, con excepción de las loterías y de los juegos de suerte y azar, operados exclusivamente por internet.

Clasificación de los bienes. Para efectos del cobro o manejo del IVA, están gravados todos los productos, con excepción de las exclusiones y exenciones consagradas expresamente por la ley.

- a) **Bienes gravados:** son aquellos que por expresa disposición de la ley causan impuesto, y a los cuales se les aplica la tarifa general o una tarifa diferencial según el caso.
- b) **Bienes exentos:** son aquellos que, por su naturaleza, destino o utilización, el legislador los grava con tarifa cero. Los productores de dichos bienes adquieren la calidad de responsables con derecho a devolución, pudiendo descontar los

impuestos pagados en la adquisición de bienes y servicios y en las importaciones que constituyan costo o gasto para producirlos y comercializarlos o para exportarlos.

- c) **Bienes excluidos:** son aquellos que no generan el impuesto sobre las ventas, o que por disposición legal no se encuentran sometidos a gravamen alguno. Los productores y comercializadores de bienes excluidos no son responsables del IVA y no tienen derecho a solicitar impuestos descontables ni devoluciones.

Causación del IVA. Es el momento en el que se reconoce la obligación tributaria, según el hecho que genere el impuesto; por ejemplo:

- En la venta o en la prestación de un servicio, se causa en el momento de generar la factura o documento equivalente; y a falta de estos, en el momento de la entrega del bien, aunque exista reserva de dominio.
- Respecto a los servicios, en la fecha de emisión de la factura o documento equivalente o en la fecha de terminación de los servicios o del pago o abono en cuenta; lo que ocurra primero.
- En las importaciones, en el momento de nacionalizar la mercancía se liquida y paga, además, los derechos arancelarios o de aduana.
- En los juegos de suerte o azar, en el momento de realización de la apuesta, expedición del documento, formulario, boleta que da derecho a participar en el juego. El operador del juego es responsable del impuesto.

Período fiscal. El periodo fiscal es el lapso de tiempo sobre el cual se debe reportar la

información relacionada con los diferentes impuestos. El período para el Impuesto sobre las ventas se determina teniendo en cuenta el monto de los ingresos del año anterior. Para los responsables cuyos ingresos sean inferiores a 92 000 UVT, el periodo es cuatrimestral y los que tengan ingresos mayores a 92 000 UVT, el periodo es bimestral.

Base gravable

En las ventas y prestación de servicios

Conformada por el valor total de la operación, independientemente de que la misma sea realizada de contado o a crédito. La base gravable incluye, entre otros, la financiación ordinaria, extraordinaria o moratoria, accesorios, acarreos, instalaciones, seguros, comisiones, garantías y demás erogaciones complementarias, aunque sean facturadas o convengan por separado y aunque consideradas independientemente, no se encuentren sometidas a imposición.

Es decir que, efectuada la venta de un bien gravado, si el vendedor se compromete a entregar la mercancía en el sitio indicado por el comprador, aun cuando el transporte de carga se encuentra excluido del IVA por formar parte del precio total de la venta, el valor del mismo integra la base gravable para liquidar el impuesto sobre las ventas.

En la importación

En la importación la base gravable se constituye por el valor aduanero del bien más los derechos de nacionalización.

En la circulación, venta y operación de juegos de suerte y azar

La base gravable está constituida por el valor de la operación, el valor de la apuesta o el valor que da derecho a participar del juego.

En juegos localizados base gravable presuntiva:

Máquinas tragamonedas y similares: 20 UVT mensuales.

Mesas de juego: 290 UVT mensuales.

Bingos: 3 UVT mensuales por cada silla.

Tarifas

En Colombia se aplica una tarifa general para bienes y servicios del 19 %, salvo que estén sometidos a tarifa diferencial del 5 %. A continuación, encuentra un listado de los productos y servicios, indicando si son exentos, excluidos y gravados a la respectiva tarifa, según la Sentencia C-133/18.

Bienes excluidos

- Animales vivos de la especie porcina.
- Animales vivos de las especies ovina o caprina.
- Gallos, gallinas, patos, gansos, pavos (gallipavos) y pintadas, de las especies domésticas, vivos.
- Los demás animales vivos.
- Peces vivos, excepto los peces ornamentales de las posiciones 03.01.11.00.00 y 03.01.19.00.00.
- Albacoras o atunes blancos.
- Atunes de aleta amarilla (rabiles).
- Atunes comunes o de aleta azul, del Atlántico y del Pacífico.
- Pescado seco, salado o en salmuera, pescado ahumado, incluso cocido antes o durante el ahumado, harina, polvo y *pellets* de pescado, aptos para la alimentación humana.
- Productos constituidos por los componentes naturales de la leche.
- Miel natural.
- Semen de bovino.
- Bulbos, cebollas, tubérculos, raíces y bulbos tuberosos, turiones y rizomas, en reposo vegetativo, en vegetación o en flor, plantas y raíces de achicoria, excepto las raíces de la partida 12.12.
- Las demás plantas vivas (incluidas sus raíces), esquejes e injertos; micelios.
- Plántulas para la siembra, incluso de especies forestales maderables.
- Papas (patatas) frescas o refrigeradas.
- Tomates frescos o refrigerados.
- Cebollas, chalotes, ajos, puerros y demás hortalizas aliáceas, frescos o refrigerados.
- Coles, incluidos los repollos, coliflores, coles rizadas, colinabos y productos comestibles similares del género *Brassica*, frescos o refrigerados.
- Lechugas (*Lactuca sativa*) y achicorias, comprendidas la escarola y la endibia (*Cichorium spp.*), frescas o refrigeradas.
- Zanahorias, nabos, remolachas para ensalada, apionabos, rábanos y raíces comestibles similares, frescos o refrigerados.
- Pepinos y pepinillos, frescos o refrigerados.
- Hortalizas de vaina, aunque estén desvainadas, frescas o refrigeradas.
- Las demás hortalizas, frescas o refrigeradas.
- Hortalizas secas, incluidas las cortadas en trozos o en rodajas o las trituras o pulverizadas, pero sin otra preparación.
- Hortalizas de vaina secas desvainadas, aunque estén mondadas o partidas.

- Raíces de yuca (mandioca), arrurruz o salep, aguaturmas (patacas), camotes (batatas, boniatos) y raíces y tubérculos similares ricos en fécula o inulina, frescos, refrigerados, congelados o secos, incluso troceados o en *pellets*, médula de sagú.
- Cocos con la cáscara interna (endocarpio).
- Los demás cocos frescos.
- Bananas, incluidos los plátanos *plantains*, frescos o secos.
- Dátiles, higos, piñas (ananás), aguacates (paltas), guayabas, mangos y mangostanes, frescos o secos.
- Agrios (cítricos) frescos o secos.
- Uvas, frescas o secas, incluidas las pasas.
- Melones, sandías y papayas, frescos.
- Manzanas, peras, membrillos, frescos.
- Damascos (albaricoques, chabacanos), cerezas, duraznos (melocotones) (incluidos los griñones nectarines), ciruelas y endrinas, frescos.
- Las demás frutas u otros frutos frescos.
- Café en grano sin tostar, cáscara y cascarilla de café.
- Semillas de cilantro para la siembra.
- Trigo duro para la siembra.
- Las demás semillas de trigo para la siembra.
- Centeno para la siembra.
- Cebada.
- Avena para la siembra.
- Maíz para la siembra.
- Maíz para consumo humano.
- Arroz para consumo humano.
- Arroz para la siembra.
- Arroz con cáscara (Arroz Paddy).
- Sorgo de grano para la siembra.
- Maíz trillado para consumo humano.
- Habas de soya para la siembra.
- Maníes (cacahuetes) para la siembra.
- Copra para la siembra.
- Semillas de lino para la siembra.
- Semillas de nabo (nabina) o de colza para siembra.
- Semillas de girasol para la siembra.
- Semillas de nueces y almendras de palma para la siembra.
- Semillas de algodón para la siembra.
- Semillas de ricino para la siembra.
- Semillas de sésamo (ajonjolí) para la siembra.
- Semillas de mostaza para la siembra.
- Semillas de cártamo para la siembra.
- Semillas de melón para la siembra.
- Las demás semillas y frutos oleaginosos para la siembra.
- Semillas, frutos y esporas, para siembra.
- Caña de azúcar.
- Chancaca (panela, raspadura) obtenida de la extracción y evaporación en forma artesanal de los jugos de caña de azúcar en trapiches paneleros.

- Cacao en grano para la siembra.
- Cacao en grano crudo.
- Únicamente la 'Bienestarina'.
- Productos alimenticios elaborados de manera artesanal a base de leche.
- Pan horneado o cocido y producido a base principalmente de harinas de cereales, con o sin levadura, sal o dulce, sea integral o no, sin que para el efecto importe la forma dada al pan ni la proporción de las harinas de cereales utilizadas en su preparación, ni el grado de cocción, incluida la arepa de maíz.
- Productos alimenticios elaborados de manera artesanal a base de guayaba.
- Agua, incluidas el agua mineral natural o artificial y la gaseada, sin adición de azúcar u otro edulcorante ni aromatizada, hielo y nieve.
- Sal (incluidas la de mesa y la desnaturalizada) y cloruro de sodio puro, incluso en disolución acuosa o con adición de antiaglomerantes o de agentes que garanticen una buena fluidez, agua de mar.
- Azufre de cualquier clase, excepto el sublimado, el precipitado y el coloidal.
- Fosfatos de calcio naturales, fosfatos aluminocálcicos naturales y cretas fosfatadas.
- Dolomita sin calcinar ni sinterizar, llamada 'cruda'. Cal Dolomita inorgánica para uso agrícola como fertilizante.
- Hullas, briquetas, ovoides y combustibles sólidos similares, obtenidos de la hulla.
- Coques y semicoques de hulla.
- Coques y semicoques de lignito o turba.
- Gas natural licuado.
- Gas propano únicamente para uso domiciliario.
- Butanos licuados.
- Gas natural en estado gaseoso, incluido el biogás.
- Gas propano en estado gaseoso únicamente para uso domiciliario y gas butano en estado gaseoso.
- Energía eléctrica.
- Material radiactivo para uso médico.
- Provitaminas y vitaminas, naturales o reproducidas por síntesis (incluidos los concentrados naturales) y sus derivados, utilizados principalmente como vitaminas, mezclados o no entre sí o en disoluciones de cualquier clase.
- Antibióticos.
- Glándulas y demás órganos para usos opoterápicos, desecados, incluso pulverizados, extracto de glándulas o de otros órganos o de sus secreciones, para usos opoterápicos, heparina y sus sales, las demás sustancias humanas o animales preparadas para usos terapéuticos o profilácticos, no expresadas ni comprendidos en otra parte.
- Sangre humana, sangre animal preparada para usos terapéuticos, profilácticos o de diagnóstico, antisueros (sueros con anticuerpos), demás fracciones de la sangre y productos inmunológicos modificados, incluso obtenidos por proceso biotecnológico, vacunas, toxinas, cultivos de microorganismos (excepto las levaduras) y productos similares.

- Medicamentos (excepto los productos de las partidas 30.02, 30.05 o 30.06) constituidos por productos mezclados entre sí, preparados para usos terapéuticos o profilácticos, sin dosificar ni acondicionar para la venta al por menor.
- Medicamentos (excepto los productos de las partidas 30.02, 30.05 o 30.06) constituidos por productos mezclados o sin mezclar, preparados para usos terapéuticos o profilácticos, dosificados o acondicionados para la venta al por menor.
- Guatas, gasas, vendas y artículos análogos (por ejemplo: apósitos, esparadrapos, sinapismos), impregnados o recubiertos de sustancias farmacéuticas o acondicionados para la venta al por menor con fines médicos, quirúrgicos, odontológicos o veterinarios.
- Abonos de origen animal o vegetal, incluso mezclados entre sí o tratados químicamente, abonos procedentes de la mezcla o del tratamiento químico de productos de origen animal o vegetal.
- Abonos minerales o químicos nitrogenados.
- Abonos minerales o químicos fosfatados.
- Abonos minerales o químicos potásicos.
- Abonos minerales o químicos, con dos o tres de los elementos fertilizantes: nitrógeno, fósforo y potasio, los demás abonos, en tabletas o formas similares o en envases de un peso bruto inferior o igual a 10 kg.
- Insecticidas, raticidas y demás anti roedores, fungicidas, herbicidas, inhibidores de germinación y reguladores del crecimiento de las plantas, desinfectantes y productos similares, presentados en formas o en envases para la venta al por menor, o como preparaciones o artículos, tales como cintas, mechas y velas azufradas y papeles matamoscas.
- Reactivos de diagnóstico sobre cualquier soporte y reactivos de diagnóstico preparados, incluso sobre soporte.
- Caucho natural.
- Neumáticos de los tipos utilizados en vehículos y máquinas agrícolas o forestales.
- Preservativos.
- Papel prensa en bobinas (rollos) o en hojas.
- Los demás papeles prensa en bobinas (rollos).
- Pita (cabuya, fique).
- Tejidos de las demás fibras textiles vegetales.
- Redes confeccionadas para la pesca.
- Empaques de yute, cáñamo y fique.
- Sacos (bolsas) y talegas, para envasar de yute.
- Sacos (bolsas) y talegas, para envasar de pita (cabuya, fique).
- Sacos (bolsas) y talegas, para envasar de cáñamo.
- Ladrillos de construcción y bloques de calicanto, de arcilla, y con base en cemento, bloques de arcilla silvocalcareas.
- Monedas de curso legal.
- Motores fuera de borda, hasta 115 HP.
- Motores Diesel hasta 150 HP.

- Sistemas de riego por goteo o aspersión.
- Los demás sistemas de riego.
- Aspersores y goteros para sistemas de riego.
- Guadañadoras, incluidas las barras de corte para montar sobre un tractor.
- Las demás máquinas y aparatos de henificar.
- Prensas para paja o forraje, incluidas las prensas recogedoras.
- Cosechadoras-trilladoras.
- Las demás máquinas y aparatos de trillar.
- Máquinas de cosechar raíces o tubérculos.
- Las demás máquinas y aparatos de cosechar, máquinas y aparatos de trillar.
- Máquinas para limpieza o clasificación de huevos, frutos o demás productos agrícolas.
- Partes de máquinas, aparatos y artefactos de cosechar o trillar, incluidas las prensas para paja o forraje, cortadoras de césped y guadañadoras, máquinas para limpieza o clasificación de huevos, frutos o demás productos agrícolas, excepto las de la partida 84.37.
- Máquinas y aparatos para preparar alimentos o piensos para animales.
- Las demás máquinas y aparatos para uso agropecuario.
- Partes de las demás máquinas y aparatos para uso agropecuario.
- Máquinas para limpieza, clasificación o cribado de semillas, granos u hortalizas de vaina secas.
- Tractores para uso agropecuario.
- Tractores para uso agropecuario de las partidas 87.01.91.00.00, 87.01.92.00.00, 93.00.00, 87.01.94.00.00, 87.01.95.00.00.
- Sillones de ruedas y demás vehículos para inválidos, incluso con motor u otro mecanismo de propulsión.
- Partes y accesorios de sillones de ruedas y demás vehículos para inválidos de la partida 87.13.
- Remolques y semirremolques, autocargadores o autodescargadores, para uso agrícola.
- Lentes de contacto.
- Lentes de vidrio para gafas.
- Lentes de otras materias para gafas.
- Catéteres y catéteres peritoneales y equipos para la infusión de líquidos y filtros para diálisis renal.
- Equipos para la infusión de sangre.
- Artículos y aparatos de ortopedia, incluidas las fajas y vendajes médico-quirúrgicos y las muletas tablillas, férulas u otros artículos y aparatos para fracturas, artículos y aparatos de prótesis, audífonos y demás aparatos que lleve la propia persona o le sean implantados para compensar un defecto o incapacidad. Las impresoras braille, máquinas inteligentes de lectura para ciegos, software lector de pantalla para ciegos, estereotipadoras braille, líneas braille, regletas braille, cajas aritméticas y de dibujo braille, elementos manuales o mecánicos de escritura del sistema braille, así como los bastones para ciegos, aunque estén dotados de tecnología, contenidos en esta partida arancelaria.
- Lápices de escribir y colorear.

Adicionalmente:

1. Las materias primas químicas con destino a la producción de plaguicidas e insecticidas de la partida 38.08 y de los fertilizantes de las partidas 31.01 a 31.05 y con destino a la producción de medicamentos de las posiciones 29.36, 29.41, 30.01, 30.03, 30.04 y 30.06.
2. Las materias primas destinadas a la producción de vacunas, para lo cual deberá acreditarse tal condición, en la forma como lo señale el reglamento.
3. Todos los productos de soporte nutricional (incluidos los suplementos dietarios y los complementos nutricionales en presentaciones líquidas, sólidas, granuladas, gaseosas, en polvo) del régimen especial destinados a ser administrados por vía enteral, para pacientes con patologías específicas o con condiciones especiales; y los alimentos para propósitos médicos especiales para pacientes que requieren nutrición enteral por sonda a corto o largo plazo, clasificados por las sub partidas 21.06.90.79.00, 21.06.90.90.00 y 22.02.90.99.00.
4. Los dispositivos anticonceptivos para uso femenino.
5. Los computadores personales de escritorio o portátiles, cuyo valor no exceda de cincuenta UVT.
6. Los dispositivos móviles inteligentes (tabletas y celulares) cuyo valor no exceda de veintidós UVT.
7. Los equipos y elementos nacionales o importados destinados a la construcción, instalación, montaje y operación de sistemas de control y monitoreo, necesarios para el cumplimiento de las disposiciones, regulaciones y estándares ambientales vigentes, para lo cual deberá acreditarse tal condición ante el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
8. Los alimentos de consumo humano y animal que se importe de los países colindantes a los departamentos de Vichada, Guajira, Guainía

y Vaupés, siempre y cuando sean destinados exclusivamente al consumo local en esos departamentos.

9. Los alimentos de consumo humano donados a favor de los Bancos de Alimentos legalmente constituidos, de acuerdo con la reglamentación que expida el gobierno nacional.

10. Los vehículos, automotores, destinados al transporte público de pasajeros, destinados solo a reposición. Tendrán derecho a este beneficio los pequeños transportadores propietarios de menos de tres vehículos y solo para efectos de la reposición de uno solo, y por una única vez. Este beneficio tendrá vigencia hasta el año 2019

11. Los objetos con interés artístico, cultural e histórico comprados por parte de los museos que integren la Red Nacional de Museos y las entidades públicas que posean o administren estos bienes, estarán exentos del cobro del IVA.

12. La venta de bienes inmuebles.

13. Los alimentos de consumo humano y animal, vestuario, elementos de aseo y medicamentos para uso humano o veterinario, materiales de construcción; bicicletas y sus partes; motocicletas y sus partes; y motocarros y sus partes introducidas y comercializadas a los departamentos de Amazonas, Guainía, Guaviare, Vaupés y Vichada, siempre y cuando estén destinadas exclusivamente al consumo dentro del mismo departamento y las motocicletas y motocarros y registradas en el mismo. El gobierno nacional reglamentará la materia para garantizar que la exclusión del IVA se aplique en las ventas al consumidor final.

14. El combustible para aviación que se suministre para el servicio de transporte aéreo nacional de pasajeros y de carga con origen y destino a los departamentos de Guainía, Amazonas, Vaupés, San Andrés Islas y Providencia, Arauca y Vichada.

15. Los productos que se compre o introduzca al departamento del Amazonas en el marco

del convenio colombo-peruano y el convenio con la República Federativa del Brasil.

16. La compraventa de maquinaria y equipos destinados al desarrollo de proyectos o actividades que se encuentren registrados en el Registro Nacional de Reducción de Emisiones de Gases Efecto Invernadero, definido en el Art. 155 de la Ley 1753 de 2015, que generen y certifiquen reducciones de Gases Efecto Invernadero (GEI), según reglamentación que expida el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

La aplicación de este numeral se hará operativa en el momento en que el Ministerio de Ambiente y Desarrollo sostenible emita las reglamentaciones correspondientes al Registro Nacional de Reducción de Emisiones de Gases Efecto Invernadero. Esto, sin perjuicio del régimen de transición que dicho registro determine para los casos que tengan lugar en el periodo comprendido entre la entrada en vigor de la presente ley y la operación del registro.

Parágrafo: El petróleo crudo recibido por parte de la Agencia Nacional de Hidrocarburos por concepto de pago de regalías para su respectiva monetización. (Párr. 8-182).

Servicios excluidos del Impuesto a las Ventas

Según el Art. 476 del E.T. (citado por ICICAT, 2018)

Los servicios médicos, odontológicos, hospitalarios, clínicos y de laboratorio, para la salud humana. Se exceptúa de esta exclusión:

- a. Los tratamientos de belleza.
- b. Las cirugías estéticas diferentes de aquellas cirugías plásticas reparadoras o funcionales, de conformidad con las definiciones adoptadas por el Ministerio de Salud y Protección Social.

2. Los servicios de administración de fondos del Estado y los servicios vinculados con la

seguridad social de acuerdo con lo previsto en la Ley 100 de 1993

3. Los planes obligatorios de salud del sistema de seguridad social en salud expedidos por entidades autorizadas por la Superintendencia Nacional de Salud, los servicios prestados por las administradoras dentro del régimen de ahorro individual con solidaridad y de prima media con prestación definida, los servicios prestados por administradoras de riesgos laborales y los servicios de seguros y reaseguros para invalidez y sobrevivientes, contemplados dentro del régimen de ahorro individual con solidaridad a que se refiere el artículo 135 de la Ley 100 de 1993 o las disposiciones que la modifiquen o sustituyan.

4. Las comisiones por intermediación por la colocación de los planes de salud del sistema general de seguridad social en salud expedidos por las entidades autorizadas legalmente por la Superintendencia Nacional de Salud, que no estén sometidos al impuesto sobre las ventas –IVA.

5. Los servicios de educación prestados por establecimientos de educación preescolar, primaria, media e intermedia, superior y especial o no formal, reconocidos como tales por el gobierno nacional, y los servicios de educación prestados por personas naturales a dichos establecimientos. Están excluidos igualmente los servicios prestados por los establecimientos de educación relativos a restaurantes, cafeterías y transporte, así como los que se preste en desarrollo de las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994, o las disposiciones que las modifiquen o sustituyan. Igualmente, están excluidos los servicios de evaluación de la educación y de elaboración y aplicación de exámenes para la selección y promoción de personal, prestados por organismos o entidades de la administración pública.

6. Los servicios de educación virtual para el desarrollo de contenidos digitales, de

acuerdo con la reglamentación expedida por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, prestados en Colombia o en el exterior.

7. Los servicios de conexión y acceso a internet de los usuarios residenciales del estrato 3

8. En el caso del servicio telefónico local, se excluye del impuesto los primeros trescientos veinticinco minutos mensuales del servicio telefónico local facturado a los usuarios de los estratos 1, 2 y 3 y el servicio telefónico prestado desde teléfonos públicos.

9. El servicio de transporte público, terrestre, fluvial y marítimo de personas en el territorio nacional, y el de transporte público o privado nacional e internacional de carga marítimo, fluvial, terrestre y aéreo. Igualmente, se excluye el transporte de gas e hidrocarburos.

10. El transporte aéreo nacional de pasajeros con destino o procedencia de rutas nacionales donde no exista transporte terrestre organizado. Esta exclusión también aplica para el transporte aéreo turístico con destino o procedencia al departamento de La Guajira y los municipios de Nuquí, en el departamento de Chocó, Mompóx en el departamento de Bolívar y Tolú en el departamento de Sucre.

11. Los servicios públicos de energía. La energía y los servicios públicos de energía a base de gas u otros insumos.

12. El agua para la prestación del servicio público de acueducto y alcantarillado, los servicios públicos de acueducto y alcantarillado, los servicios de aseo público y los servicios públicos de recolección de basuras.

13. El gas para la prestación del servicio público de gas domiciliario y el servicio de gas domiciliario, ya sea conducido por tubería o distribuido en cilindros.

14. Los servicios de alimentación, contratados con recursos públicos, destinados al sistema penitenciario, de asistencia social, de escuelas de educación pública, a las Fuerzas Militares, Policía Nacional, Centro de Desarrollo Infantil, centros geriátricos públicos, hospitales públicos, comedores comunitarios.

15. El servicio de arrendamiento de inmuebles para vivienda y el arrendamiento de espacios para exposiciones y muestras artesanales nacionales, incluidos los eventos artísticos y culturales.

16. Los intereses y rendimientos financieros por operaciones de crédito, siempre que no formen parte de la base gravable señalada en el Art. 447 del E.T., y el arrendamiento financiero (*Leasing*).

17. Los servicios de intermediación para el pago de incentivos o transferencias monetarias condicionadas en el marco de los programas sociales del gobierno nacional

18. Las boletas de entrada a cine, a los eventos deportivos, culturales, incluidos los musicales y de recreación familiar, y los espectáculos de toros, hípicas y caninos. También se encuentran excluidos los servicios de que trata el Art. 6 de la Ley 1493 de 2011.

19. Los servicios funerarios, de cremación, inhumación y exhumación de cadáveres, alquiler y mantenimiento de tumbas y mausoleos.

20. Adquisición de licencias de software para el desarrollo comercial de contenidos digitales, de acuerdo con la reglamentación expedida por el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

21. Suministro de páginas web, servidores (*hosting*), computación en la nube (*cloud computing*).

22. Las comisiones pagadas por los servicios que se preste para el desarrollo de procesos

de titularización de activos a través de universalidades y patrimonios autónomos cuyo pago se realice exclusivamente con cargo a los recursos de tales universalidades o patrimonios autónomos.

23. Las comisiones percibidas por las sociedades fiduciarias y comisionistas de bolsa por la administración de fondos de inversión colectiva.

24. Los siguientes servicios, siempre que sean destinados a la adecuación de tierras, la producción agropecuaria y pesquera y a la comercialización de los respectivos productos:

- a. El riego de terrenos dedicados a la explotación agropecuaria
- b. El diseño de sistemas de riego, su instalación, construcción, operación, administración y conservación
- c. La construcción de reservorios para la actividad agropecuaria
- d. La preparación y limpieza de terrenos de siembra
- e. El control de plagas, enfermedades y malezas, incluida la fumigación aérea y terrestre de sembradíos
- f. El corte y recolección manual y mecanizada de productos agropecuarios
- g. Aplicación de fertilizantes y elementos de nutrición edáfica y foliar de los cultivos
- h. Aplicación de sales mineralizadas
- i. Aplicación de enmiendas agrícolas
- j. Aplicación de insumos como vacunas y productos veterinarios
- k. El pesaje y el alquiler de corrales en ferias de ganado mayor y menor
- l. La siembra

m. La construcción de drenajes para la agricultura

n. La construcción de estanques para la piscicultura

o. Los programas de sanidad animal

p. La perforación de pozos profundos para la extracción de agua

q. El desmonte de algodón, la trilla y el secamiento de productos agrícolas

r. La selección, clasificación y el empaque de productos agropecuarios sin procesamiento industrial

s. La asistencia técnica en el sector agropecuario

t. La captura, procesamiento y comercialización de productos pesqueros

Los usuarios de los servicios excluidos por el presente numeral deberán expedir una certificación a quien preste el servicio, en donde conste la destinación, el valor y el nombre e identificación del mismo. Quien preste el servicio deberá conservar dicha certificación durante el plazo señalado en el artículo 632 del Estatuto Tributario, la cual servirá como soporte para la exclusión de los servicios.

25. La comercialización de animales vivos y el servicio de faenamiento

26. A partir del 1 de enero de 2019, estarán excluidos de IVA los servicios de hotelería y turismo que sean prestados en los municipios que integran las siguientes zonas de régimen aduanero especial:

- a. Zona de régimen aduanero especial de Urabá, Tumaco y Guapi
- b. Zona de régimen aduanero especial de Inírida, Puerto Carreño, La Primavera y Cumaribo

c. Zona de régimen aduanero especial de Maicao, Uribía y Manaure.

27. Las operaciones cambiarias de compra y venta de divisas, así como las operaciones cambiarias sobre instrumentos derivados financieros

28. Las comisiones percibidas por la utilización de tarjetas crédito y débito

29. Los servicios de promoción y fomento deportivo prestados por los clubes deportivos definidos en el artículo 2 del Decreto Ley 1228 de 1995

30. Los servicios de reparación y mantenimiento de naves y artefactos navales tanto marítimos como fluviales de bandera colombiana, excepto los servicios que se encuentran en el literal P) del numeral 3 del artículo 477 de este Estatuto.

31. Los servicios de publicidad en periódicos que registren ventas en publicidad a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior inferiores a 180 000 UVT.

La publicidad en las emisoras de radio cuyas ventas sean inferiores a 30 000 UVT al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior y programadoras de canales regionales de televisión cuyas ventas sean inferiores a 60 000 UVT al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. Aquéllas que superen este monto estarán regidas por la regla general.

Las exclusiones previstas en este numeral no serán aplicadas a las empresas que surjan como consecuencia de la escisión de sociedades que antes de la expedición de la presente Ley conformen una sola empresa ni a las nuevas empresas que se cree, cuya matriz o empresa dominante se encuentre gravada con el IVA por este concepto.

Parágrafo: En los casos de trabajos de fabricación, elaboración o construcción de

bienes corporales muebles, realizados por encargo de terceros, incluidos los destinados a convertirse en inmuebles por accesión, con o sin aporte de materias primas, ya sea que supongan la obtención del producto final o constituyan una etapa de su fabricación, elaboración, construcción o puesta en condiciones de utilización, la tarifa aplicable es la que corresponda al bien que resulte de la prestación del servicio.

Lo dispuesto en el presente parágrafo no aplica para las industrias de minería e hidrocarburos. (Párr. 1-57).

Bienes exentos del IVA, de acuerdo con Guzmán (2016):

- Animales vivos de la especie bovina, excepto los de lidia
- Pollitos de un día de nacidos
- Carne de animales de la especie bovina, fresca, congelada o refrigerada
- Carne de animales de la especie porcina, fresca, refrigerada o congelada
- Carne de animales de las especies ovina o caprina, fresca, refrigerada o congelada
- Despojos comestibles de animales de las especies bovina, porcina, ovina, caprina, caballar, asnal o mular, frescos, refrigerados o congelados
- Carne y despojos comestibles de aves de la partida 01.05, frescos, refrigerados o congelados
- Carnes y despojos comestibles de conejo o liebre, frescos, refrigerados o congelados
- Pescado fresco o refrigerado, excepto los filetes y demás carnes de pescado de la partida 03.04
- Pescado congelado, excepto los filetes y demás carne de pescado de la partida

03.04. Excepto los atunes de las partidas 03.03.41.00.00, 03.03.42.00.00 y 03.03.45.00.00

- Filetes y demás carne de pescado (incluso picada), frescos, refrigerados o congelados. (Párr. 10-21).
- Únicamente camarones de cultivo
- Leche y nata (crema), sin concentrar, sin adición de azúcar ni otro edulcorante
- Leche y nata (crema), concentradas o con adición de azúcar u otro edulcorante
- Queso fresco (sin madurar), incluido el lactosuero y requesón
- Huevos de gallina de la especie *Gallus domesticus*, fecundados para incubación
- Huevos fecundados para incubación de las demás aves
- Huevos frescos de gallina
- Huevos frescos de las demás aves
- Fórmulas lácteas para niños de hasta 12 meses de edad, únicamente la leche maternizada o humanizada
- Únicamente preparaciones infantiles a base de leche. (Párr. 26-34).
- Armas de guerra, excepto los revólveres, pistolas y armas blancas, de uso privativo de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

[Adicionalmente:

1. Alcohol carburante con destino a la mezcla con gasolina para los vehículos automotores
2. Derogado]
3. Las municiones y material de guerra o reservado y por consiguiente de uso privativo y los siguientes elementos pertenecientes a las Fuerzas Militares y la Policía Nacional:

a) Sistemas de armas y armamento mayor y menor de todos los tipos, modelos y

calibres con sus accesorios, repuestos y los elementos necesarios para la instrucción de tiro, operación, manejo y mantenimiento de los mismos

b) Todo tipo de naves, artefactos navales y aeronaves destinadas al servicio del Ramo de Defensa Nacional, con sus accesorios, repuestos y demás elementos necesarios para su operabilidad y funcionamiento

c) Municiones, torpedos y minas de todos los tipos, clases y calibres para los sistemas de armas y el armamento mayor y menor que usan las Fuerzas Militares y la Policía Nacional

d) Material blindado

e) Semovientes de todas las clases y razas destinadas al mantenimiento del orden público, interior o externo

f) Materiales explosivos y pirotécnicos, materias primas para su fabricación y accesorios para su empleo

g) Paracaídas y equipos de salto para Unidades Aerotransportadas, incluidos los necesarios para su mantenimiento

h) Elementos, equipos y accesorios contra motines

i) Los equipos de ingenieros de combate con sus accesorios y repuestos

j) Equipos de buceo y de voladuras submarinas, sus repuestos y accesorios

k) Equipos de detección aérea, de superficie y submarina sus accesorios, repuestos, equipos de sintonía y calibración

l) Elementos para control de incendios y de averías, sus accesorios y repuestos

m) Herramientas y equipos para pruebas y mantenimiento del material de guerra o reservado

n) Equipos, software y demás implementos de sistemas y comunicaciones para uso de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional

o) Otros elementos aplicables al servicio y fabricación del material de guerra o reservado

p) Los servicios de diseño, construcción y mantenimiento de armas, municiones y material de guerra, capacitación de tripulaciones de la Fuerza Pública, prestados por las entidades descentralizadas del orden nacional de sector defensa. (E.T. 2019, Título VI, párr. 31-47).

Bienes gravados al 5 % (Legis, 2014)

- Café, incluso tostado o descafeinado, cáscara y cascarilla de café, sucedáneos del café que contengan café en cualquier proporción, excepto el de la sub-partida 09.01 .11
- Trigo y morcajo (tranquillón), excepto el utilizado para la siembra
- Centeno
- Avena
- Maíz para uso industrial
- Arroz para uso industrial
- Sorgo de grano
- Alforfón, mijo y alpiste, los demás cereales
- Harina de trigo o de morcajo (tranquillón)
- Harina de cereales, excepto de trigo o de morcajo (tranquillón)
- Granos aplastados o en copos de avena
- Habas de soya
- Nuez y almendra de palma
- Semillas de algodón
- Fruto de palma de aceite

- Harina de semillas o de frutos oleaginosos, excepto la harina de mostaza

- Aceite en bruto de soya

- Aceite en bruto de palma

- Aceite en bruto de girasol

- Aceite en bruto de algodón

- Aceite en bruto de almendra de palma

- Aceite en bruto de colza

- Aceite en bruto de maíz

- Únicamente el salchichón y la butifarra

- Únicamente la mortadela

- Azúcar de caña o de remolacha y sacarosa químicamente pura, en estado sólido, excepto la de la sub-partida 17.01.13.00.00

- Melaza procedente de la extracción o del refinado de la azúcar

- Chocolate de mesa

- Pastas alimenticias sin cocer, rellenar ni preparar de otra forma que contengan huevo

- Las demás pastas alimenticias sin cocer, rellenar, ni preparar de otra forma

- Los productos de panadería a base de sagú, yuca y achira

- Extractos, esencias y concentrados de café

- Preparaciones edulcorantes a base de sustancias sintéticas o artificiales

- Preparaciones edulcorantes a base de estevia y otros de origen natural

- Harina, polvo y *pellets*, de carne, despojos, pescados o de crustáceos, moluscos o demás invertebrados acuáticos, impropios para la alimentación humana, chicharrones

- Salvados, moyuelos y demás residuos del cernido, de la molienda o de otros

- tratamientos de los cereales o de las leguminosas incluso en *pellets*
- Residuos de la industria del almidón y residuos similares, pulpa de remolacha, bagazo de caña de azúcar y demás desperdicios de la industria azucarera, heces y desperdicios de cervecería o de destilería, incluso en *pellets*.
 - Tortas y demás residuos sólidos de la extracción del aceite de soja (soya), incluso molidos o en *pellets*.
 - Tortas y demás residuos sólidos de la extracción del aceite de maní o cacahuete, incluso molidos o en *pellets*.
 - Tortas y demás residuos sólidos de la extracción de grasas o aceites vegetales, incluso molidos o en *pellets*, excepto los de las partidas 23.04 o 23.05
 - Materias vegetales y desperdicios vegetales, residuos y subproductos vegetales, incluso en *pellets*, de los tipos utilizados para la alimentación de los animales, no expresados ni comprendidos en otra parte
 - Preparaciones de los tipos utilizados para la alimentación de los animales
 - Madera en bruto, incluso descortezada, desalburada o escuadrada
 - Algodón sin cardar ni peinar
 - Recipientes para gas comprimido o licuado, de fundición, hierro o acero, sin soldadura, componentes del plan de gas vehicular
 - Layas, palas, azadas, picos, binaderas, horcas de labranza, rastrillos y raederas, hachas, hocinos y herramientas similares con filo, tijeras de podar de cualquier tipo, hoces y guadañas, cuchillos para heno o para paja, cizallas para setos, cuñas y demás. (párr. 5-50).
 - Cuchillas y hojas cortantes para máquinas agrícolas, hortícolas o forestales
 - Carburadores y sus partes (repuestos) componentes del plan de gas vehicular
 - Equipo para la conversión del sistema de alimentación de combustible para vehículos automóviles a uso dual (gas/gasolina), componentes del plan de gas vehicular
 - Repuestos para kits del plan de gas vehicular
 - Compresores componentes del plan de gas vehicular
 - Partes de compresores (repuestos) componentes del plan de gas vehicular
 - Secadores para productos agrícolas
 - Intercambiadores de calor; pasteurizadores
 - Fumigadoras para uso agrícola
 - Cargador frontal
 - Máquinas, aparatos y artefactos agrícolas, hortícolas o silvícolas, para la preparación o el trabajo del suelo o para el cultivo
 - Únicamente máquinas de ordeñar y sus partes
 - Incubadoras y criadoras
 - Las demás máquinas y aparatos para la avicultura
 - Partes de máquinas o aparatos para la avicultura
 - Descascarilladoras y despulpadoras de café
- Según la Asociación de Compañías de Financiamiento (AFIC), (s.f.)
- Motores y generadores eléctricos para uso en vehículos eléctricos, híbridos e híbridos enchufables, motocicletas eléctricas y bicicletas eléctricas
 - Acumuladores eléctricos, incluidos sus separadores, aunque sean cuadrados o rectangulares para uso en vehículos

eléctricos, híbridos e híbridos enchufables, motocicletas eléctricas y bicicletas eléctricas

- Cargadores de baterías de vehículos eléctricos, híbridos e híbridos enchufables, motocicletas eléctricas y bicicletas eléctricas, incluso aquéllos que vienen incluidos en los vehículos, los de carga rápida (electrolineras) y los de recarga domiciliaria
- Inversores de carga eléctrica para uso en vehículos eléctricos, híbridos e híbridos enchufables
- Vehículos automóviles eléctricos, para transporte de 10 o más personas, incluido el conductor, únicamente para transporte público
- Los taxis automóviles eléctricos, únicamente para transporte público
- Vehículos automóviles eléctricos, híbridos e híbridos enchufables para el transporte de mercancías
- Vehículos automóviles eléctricos, híbridos e híbridos enchufables para usos especiales excepto los concebidos principalmente para el transporte de personas o mercancías
- Chasis de vehículos automotores eléctricos de las partidas 87.02 y 87.03, únicamente para los de transporte público
- Carrocerías de vehículos automotores eléctricos de las partidas 87.02 y 87.03, incluidas las cabinas, únicamente para los de transporte público. (p. 1).

Según el Art. 468-1 del E.T. (2019), los bienes gravados con la tarifa del 5 % son:

- Motocicletas eléctricas (incluidos los ciclomotores)
- Bicicletas eléctricas (incluidos los triciclos de reparto). Bicicletas y demás velocípedos (incluidos los triciclos de reparto), sin motor cuyo valor no exceda los 50 UVT

- Transbordadores, cargueros, gabarras (barcazas) y barcos similares para transporte de personas o mercancías
- Remolcadores y barcos empujadores
- Los demás barcos y barcos de salvamento, excepto los de remo y los de guerra
- Partes y accesorios surtidores (repuestos), componentes del plan de gas vehicular
- Unidades de control para motores eléctricos de uso en vehículos eléctricos, híbridos e híbridos enchufables
- Unidades de control de las baterías y del sistema de enfriamiento de las baterías para uso en vehículos eléctricos, híbridos e híbridos enchufables.

Adicionalmente:

1. Derogado

2. A partir del 1 de enero de 2017, los bienes sujetos a participación o impuesto al consumo de licores, vinos, aperitivos y similares de que trata el Art. 202 de la Ley 223 de 1995.

3. Las neveras nuevas para sustitución, sujetas al Reglamento Técnico de Etiquetado –RETIQ–, clasificadas en los rangos de energía A, B o C, de acuerdo a la Resolución 41012 de 2015 del Ministerio de Minas y Energía, o la que la modifique o sustituya, siempre y cuando: i) su precio sea igual o inferior a 30 UVT; ii) se entregue una nevera usada al momento de la compra; y iii) el comprador pertenezca a un hogar de estrato 1, 2 o 3. El Gobierno Nacional reglamentará la materia para efectos de establecer el mecanismo para garantizar la aplicación de esta tarifa únicamente sobre los bienes objeto de sustitución. (párr. 74-84).

Según el Art. 468-3 del E.T. (2019), los servicios gravados con la tarifa del 5 % son:

- El almacenamiento de productos agrícolas en almacenes generales de depósito y las comisiones directamente relacionadas con negociaciones de productos de origen agropecuario que se realicen a través de bolsas de productos agropecuarios legalmente constituidas.
- El seguro agropecuario.
- Los planes de medicina prepagada y complementarios, las pólizas de seguros de cirugía y hospitalización, pólizas de seguros de servicios de salud y en general los planes adicionales, conforme con las normas vigentes.
- Los servicios de vigilancia, supervisión, conserjería, aseo y temporales de empleo, prestados por personas jurídicas constituidas, bajo cualquier naturaleza jurídica de las previstas en el numeral 1 del artículo 19 del Estatuto Tributario, vigiladas por la Superintendencia de Economía Solidaria, cuyo objeto social exclusivo corresponda a la prestación de los servicios de vigilancia autorizados por la Superintendencia de Vigilancia Privada, supervisión, consejería, aseo, y temporales de empleo, autorizadas por el Ministerio de Trabajo, siempre y cuando los servicios mencionados sean prestados mediante personas con discapacidad física, o mental en grados que permitan adecuado desempeño de las labores asignadas, y la entidad cumpla con todas las obligaciones laborales y de seguridad social en relación con sus trabajadores que debe vincular mediante contrato de trabajo. la discapacidad física o mental, deberá ser certificada por Junta Regional y Nacional de Invalidez del Ministerio de Trabajo.

Los prestadores de los servicios a que se refiere el presente numeral tendrán derecho a impuestos descontables hasta la tarifa aquí prevista. El Gobierno Nacional reglamentará la materia. La base del cálculo del impuesto para los servicios señalados en este

numeral será la parte correspondiente al AIU. (Párr. 3-8).

Determinación del impuesto a cargo

El impuesto a cargo se determina por la diferencia entre el impuesto sobre las ventas recaudado por los responsables en la realización de los hechos generadores, y los impuestos pagados por la adquisición de bienes y servicios autorizados por la ley como descontables.

a) IVA generado

Es el impuesto que el responsable recauda en la realización de los hechos generadores, como por ejemplo, el IVA adicionado al precio en las ventas de bienes o prestación de servicios.

b) IVA descontable

Es el impuesto pagado en la adquisición de bienes y servicios destinados a la producción o comercialización. Ejemplo: el impuesto sobre las ventas que un responsable paga en el momento de adquirir mercancías, materias primas o servicios.

Proporcionalidad del IVA

Los responsables del impuesto a las ventas deben aplicar el cálculo de la proporción del IVA que puede ser tratado como impuesto descontable, si éste realiza operaciones gravadas, exentas y excluidas del IVA y no le es posible determinar su imputación directa a cada tipo de transacción. Este cálculo se debe realizar porque el IVA pagado en la adquisición de bienes y/o servicios gravados en la proporción que corresponde a operaciones excluidas no es descontable y por lo tanto debe ser llevado al mayor valor del gasto o del costo.

El impuesto a las ventas pagado en la adquisición de activos fijos no se podrá tomar como impuesto descontable y deberá cargarse al mayor valor del activo.

Retenciones en la fuente

La retención en la fuente es un sistema de recaudo anticipado de los impuestos por parte del agente retenedor, que es la persona o entidad que realiza un pago gravable a un contribuyente o beneficiario; debe retener o restar de ese pago un porcentaje determinado por la ley, a título de impuesto y consignarlo a favor de la administración tributaria. Se practica en el momento del pago o abono en cuenta, (lo que ocurra primero); en ingresos laborales es al momento del pago.

La retención en la fuente no es un impuesto sino un mecanismo encaminado a asegurar, acelerar y facilitar a la administración tributaria, el recaudo y control de los impuestos sobre la renta, ventas y timbre y el gravamen sobre transacciones financieras. De esta manera se busca que el impuesto se recaude en lo posible, dentro del mismo ejercicio gravable en que se cause.

Elementos de la retención en la fuente

- **Agente retenedor:** es la persona que realiza el pago o abono en cuenta y a quien la ley le otorga tal calidad.
- **Sujeto pasivo:** es la persona beneficiaria del pago o abono en cuenta que soporta la retención del impuesto.
- **Hecho generador:** es el pago o abono en cuenta que origina la obligación y el momento de practicar la retención.
- **Tarifa:** es el porcentaje que se aplica sobre el pago o abono en cuenta y que determina el valor a retener por concepto de impuesto.

Retención en la fuente a título de renta La regla general indica que a los contribuyentes sobre la renta se les deberá practicar retención en la fuente por los pagos sujetos al impuesto

a la renta. Los contribuyentes deducirán del impuesto de la renta el valor que les haya sido retenido; la diferencia que resulte será cancelada dentro del plazo establecido para el pago de la declaración privada.

Agentes de retención

- Las entidades de derecho público.
- Los fondos de inversión, los fondos de valores, los fondos de pensiones de jubilación e invalidez.
- Los consorcios, uniones temporales, comunidades organizadas.
- Las personas naturales o jurídicas, sucesiones en iliquidez y sociedades de hecho, que por sus funciones intervengan en actos en los cuales deben efectuar la retención del tributo correspondiente.
- Las personas naturales que tengan la calidad de comerciantes y que en el año inmediatamente anterior tuvieran un patrimonio bruto o unos ingresos brutos superiores a 30 000. Para determinar si una persona natural debe actuar como agente de retención en virtud de su nivel de ingresos, se debe computar todos los ingresos percibidos por ésta, como salarios, rendimientos financieros, arrendamientos, honorarios, comisiones, etc., excepto los ingresos por ganancias ocasionales.
- Personas jurídicas y naturales exportadoras de servicios de entretenimiento para adulto a través del sistema *webcam*.

Obligaciones del agente retenedor

- Efectuar la retención o percepción del tributo.

- Consignar lo retenido en los lugares y dentro de los plazos que para tal efecto señale el Gobierno Nacional.
- Expedir los certificados en donde se indique las retenciones practicadas.
- Declarar mensualmente las retenciones que se debió efectuar dentro del respectivo mes.
- Llevar registros contables en donde consten las retenciones practicadas, así como las sumas consignadas a la DIAN.

El agente retenedor responde por el incumplimiento en sus deberes; si estando obligado a retener, no lo hace, se le impondrá multas que serán de su exclusiva responsabilidad.

Conceptos sometidos a Retención en la fuente a título de impuesto de renta

a) Pagos Laborales

Todos los pagos laborales, sin importar como sean denominados, están sometidos a retención en la fuente por renta, a excepción de aquellos que expresamente la ley considere que no lo están. Dentro de los ingresos laborales que no están sometidos a retención en la fuente por renta, no figuran las comisiones, bonificaciones o primas extralegales, por lo que se debe concluir que estos últimos conceptos si están sometidos a ella.

Toda persona natural que pague salarios deberá actuar como agente de retención por el concepto de ingresos laborales; si el pago, una vez depurado, supera la base que se encuentra sujeta a retención, según la tabla contenida por el Art. 383 del E.T. (2019), existen dos procedimientos para determinar la retención en la fuente llamados: Procedimiento No. 1 y Procedimiento No. 2.

b) Dividendos y participaciones

Son utilidades que perciben los socios, accionistas o asociados de acuerdo a la inversión que hayan realizado en una sociedad. Se aplicará retención sobre el valor que exceda la parte no gravada según lo establecido en los artículos 48 y 49 del Estatuto Tributario.

c) Honorarios y comisiones

Se entiende por honorarios, la remuneración por servicios que una persona natural presta a otra persona natural o jurídica, en la cual predomina el factor intelectual sobre el técnico, material, manual o mecánico. Por lo general, este tipo de servicios es prestado por personas con un título profesional o con una gran experiencia y habilidad en un área específica de conocimiento; su realización es propia de una profesión liberal. No existe vínculo laboral entre las partes, sino que por lo general, este tipo de relación se formaliza mediante un Contrato de servicios.

Al no existir un contrato de trabajo, puesto que no se trata de una relación laboral, la persona que presta este tipo de servicios no goza de los beneficios que consagra la legislación laboral, como las prestaciones sociales y la seguridad social.

Comisión es la ejecución de una tarea de intermediación.

d) Servicios

Servicio es toda actividad, labor o trabajo prestado por una persona natural o jurídica, sin vínculo laboral, que contenga una obligación de hacer, en la que predomina el factor manual, material o mecánico y en los que el factor intelectual no tiene relevancia. Se enmarca dentro de esta denominación, los trabajos simples que no correspondan al desarrollo de profesiones liberales o de especializaciones técnicas o artísticas.

La tarifa por este concepto es del 4 % para personas naturales y jurídicas declarantes, y del 6 % para no declarantes sobre cuantías superiores a 4 UVT.

e) Arrendamiento de bienes muebles e inmuebles

El arrendamiento está sometido a Retención en la fuente a título de renta, a una tarifa del 4 % o del 3,5 %, dependiendo de la clase de bien arrendado.

El arrendamiento para efectos de la retención en la fuente se divide en:

- Arrendamiento de bienes raíces, cuya tarifa de retención en la fuente es del 3,5 %
- Arrendamiento de bienes diferentes a los inmuebles, cuya tarifa de retención en la fuente es del 4 %.

Quiere decir esto que el arrendamiento de oficinas, bodegas, almacenes, locales, etc., está sometido a retención en la fuente con una tarifa del 3,5 %. En cambio, para el arrendamiento de vehículos, maquinaria, herramientas, etc., la tarifa que se debe aplicar es del 4 %.

La base de retención será el 100 % del valor del arrendamiento y no existe tope mínimo para el caso de los bienes muebles, lo que significa que cualquiera sea el valor o monto del arrendamiento, se debe practicar la respectiva retención.

Tratándose de bienes raíces o inmuebles, no se da el tratamiento de servicios por arrendamiento, sino el de otros ingresos; por tanto, la retención se aplicará siempre que el valor del arrendamiento supere 27 UVT.

Es claro pues, que existen dos tratamientos diferentes para el arrendamiento: en el de bienes muebles no existe tope mínimo sujeto

a retención, y la tarifa es del 4 %. En el de bienes raíces el tope sujeto a retención es 27 UVT o más, y la tarifa es del 3,5 %.

f) Compras

Éstas corresponden a la adquisición de bienes y servicios y, en general, a cualquier pago sobre los cuales no se haya establecido una tarifa especial. La Retención en la fuente por compras se aplicará siempre que el valor de la compra, antes de IVA, sea igual o superior a 27 UVT. La tarifa para compras para personas no declarantes es del 3,5 %, y para declarantes, del 2,5 %.

6.20 Tarifas de retención en la fuente a título de renta

Tabla 7. Tarifas de Retención en la Fuente

Rubro	Concepto	A partir de (cifra en UVT)	Tarifa
Ingresos laborales (asalariados y trabajadores independientes)	Ingresos originados en la prestación de servicios de manera personal o por la realización de una actividad económica por cuenta y riesgo del empleador o contratante, mediante una vinculación laboral o legal y reglamentaria o de cualquier otra naturaleza, independientemente de su denominación.	87	Tabla Art. 383 del E.T. (2019)
	Indemnizaciones salariales a empleados con sueldo superior a 204 UVT (Art. 401-3 E.T.).	No aplica	20 %
Compras	Compras en general DECLARANTE	27	2,50 %
	Compras en general NO DECLARANTE	27	3,50 %
	Compras de bienes y productos agrícolas o pecuarios sin procesamiento industrial	92	1,50 %
	Compra de café pergamino o cereza	160	0,50 %
	Compra de combustible o derivados del petróleo	No Aplica	0,10 %
Servicios	Servicios en general (personas jurídicas y las naturales declarantes de renta)	4	4 %
	Servicios en general (personas naturales NO declarantes de renta)	4	
	Servicios prestados por empresas temporales	4	
	Servicios de vigilancia y aseo prestados por empresas de vigilancia y aseo	4	
	Servicios integrales de salud	4	
	Servicios de hoteles, restaurantes, hospedaje. DECLARANTES Y NO DECLARANTES	4	
	Servicios de transporte nacional de carga (terrestre, marítimo o aéreo)	4	
	Servicios de transporte nacional de pasajeros (terrestre)	27	
	Servicios de transporte nacional de pasajeros (aéreo, marítimo)	4	
	Servicio de transporte internacional de carga (terrestre)	4	
	Servicios de transporte internacional de pasajeros (terrestre)	27	

Arrendamientos	Arrendamiento de bienes muebles	No Aplica	4 %
	Arrendamiento de bienes raíces DECLARANTES Y NO DECLARANTES	27	3,50 %
Contratos	Contratos de consultoría y administración delegada (cuando el beneficiario del pago sea una persona jurídica o asimilada)	No Aplica	11 %
	Contratos de consultoría y administración delegada (cuando el beneficiario del pago sea una persona natural No Declarante)	No Aplica	10 %
	Contratos de consultoría en ingeniería de proyectos de infraestructura y edificaciones (Declarantes de Renta)	No Aplica	6 %
	Contratos de consultoría en ingeniería de proyectos de infraestructura y edificaciones, a favor de PN No obligadas a presentar declaración de Renta.(Decreto 1141 de 2010)	No Aplica	10 %
	Contratos de construcción, urbanización o confección de obra material de bien inmueble.	27	1 %
Otros conceptos tributarios	Honorarios y Comisiones (cuando el beneficiario del pago sea persona jurídica o asimilada)	No Aplica	11 %
	Honorarios y Comisiones (cuando el beneficiario del pago sea una persona natural No declarante)	No Aplica	10 %
	Servicios de licenciamiento o derecho de uso de software (Residentes o domiciliados obligados a declarar)	No Aplica	3,50 %
	Rendimientos Financieros en general	No Aplica	7 %
	Rendimientos Financieros provenientes de títulos de renta fija	No Aplica	4 %
	Loterías, Rifas, Apuestas y Similares	48	20 %
	Enajenación de Activos Fijos	No Aplica	1 %
	Pagos a establecimientos comerciales realizados con tarjeta débito o crédito	No Aplica	1,50 %
	Emolumentos eclesiásticos efectuados a personas naturales que sean declarantes de renta	27	4 %
	Emolumentos eclesiásticos efectuados a personas naturales que NO sean declarantes de renta	27	3,50 %
Retención en la fuente de IVA	Retención en la fuente del IVA por compras de bienes gravados	27	15 % del IVA
	Retención en la fuente del IVA por Servicios gravados	4	15 % del IVA
	Retención en la fuente del IVA aplicable a operaciones con tarjetas débito o crédito	No Aplica	15 % del IVA

Pagos al exterior	Intereses, comisiones, honorarios, regalías, arrendamientos, compensaciones por servicios personales, o explotación de toda especie de propiedad industrial	No Aplica	20 %
	Consultorías, servicios técnicos y de asistencia técnica, bien sea prestados en Colombia o desde el exterior	No Aplica	20 %
	Los pagos o abonos en cuenta por concepto de rendimientos financieros, realizados a personas no residentes o no domiciliadas en el país, originados en créditos obtenidos en el exterior por término igual o superior a un (1) año o por concepto de intereses o costos financieros del canon de arrendamiento originados en contratos de <i>leasing</i> que se celebre directamente o a través de compañías de <i>leasing</i> con empresas extranjeras sin domicilio en Colombia. (Art 47 Ley 1430 de 2010)	No Aplica	15 %

Pagos no sujetos a retención

- Aquellos cuando el valor de la compra o el servicio no superen la base mínima para aplicar retención (27 UVT en compras y 4 en servicios).
- Aquellos cuando el sujeto pasivo (el que vende el producto o presta el servicio) es una empresa perteneciente al Régimen especial en el Impuesto a la renta (Cooperativas, ONG, fundaciones, etc.).
- Cuando el pago se hace a una persona o empresa que no es contribuyente en el impuesto a la renta.
- Cuando en algunos casos por expresa disposición legal, no se debe practicar retención en la fuente.
- Sobre rentas consideradas exentas.
- Sobre los ingresos no constitutivos de renta ni ganancia ocasional.
- Aquellos que van a la nación, los departamentos y sus asociaciones, los

distritos, los territorios indígenas, los municipios y las demás entidades territoriales, las Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, las Áreas Metropolitanas, las Asociaciones de municipios, las Superintendencias, las Unidades Administrativas Especiales, las Asociaciones de departamentos y las Federaciones de municipios, los Resguardos y Cabildos Indígenas, los establecimientos públicos y los demás establecimientos oficiales descentralizados, siempre y cuando no estén señalados en la ley como contribuyentes.

- Cuando el vendedor del bien o prestador del servicio es un autorretenedor, puesto que es el responsable de la retención y es el mismo quien debe practicar la respectiva retención.
- En el caso de las entidades del régimen especial, de los no contribuyentes y de quienes se encuentran exentos del impuesto de renta, para que no se les

efectúe retención en la fuente, deben demostrar o acreditar, ante el agente de retención, su calidad de exentos o de no contribuyentes; de lo contrario, el agente de retención debe aplicar la respectiva retención en la fuente.

- Por pagos o abonos en cuenta realizados a contribuyentes del Impuesto Unificado bajo el Régimen Simple de Tributación – SIMPLE.

Autorretención

Es la figura que consiste en que el mismo sujeto pasivo de la Retención en la fuente (el vendedor del producto o servicio) es quien se practica la respectiva retención, y el agente retenedor debe abstenerse de practicar dicha retención.

Existen empresas que tienen un sinnúmero de clientes, que son agentes de retención, los cuales necesariamente deberán practicar la respectiva retención y certificarla. Este proceso, cuando existe infinidad de clientes resulta engorroso y complicado. Será supremamente difícil para una empresa solicitar certificados de retención a un gran número de clientes. En respuesta a esta situación, se creó la figura de Autorretención, como una solución para aquellas empresas que tienen ingresos altos o clientes numerosos.

Quienes son autorizados como autorretenedores, deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser persona jurídica.
- b) Haber obtenido ingresos brutos por ventas en el año (o fracción del año) anterior superiores a 130 000 UVT.
- c) Tener más de 50 clientes a quienes les practiquen retención.
- d) Contar con Registro Único Tributario (RUT).

- e) No estar en proceso de liquidación.
- f) Estar al día con las obligaciones tributarias.
- g) No haber sido sancionado por incumplimiento de los deberes de facturar e informar y/o irregularidades contables.

Autorretención especial de renta – Decreto 2201 de 2016

Sujetos Pasivos

Las sociedades, personas jurídicas y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios y las sociedades, y entidades extranjeras contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta.

Autorretención

Todos los sujetos pasivos mencionados anteriormente tendrán la calidad de autorretenedores. El autorretenedor deberá practicar la autorretención a título del impuesto sobre la renta, al momento en que se efectúe el respectivo pago o abono en cuenta.

Tarifas

El esquema de la autorretención especial de renta es distinto al esquema de las otras retenciones de Renta, porque las tarifas no dependen del concepto por el que se realiza el pago, sino de la actividad económica de sujeto pasivo quien recibe el pago.

Las tarifas de autorretención son tres: **0,40 %**, **0,80 %** y **1,6 %**, dependiendo de la actividad económica que posea la empresa de la cual estamos recibiendo la factura.

Base gravable

Las bases establecidas en las normas vigentes para calcular las otras retenciones del impuesto sobre la renta serán aplicables

igualmente para practicar la autorretención especial de renta.

Retención en el Impuesto sobre las Ventas

La finalidad del Reteiva es acelerar, facilitar y asegurar el recaudo del impuesto del IVA. La retención en la fuente por IVA consiste en que el comprador, al momento de causar o pagar la compra, retiene al vendedor el 15 % del valor del IVA. Esta retención se practica siempre y cuando el hecho u operación económica supere la base mínima, que para Servicios, es de 4 UVT y para Compras, de 27 UVT.

Agentes de retención de IVA. Según el Art. 437-2 del E.T., actuarán como agentes retenedores del impuesto sobre las ventas en la adquisición de bienes y servicios gravados, los siguientes:

- La nación, los departamentos, el distrito capital y los distritos especiales, las áreas metropolitanas, las asociaciones de municipios y los municipios, los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado, las sociedades de economía mixta en las que éste tenga participación superior al cincuenta por ciento (50%), así como las entidades descentralizadas indirectas y directas y las demás personas jurídicas en las que exista dicha participación pública mayoritaria, cualquiera sea la denominación que ellas adopten, en todos los órdenes y niveles y en general los organismos o dependencias del Estado a los que la ley otorgue capacidad para celebrar contratos.
- Quienes se encuentren catalogados como grandes contribuyentes por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, sean o no responsables del IVA, y los que mediante resolución de la DIAN sean designados como agentes de retención en el impuesto sobre las ventas.
- Las personas responsables del IVA, que contraten con personas o entidades sin residencia o domicilio en el país, la prestación de servicios gravados en el territorio nacional, con relación a los mismos.
- Las entidades emisoras de tarjetas crédito y débito y sus asociaciones, en el momento del correspondiente pago o abono en cuenta a las personas o establecimientos afiliados. El valor del impuesto no hará parte de la base para determinar las comisiones percibidas por la utilización de las tarjetas débito y crédito.
- La Unidad Administrativa de Aeronáutica Civil, por el 100 % del impuesto sobre las ventas que se cause en la venta de aerodinós.
- Los responsables de IVA proveedores de Sociedades de Comercialización Internacional cuando adquieran bienes corporales muebles o servicios gravados de personas responsables de IVA, distintos de las entidades estatales y los grandes contribuyentes, o cuando el pago se realice a través de sistemas de tarjeta débito o crédito, o a través de entidades financieras en los términos del Art. 376-1 de este Estatuto.
- Las entidades emisoras de tarjetas crédito y débito, los vendedores de tarjetas prepago, los recaudadores de efectivo a cargo de terceros, y los demás que designe la DIAN en el momento del correspondiente pago o abono en cuenta a los prestadores desde el exterior, de servicios electrónicos o digitales.

- Los responsables del IVA, cuando adquieran bienes corporales muebles o servicios gravados, de personas que se encuentren registradas como contribuyentes del impuesto unificado bajo el régimen simple de tributación **simple**.

La venta de bienes o prestación de servicios que se realice entre agentes de retención del impuesto sobre las ventas de que tratan los numerales 1, 2, y 5 (las entidades estatales, los grandes contribuyentes y las entidades emisoras de tarjetas crédito y débito), no se registrará por lo previsto en este artículo.

Obligaciones de los Agentes de Retención

- Practicar la retención, según el porcentaje que corresponda, teniendo en cuenta la calidad de las partes que intervengan en la operación.
- Declarar mensualmente el impuesto sobre las ventas retenido dentro de los plazos que anualmente señale el gobierno nacional.
- Pagar, dentro de los plazos fijados, el impuesto determinado en los formularios.
- Expedir al responsable un certificado donde se discrimine todas las retenciones practicadas en cada uno de los bimestres del año anterior en el mes de febrero.
- Expedir el documento equivalente por el responsable del régimen común que adquiera bienes o servicios gravados de personas naturales no comerciantes o inscritas en el régimen simplificado.
- Llevar una cuenta denominada 'Impuesto a las ventas retenido' en donde se registre la causación y pago de los valores retenidos.

- Indicar en las facturas, la calidad de agente retenedor del impuesto sobre las ventas.

Porcentajes de retención en la fuente por IVA. Existen dos clases de tarifas:

- a) Tarifa General: 15 % del impuesto sobre las ventas.
- b) Tarifas Especiales:
 - 100 % del impuesto sobre las ventas cuyos beneficiarios sean personas o entidades sin residencia o domicilio en Colombia.
 - 100 % del impuesto sobre las ventas en la venta de chatarra, cuándo esta sea vendida a las siderúrgicas.
 - 100 % del impuesto sobre las ventas en la venta de tabaco en rama o sin elaborar y desperdicios de tabaco, cuando estos sean vendidos a la industria tabacalera por parte de productores pertenecientes al régimen común.
 - 100 % del impuesto sobre las ventas en las ventas que se cause en la venta de aerodinos realizada por la Aeronáutica Civil.

6.21 Impuesto de Industria y Comercio

Definición. De acuerdo al Art. 32 de la Ley 14 de 1983, el impuesto de Industria y comercio es de carácter indirecto, que recae sobre todas las actividades comerciales, industriales y de servicios que se realice en una jurisdicción municipal, desarrolladas por personas naturales o por personas jurídicas o por sociedades de hecho, sea que se cumplan en forma permanente u ocasional en inmuebles determinados, con establecimiento de comercio o sin ellos.

Hecho Generador. Lo constituye la realización de actividades industriales, comerciales y de

servicios, incluida las del sector financiero, directa o indirectamente, por personas naturales, jurídicas o sociedades de hecho, ya sea que se cumpla en forma permanente u ocasional, en inmuebles determinados como establecimientos de comercio o sin ellos.

6.22 Definición y clasificación de Actividades:

Industriales: son consideradas actividades industriales, las dedicadas a la producción, extracción, fabricación, confección, preparación, manufactura, ensamblaje, de cualquier clase de materiales o bienes y, en general, todo proceso de transformación, por elemental que éste sea (Art. 34, Ley 14 de 1983).

Comerciales: las destinadas al expendio, compraventa o distribución de bienes o mercancías, tanto al por mayor como al detal, y las demás definidas como tales por el Código de Comercio, siempre y cuando no estén consideradas por el mismo Código como actividades industriales o de servicio (Art. 35, Ley 14 de 1983).

Servicios: todas las tareas, labores o trabajos ejecutados por persona natural o jurídica o por sociedad de hecho, sin que medie relación laboral con quien los contrata, que genere contraprestación en dinero o en especie y que sean concretadas en la obligación de hacer, sin importar que en ellos predomine el factor material o intelectual (Art. 345, Ley 1819 de 2016).

Causación El Impuesto de Industria y Comercio y su complementario de Avisos y tableros comenzará a causarse desde la fecha de iniciación de las actividades objeto del gravamen.

Período Gravable El año o período gravable es el año calendario durante el cual se percibe los ingresos gravados por la realización de las actividades industriales, comerciales,

de servicios y financieras, que deben ser declarados en el año siguiente.

Sujetos Son sujetos del Impuesto de Industria y Comercio:

Los municipios como sujeto activo, y tendrán las facultades de administración, determinación, control, fiscalización, investigación, discusión, liquidación, cobro, recaudo, devolución e imposición de sanciones vinculados al tributo.

Y las personas naturales y jurídicas, nacionales o extranjeras, o sociedades de hecho, incluidas las sociedades de economía mixta y las empresas industriales y comerciales del Estado del orden nacional, departamental y municipal, al igual que los consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos en quienes se verifique la realización del hecho generador del impuesto.

Base Gravable La base gravable del Impuesto de industria y comercio está constituida por la totalidad de los ingresos ordinarios y extraordinarios percibidos en el respectivo año gravable, incluidos los ingresos obtenidos por rendimientos financieros, comisiones y, en general, todos los que no estén expresamente excluidos en este artículo. No hacen parte de la base gravable, los ingresos correspondientes a actividades exentas, excluidas o no sujetas, así como las devoluciones, rebajas y descuentos, exportaciones y la venta de activos fijos.

En el caso de Pasto, las exenciones, no sujeciones y deducciones son las siguientes:

Exenciones. Las exenciones en el Impuesto de Industria y Comercio son particulares para cada municipio; en el caso de Pasto, en el Art. 48 del E.T. municipal, las siguientes actividades están exentas del impuesto:

- Las realizadas por los pequeños tenderos.

- Las artesanales, por el cien por ciento (100 %) para los primeros ciento ochenta salarios mínimos legales mensuales.
- Las actividades mercantiles desarrolladas por los comerciantes que se encuentren ubicados en los centros comerciales y populares construidos por el municipio de Pasto.
- Las empresas que sean gestadas a partir de incubadoras de empresas del municipio de Pasto. Las incubadoras de empresas que sean establecidas en el municipio de Pasto y con las cuales tenga convenio el municipio de Pasto. Igual tratamiento se les otorga a las empresas o proyectos productivos generados por el Plan municipal de empleo y productividad, debidamente certificados.
- La actividad industrial artesanal y comercial de las empresas asociativas conformadas por ex polvoreros beneficiados de los Proyectos Productivos para el Desarrollo Empresarial Asociativo del municipio de Pasto, implementados por la Secretaría de Agricultura.
- Desarrollo de los programas productivos, implementados por el gobierno municipal, departamental, nacional o por organizaciones no gubernamentales, por personas en situación de desplazamiento, los jóvenes en situación de alto riesgo y población vulnerable.
- Las actividades mercantiles gravadas con dicho impuesto desarrolladas por personas naturales o jurídicas cuyos establecimientos de comercio se encuentren ubicados en inmuebles que sean objeto de adquisición por parte del municipio de Pasto, sus unidades administrativas o entes descentralizados para su intervención por la construcción y adecuación de las obras contempladas en el Plan de Movilidad.
- Las personas naturales o jurídicas que realicen actividades comerciales, industriales, de servicios o financieras y que sean afectadas por desastres naturales sobrevenientes, riesgos antrópicos o casos fortuitos, identificados por la Dirección Administrativa para la Gestión del Riesgo del Desastre.
- Las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas en los términos de la Ley 905 de 2004 que inicien su actividad económica principal a partir del año 2013, tendrán derecho a solicitar exenciones en el Impuesto de Industria y comercio y su complementario de Avisos y Tableros, de forma progresiva en el tiempo, según lo establecido en el E.T. municipal.

No Sujeciones. De acuerdo con el Art. 39 de la Ley 14 de 1983, en concordancia con la Ley 26 de 1904, no están sujetos al pago del Impuesto de Industria y Comercio, y subsisten, las siguientes prohibiciones:

- a) La de imponer gravámenes de ninguna clase o denominación a la producción primaria, agrícola, ganadera y avícola, sin que se incluya en esta prohibición, las fábricas de productos alimenticios o toda la industria donde haya un proceso de transformación, por elemental que ésta sea.
- b) La de gravar los artículos de producción nacional destinados a la exportación.

- c) La de gravar con el Impuesto de Industria y Comercio la explotación de canteras y minas diferentes de sal, esmeraldas y metales preciosos, cuando las regalías o participaciones para el municipio sean iguales o superiores a lo que corresponderá pagar por concepto del Impuesto de Industria y Comercio.
 - d) La de gravar con el impuesto de Industria y Comercio, los establecimientos educativos públicos, las entidades de beneficencia, las culturales y deportivas, los sindicatos, las asociaciones de profesionales y gremiales sin ánimo de lucro, los partidos políticos y los hospitales adscritos o vinculados al sistema nacional de salud.
 - e) La de gravar la primera etapa de transformación realizada en predios rurales, cuando se trate de actividades de producción agropecuaria, con excepción de toda industria donde haya una transformación, por elemental que ésta sea. (Párr. 98-103).
- El monto de los subsidios percibidos, excepto la contribución solidaria que las empresas de servicios públicos incluye dentro de la factura, y cuyo sujeto pasivo son los usuarios de los estratos 5 y 6, para subsidiar a su vez a los estratos más bajos.
 - Los ingresos provenientes de exportaciones.
 - Los ingresos obtenidos fuera del municipio de Pasto.
 - Los ingresos recibidos por personas naturales y jurídicas por concepto de arrendamiento de inmuebles, salvo los ingresos que correspondan a arrendamientos de locales comerciales o a arrendamientos de más de cinco unidades de vivienda.
 - Las recuperaciones de cartera, reintegros laborales e indemnizaciones.
- Tarifas. Según la Ley 14 de 1983, las tarifas deben ser establecidas por cada uno de los concejos municipales, teniendo en cuenta las siguientes actividades y los rangos establecidos para las mismas:

Deducciones. En el caso de Pasto, existen especificadas las exclusiones de la base gravable a manera de deducciones establecidas en el Art. 41 del E.T. del municipio, las cuales se menciona a continuación:

- El monto de las devoluciones en ventas debidamente comprobadas a través de los registros y soportes contables del contribuyente.
- Los ingresos provenientes de la venta de activos fijos.
- El valor de los impuestos recaudados de aquellos productos cuyo precio esté regulado por el Estado.

- Actividades industriales entre 2 y 7 por mil.
- Actividades comerciales y de Servicios entre el 2 y 10 por mil.

En el municipio de Pasto las tarifas están establecidas en el Art. 45 del E.T., teniendo en cuenta el código y la descripción de la actividad, como se relaciona a continuación:

Tabla 8. Tarifas según el Código y la descripción de la actividad

Código	Actividad Industrial	Tarifa por mil
101	Industria de alimentos	2,5
102	Industria de bebidas y refrescos que no contienen alcohol	6
103	Industria de la madera	3
104	Industria del cuero	3
105	Industria textil	3
106	Industria química	3
107	Plásticos	3
108	Caucho	3
109	Industria litográfica, tipográfica y conexa	4
110	Industria metal mecánica y maquinaria	3
112	Equipos industriales, profesionales y científicos	4
113	Industria de la construcción	5
114	Industria agrícola	3,5
115	Industria de bebidas que contienen alcohol	7
116	Generación de energía eléctrica	
117	Demás actividades industriales no clasificadas en este Artículo	6

Tabla 9. Tarifas en la Actividad Comercial

Código	Actividad Comercial	Tarifa por mil
201	Ventas de alimentos cuyos ingresos brutos no excedan los 5800 salarios mínimos mensuales legales vigentes	3
202	Venta de productos agrícolas cuyos ingresos brutos no excedan los 5800 salarios mínimos mensuales legales vigentes	3
203	Venta de drogas y medicamentos cuyos ingresos brutos no excedan los 5800 salarios mínimos mensuales legales vigentes	3
204	Textos escolares y libros, (incluye cuadernos escolares) cuyos ingresos brutos no excedan los 5800 salarios mínimos mensuales legales vigentes	3
205	Artículos de madera cuyos ingresos brutos no excedan los 5800 salarios mínimos mensuales legales vigentes	3
206	Materiales para la construcción y ferreterías, cuyos ingresos brutos no excedan los 5800 salarios mínimos mensuales legales vigentes	3
207	Ventas de alimentos y productos agrícolas cuyos ingresos brutos excedan los 5801 salarios mínimos mensuales legales vigentes	5

208	Drogas y medicamentos cuyos ingresos brutos excedan los 5801 salarios mínimos mensuales legales vigentes	5
209	Textos escolares y libros (incluye cuadernos escolares) cuyos ingresos brutos excedan los 5801 salarios mínimos mensuales legales vigentes	5
210	Artículos en madera cuyos ingresos brutos excedan los 5801 salarios mínimos mensuales legales vigentes	5
211	Materiales para la construcción y ferreterías, cuyos ingresos brutos excedan los 5801 salarios mínimos mensuales legales vigentes	5
212	Cuero	4
213	Prendas de vestir	4
214	Artículos eléctricos	4
215	Venta de cigarrillos	10
216	Venta de licores	10
217	Venta de joyas	10
218	Relojería	3
219	Venta de repuestos y accesorios para automotores, motocicletas y bicicletas	4
220	Artículos electrodomésticos	5
221	Venta de equipos de cómputo, accesorios y repuestos	6
222	Venta de espuma de carnaval	10
223	Ventas de tenderos no exonerados	6
224	Demás actividades comerciales no clasificadas en este Artículo	6

Tabla 10. Tarifas en la Actividad de Servicios

Código	Actividad de Servicios	Tarifa por mil
301	Servicio de Notariado y Registro	10
302	Servicio de Curadurías Urbanas	10
303	Servicios de Consultoría y Auditoría	5
304	Servicios de Mantenimiento y reparación en general	5
305	Transmisión y conexión eléctrica	5
306	Bares, discotecas	10
307	Clubes nocturnos y casas de lenocinio	10
308	Billares, canchas de sapo y sitios de diversión afines	10
309	Moteles	10

310	Servicios de educación en los niveles preescolares, primarios secundario básica y media; pregrado en los niveles técnico, tecnológico y profesional; y postgrado en los niveles de especialización, maestría y doctorado, prestados en establecimientos de carácter privado, de organizaciones con o sin ánimo de lucro	5
311	Servicios de restaurante, expendio de comidas y bebidas no alcohólicas y cafés	6
312	Canchas sintéticas deportivas y establecimientos comerciales para prácticas deportivas	6
313	Demás actividades de servicios no clasificadas en este artículo.	6

Tabla 11. *Tarifas en la Actividad Financiera*

Código	Actividad Financiera	Tarifa por mil
401	Entidades del sector financiero	5

6.23 Impuesto unificado bajo el Régimen Simple de Tributación – Simple

Con la expedición de la Ley 1943 de 2018 se sustituyó el libro octavo que regulaba el Monotributo y se estableció el nuevo Impuesto unificado bajo el Régimen Simple de Tributación (Simple) el cual, según el Art. 903 del E.T., tiene como fin, reducir las cargas formales y sustanciales, impulsar la formalidad y, en general, simplificar y facilitar el cumplimiento de la obligación tributaria de los contribuyentes que voluntariamente se acojan al régimen.

El impuesto unificado bajo el Régimen Simple de Tributación (Simple) es un modelo de tributación opcional de determinación integral, de declaración anual y anticipo bimestral, que sustituye el impuesto sobre la renta e integra el impuesto nacional al consumo y el impuesto de industria y comercio consolidado, a cargo de los contribuyentes que opten voluntariamente por acogerse al mismo. El impuesto de industria y comercio consolidado comprende el impuesto complementario de avisos y tableros y la sobretasa bomberil que se encuentran autorizadas a los municipios.

Este sistema también integra los aportes del empleador a pensiones, mediante el mecanismo del crédito tributario.

Hecho generador y base gravable. Según el Art. 904 del E.T., el hecho generador del impuesto unificado bajo el Régimen Simple de Tributación (Simple) es la obtención de ingresos susceptibles de producir un incremento en el patrimonio, y su base gravable está integrada por la totalidad de los ingresos brutos, ordinarios y extraordinarios, percibidos en el respectivo periodo gravable. Para el caso del impuesto de industria y comercio consolidado, el cual se integra al impuesto unificado bajo el Régimen Simple de Tributación (Simple), se mantiene la autonomía de los entes territoriales para la definición de los elementos del hecho generador, base gravable, tarifa y sujetos pasivos, de conformidad con las leyes vigentes.

Los ingresos constitutivos de ganancia ocasional no integran la base gravable del impuesto unificado bajo el Régimen Simple de Tributación (Simple). Tampoco integran la base gravable los ingresos no constitutivos de renta ni ganancia ocasional.

Sujetos pasivos Según el Art. 905 del E.T., podrán ser sujetos pasivos del impuesto unificado bajo el Régimen Simple de Tributación (Simple) las personas naturales o jurídicas que reúnan la totalidad de las siguientes condiciones:

1. Que se trate de una persona natural que desarrolle una empresa, o de una persona jurídica en la que sus socios, partícipes o accionistas sean personas naturales, nacionales o extranjeras, residentes en Colombia.
2. Que en el año gravable anterior hubieren obtenido ingresos brutos, ordinarios o extraordinarios, inferiores a 80 000 UVT. En el caso de las empresas o personas jurídicas nuevas, la inscripción en el impuesto unificado bajo el Régimen Simple de Tributación (Simple) estará condicionada a que los ingresos del año no superen estos límites.
3. Si uno de los socios o persona natural tiene una o varias empresas o participa en una o varias sociedades, inscritas en el impuesto unificado bajo el Régimen Simple de Tributación (Simple), los límites máximos de ingresos brutos serán revisados de forma consolidada y en la proporción a su participación en dichas empresas o sociedades.
4. Si uno de los socios o persona natural tiene una participación superior al 10 % en una o varias sociedades no inscritas en el impuesto unificado bajo el Régimen Simple de Tributación (Simple), los límites máximos de ingresos brutos serán revisados de forma consolidada y en la proporción a su participación en dichas sociedades.

5. Si uno de los socios o persona natural es gerente o administrador de otras empresas o sociedades, los límites máximos de ingresos brutos serán revisados de forma consolidada con los de las empresas o sociedades que administra.
6. La persona natural o jurídica debe estar al día con sus obligaciones tributarias de carácter nacional, departamental y municipal, y con sus obligaciones de pago de contribuciones al Sistema de Seguridad Social Integral. También debe contar con la inscripción respectiva en el RUT y con todos los mecanismos electrónicos de cumplimiento, firma electrónica y factura electrónica.

Sujetos que no pueden optar por el impuesto unificado bajo el Régimen Simple de Tributación (Simple) De acuerdo con el Art. 906 del E.T., no podrán optar por el impuesto unificado bajo el Régimen Simple de Tributación (Simple):

1. Las personas jurídicas extranjeras o sus establecimientos permanentes.
2. Las personas naturales sin residencia en el país o sus establecimientos permanentes.
3. Las personas naturales residentes en el país que, en el ejercicio de sus actividades, configuren los elementos propios de un contrato, realidad laboral o relación legal y reglamentaria de acuerdo con las normas vigentes. La DIAN no requerirá pronunciamiento de otra autoridad judicial o administrativa para el efecto.
4. Las sociedades cuyos socios o administradores tengan en sustancia una

- relación laboral con el contratante, por tratarse de servicios personales, prestados con habitualidad y subordinación.
5. Las entidades que sean filiales, subsidiarias, agencias, sucursales, de personas jurídicas nacionales o extranjeras, o de extranjeros no residentes.
 6. Las sociedades que sean accionistas, suscriptores, partícipes, fideicomitentes o beneficiarios de otras sociedades o entidades legales, en Colombia o el exterior.
 7. Las sociedades que sean entidades financieras.
 8. Las personas naturales o jurídicas dedicadas a alguna de las siguientes actividades:
 - a) Actividades de microcrédito.
 - b) Actividades de gestión de activos, intermediación en la venta de activos, arrendamiento de activos y/o las actividades que generen ingresos pasivos que representen un 20 % o más de los ingresos brutos totales de la persona natural o jurídica.
 - c) Factoraje o *factoring*.
 - d) Servicios de asesoría financiera y/o estructuración de créditos.
 - e) Generación, transmisión, distribución o comercialización de energía eléctrica.
 - f) Actividad de fabricación, importación o comercialización de automóviles.
 - g) Actividad de importación de combustibles.
 - h) Producción o comercialización de

armas de fuego, municiones y pólvoras, explosivos y detonantes.

9. Las personas naturales o jurídicas que desarrollen simultáneamente una de las actividades relacionadas en el numeral 8 anterior y otra diferente.
10. Las sociedades que sean el resultado de la segregación, división o escisión de un negocio, que haya ocurrido en los cinco años anteriores al momento de la solicitud de inscripción.

Tarifa. El Art. 908 del E.T. establece tarifas diferenciadas teniendo en cuenta los ingresos brutos y la actividad económica del contribuyente que optó por este régimen. Las tarifas son:

1. Tiendas pequeñas, minimercados, micromercados y peluquerías

Tabla 12. *Tarifas para tiendas pequeñas, minimercados, micromercados y peluquerías*

Ingresos brutos anuales		Tarifa SIMPLE
Igual o superior (UVT)	Inferior (UVT)	Consolidada
0 UVT	6000 UVT	2,0 %
6000 UVT	15 000 UVT	2,8 %
15 000 UVT	30 000 UVT	8,1 %
30 000 UVT	80 000 UVT	11,6 %

2. Actividades comerciales al por mayor y detal; servicios técnicos y mecánicos en los que predomina el factor material sobre el intelectual, los electricistas, los albañiles, los servicios de construcción y los talleres mecánicos de vehículos y electrodomésticos; actividades industriales, incluidas las de agro-industria, mini-industria y micro-industria; actividades de telecomunicaciones y las demás

actividades no incluidas en los siguientes numerales.

Tabla 13. Tarifas para actividades comerciales al por mayor y detal.

Ingresos brutos anuales		Tarifa SIMPLE
Igual o superior (UVT)	Inferior (UVT)	Consolidada
0 UVT	6000 UVT	1,8 %
6000 UVT	15 000 UVT	2,2 %
15 000 UVT	30 000 UVT	3,9 %
30 000 UVT	80 000 UVT	5,4 %

3. Servicios profesionales, de consultoría y científicos en los que predomine el factor intelectual sobre el material, incluidos los servicios de profesiones liberales.

Tabla 14. Tarifas para el sector profesional

Ingresos brutos anuales		Tarifa SIMPLE
Igual o superior (UVT)	Inferior (UVT)	Consolidada
0 UVT	6000 UVT	4,9 %
6000 UVT	15 000 UVT	5,3 %
15 000 UVT	30 000 UVT	7,0 %
30 000 UVT	80 000 UVT	8,5 %

4. Actividades de expendio de comidas y bebidas, y actividades de transporte

Tabla 15. Tarifas para actividades de expendios de comida, bebidas y de transporte.

Ingresos brutos anuales		Tarifa SIMPLE
Igual o superior (UVT)	Inferior (UVT)	Consolidada
0 UVT	6000 UVT	3,4 %
6000 UVT	15 000 UVT	3,8 %

15 000 UVT	30 000 UVT	5,5 %
30 000 UVT	80 000 UVT	7,0 %

Los contribuyentes del impuesto unificado bajo el Régimen Simple de Tributación (Simple) están obligados a pagar de forma bimestral un anticipo a título de este impuesto, a través de los recibos de pago electrónico del régimen Simple, el cual debe incluir la información sobre los ingresos que corresponde a cada municipio o distrito. La base del anticipo depende de los ingresos brutos bimestrales y de la actividad desarrollada, así:

1. Tiendas pequeñas, minimercados, micromercados y peluquerías

Tabla 16. Tarifas para tiendas pequeñas, minimercados, micromercados y peluquerías

Ingresos brutos anuales		Tarifa SIMPLE
Igual o superior (UVT)	Inferior (UVT)	Consolidada
0 UVT	1000 UVT	2,0 %
1000 UVT	2500 UVT	2,8 %
2500 UVT	5000 UVT	8,1 %
5000 UVT	13 334 UVT	11,6 %

2. Actividades comerciales al por mayor y detal, servicios técnicos y mecánicos en los que predomina el factor material sobre el intelectual, los electricistas, los albañiles, los servicios de construcción y los talleres mecánicos de vehículos y electrodomésticos, actividades industriales, incluidas las de agro-industria, mini-industria y micro-industria, actividades de telecomunicaciones y las demás actividades no incluidas en los siguientes numerales.

Ingresos brutos anuales		Tarifa SIMPLE
Igual o superior (UVT)	Inferior (UVT)	Consolidada
0 UVT	1000 UVT	1,8 %
1000 UVT	2500 UVT	2,2 %
2500 UVT	5000 UVT	3,9 %
5000 UVT	13 334 UVT	5,4 %

3. Servicios profesionales, de consultoría y científicos en los que predomine el factor intelectual sobre el material, incluidos los servicios de profesiones liberales.

Ingresos brutos anuales		Tarifa SIMPLE
Igual o superior (UVT)	Inferior (UVT)	Consolidada
0 UVT	1000 UVT	4,9 %
1000 UVT	2500 UVT	5,3 %
2500 UVT	5000 UVT	7,0 %
5000 UVT	13 334 UVT	8,5 %

4. Actividades de expendio de comidas y bebidas, y actividades de transporte.

Ingresos brutos anuales		Tarifa SIMPLE
Igual o superior (UVT)	Inferior (UVT)	Consolidada
0 UVT	1000 UVT	3,4 %
1000 UVT	2500 UVT	3,8 %
2500 UVT	5000 UVT	5,5 %
5000 UVT	13 334 UVT	7,0 %

Referencias

Asociación de Compañías de Financiamiento (AFIC). (s.f.). Documento compilatorio de Normatividad, Políticas gubernamentales y Proyecto de ley relacionados con el uso de los vehículos eléctricos. Recuperado de <http://site2015.afic.com.co/wp-content/uploads/2019/01/Compilatorio-vehiculos-electricos.pdf>

Congreso de la República de Colombia. (1983). Ley 14 de 1983 “por la cual se fortalece los fiscos de las entidades territoriales y se dicta otras disposiciones”. Recuperado de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=267>

------. (1992). Ley 30 de 1992 “por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0030_1992.html

------. (1993). Ley 100 de 1993 “por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dicta otras disposiciones”. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

------. (1994). Ley 115 de 1994 “por la cual se expide la ley general de educación”. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

------. (1995). Ley 223 de 1995 “por la cual se expide normas sobre racionalización tributaria y se dicta otras disposiciones”. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0223_1995.html

------. (2004). Ley 905 de 2004 “por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana, y se dicta otras disposiciones”. Recuperado

de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0905_2004.html

------. (2011). Ley 1493 de 2011 “por la cual se toma medidas para formalizar el sector del espectáculo público de las artes escénicas, se otorga competencias de inspección, vigilancia y control sobre las sociedades de gestión colectiva y se dicta otras disposiciones”. Recuperado de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45246>

------. (2015). Ley 1753 de 2015 “por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 ‘Todos por un nuevo país’”. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1753_2015.html

------. (2016). Ley 1819 de 2016 “por medio de la cual se adopta una reforma tributaria estructural, se fortalece los mecanismos para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal, y se dicta otras disposiciones”. Recuperado de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201819%20DEL%2029%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202016.pdf>

------. (2018). Ley 1943 de 2018 “por la cual se expide normas de financiamiento para el restablecimiento del equilibrio del presupuesto general, y se dicta otras disposiciones”. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1943_2018.html

Constitución Política de Colombia [Constitución]. (1991). Artículo 95 [Título II]. Ed. Legis. Recuperada de <http://pdpa.georgetown.edu/Parties/Colombia/Leyes/constitucion.pdf>

Corte Constitucional de Colombia. (2018). Sentencia C-133/18 [MP Antonio José Lizarazo Ocampo]. Bogotá, Colombia.

Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30035982>

de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202201%20DEL%2030%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202016.pdf>

Guzmán, J. (2016). Animales, leche, huevos y armas, entre los bienes exentos del IVA. Recuperado de <https://www.larepublica.co/economia/animales-leche-huevo-y-armas-entre-los-bienes-exentos-y-excluidos-del-iva-2432611>

Instituto Colombiano de Investigación Contable y Análisis Tributario (ICICAT). (2018). Artículo 476. Servicios excluidos del impuesto a las ventas – IVA. Recuperado de <https://www.icicat.co/estatuto-tributario/libro-iii/item/654-articulo-476-servicios-excluidos-del-impuesto-sobre-las-ventas>

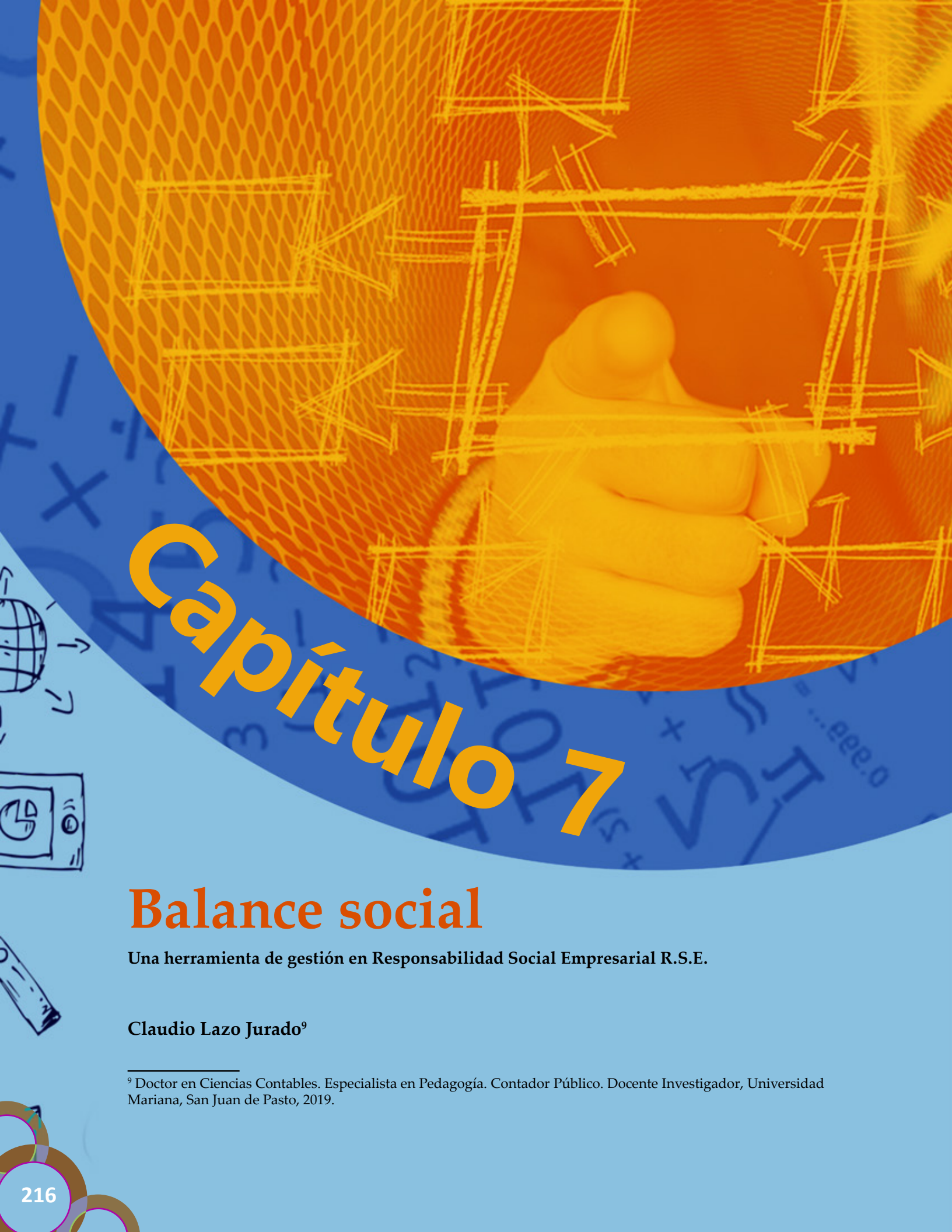
Legis. (2014). IVA del 5 % en productos de la canasta familiar es declarado inexecutable. Recuperado de http://www.comunidadcontable.com/BancoConocimiento/N/noti-28022014011_%28iva_del_5_en_productos_de_la_canasta_familiar_es_declarado_exequirle%29/noti-28022014011_%28iva_del_5_en_productos_de_la_canasta_familiar_es_declarado_exequirle%29.asp

------. (2019). *Estatuto Tributario* (26ª ed.). Bogotá, Colombia: Legis.

Presidencia de la República de Colombia. (2010). Decreto 1141 “por el cual se reglamente parcialmente el artículo 392 del Estatuto Tributario”. Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1231449>

------. (2016). Decreto 2201 de 2016 “por el cual se modifica el Decreto 1625 de 2016, Decreto Único Reglamentario en Materia Tributaria para adicionar unos artículos al Título 6, Parte 2 del Libro 1 y retirar otros artículos de los capítulos 4 y 5 Título 1, Parte 5 del Libro 1”. Recuperado





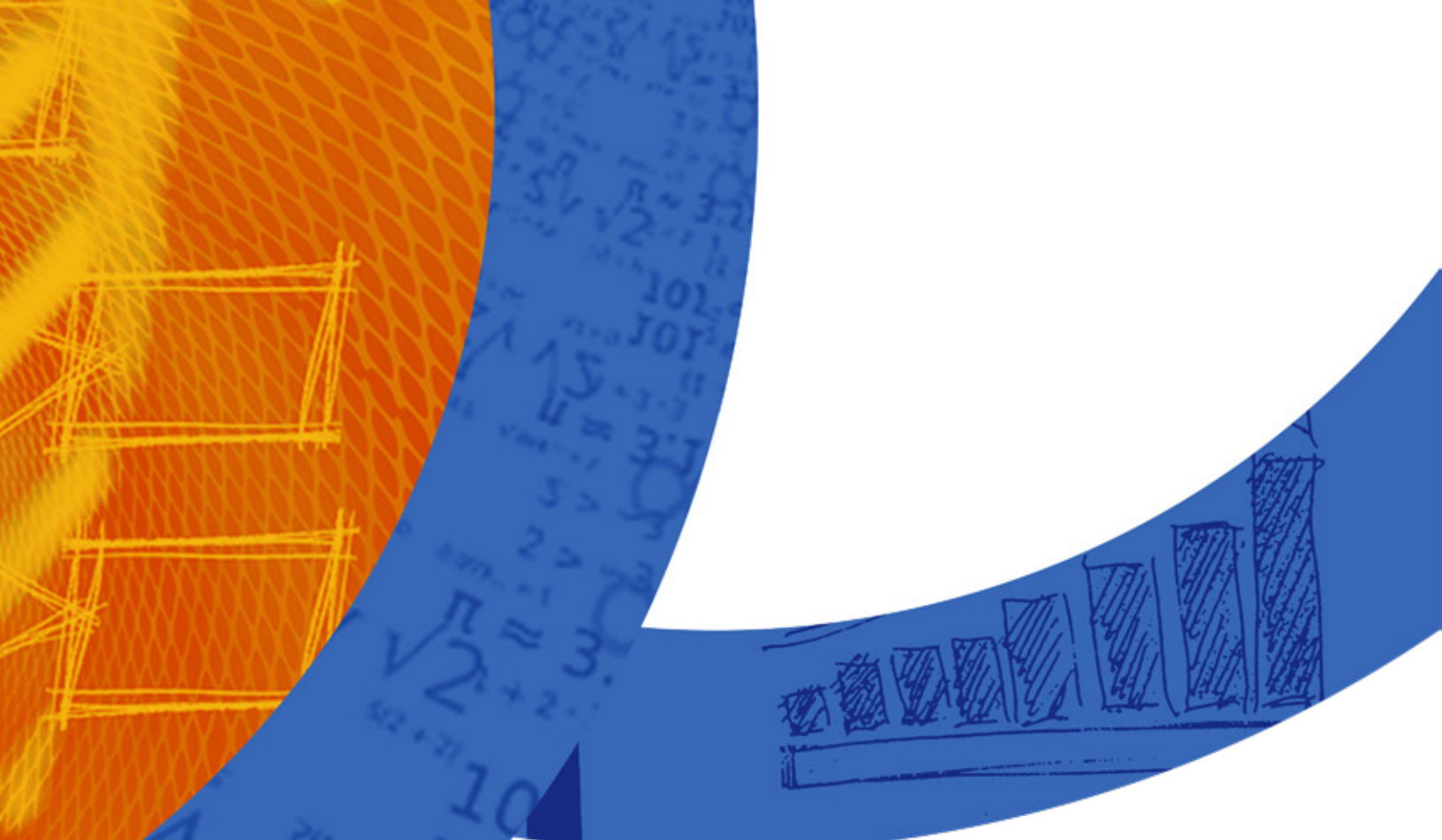
Capítulo 7

Balance social

Una herramienta de gestión en Responsabilidad Social Empresarial R.S.E.

Claudio Lazo Jurado⁹

⁹ Doctor en Ciencias Contables. Especialista en Pedagogía. Contador Público. Docente Investigador, Universidad Mariana, San Juan de Pasto, 2019.



Introducción

Hasta hace algunos años, la única responsabilidad social que tenían las empresas era lograr la máxima utilidad posible (Keynes, 2001), pero hoy, ante los grandes cambios que caracterizan a la sociedad contemporánea, las empresas hacen esfuerzos para adaptarse, sobrevivir, obtener ventaja de las transformaciones y ser responsables socialmente.

En este sentido, la empresa actual no solo se preocupa por la utilidad, sino también por el recurso humano, los recursos naturales, los compromisos legales, el prestigio, la reputación, la sostenibilidad, el triple *bottom line* y la responsabilidad social, entre muchas otras cosas más.

En el primer caso, la contabilidad financiera utiliza datos soportados en documentos y procedimientos técnicos que registra cuantitativamente y en unidades monetarias y esta información se consolida en el estado de Ganancias y Pérdidas y el Balance General.

En el caso de la información social, la contabilidad recoge información soportada en diferentes fuentes y, mediante procedimientos cuantitativos y cualitativos, registra información en diferentes unidades de medida que son consolidadas en el Balance Social.

El Balance social es un instrumento que permite en un solo cuadro: identificar, calcular, registrar y planear la información social de una empresa. Este cuadro es semejante a las hojas de trabajo que se utiliza para elaborar un balance financiero. El balance social presenta las diferentes cuentas que representan las preocupaciones sociales, los compromisos para presentar soluciones y los procedimientos de cálculo para presentar la información final.

Los primeros indicios documentados de Balance social aparecen en Francia en la década de los setenta, casi simultáneamente con la contabilidad del recurso humano en Estados Unidos, antes de que cobrara tanta importancia el concepto de responsabilidad social empresarial (RSE).

Así como hay muchas iniciativas para abordar el tema de RSE, también hay muchas posiciones frente al concepto de balance social, dependiendo de la tendencia de pensamiento, cultura, espacio y tiempo desde donde se lo mire.

7.1 Antecedentes

El concepto de Balance social presenta sus primeras manifestaciones alrededor de los años setenta, en medio de varias crisis que se evidencia en los países más industrializados y desarrollados socialmente. Su aparición también es influenciada por las tendencias del pensamiento económico, filosófico, político y social de la época, de tal manera que el tema se debe entender no solo desde las crisis, sino desde las diferentes teorías, tendencias y escuelas que impactaron los años sesenta y los posteriores.

Entre los aportes documentados más antiguos que intentan involucrar a la contabilidad en la escuela de las relaciones humanas, se reconoce los estudios de tres científicos contables: William Pyle y sus asistentes Brummet y Flamholtz. Estas investigaciones son motivadas por las nuevas corrientes que llevan a los empresarios a pensar que el fundamento del éxito empresarial no es el capital ni la tecnología, sino el recurso humano.

Muchos aportes sobre la teoría del recurso humano son desarrollados desde la Economía y la Administración, como las de Elton Mayo en la Western Electric Company en su planta de Hawthorne en las afueras de Chicago, y

el legado de Chester Bernard y de Charles Perrow, quienes intentan rescatar al ser humano del concepto de hombre-máquina al que venían induciendo las teorías de Weber, Taylor y Fayol, las cuales, sin importar las crisis, las protestas de la iglesia y los sindicatos, eran la tendencia dominante.

El resultado de las investigaciones de Pyle y sus asistentes, consecuentes con su tendencia de pensamiento y las características de su entorno, terminaron calculando la importancia del ser humano en función de la participación en la utilidad de la empresa. La contabilidad del recurso humano se convierte así en una nueva aplicación de la contabilidad que se ocupa de calcular mediante novedosas técnicas y procedimientos, el aporte que hace cada empleado en la producción de utilidades en la empresa, y permite determinar cómo se puede aprovechar al máximo sus capacidades, e inclusive su valor como activo de la empresa.

No obstante, esta tendencia tan monetarista, se debe reconocer que la contabilidad del recurso humano es uno de los primeros esfuerzos que se hace desde la contabilidad para atender fenómenos de tipo cualitativo, humano o social.

En otro sentido, y casi simultáneamente desde el pensamiento humanista de Francia, se desarrolla una nueva tendencia contable interesada por el recurso humano, que se conoce como Contabilidad social y su correspondiente instrumento, el Balance social, que no es otro que el soportado en la teoría de la Contabilidad Social y en las tendencias filosóficas de la época, que hacen valiosos aportes desde las diferentes aéreas del conocimiento, como la Sociología con la escuela de las relaciones humanas, o las preocupaciones de la Psicología industrial, con aportes como la teoría de las necesidades de Abraham Maslow, estudios de la motivación de Frederick Herzberg, o

desde la Administración con la teoría 'Y' de McGregor, la teoría 'Z' de William Ouch, entre muchas otras.

Entre los contadores también se puede encontrar aportes a la escuela humanista como Parretti, Chivot, Edith, Bertranard de Jovenel. Éste último hace varios trabajos sobre la relación que las empresas desarrollan con el entorno y el impacto que pueden aplicar a determinadas comunidades.

Estos trabajos y todo el pensamiento humanista marcan la gran diferencia con la contabilidad del recurso humano, mientras que en el pensamiento anglosajón se pretende calcular el aporte que el ser humano hace a la producción y a la utilidad. En el pensamiento latino-humanista francés, lo que se procura es crear una metodología para determinar y satisfacer las necesidades, expectativas y derechos que tiene el ser humano en su proceso productivo.

Esta tendencia es apoyada por varios sectores interesados, como sindicatos, iglesia, empresarios y hasta el gobierno; es así como en el periodo presidencial de Giscard D' Estraing en julio de 1977, se aprobó una ley en la cual se exige la presentación de un informe llamado 'Balance Social' para todas las empresas de Francia que cuenten con más de trescientos empleados.

Las anteriores tendencias en las que nace el balance social, permiten que, en su proceso de aplicación, se haga diferentes lecturas según los intereses, el pensamiento y las características del entorno en tiempo y espacio.

Una vez legalizado el Balance Social, comienza su recorrido de aplicación e implementación en varios países del mundo con una gran acogida; en unos países como norma obligatoria o ley de la república, en otros como norma gremial o asociativa y en

otros como iniciativa voluntaria de cualquier organización humana.

Además de la forma de implementar el Balance Social, se ha encontrado diversos grupos de interés, diferentes tendencias políticas y distintos niveles económicos y sociales, permitiendo identificar variadas tendencias en la concepción del Balance Social, las cuales pueden básicamente ser estudiadas desde las tendencias del conocimiento.

En la tendencia dominante se puede entender fácilmente el balance social como un instrumento que permite evaluar los esfuerzos que se hace en gestión social para la toma de decisiones encaminadas a fortalecer esfuerzos que benefician los intereses financieros.

En la tendencia interpretativa se puede leer el balance social como un método que tiene la contabilidad para determinar la responsabilidad de las empresas en cuanto a los derechos, expectativas y necesidades de los empleados y de los diferentes grupos de interés.

En la tendencia crítica se puede entender al balance social como una propuesta contable para hacer una distribución más justa de la riqueza y contribuir con la solución de la desigualdad social.

7.2 ¿Qué es el Balance Social?

La multiplicidad de variables y tendencias entre las que se desarrolla el Balance Social ha generado variedad de definiciones, que si bien muestran el interés y la proliferación del tema en la sociedad, a la vez lo confunden y deslegitiman, produciéndose una sensación de que todo cabe en el concepto de Balance Social, mas sin embargo, en la mayoría de estas definiciones se encuentra elementos comunes que permiten entender la naturaleza, características y función del Balance Social, como por ejemplo:

Para la ley francesa, según Araujo (1995), el balance social es un documento único que resume los datos expresados en cifras, que permite apreciar la situación de la empresa en el terreno social, registrar las realizaciones efectuadas y medir los cambios ocurridos en el curso del año y en los dos precedentes.

Para Rendueles (2016), el balance social es:

Una herramienta de gestión empresarial que permite evaluar cuantitativa y cualitativamente el cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa en términos de activos y pasivos sociales en sus áreas interna y externa durante un periodo determinado y frente a metas de desempeño definidas y aceptadas previamente, con fines de diagnóstico del clima social y laboral -situación organizacional-información interna y externa, planeación de su política social y concertación con los diversos sectores con los cuales la empresa se relaciona. (p. 11).

Para la Asociación Nacional de Industriales (ANDI, citado por Colina y Senior, 2008), el Balance Social “es un instrumento de gestión para planear, organizar, dirigir, registrar, controlar y evaluar en términos cuantitativos o cualitativos la gestión social de una empresa, en un periodo determinado y frente a unas metas preestablecidas” (p. 75).

Según la Organización Internacional de Trabajadores (OIT, citada por García, 2010):

El Balance Social por sí solo no podrá conseguir transformar una empresa, pero si es aplicado en un ambiente favorable, será un elemento de enorme utilidad. Su práctica facilita el desarrollo de una Política Social voluntaria, ya que es una herramienta fundamental para la toma de decisiones relacionadas con la Responsabilidad Social libremente asumida. (párr. 88).

Con las anteriores y muchas otras definiciones existentes, se puede entender que el balance social no solo es un instrumento, documento

o herramienta de gestión social, sino todo un cuerpo teórico con aplicaciones prácticas, que permite ver los negocios de otra manera.

7.2.1 ¿Para qué sirve el Balance social?

El alcance y la dimensión de las funciones del Balance Social deben ser entendidas desde el cuerpo teórico, donde se fundamenta y se construye como algo más importante que el instrumento o la herramienta; más bien, como parte de un sistema de elementos teóricos y prácticos que se desarrolla en una nueva disciplina conocida como Contabilidad Social, que tiene como objeto de estudio la participación de la contabilidad en la problemática social.

En este sentido, puede resultar orientador entender al Balance Social, a la Contabilidad Social y a la Responsabilidad Social Empresarial, como tres elementos íntimamente relacionados, ya que el objeto de estudio o el fenómeno a estudiar es la RSE, la Contabilidad Social como la ciencia o la disciplina que se ocupa de ese fenómeno, y el Balance Social como la parte procedimental que permite evaluar esa relación.

Siendo el Balance Social una parte tan importante de la Contabilidad Social, muchas veces se confunde; inclusive se lo presenta como la ‘contabilidad del Balance Social’, pero se debe recordar que la Contabilidad Social es una disciplina que, además de medir la RSE y la de cualquier clase de organización humana, también desarrolla otras ramas como las de la Contabilidad del Recurso Humano, Contabilidad Ambiental y el capital intelectual. Superadas estas apreciaciones, lo importante es entender la naturaleza y el alcance del Balance Social.

Una de las entidades más importantes del mundo que reconoce los alcances del Balance Social es la OIT, quien determina que el Balance Social:

- Brinda información detallada a la Alta Dirección para la toma de decisiones en la fijación de Políticas y Estrategias Sociales.
- Permite racionalizar los recursos sociales con los que cuenta la empresa, evaluando la efectividad de los mismos.
- Brinda un mayor conocimiento de las características socio-laborales y de la contribución de la empresa al desarrollo integral de la persona.
- Se constituye en un aporte valioso para las negociaciones colectivas.
- Muestra la contribución de la empresa al desarrollo social y económico del país.

Consecuentes con los puntos anteriores y, desde la academia, se considera que el Balance Social le permitirá a una empresa pensar, por ejemplo, ¿de qué es responsable y por qué?, ¿cuáles son las variables y cómo son calculadas o medidas para saber si la empresa es responsable? Un aporte que le hace el balance social al empresario es responder a la pregunta ¿cómo puedo ser responsable?

El balance social también puede crear un lenguaje en términos contables cuantitativos no financieros, más cercanos al lenguaje del empresario de temas sociales, laborales, humanos y ambientales, que le permitan no solo entenderse en el mundo de los negocios, sino también en función de la necesidad que tiene la empresa de ser responsable socialmente.

El balance social les permite a los empresarios conocer técnicas de cálculo para manejar datos de diferente naturaleza como temperatura, cantidad, tamaño, satisfacción, tensiones, en una sola unidad de medida

y poder sacar promedios o tendencias. De igual manera, posibilita a las empresas hacer cuadros comparativos de cada periodo, para que pueda evaluar el mejoramiento continuo frente a la responsabilidad social.

En este orden de ideas, le permitirá a la dirección de la empresa, planear y determinar las áreas y la dimensión de los planes de mejoramiento tanto en el área social como en otras áreas. También puede mejorar las relaciones laborales, ayudar en el cuidado de los recursos naturales y generar un mejor ambiente profesional.

Como se puede observar, son muchas las bondades del Balance Social, pero también es justo pensar que esos beneficios son obtenidos cuando hay una firme determinación de ser responsable, y cuando la empresa u organización humana tenga las características y los recursos para lograrlo.

7.2.2 ¿Cómo funciona el Balance Social?

Para entender las diferentes funciones y objetivos del balance social será necesario plantear su composición y su funcionamiento. Inicialmente se presenta en una hoja de trabajo con unos pocos ejemplos y luego se desarrolla la explicación por cada columna.

Tabla 1. Hoja de Trabajo de Balance Social ANDI, OIT.

Cuentas e Indicadores	Ponderación	Metas	Valor Obtenido	Diferencia porcentual	Resultados obtenidos	Resultados posibles	Resultados finales
Área interna							
Características sociolaborales del personal							
Demografía							
Información completa y actualizada	1	100 %	90 %	(-10)	(-10)	100	90
Salarios							
Aumento general %	5	10 %	6 %	(-40)	(-200)	500	300
Servicios que la empresa brinda al personal							
Salud ocupacional							
Nº de accidentes reportados	5	50	40	20	100	500	600
Integración y desarrollo del personal							
Uso de tiempo libre							
Nº de participantes	3	130	150	15.40	46.20	300	346.20
Área externa							
Relaciones primarias							
Pensionados							
Plan Años Dorados	4	9'000.	9'000.	0	0	400	400
Relaciones con la comunidad							
Sector público							
Campaña de vacunación	2	2.300	700	(-69.57)	(-139.14)	200	60.86
Relaciones con otros sectores							

Gremios							
Estrategias de participación	4	100%	70 %	(-30)	(-120)	400	280
Aportes	2	2'000.	2'500.	25	50	200	250
Totales					272.94	2.600	2.327.06
Déficit social							10.49

Composición

El balance social se presenta en una hoja de trabajo de ocho columnas, cada una de las cuales cumple una función particular, de tal manera que el procedimiento lleva los datos a una columna final donde se condensa la información.

En la primera columna se coloca las cuentas con sus correspondientes indicadores, clasificados según las aéreas y sub áreas, como si se tratara de un plan de cuentas. En la segunda el factor de ponderación, que es un número del 1 al 5, el cual pondera o califica a cada indicador según su importancia relativa frente al tema de la responsabilidad social. En la tercera, las metas; esta columna es la que maneja el compromiso o las cifras con la que se compromete la empresa.

En la cuarta columna están los valores obtenidos, resultado del manejo de la información contable en todo el periodo. En la quinta va la desviación estándar, que calcula la diferencia con la meta y traduce la información a puntos.

En la sexta columna se encuentra la diferencia, relacionada con la importancia relativa de cada indicador. En la séptima, se ubica la posibilidad de puntos, en el caso de que se hubiese cumplido con la meta exactamente. En la octava columna se halla la diferencia de las dos anteriores, que muestra el resultado final.

Funcionamiento

La primera columna funciona a partir de las cuentas o variables que se quiera medir; ese grupo de cuentas debe estar organizado en una estructura de información, de tal manera que se pueda distinguir su composición y jerarquía.

La estructura o composición de las cuentas y los indicadores deben ser construidas en función a la razón social, fundamentos estratégicos como misión, visión y principios, la planeación estratégica, naturaleza, tamaño, características y otras condiciones de manejo, de tal manera que se pueda responder al interrogante ¿Qué debo evaluar para ser responsable?

En la Tabla 1 se presenta un resumen de la hoja de trabajo de Balance Social, basado en el modelo ANDI - OIT, con unas pocas cuentas e indicadores, marcadas con diferentes colores y tipos de letra, solo para poder hacer la explicación. El modelo presenta una estructura con áreas, sub áreas, cuentas e indicadores, apropiada para las empresas industriales, no obligatoria para todas las empresas u organizaciones, pero que puede servir como una muy buena referencia.

En la Tabla 2 se presenta, con color negro y letras mayúsculas, centradas las áreas, una interna y otra externa, cada una con tres sub áreas: Características socio laborales del personal, Servicios que la empresa brinda al personal, y Comunicación y desarrollo del

personal. Para el área interna (Relaciones primarias, Relaciones con la comunidad y otras relaciones) y para el área externa, éstas son marcadas con color rojo y están subrayadas.

Las cuentas aparecen con color azul y con margen a la izquierda, y finalmente, con

letras negras y minúsculas se muestra los indicadores; debe observarse que solo los espacios de indicadores serán llenados con datos; los anteriores espacios únicamente cumplen la función de ordenadores de jerarquía, como se puede observar en el fragmento de la Tabla que se presenta a continuación:

Tabla 2. *Columna 1. Fragmento hoja de trabajo, ANDI, OIT*

Cuentas e indicadores
Área interna
Características sociolaborales del personal
Demografía
Información completa y actualizada
Salarios
Aumento general %
Servicios sociales que la empresa presta al personal
Salud ocupacional
Nº de accidentes reportados
Integración y desarrollo del personal
Uso de tiempo libre
Nº de participantes
Área externa
Relaciones primarias
Pensionados
Aporte a plan Años dorados
Relaciones comunidad
Sector público
Campaña de vacunación
Relaciones otros sectores
Gremios
Estrategia de participación
Aportes funcionamiento
Totales
Déficit social

La **segunda columna, Ponderación**, tiene como función, determinar el grado de importancia de cada indicador, para posteriormente ser multiplicado por los datos que presente la quinta columna y obtener los primeros resultados. El factor de ponderación es un índice que sitúa a cada indicador en un lugar proporcional a su importancia real.

Este factor es muy importante en el propósito de evaluar la responsabilidad social, ya que si bien existen varios indicadores que permiten evaluarla, unos son más importantes que otros. Se puede escoger diferentes escalas; se recomienda de 1 a 5 porque los números primos son factores de cualquier número y porque al multiplicarlos no se trabajará con números muy grandes; además, los números pueden ser repetidos en consideración a que diferentes indicadores pueden tener igual nivel de importancia.

Para determinar el nivel del factor, existen varios métodos y se debe tener en cuenta distintos criterios, pero en la práctica resulta muy funcional el buen criterio de los expertos. En ese propósito, los expertos asignarán un número en función al nivel de importancia que tiene cada indicador en el aporte de la responsabilidad social, y también a factores tan importantes como costos, cobertura, novedad, prioridad, impacto y duración, entre otros.

Como se puede ver en la Tabla 3, parece fácil la asignación del factor de ponderación, pero es una tarea que se debe realizar con mucho cuidado porque traerá consecuencias importantes en los resultados finales.

Tabla 3. Columnas 1 y 2. Fragmento hoja de trabajo ANDI, OIT.

Cuentas e indicadores	Ponderación
Área interna	
Características sociolaborales del personal	

Demografía	
Información Completa y Actualizada	1
Salarios	
Aumento general en porcentaje	5
Servicios sociales que la empresa presta al personal	
Salud ocupacional	
Nº de accidentes reportados	5
Integración y desarrollo del personal	
Uso de tiempo libre	
Número de participantes	3

La **tercera columna, Metas**, funciona registrando los logros que se pretende obtener en cada uno de los indicadores enunciados.

Las metas son estados ideales que se debe registrar en propuestas cuantificables, tangibles y realizables, que permitan observar el cumplimiento de la responsabilidad social. Alcanzarán un grado de validez y confiabilidad en la medida en que sus datos sean propuestos a partir de fuentes soportadas, o de estudios técnicos o registros confiables, como son los que reposan en los departamentos de Contabilidad, Sistemas, Recursos humanos, y otros.

El proceso de aprobación de las metas no es una decisión exclusiva del comité de Balance social; una vez elaboradas tendrán que someterse a la estructura administrativa, para que ésta realice una revisión de compatibilidad y adición a las políticas, planes, programas y presupuesto de la empresa.

Tabla 4. Columnas 1, 2 y 3. Fragmento hoja de trabajo ANDI, OIT.

Cuentas e indicadores	Ponderación	Metas
Área interna		
Características sociolaborales del personal		
Demografía		
Información Completa y Actualizada	1	100 %
Salarios		
Aumento general %	5	10 %
Servicios sociales que la empresa brinda al personal		
Salud ocupacional		
Nº de accidentes reportados	5	50
Integración y desarrollo del personal		
Uso de tiempo libre		
Nº de participantes	3	130

La cuarta columna: para conseguir el valor obtenido se debe hacer todo un trabajo de contabilidad social, porque aquí se registra los valores resultantes de todos los cálculos y sumatorias provenientes de cada uno de los esfuerzos diarios semanales y mensuales que se va acumulando y ordenando en un proceso contable.

Estos valores también pueden ser el resultado de una sola medición que permita obtener información total, fruto de la observación, de encuestas de opinión, o de una evaluación de una actividad en particular.

En todos los casos, los datos que se presenta en las líneas de los indicadores deben ser registrados en cifras numéricas que permitan

medir los cambios. En los casos de medidas de opinión o criterios cualitativos, es necesario hacer tablas de conversión que correlacionen índices o porcentajes.

El gran aporte que hace esta columna es que ha traducido todas las variables de responsabilidad social que, por lo general son de naturaleza cualitativa, a un lenguaje cuantitativo, no financiero, pero además esos resultados, que tienen naturaleza crédito, han sido registrados con sus respectivos soportes y luego ordenados y sintetizados de tal manera que una cifra puede representar el esfuerzo logrado en cada indicador, para ser comparado con las metas propuestas.

Tabla 5. Columnas 1, 2, 3 y 4. Fragmento hoja de trabajo ANDI, OIT.

Cuenta e indicador	P	Metas	Valor obtenido
Área interna			
Características sociolaborales del personal			
Demografía			
Información Completa, Actualizada	1	100 %	90 %
Salarios			
Aumento general %	5	10 %	6 %
Servicios sociales que la empresa brinda al personal			
Salud ocupacional			
Nº de accidentes reportados	5	50	40
Integración y desarrollo del personal			

Uso de tiempo libre			
Nº de participantes	3	130	150

La quinta columna. Funciona aplicando una fórmula que permite calcular la desviación estándar que posibilita medir el nivel de cumplimiento de la meta propuesta, para lo cual es importante calcular este nivel en términos de porcentaje, ya sea por encima de la meta, en su exacto cumplimiento o por debajo de la misma.

Para hacer este cálculo se recibe la ayuda de las matemáticas y de la estadística, aplicando una fórmula elemental que resuelve dos o tres problemas mayúsculos, la cual consiste en dividir los resultados obtenidos por el dato registrado en la meta; este índice es multiplicado por 100 y se obtiene el cumplimiento porcentual. La diferencia frente a 100 presenta la desviación porcentual.

$$\frac{\text{VALOR OBTENIDO} \times 100}{\text{META}} - 100$$

Cumplimiento porcentual

Desviación Porcentual

Figura 1. Fórmula para la columna 5.

Además de aplicar la fórmula en esta columna, se debe tener en cuenta que algunos indicadores presentan valencias contrarias que se manifiestan cuando el aumento aritmético del dato es contrario al beneficio real frente a la responsabilidad. Un ejemplo clásico se da en la cuenta de accidentes: mientras más aumente el número

de accidentes, menor será la responsabilidad de la empresa.

Tabla 6. Columnas 1 a 5. Fragmento hoja de trabajo ANDI, OIT.

Cuenta e indicador	P	Metas	Valor obtenido	Diferencia en % de cumplimiento frente a la meta
Área interna				
Características sociolaborales del personal				
Demografía				
Información completa y actualizada	1	100 %	90 %	(-10)
Salarios				
Aumento general %	5	10 %	6 %	(-40)
Servicios sociales que la empresa brinda al personal				
Salud ocupacional				
Nº de accidentes reportados	5	50	40	20
Integración y desarrollo del personal				
Uso de tiempo libre				
Nº de participantes	3	130	150	15.40

La sexta columna. Tiene la función de calcular el resultado obtenido, pero incluyendo el Índice de ponderación de cada indicador. Como se mencionó, cada uno de los

indicadores tendrá una importancia relativa frente a la responsabilidad social; ese pequeño índice modifica sustancialmente los resultados obtenidos, y será importante en el tratamiento de la información de aquí en adelante; además, esta columna permitirá hacer la comparación final con la columna de resultados posibles, para saber cuántos puntos se ganó o se perdió, y así calcular el resultado final.

Tabla 7. Columnas 1 a 6. Fragmento hoja de trabajo ANDI, OIT.

Cuenta e indicador	P	Metas	Valor obtenido	Diferencia en % de cumplimiento frente a la meta	Resultado obtenido
Área interna					
Características sociolaborales del personal					
Demografía					
Información Completa, y actualizada	1	100 %	90 %	(-10)	(-10)
Salarios					
Aumento general %	5	10 %	6 %	(-40)	(-200)
Servicios sociales que la empresa brinda al personal					
Salud ocupacional					
Nº de accidentes reportados	5	50	40	20	100
Integración y desarrollo del personal					
Uso de tiempo libre					
Nº de participantes	3	130	150	15.40	46.20

La séptima columna. Su función es la de construir la base de comparación con la anterior columna, para lo cual se toma el Índice de ponderación y se lo multiplica por la base cien (100). Esta operación se justifica porque se pretende que el cumplimiento de la meta sea del 100 % y en la fórmula de la columna 5 ya se había utilizado este recurso, razón por la cual, para que la comparación sea posible al mismo nivel, se debe multiplicar por 100.

En esta columna solo se presentará datos con signo positivo, que serán comparados con los datos de la columna anterior, que tiene datos tanto positivos como negativos.

Tabla 8. Columnas 1 a 7. Fragmento hoja de trabajo, ANDI, OIT.

Cuenta e indicador	P	Meta	Valor obtenido	Diferencia %	Resultados obtenidos	Resultados posibles
Área interna						
Características sociolaborales del personal						
Demografía						
Información Completa, y actualizada	1	100 %	90 %	(-10)	(-10)	100
Salarios						
Aumento general %	5	10 %	6 %	(-40)	(-200)	500
Servicios sociales que la empresa brinda al personal						
Salud ocupacional						
Nº de accidentes reportados	5	50	40	20	100	500
Integración y desarrollo del personal						
Uso de tiempo libre						
Nº de participantes	3	130	150	15.40	46.20	300

La octava y última columna. Es la que recoge los resultados finales, producto de la suma algebraica entre la columna de los resultados obtenidos con el índice de ponderación y los resultados posibles elevados a 100.

En esta columna se debe tener en cuenta que en los resultados posibles siempre se obtendrá cifras con índices positivos, mientras que en la columna de resultados obtenidos se alcanzará cifras con índices positivos y negativos; estos signos permiten adicionar o restar esas cifras al resultado posible, y así obtener el resultado final por cada indicador.

Después de la quinta columna, gracias a la aplicación de la desviación estándar, las cifras de las columnas pueden ser sumadas y restadas, porque son de la misma naturaleza; esto permite que en las tres últimas columnas se pueda obtener resultados totales para hacer una serie de comparaciones que darán sentido a los resultados.

En la columna 7, los resultados totales sirven para hacer una prueba parcial en donde el resultado de esta columna debe ser igual a la diferencia de los resultados totales de las dos últimas columnas.

Tabla 9. Cuadro completo incluye columna 9 de la hoja de trabajo, ANDI, OIT.

Cuenta e indicador	P	Metas	Valor obtenido	Diferencia %	Resultado obtenido	Resultado posible	Resultados finales
Área interna							
Características sociolaborales del personal							
Demografía							
Información Completa y actualizada	1	100 %	90 %	(-10)	(-10)	100	90
Salarios							
Aumento general %	5	10 %	6 %	(-40)	(-200)	500	300
Servicios sociales que la empresa brinda al personal							
Salud ocupacional							
Nº de accidentes reportados	5	50	40	20	100	500	600
Integración y desarrollo del personal							
Uso de tiempo libre							
Nº de participantes	3	130	150	15.40	46.20	300	346.20
Área externa							
Relaciones primarias							

Pensionados							
Plan Años dorados	4	\$9'000	9'000	0	0	400	400
Relaciones comunidad							
Sector público							
Campaña de vacunación	2	2.300 d	700	(-69.57)	(-139.14)	200	60.86
Relaciones otros sectores							
Gremios							
Estrategia de participación	4	100 %	70 %	(-30)	(-120)	400	280
Aportes	2	2'000	2'500	25	50	200	250
Totales					272.94	2.600	2.327.06
Déficit social							10.49

En la columna 8 se obtiene como resultado final, el índice de los puntos posibles de todo el ejercicio; si éste es mayor que el índice final de los resultados finales, entonces se puede esperar un superávit en la gestión social de esta empresa; en el caso contrario, se obtiene un déficit.

Haciendo un análisis de los resultados, se puede entender el criterio tan exigente de balance social, ya que para obtener el superávit social, la empresa debe, en promedio, superar sus mismas metas, y al mismo tiempo cuando cae en déficit, se debe entender que ese índice o porcentaje obedece a un pequeño esfuerzo que hizo falta pero que se puede alcanzar fácilmente.

El cálculo final para determinar con exactitud aproximada el resultado final surge de dividir el resultado total de la columna ocho (Resultado final) entre el resultado total de la columna siete (Resultado posible) y el índice resultante por cien, menos cien, para obtener el porcentaje de desviación, de la siguiente manera:

$$\frac{\text{Valor total de columna 8 (Resultado final)} \times 100 - 100}{\text{Valor total de columna 7 (Resultado posible)}}$$

Figura 2. Fórmula para el cálculo final

Este índice permite conocer si la empresa es responsable -o no-, si su resultado es positivo, como superávit social; o negativo, como déficit social; pero también hace posible saber la desviación en porcentaje de cuánto le faltó para ser responsable, y si lo fue, en cuánto superó sus expectativas.

Requerimientos básicos y previos a la realización del balance social

Existencia de una filosofía social

En cualquier clase de empresa, sea comercial, industrial, con o sin ánimo de lucro, particular o del Estado, se debe tener unos códigos de comportamiento, una filosofía, un credo, un marco de referencia o unos principios de conducta, como lo exige la planeación estratégica.

Para las empresas sociales del Estado, la filosofía, principios y responsabilidad social, están directamente relacionadas con el bienestar social y la calidad de vida de las personas, y sin duda, los intereses generales de bienestar y la responsabilidad social del Estado se verán reflejados en la filosofía de cada una de sus empresas.

Conocimiento sobre balance social por la gerencia

Nadie se compromete con lo que no conoce. Todo programa organizacional macro corporativo debe iniciarse en la alta gerencia, si se quiere que sea efectivo en el tiempo y que produzca los resultados requeridos. Este conocimiento no puede limitarse a una visión general y superficial; debe ser una apropiación comprometida donde el gerente dé cuenta de cada paso en el proceso y desarrollo del balance social. Éste debe ser el directo responsable, por lo menos en la creación del plan de cuentas del balance, en la ponderación o cálculo de la importancia relativa de cada cuenta y en la estimación de las metas.

Apoyo de la alta gerencia

Un proyecto que involucre la totalidad o la mayoría de áreas de una organización, será responsabilidad de la gerencia.

La gerencia, además de tener pleno conocimiento y activa participación, deberá motivar, estimular y acompañar al equipo de balance social y a todo su personal, para que se brinde el apoyo y la información necesaria para la elaboración del balance social. En este sentido, además asignará recursos humanos, económicos y técnicos para la buena realización del mismo.

Existencia de una estrategia corporativa

El balance social responde al cumplimiento de un objetivo y pertenece por consiguiente al campo de lo estratégico. No puede ser entonces, un programa aislado, desvertebrado de la estructura de desarrollo de la empresa. Para que pueda ser exitoso se requiere de la existencia de una estrategia corporativa integral; es decir:

- Un Credo o carta de Principios donde se establece el deber ser organizacional.
- Unos objetivos corporativos que permitan saber los puntos de referencia hacia los cuales debe incursionar la organización.
- Una claridad en los presupuestos generales, que de manera coordinada y consistente, incluya los presupuestos de utilidades, ventas, producción y administración.
- La fijación de una estrategia, entendida como la combinación de oportunidades, recursos, debilidades y circunstancias, orientada al manejo de cada coyuntura, y lo suficientemente ágil como para poder

modificar sus parámetros en forma situacional.

- La elaboración de un Manual de Políticas, Normas y Procedimientos, que permita saber qué se puede o no hacer en la Organización.
- La existencia de un Manual de Organización; valga decir, un manual de descripción de funciones y relaciones funcionales.
- Finalmente, todos los anteriores elementos relacionados entre sí, conformando un todo integral y consistente.

7.3 Metodología para la implementación del Balance social en la organización

Coordinador del balance social

Si bien la ejecución del Balance Social requiere de la conformación de todo un equipo, es necesario que uno de sus miembros desempeñe funciones de coordinación y dirección del mismo, orientación de las distintas actividades, planeación de sus diferentes etapas de ejecución, evaluación de su cumplimiento y, especialmente, la de **responder** ante la gerencia por el cabal cumplimiento de este proyecto.

El coordinador deberá cumplir condiciones específicas que aseguren el correcto desempeño de su función. Desde lo personal, deberá tener aptitudes de liderazgo, capacidad de relación interpersonal para facilitar el trabajo en equipo, amplio conocimiento del tema y formación humanística y administrativa.

Conformación del equipo de trabajo

En la conformación y puesta en marcha de un Balance Social, sería ideal poder trabajar con cada uno de los miembros y usuarios de la empresa, pero por razones logísticas y

funcionales, se elige un pequeño grupo de personas, quienes serán las directamente implicadas en el trabajo.

Para la conformación de este equipo de trabajo se debe tener en cuenta los siguientes parámetros:

a. Los miembros deben estar informados ampliamente sobre las políticas de la empresa, de tal manera que puedan reflexionar sobre interrogantes como: ¿Cuál es el pensamiento social de la empresa? ¿Cuáles son sus políticas de bienestar dirigidas a los usuarios? y ¿Cuáles son los beneficios que otorga la empresa?

b. El equipo debe conocer ampliamente la estructura administrativa de la empresa. Este conocimiento permitirá identificar en su momento quiénes son los responsables de cada una de las variables a evaluar, como saber quién posee la información que se requerirá posteriormente.

c. El equipo debe representar las diferentes áreas de la empresa y, especialmente, debe involucrar a las personas que por razón de su cargo o funciones tienen responsabilidad directa en el suministro y control de la información requerida para el balance social.

En este sentido se sugiere que, teniendo en cuenta el interés social de la empresa en la conformación del equipo, se tenga en cuenta la participación de cada uno de los coordinadores de la red de usuarios.

Capacitación de los miembros del equipo

Es necesario que todo el equipo de colaboradores y el coordinador hablen un lenguaje común, posean criterios unificados respecto al tema y tengan gran claridad sobre los objetivos, metodología y alcances del Balance Social.

Por supuesto que todo esto se consigue a través de un proceso de capacitación cuyo

contenido y profundidad serán acordes con el nivel de conocimiento que el equipo tenga sobre el tema. Sin embargo, desde el punto de vista general, la capacitación debe satisfacer necesidades de conocimiento sobre:

- Política social de la empresa: Programas, servicios, beneficios.
- Estructura administrativa de la organización: Filiales, dependencias, niveles jerárquicos, cargos, funciones.
- Recursos existentes: Humanos, locativos, financieros, técnicos.
- El tema de Balance Social: se reitera la necesidad de un profundo conocimiento sobre sus objetivos, requerimientos y metodología en todas sus fases.

Desarrollo del Balance Social

El proceso técnico de la elaboración del balance social se inicia con unos elementos previos que determinan la naturaleza, alcance, importancia y conformación del mismo, que se dan por convenio del equipo de trabajo:

- Elaboración del plan de cuentas.
- Elaboración de la tabla de ponderación.
- Metas propuestas en cada cuenta.

Los pasos restantes son muy propios de la Contabilidad Social y serán parte del material de capacitación.

Definición del Plan de trabajo

Como parte de una secuencia metodológica y una vez nombrado el coordinador, surge la necesidad de diseñar el plan de trabajo o derrotero a seguir, constituido en tal forma que asegure un cabal desarrollo del Balance Social en los términos, características y condiciones esperadas por la empresa.

7.4 Etapas Generales del Plan de Trabajo

Contratación

En esta etapa se realiza los acuerdos entre las partes, los límites de sus compromisos, las condiciones de trabajo, se estudia y aprueba la propuesta económica y se firma los contratos.

Capacitación del equipo

Si bien hay un equipo asesor que desarrollará la parte técnica del balance social, es necesario que el equipo interno conozca las generalidades del funcionamiento, para lo cual se realizará unas charlas donde se explicará el funcionamiento y otros elementos propios del balance social.

Exploración

Hace referencia al proceso y acompañamiento que el equipo asesor debe tener para el conocimiento de la razón, características y funcionamiento de la empresa.

Conciliación

Es una etapa donde el grupo asesor y el comité interno de Balance Social determinan las cuentas o variables, la ponderación y las metas que serán objeto de evaluación.

Contabilidad social

Es la etapa del manejo de la información, donde se recoge, organiza, resume y se presenta la información de las diferentes cuentas o variables.

Análisis e Interpretación

En esta etapa se hace los correspondientes análisis previos -horizontal y vertical-, que darán origen a los resultados definitivos y a las correspondientes observaciones y recomendaciones.

Etapa de Presentación de informes

Se recomienda hacer una gran presentación

de los resultados, para que sean conocidos por la mayoría de personas; inclusive, se sugiere invitar a los medios de comunicación y generar documentos que puedan ser revelados en mecanismos electrónicos de alto alcance.

El Balance Social y la Distribución de la Riqueza

De nada servirá un buen cuadro de balance social, tener buenos procesos de implementación y un buen plan de trabajo, si no existe una fundamental convicción de ser responsables. Tampoco se trata de ser responsables porque es bueno o porque está de moda o porque es la tendencia. La importancia de la responsabilidad social de las empresas y de cada uno de los miembros de la sociedad está en que de esta manera se contribuye a solucionar la problemática social.

El balance social es solo la respuesta que, desde la contabilidad y la contaduría, se presenta al gran interrogante de ¿Cómo podemos participar en la solución de la problemática social?

Desde la academia contable se tiene muy buenas aproximaciones para entender que gran parte de la problemática social se fundamenta en la mala distribución de la riqueza, y en este sentido la contabilidad tiene dos formas de mejorar la distribución de esa riqueza: las normas tributarias y la responsabilidad social.

Para entender el concepto de los impuestos y su efecto en la distribución de la riqueza, se recomienda leer *El capital en el siglo XXI* de Thomas Piketty (2014). La contabilidad financiera ha desarrollado una serie de técnicas y procedimientos para calcular, registrar y pagar esos tributos; ése es un tema muy complejo que se tratará en otros escenarios.

En el tema que nos ocupa, el novedoso aporte de la contabilidad a la distribución de la riqueza se da en la RSE, en primer lugar, porque no es obligatorio, y también porque el aporte no lo recibe un intermediario, sino que lo ejecuta la misma empresa.

La distribución se evidencia cuando las utilidades, en lugar de repartirse en dividendos o acumularse en cuentas particulares, son utilizadas -por lo menos parte de ellas- en mejorar condiciones laborales, en el cuidado del medio ambiente, en mejorar las características de los productos o servicios, los precios al consumidor, o a combatir la corrupción de la empresa.

Es aquí donde la contaduría, con sus diferentes instrumentos como el balance social, presenta la información pertinente para que las empresas hagan buen uso de sus utilidades sin que afecten sus intereses particulares. Al mismo tiempo ha aportado a la solución de la problemática social.

Referencias

- Araujo, J. (1995). *La contabilidad social: la contabilidad del recurso humano, la contabilidad del balance social, la contabilidad ambiental*. Medellín, Colombia: Centro de Investigaciones Contables.
- Colina, J. y Senior, A. (2008). Balance social. Instrumento de análisis para la gestión empresarial responsable. *Multiciencias*, 8(Número extraordinario), 71-77.
- Keynes, J. (2001). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero* (3ª ed.) (Trad. Hornedo, E.). Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A.
- Piketty, T. (2014). *El capital en el siglo XXI*. Londres, Inglaterra: Harvard College.
- Rendueles, M. (2016). Balance social: herramienta de medición o rendición de la gestión socialmente responsable. *Neumann Business Review*, 2(1), 1-19.





Capítulo 8

Formulación y Gestión de proyectos

Nubia González Martínez¹⁰

¹⁰ Magíster en Administración de Organizaciones. Especialista en Pedagogía para el Desarrollo del Aprendizaje Humano. Contadora. Economista. Docente, Universidad Mariana, 2019.



Introducción

El presente módulo tiene por objetivo, facilitar la formulación y presentación de proyectos ante los diferentes actores que proporcionan los recursos y son fuente de financiamiento tanto en el ámbito regional como en el nacional, e incluso en el internacional.

Con la formulación de proyectos se busca dar respuesta a la solución de un problema que pretende resolver una necesidad humana. Dentro de esta formulación es importante tener en cuenta la relevancia de la gestión de proyectos, cuyo objetivo es facilitar la presentación de los proyectos de las organizaciones de la sociedad civil ante las entidades financiadoras.

Si bien la información para la formulación y gestión de proyectos es amplia, es importante resaltar que existen varias propuestas metodológicas que dentro del presente módulo se convertirán en insumo para la consecución de fuentes de financiación, las cuales pueden ser públicas, tales como: gobierno, entidades descentralizadas y territoriales, fuentes internacionales como embajadas y organismos de cooperación, y fuentes privadas como empresas nacionales o multinacionales que contemplan entre sus áreas funcionales, la responsabilidad social.

La metodología de marco lógico será una herramienta importante, tanto para la formulación como para la gestión de proyectos, más aún cuando esta metodología es la base para la presentación de proyectos de regalías para la consecución de recursos del sector público.

8.1 Formulación de Proyectos

Definición. El término '**proyecto**' proviene del latín *proiectus* y cuenta con diversas significaciones. Para empezar, podría decirse que es el conjunto de actividades que desarrolla una **persona** o una entidad para alcanzar un determinado **objetivo**. Estas actividades se encuentran interrelacionadas y son desarrolladas de manera coordinada.

Según Vaquiro (s.f.) "un proyecto es la búsqueda de una solución inteligente tendiente a resolver necesidades humanas; por ello su formulación, su evaluación y las decisiones finales, se circunscriben a la medida y a las expectativas humanas" (párr. 1).

De acuerdo con Gutiérrez (2007) el proyecto "es la unidad mínima operacional que vincula recursos, actividades y componentes durante un período determinado y con una ubicación definida" (párr. 1) para resolver determinados problemas o necesidades de la población, mediante actividades ordenadas.

En este orden de ideas, se entiende por proyecto, un conjunto organizado, coherente e integrado de actividades, servicios o procesos, dirigidos a lograr unos resultados para transformar o mejorar una situación, en un plazo limitado y con recursos presupuestales.

8.2 Etapas de un Proyecto

Plan de Trabajo. Para diseñar un plan de trabajo, cuando se piensa en formular un proyecto, generalmente se inicia por las siguientes preguntas: ¿Qué se va a hacer? o ¿Qué se quiere hacer? La respuesta dará como resultado el nombre del proyecto; es decir, lo que se quiere hacer.

¿Por qué se lo va a hacer? o ¿Por qué se lo quiere hacer? Dar respuesta a este porqué, es fundamentar el proyecto con base en un diagnóstico que dé cuenta de la razón

de elegir un problema en particular para buscarle una solución viable.

¿Para qué se lo va a hacer? o ¿Para qué se lo quiere hacer? En este punto se fija el objetivo y/o los objetivos que se podrá alcanzar con el proyecto.

¿Dónde se lo va a hacer? La respuesta se refiere al espacio físico que se necesita para desarrollar el proyecto; por ejemplo, en la casa, en un local, una bodega, una finca, etc.

¿Cómo se lo va a hacer? El cómo, es hacer la lista de actividades y/o tareas necesarias para poner en marcha el proyecto.

¿Quiénes lo van a hacer? Aquí se define quiénes serán los participantes del proyecto, teniendo en cuenta la lista de actividades, para asignar así, responsabilidades.

¿Cuándo se lo va a hacer? Esto significa definir el horizonte de tiempo que se tomará en hacer el proyecto.

¿Qué se necesita para hacer el proyecto? Este punto se refiere a analizar con detenimiento qué recursos se requiere para poner en marcha el proyecto; esto quiere decir, los recursos materiales, humanos y financieros, al igual que la cantidad de ellos, que se necesita.

¿Cuánto costará el proyecto? Aquí se debe definir los precios, de acuerdo con cotizaciones y/o costeo de la cantidad de recursos y tiempo que se va a utilizar en su realización.

El orden de las preguntas no siempre es el mismo; éste varía según la dinámica del proyecto a formular; lo que sí conviene tener en cuenta es que ninguno de los temas debe dejarse de abordar.

Otro aspecto importante al formular un proyecto es saber diferenciar cada una de las etapas del proceso o ciclo de formulación.

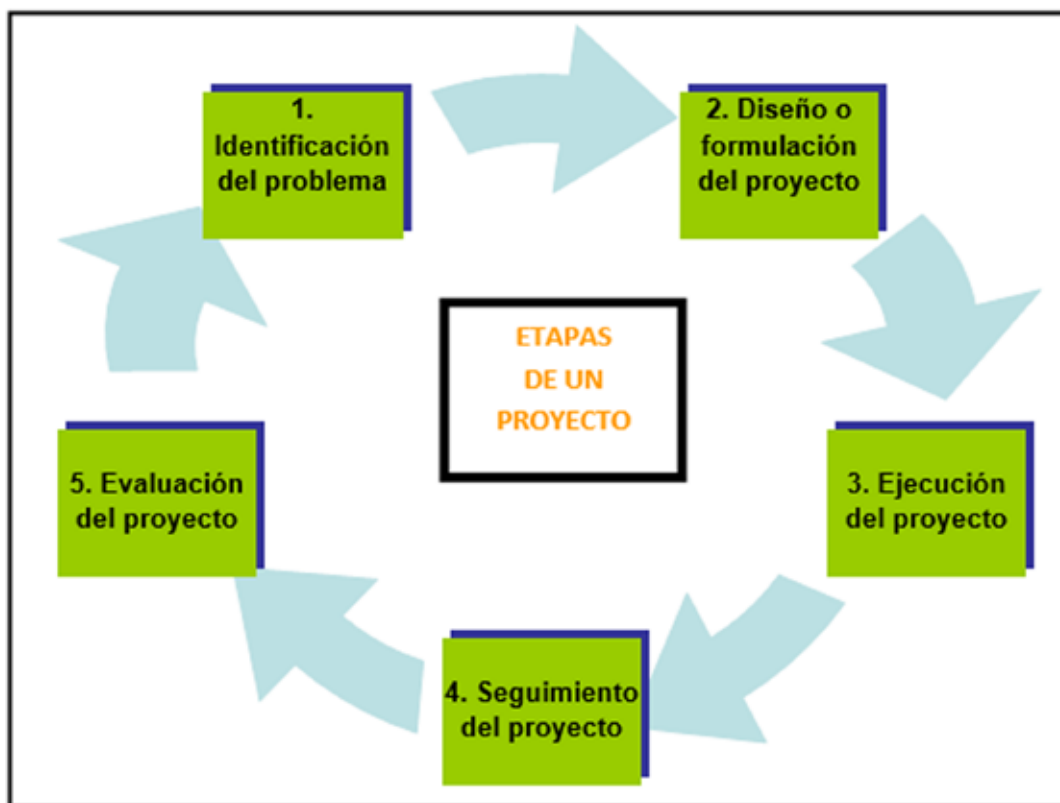


Figura 1. Etapas de un proyecto

Identificación del problema: esta primera etapa corresponde a la realización de un diagnóstico. El diagnóstico es la identificación de problemas que se tiene y se puede describir con base en una realidad. Esta identificación implica conocer las dinámicas de la comunidad, sus necesidades o demandas no satisfechas. La caracterización de las necesidades de una comunidad o una población objetivo, nos da la posibilidad de identificar diferentes alternativas para llegar a la formulación de un proyecto.

La elección de la mejor alternativa o la más conveniente debe obedecer a un análisis juicioso de la disponibilidad de recursos que se tiene, las ventajas y desventajas de cada una de las alternativas de solución, y la solución más viable; es decir, elegir la alternativa con

más posibilidades de ser implementada, de acuerdo con los recursos existentes.

Diseño o Formulación del proyecto

Una vez identificada la situación de partida o situación inicial, las causas que la determinan y los efectos que produce, todo esto se convertirá en el insumo que permitirá elegir una situación final, o la deseada, a la que se quiere llegar, la viabilidad de alcanzarla y los medios que se va a emplear; entonces, se da inicio a la etapa del Diseño o Formulación del proyecto, cuyo objetivo es organizar, precisar y delimitar la información obtenida en la fase de la identificación del problema. De igual manera, se determina cuál será el procedimiento y la técnica utilizada para formular el proyecto. La etapa del diseño del proyecto conlleva trabajar en cinco puntos, así:

Definición del o los Objetivos. Aquí se debe tener en cuenta que hay dos tipos de objetivos:

- **El General:** es el fin último del proyecto, establecido dentro de un horizonte de tiempo –mediano o largo–.
- **Los Específicos:** son los que se irá definiendo y desarrollando para el logro del objetivo general; se caracterizan por ser concretos y de corto plazo; deben decir qué se quiere lograr, a quiénes y cuántas personas se beneficia –población destinataria–.

Elementos del Objetivo

- Tiempo: cuándo se va hacer.
- Qué: qué se va hacer.
- Beneficiarios: quiénes.
- Cantidad: cuántos.
- Lugar: dónde se va a realizar.
- Para qué: propósito central.

Especificidad de las actividades que se va a realizar. ¿Cómo se las va a hacer?

Se realiza un listado, poniendo números o letras, para ser utilizado en el cronograma. Si resulta más práctico, se puede elaborar una planilla o matriz, donde se pueda identificar quiénes van a hacer qué; es decir, los responsables de cada actividad, teniendo en cuenta que las actividades deben ir en orden, de acuerdo con el proyecto. Por ejemplo:

Tabla 1. Planilla o Matriz de Actividades

Actividad	Responsable
1. Compra de Material	Encargado de almacén (Hugo Buendía)
2. Diseño y corte de piezas	Diseñadoras (Sonia Pérez y Fabiana Pérez)

3. Armado de muñecos	de Modistas (Blanca, Teresa y Julia)
----------------------	--------------------------------------

Cronograma. Es la graficación de las actividades con asignación de unidades de tiempo (días, semanas, meses). Con este instrumento se prevé cuánto tiempo se empleará en desarrollar el proyecto, y esto será el resultado de sumar los tiempos de cada una de las actividades. Es posible emplear cualquier tipo de gráfico, donde se pueda observar las actividades y su tiempo de desarrollo.

Dentro de un proyecto puede haber más de un cronograma. Por ejemplo, el Cronograma de actividades -Programación de actividades en el tiempo- y el Cronograma de gastos -Programación de gastos en el tiempo-.

Recursos. Cuando se hace referencia a los recursos, se debe entender que son los requerimientos técnicos y financieros necesarios para desarrollar el proyecto. Estos requerimientos pueden ser determinados por una actividad, o de forma global para el proyecto, aunque es aconsejable que se utilice la primera opción.

En este punto es necesario realizar una lista con los recursos materiales, humanos y organizacionales, cuantificando su valor. La suma de los costos de cada uno de los recursos dará el valor total del proyecto, también llamado Presupuesto.

Es importante anotar que todos los recursos y/o aportes -materiales, humanos, organizacionales- tienen costo, aunque solo sea una actividad de gestión y aparentemente no cueste dinero. Cuando se determina los gastos por actividad, se logra saber en forma ordenada y precisa el costo total del proyecto.

El producto de esta etapa es el documento escrito del proyecto para iniciar su desarrollo, gestión y obtención de los recursos que se

requiera para su ejecución. Se debe aclarar que este documento puede ser modificado tantas veces como sea necesario, hasta obtener la mejor versión. El documento del proyecto debe contener una descripción detallada de los objetivos, la población objetivo y los recursos.

8.3 Ejecución del Proyecto. Cuando se ha surtido las etapas anteriores y los recursos requeridos por el proyecto están disponibles, se entra a la etapa de ejecución, en la cual se lleva a la práctica lo planeado en las anteriores etapas. La fase de ejecución se puede definir como “la intervención transformadora de la realidad o situación que inicialmente se consideró insatisfactoria o problemática” (Anónimo, s.f., párr. 5).

En esta etapa se pone a prueba la capacidad para disponer, oficiar, ordenar las actividades y tomar las decisiones. Es aquí donde se diseñan los planes operativos y se aclara las funciones y responsabilidades de los participantes en el proyecto.

Los Planes Operativos

Son instrumentos de planeación, diseñados para el período de ejecución total del proyecto o por cada etapa. En este instrumento se determina las reglas de juego en cuanto a la dirección, funciones, organización, administración, definición de marco jurídico, estrategias de comunicación, el calendario y las fechas de entrega del bien o servicio del proyecto para su ejecución.

8.4 Seguimiento y Evaluación del Proyecto

Seguimiento Esta etapa hace referencia a las actividades de seguimiento, que no son otra cosa que la vigilancia permanente de cada una de las actividades de la ejecución del proyecto en todos sus aspectos, controlando que lo que se realiza, sea coherente con lo planeado.

Evaluación Conviene aclarar que la evaluación de un proyecto es permanente y se ejecuta en cada una de las etapas del mismo. Para su seguimiento y evaluación continua se debe diseñar indicadores que den cuenta del avance en el cumplimiento de los objetivos específicos y el logro del objetivo general del proyecto.

La evaluación permite hacer un comparativo de la situación inicial con la final, y sacar las conclusiones sobre el éxito -o no- del proyecto. El propósito es el de poder hacer correcciones durante la ejecución y/o mejorar la capacidad de actuación en el futuro, a partir del aprendizaje obtenido en las etapas previas.

El seguimiento y la evaluación requieren de instrumentos y recursos materiales y humanos específicos que deben ser considerados durante la fase de diseño.

8.5 Tipos de Proyectos

Proyectos de investigación. Son proyectos relacionados con la teoría existente en el tema y a su vez con el mundo empírico; de esta forma se planea lo que se pretende investigar. Sus partes son:

- Planteamiento o formulación del problema.
- Antecedentes.
- Justificación.
- Objetivo general.
- Objetivos específicos.
- Marco teórico.
- Marco contextual.
- Marco legal del estudio.
- Metodología.
- Presupuesto.
- Cronograma.

Proyectos de inversión. Están relacionados con la empresa, ya sea pública o privada.

- **Inversión privada:** consiste en la formulación de un proyecto que busca obtener una rentabilidad económica a partir de la inversión de un monto de capital.
- **Inversión pública:** cuando el Estado invierte recursos para generar el bienestar social de una comunidad, a la vez que obtener un beneficio económico.
- **Inversión social:** se busca invertir bienes en el desarrollo exclusivamente social, sin esperar remuneración económica, sino que los beneficios permanezcan después de acabado el proyecto.

Proyectos de infraestructura Hace referencia a los proyectos de obras civiles que construyen infraestructura que aporta beneficios económicos o sociales.

Proyectos sociales Cuanto el proyecto tiene como único fin, contribuir a mejorar la calidad de vida de una comunidad en sus necesidades básicas como salud, educación, empleo y vivienda.

Proyectos de desarrollo sostenible Son los proyectos sociales y económicos de una comunidad, que incluyen ecología o medio ambiente como un elemento importante tanto para mejorar la economía, como para ser protegidos durante un largo periodo.

Gestión de Proyectos Para comprender mejor la gestión de proyectos es importante partir de su definición y su interrelación con lo que es un plan y un programa de elementos fundamentales para la gestión. Hace referencia a las actividades involucradas en la dinámica de los proyectos.

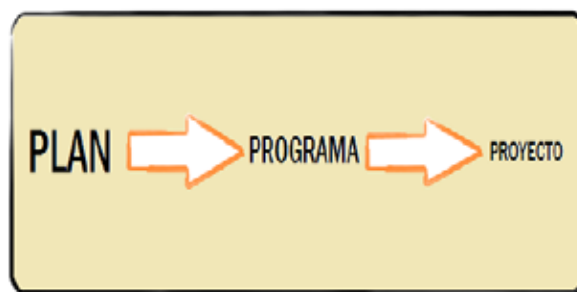


Figura 2. Gestión de Proyectos.

- **Plan:** es una unidad de planificación, que se define como “las políticas y estrategias de desarrollo que permiten transformar una situación determinada. Se materializa a través de los objetivos, estrategias, programas y proyectos, sustentados con unas metas, instrumentos y recursos” (Anónimo, s.f., p. 4).
- **Programa:**

Es la articulación de un grupo de proyectos que apuntan al mismo objetivo, lo cual implica una visión más global para la solución de los problemas, mientras que un proyecto [es] la solución parcial. En este sentido, un programa puede definirse como un conjunto organizado e integral de [un proyecto] (Dirección de Cooperación Internacional, 2006, p. 8).

8.6 Principales características de los proyectos. Entre las principales características de los proyectos se puede resaltar las siguientes, de acuerdo con Gómez et al., (2013):

- **Temporalidad:** los proyectos tienen un comienzo, desde su concepción como idea, su formulación, ejecución y evaluación, las cuales dan un límite de tiempo predeterminado.
- **Singularidad:** no hay proyectos iguales. Todos son muy singulares. Esto hace que la experiencia de unos no sea transferida totalmente a los otros.

- **Dependencia:** el proyecto no tiene significado por sí mismo; tiene su origen en un plan, en un programa o en una organización, por lo tanto, sus objetivos están subordinados a esquemas de decisión más amplios que garanticen la integralidad de la gestión y propendan por la sinergia de los esfuerzos.
- **Flexibilidad:** los proyectos pueden ser mecanismos de gestión moldeable y versátil, y por lo mismo configurar oportunidades de cambio para las organizaciones.
- **Fragilidad:** los proyectos son también vulnerables y pueden [ser afectados] por los cambios de los medios externos e internos de las organizaciones. La fragilidad es el precio que pagan los proyectos por su flexibilidad.
- **Integralidad:** los buenos proyectos son como los imanes que atraen a todo lo que tienen que ver con ellos de manera relevante.
- **Creatividad:** los proyectos pueden dar rienda suelta a la imaginación, innovación y originalidad. Sus procesos no son repetitivos y exigen nuevos planteamientos y visiones. (pp. 33-34).

Son **Participativos:** los buenos proyectos no corresponden a decisiones aisladas, sino que son el fruto de la participación y del consenso de los integrantes de una organización.

El éxito de un proyecto radica principalmente en:

- Una adecuada planificación.
- Un equipo competente y con buena disposición.
- La capacidad organizativa.

- Abordar los problemas reales en el proyecto.
- Respetar los compromisos adquiridos.

8.7 Marco lógico

Definición

El **marco lógico** o **matriz de planificación de proyectos** es un instrumento de planificación, ejecución y evaluación de proyectos, que presenta la estructura básica de intervención para solucionar un problema o mejorar una situación. Es una herramienta que sirve para facilitar el proceso de conceptualización, diseño y ejecución de proyectos.

También se ha definido como una herramienta analítica para la planificación y la gestión de proyectos orientada por objetivos o por resultados, como lo define la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2006):

Marco lógico: herramienta que se utiliza para mejorar el diseño de las intervenciones, con mayor frecuencia, a nivel del proyecto. Comprende la identificación de elementos estratégicos (insumos, productos, efectos, impacto) y sus relaciones causales, indicadores y los supuestos o riesgos que pueden influir en el éxito o el fracaso. De esa manera, facilita la planeación, ejecución y evaluación de una intervención para el desarrollo. Término conexo: gestión basada en resultados.

Y define, además, la **gestión basada en resultados**, como: “Estrategia de gestión que se centra en el desempeño y el logro de productos, efectos e impacto. Término conexo: marco lógico” (Grupo de Trabajo sobre Evaluación de la Ayuda, Comité de Asistencia para el Desarrollo (CAD), (s.f., p. 6).

El marco lógico puede utilizarse en todas las etapas del ciclo del proyecto: Programación (elaboración de planes o programas

globales), Formulación (o diseño), Ejecución (seguimiento) y Evaluación posterior.

El Marco lógico ha permitido, en los últimos años, una homogeneización de las metodologías de proyectos de cooperación para el desarrollo, ya que es utilizada por prácticamente todas las fuentes de cooperación internacional.

Al igual que todos los pasos previos a la formulación, es decir, los pasos para el análisis de situación, el marco lógico debería ser desarrollado, al menos en una fase previa o inicial, con la participación de los actores involucrados con el proyecto; es decir en el perfil inicial, porque en cooperación internacional es posible que la fuente cooperante introduzca sugerencias, modificaciones o mejoras en las varias fases de preparación, ejecución y evaluación del proyecto.

8.7.1 Métodos complementarios al uso de Marco lógico

Análisis de Involucrados. Un aspecto de suma importancia al estudiar las alternativas de proyecto es considerar los intereses y expectativas de los involucrados. Distintas organizaciones, empresas, grupos e individuos participarán o estarán interesados en cualquier proyecto, por pequeño y sencillo que éste sea. Sus intereses pueden ser coincidentes, complementarios o incluso antagónicos. Por ello, para el buen desarrollo del proyecto, es muy importante identificar a todos los involucrados y analizar sus intereses y expectativas con el propósito de aprovechar y potenciar el apoyo de involucrados con intereses coincidentes o complementarios al proyecto, disminuir la oposición de involucrados con intereses contrapuestos al proyecto y conseguir el apoyo de los indiferentes (Aldunate y Córdoba, 2011).

Según Mario (s.f.) los posibles involucrados en un proyecto son:

- Los beneficiarios(as) del proyecto, directos e indirectos, quienes estarán interesados en que éste se ejecute.
- Quienes serán perjudicados directa o indirectamente por el proyecto (víctimas del proyecto) y que se opondrán a su ejecución.
- La comunidad de la zona en la que se localizará el proyecto, cuyo apoyo u oposición dependerá del tipo de proyecto y sus expectativas o aprensiones.
- El promotor(a) del proyecto (persona o entidad) quien debería ser, por definición, el principal impulsor de la ejecución del proyecto (lo cual no siempre es cierto).
- El financista del proyecto (persona o entidad) cuyo principal interés será que los recursos sean bien invertidos y, si se trata de un crédito, que éste sea pagado oportunamente.
- Las autoridades de gobierno, ya sean comunales, provinciales, regionales o nacionales, cuya posición y rol respecto al proyecto, dependerá de la función que desempeñen.
- Grupos ecologistas, que se opondrán a cualquier proyecto que impacte negativamente en el medio y apoyarán aquellos que protegen o mejoran el ambiente.
- Grupos étnicos interesados en defender sus derechos y su cultura o en buscar compensaciones por abusos pasados o discriminación actual.

Las principales tareas a realizar al desarrollar un análisis de involucrados son, según Mario (s.f.):

- Identificar todos los grupos, entidades u organizaciones, y las personas que pueden tener interés o verse beneficiados o perjudicados directa o indirectamente con el proyecto.
- Caracterizar brevemente a cada uno de los involucrados a través de una descripción de sus principales características e intereses.
- Categorizarlos por áreas de interés (beneficiarios del proyecto, opositores a éste, entidades reguladoras o supervisoras, etc.).
- Analizar sus problemas, necesidades, intereses y expectativas, tratando de determinar lo mejor posible qué posición asumirán frente al proyecto y con qué fuerza lo harán. También es necesario analizar sus fortalezas y debilidades (nivel de organización, peso económico o político, etc.). Asimismo, puede ser útil estudiar qué posición han adoptado antes frente a proyectos de características similares y qué acciones han realizado.

Por último, con base en la información recopilada, deberá estudiarse el impacto que los distintos involucrados podrían tener sobre la ejecución y operación del proyecto.

Árbol del Problema y Árbol de Objetivos. Se transcribe a continuación lo que expresa literalmente el Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES) (2004) con sus correspondientes figuras:

a. Identificación del problema

La primera tarea que es necesario realizar al preparar un proyecto es identificar correctamente el problema que se va a abordar, sus causas y sus efectos. Para ello se utiliza frecuentemente una metodología desarrollada

originalmente por la AID (cooperación de EEUU), perfeccionada por la GTZ (cooperación alemana) en su método ZOPP y adoptada recientemente por el BID como parte de la Metodología del Marco Lógico.

Esta metodología se basa en la construcción de los llamados “Árbol del Problema” y “Árbol de Objetivos” para, a partir de éste último, definir acciones que permitan atacar las causas del problema, combinándolas luego en alternativas de proyecto. Los distintos pasos que contempla el método, y que se examinará en detalle a continuación son:

- Identificar el problema principal,
- Examinar los efectos que provoca el problema,
- Identificar las causas del problema,
- Establecer la situación deseada (objetivo),
- Identificar medios para la solución,
- Definir acciones,
- Configurar alternativas de proyecto.

b. El Árbol de efectos

Una vez definido el problema central, el siguiente paso consiste en analizar los efectos que dicho problema provoca en la población, en el ambiente o en el desarrollo económico y social.

Para ello se recurre a la construcción del árbol de efectos, el cual representa en forma gráfica los distintos efectos del problema y como se relacionan con éste y entre sí.

[...]

La construcción del árbol de efectos se inicia dibujando un recuadro y escribiendo en él la definición acordada para el problema. Luego se dibuja sobre éste nuevos recuadros, en los cuales se anota los efectos más directos que la existencia de dicho problema está causando. Enseguida se examina cada uno de

los efectos anotados y se estudia si éste a su vez provoca otros efectos sobre el medio, las personas o la economía. Se continúa así hasta alcanzar un nivel razonable de detalle (no llegar hasta el juicio final). Dos a cuatro niveles de efectos encadenados suelen ser suficientes para una adecuada descripción de los efectos generados por el problema. A continuación se presenta un ejemplo de árbol de efectos para un problema identificado como “Alta tasa de enfermedades en la localidad”.

c. El Árbol de Causas El siguiente paso consiste en analizar las causas que han dado origen al problema. Para ello se procede en forma similar: se dibuja un recuadro y se anota en éste el problema identificado. Luego nos preguntamos qué ha llevado a la existencia del problema y anotamos las distintas ideas en

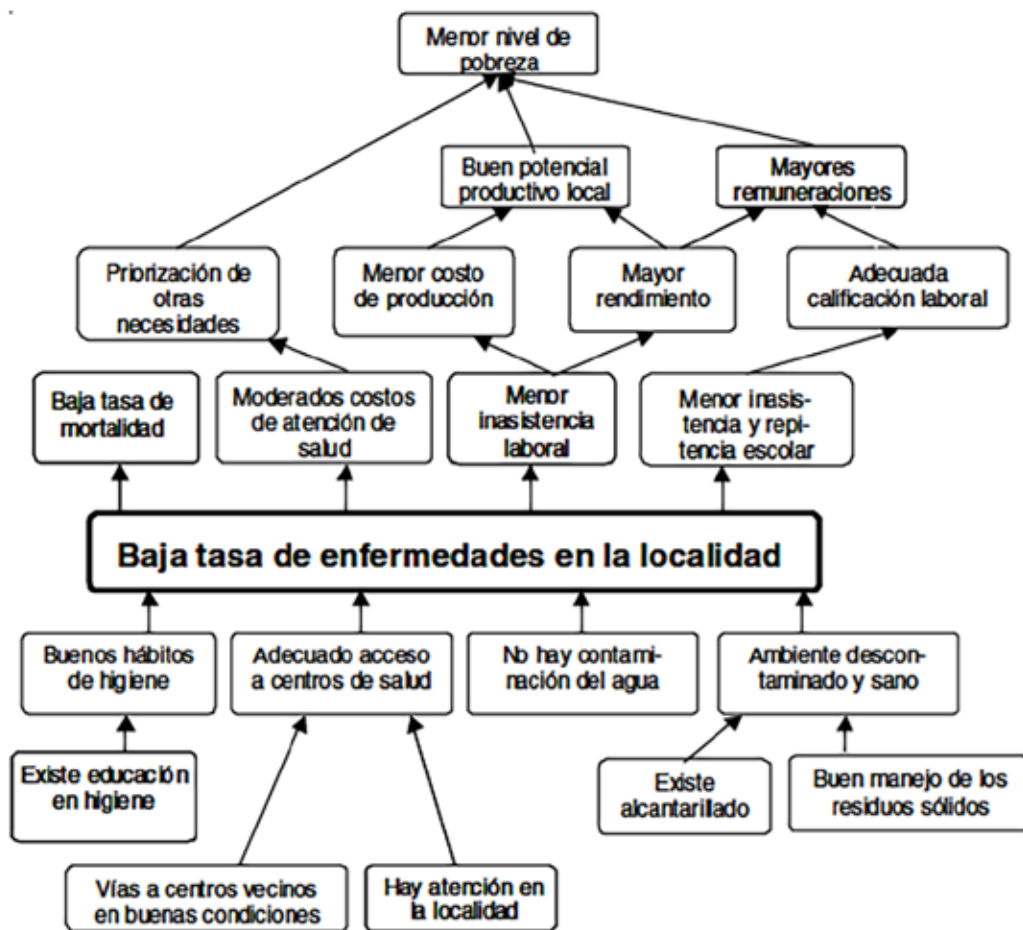
recuadros bajo éste. Se dibuja inmediatamente bajo el problema las causas más directas, por obvias que parezcan, uniéndolas con flechas de abajo hacia arriba (siguiendo la relación causa-efecto) al problema.

Luego nos preguntamos qué ha llevado a la existencia de dichas causas, identificando así las causas de las causas, las cuales se dibujarán en un segundo nivel bajo el problema, unidas por flechas a las causas más directas (de primer nivel). Continuamos con el procedimiento hasta donde sea razonable (dos a cuatro niveles; no llegar hasta la creación del hombre). En esta tarea también puede sernos de suma utilidad revisar los resultados de la lluvia de ideas realizada para definir el problema. A continuación se presenta un posible árbol de causas para el problema identificado.



d. El Árbol del Problema

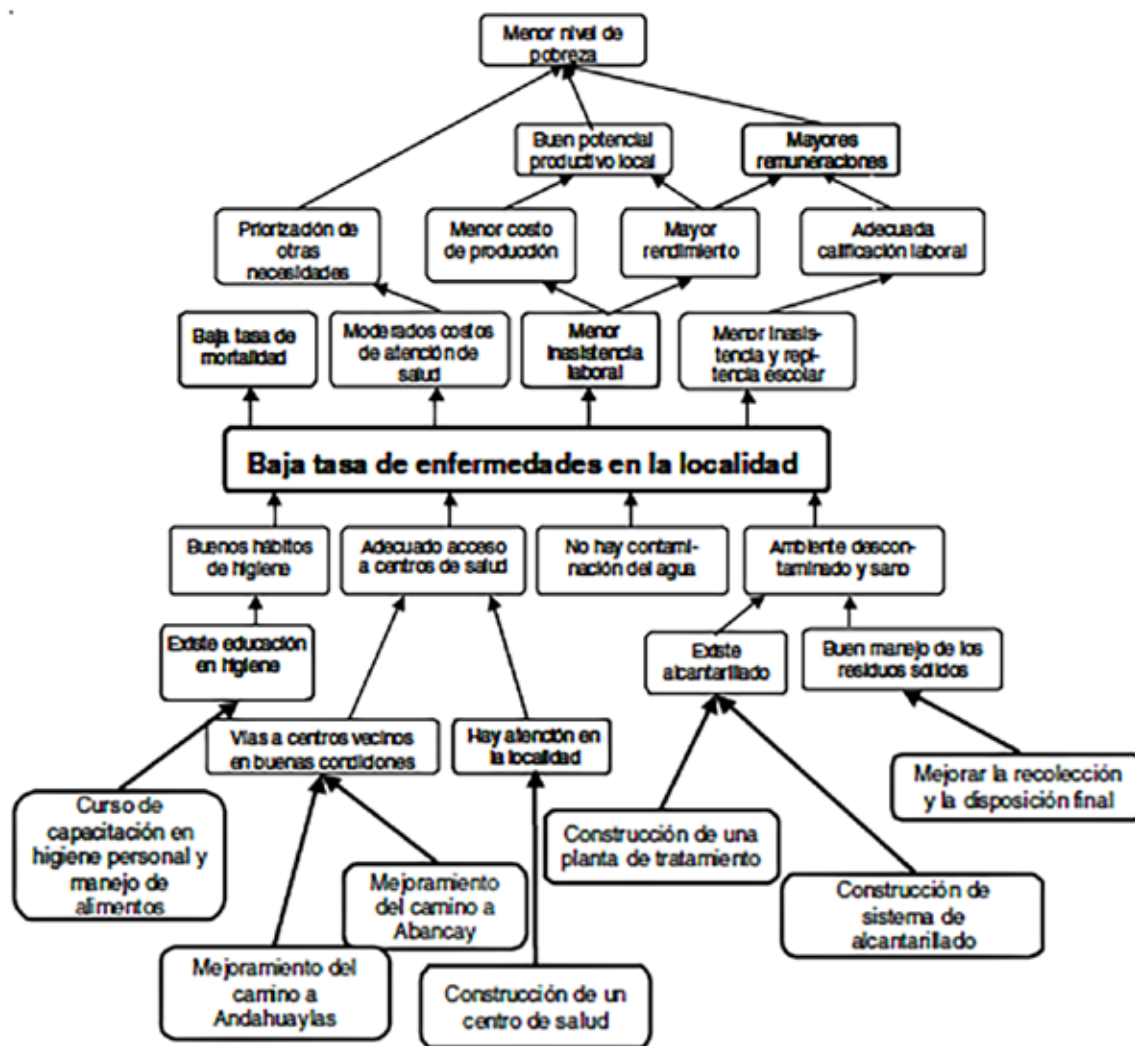
Una vez completado el árbol de causas, éste puede ser unido al árbol de efectos, creando así el árbol de causas-efectos o árbol del problema. En esta etapa es conveniente verificar que no aparezca una misma situación como causa y efecto a la vez (situación bastante frecuente). En tal caso habrá que revisar bien que se quiso decir al definir dicha situación y ver si se cambia la redacción de una de ellas o si se opta por dejarla sólo como causa o sólo como efecto. A continuación se presenta el árbol del problema correspondiente a la unión del árbol de efectos y del árbol de causas antes presentados.



d. El Árbol de Objetivos

El siguiente paso consiste en crear el árbol de objetivos. Éste será una representación de la situación esperada al resolver el problema. Para construirlo se parte del árbol del problema, buscando para cada uno de los recuadros de dicho árbol la manifestación contraria a las allí indicadas. Si algo faltaba, ahora existirá, si un bien estaba deteriorado, ahora estará en buenas condiciones, si la población sufría, ya no lo hará más. Todo lo negativo se volverá positivo, como tocado por una varita mágica, como si se revelare el negativo de una fotografía.

Al realizar este cambio, los efectos negativos que generaba la existencia del problema pasarán a ser los fines que perseguimos con la solución de éste (por ejemplo, alta delincuencia se convertirá en baja o menor delincuencia). Por su parte, las causas se convertirán en los medios con que deberemos contar para poder solucionar efectivamente el problema (por ejemplo, faltan computadoras se transformará en hay suficientes computadoras). A continuación se presenta el árbol de objetivos correspondiente al anterior árbol del problema.



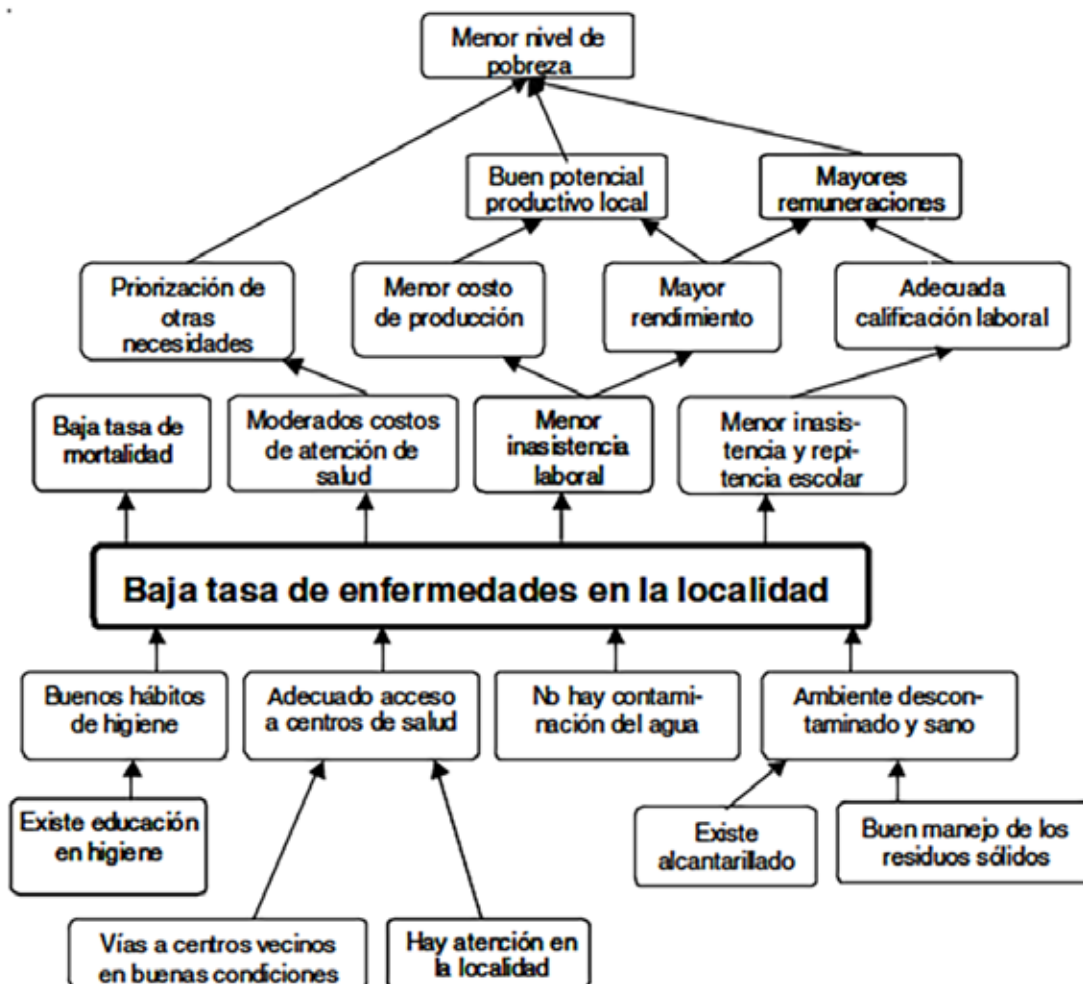
[...]

e. Definición de Acciones

Una vez completada la revisión del árbol del problema y del árbol de objetivos, el equipo podrá proceder a estudiar cómo materializar los medios cuya existencia garantizaría la solución del problema. Para ello es necesario estudiar los distintos medios anotados en el árbol de objetivos, concentrándose en los de nivel inferior.

Para cada uno de estos deberemos considerar una acción (o más de una) que sea factible realizar para contar efectivamente con dicho medio. Por ejemplo, si el medio fuese “pupitres en buenas condiciones”, la acción podría ser “reparación de pupitres”. En el caso desarrollado precedentemente, las acciones podrían ser las que se presenta en la siguiente figura.

[...]

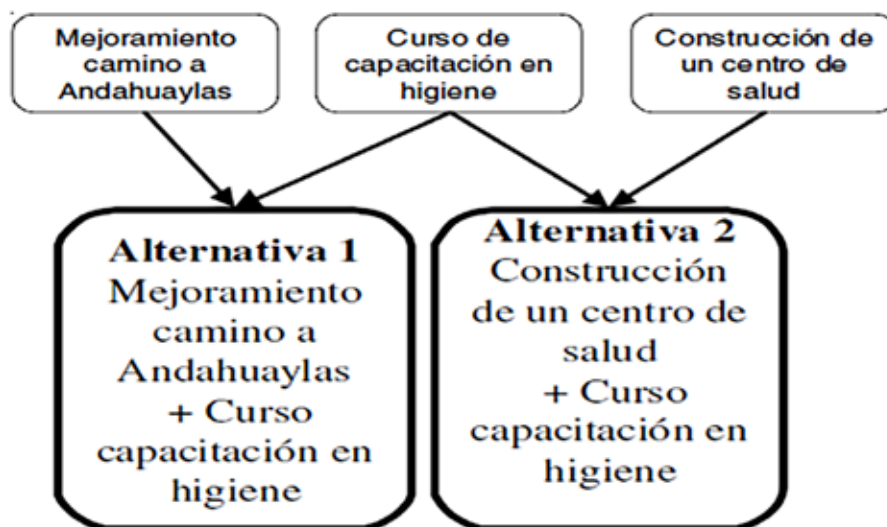


Una vez identificadas las acciones, es conveniente analizar, en forma preliminar y muy genérica, la viabilidad de realizar cada una de ellas. Ello puede llevar a descartar ciertas acciones que claramente no será posible materializar. Por ejemplo, en el caso antes presentado, puede ser imposible por problemas topográficos y por no existir un sistema de distribución domiciliaria de agua potable, la construcción de una red de alcantarillado.

Luego se debe analizar el nivel de incidencia de cada acción en la solución del problema. Es decir, hay que estimar en qué medida cada una de las acciones contribuiría a solucionar el problema.

f. Configuración de alternativas de proyecto

Para configurar las distintas alternativas de solución del problema se agrupará acciones complementarias. Cada acción sustituta, junto con las que le sean complementarias, dará origen a una alternativa de proyecto. Para algunas de las acciones antes definidas, alternativas de proyecto podrían generarse como se indica en la Figura 11.



Una vez definidas las alternativas de solución, se deberá analizar en forma preliminar la factibilidad de cada una. Para ello es conveniente discutir en el equipo del proyecto cada alternativa, considerando los siguientes aspectos:

- Viabilidad técnica de construirla o implementarla,
- Aceptabilidad de la alternativa por la comunidad,
- Financiamiento requerido versus disponible,
- Capacidad institucional para ejecutar y administrar la alternativa del proyecto,
- Impacto ambiental. (pp. 35-42).

g. Del Árbol de Objetivos a la Matriz de Marco lógico (MML)

En algunos textos se postula una transposición directa del árbol de objetivos al resumen narrativo del proyecto. Sin embargo, ello rara vez es posible, requiriéndose buen juicio y algunos ajustes para obtener un buen resumen narrativo. Puede ser necesario cambiar la redacción y habrá que revisar cuidadosamente que se mantenga la lógica vertical causa-efecto al pasar del árbol de objetivos al resumen narrativo. (pp. 35-43)

8.7.2 Cómo surgió el Marco Lógico (Problemas a los que da respuesta)

La metodología del marco lógico surgió en los años setenta, por iniciativa de la Agencia para el Desarrollo Internacional de Estados Unidos (AID), como respuesta a los problemas que normalmente existían -y que aún se presenta- en los proyectos, como sostiene el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (1997), entre ellos:

- Planificación carente de precisión, con múltiples objetivos, que no aparecen relacionados claramente con las actividades del proyecto
- Proyectos que no son ejecutados con éxito, y falta de definición de la responsabilidad del equipo a cargo. Es decir, no se presenta distinción entre los factores de éxito a cargo del gerente del proyecto y los factores fuera de su control

- Falta de una herramienta de medición de los logros del proyecto. Con frecuencia, los evaluadores carecen de una base clara y objetiva para comparar lo planeado con los resultados, situación que impide hacer seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos con el proyecto.

El enfoque del marco lógico enfrenta esos problemas y ofrece, además, unas ventajas adicionales como, pensar en forma coherente y estructurada, facilitar el acuerdo entre los actores acerca de los logros del proyecto, permitir un enfoque técnico de los aspectos críticos de éste, reducir documentos de proyecto que de otras maneras se hacen extensos y poco concretos, y suministrar información clave para la ejecución, seguimiento y evaluación del mismo.

8.7.3 Ventajas del Enfoque de Marco Lógico

El BID (1997), igualmente, ha reconocido unas ventajas del marco lógico, entre las cuales se puede destacar las siguientes:

- Aporta una terminología uniforme que facilita la comunicación y reduce ambigüedades.
- Proporciona una estructura para llegar a acuerdos precisos sobre los objetivos, metas y riesgos del proyecto.
- Enfoca el trabajo técnico en los aspectos fundamentales y puede acortar documentos de proyecto en forma considerable.
- Da información necesaria para la ejecución, monitoreo y evaluación del proyecto, pues define desde el inicio los indicadores de desempeño y las fuentes de verificación de tales indicadores.
- Proporciona una estructura para expresar en un solo cuadro la

información más relevante de un proyecto.

- Mejora la planificación al destacar los lazos que existen entre los elementos del proyecto y los factores externos (supuestos o riesgos) que podrían condicionar el éxito del proyecto.

8.7.4 Límites del Marco Lógico

El marco lógico no debe ser utilizado como un 'formato' para llenar, sino como un método para la gestión de proyectos, con una orientación lógica hacia objetivos. Por ello, entre las limitaciones de esta metodología se ha reconocido las siguientes:

- El instrumento solo puede ser tan bueno como el equipo que lo utilice. Si las políticas están mal diseñadas o si falta lógica, el marco lógico revelará las contradicciones, aunque no pueda por sí solo establecer mejores políticas.
- Si se utiliza el marco lógico únicamente como un procedimiento administrativo para gestionar recursos y no como un método de gestión de proyectos, se perderá el esfuerzo.
- Por muy bueno que sea un instrumento, éste no puede garantizar por sí solo resultados positivos. El éxito de un proyecto depende de muchos factores internos y externos.
- Si se ve como un marco rígido y no se le hace modificaciones, no va a ser un instrumento útil durante el ciclo de proyecto.

Es necesario destacar la necesidad de complementar el marco lógico con otras herramientas metodológicas que pueden ser usadas durante la preparación, ejecución y evaluación del proyecto.

8.7.5 Estructura de la Matriz del Marco Lógico

El Marco lógico posibilita la estructuración sistemática y coherente de los diversos componentes de un proyecto, puesto que es un punto de llegada de la concertación entre actores. Además, refleja los acuerdos sobre los objetivos y las estrategias para conseguirlos.

El Marco lógico, según el BID (1997) se resume en una matriz de cuatro columnas por cuatro filas y tiene la estructura que se presenta a continuación:

Tabla 2. *Matriz de Marco Lógico*

Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores verificables objetivamente	Medios de verificación	Supuestos
Fin			
Propósito			
Componentes			
Actividades			

Fuente: BID (1997).

La matriz del Marco lógico resume, en esencia, el diseño del proyecto y presenta de manera clara y comprensible una intervención o un proyecto, así sea de naturaleza compleja.

Tabla 3. *La matriz resumida en una hoja*

Por qué y para qué se lleva a cabo el proyecto	Finalidad (u objetivo superior)
Qué se desea lograr con el proyecto	Objetivo (también denominado Propósito u Objetivo específico)
Cómo se alcanzará los resultados o productos del proyecto	Resultado/Actividades
Qué factores externos son imprescindibles para el éxito en el proyecto	Supuestos (o hipótesis)
Cómo se puede establecer el éxito en el proyecto	Indicadores
Dónde se puede conseguir los datos necesarios para el éxito del proyecto	Fuentes de Verificación
Cuánto costará el proyecto	Presupuesto
Para quién se realizará el proyecto.	Beneficiarios

- **La primera columna: Lógica de la intervención**, presenta los diferentes niveles de logro; es decir, los enunciados de lo que se pretende alcanzar con el proyecto.
- **La segunda columna: Indicadores**, presenta las mediciones previstas para cada uno de los niveles de logro, que permiten establecer si se alcanzó cada nivel.
- **La tercera columna: Fuentes de verificación**, contiene las fuentes de donde se obtendrá los datos e informaciones sobre el comportamiento y desempeño de cada indicador durante la ejecución.

- **La cuarta columna: Supuestos**, presenta los factores externos que se prevé estarán por fuera de la influencia directa del proyecto, pero que son muy importantes para alcanzar los logros planteados y por ello deben ser tenidos en cuenta.

Cada uno de estos componentes del Marco lógico será explicado en este módulo y se dará recomendaciones para su formulación.

8.7.6 Lógica Vertical y Lógica Horizontal del Marco Lógico

El Marco lógico se estructura con una doble lógica: una lógica vertical y una lógica horizontal.

Lógica Vertical. Un proyecto debe tener un encadenamiento lógico entre medios y fines. En el Marco lógico, tal encadenamiento lo brindan las **actividades**, que a su vez llevan a los **resultados o productos**; los productos que llevan al **objetivo**, y el objetivo que contribuye a la **finalidad**. La lógica vertical, entonces, se puede observar de la siguiente manera:

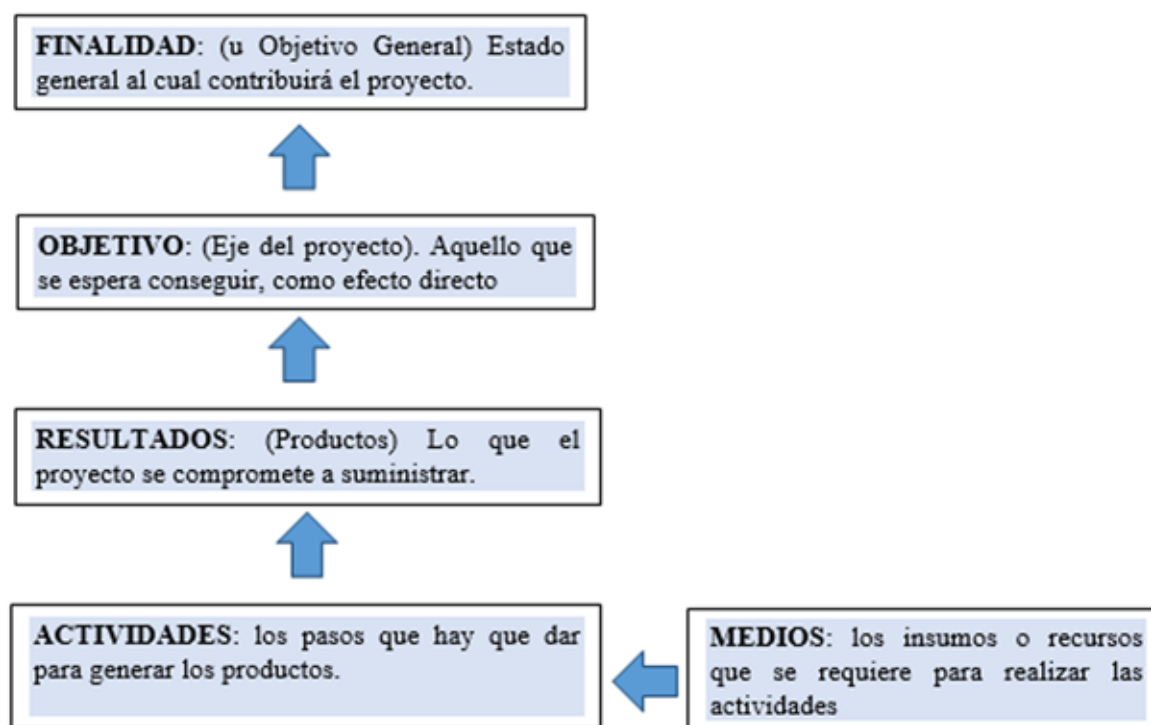


Figura 3. Lógica Vertical del Marco Lógico

Lógica Horizontal. El proyecto debe prever las circunstancias o condiciones externas que pueden afectar su realización. Aparecen como supuestos, que no son manejables desde el proyecto, pero que deben ser considerados con el fin de asegurar el éxito en la ejecución.

La lógica horizontal muestra un encadenamiento lógico entre lo que el proyecto pretende realizar y los supuestos que se debe cumplir para avanzar en la gestión del proyecto; es decir, cada nivel de logro, como se aprecia en la Tabla 5:

Tabla 4. *Lógica Horizontal del Marco Lógico*

Descripción	Indicadores	Fuentes de verificación	Condiciones externas
Finalidad			(4) Condiciones externas para la sostenibilidad
Objetivo de proyecto			(3) Condiciones externas
Resultados			(2) Condiciones externas
Actividades	Insumos		(1) Condiciones externas
			Premisas o condiciones preliminares

Fuente: BID (1997)

Siguiendo el orden de las flechas de abajo hacia arriba, se puede recorrer la sucesión de los supuestos o condiciones externas previstas para que se posibilite el logro de cada uno de los niveles.

Se parte de condiciones preliminares que tienen que estar dadas para realizar las actividades. Si se lleva a cabo las actividades indicadas y se cumple ciertos supuestos o condiciones necesarias, entonces se producirá los resultados indicados. Si se produce los resultados y si también se cumple otros supuestos o condiciones necesarias, entonces se logrará el objetivo del proyecto. Si se logra el objetivo del proyecto y se cumple los supuestos de este nivel, entonces se contribuirá al logro de la finalidad. Por último, si se logra la finalidad, se define condiciones para que los procesos generados por esta estrategia sean sostenibles a largo plazo.

Esto significa que, dado que el proyecto se desarrollará en un entorno que puede condicionar su realización, es conveniente prever las circunstancias externas que sea necesario manejar desde el proyecto en

cada fase de su ejecución, para alcanzar los objetivos que se ha propuesto.

8.7.7 Formulación de los niveles de logro del Marco lógico

La formulación de la lógica de intervención, es decir, de los niveles de logro del proyecto (primera columna del Marco lógico) se hace a partir de la estrategia del proyecto, definida en la fase de análisis de la situación. Es decir que, a partir de los diferentes niveles resultantes en el análisis de objetivos de la estrategia seleccionada, se plantea los resultados y objetivos.

Estos niveles también pueden ser formulados a partir de una concertación con los involucrados o participantes. En todo caso, lo ideal es que esta formulación pueda hacerse en un taller de planificación del proyecto o, si ello no es posible, en consulta con ellos.

Tabla 5. Marco Lógico – Primera Columna - Descripción

DESCRIPCIÓN	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Finalidad			
Objetivo			
Resultados			
Actividades			

Fuente: Metodología de Marco Lógico (ILPES, 2004)

A continuación, se ofrece algunas recomendaciones para la formulación de los niveles de logro previstos en la primera columna del marco lógico.

Finalidad

La finalidad responde a las preguntas ¿Para qué?, ¿Con qué fin? Se refiere a un estado general al cual el proyecto contribuye, junto con otros proyectos, luego de obtenido el objetivo. Es el objetivo de largo plazo que se espera conseguir con el proyecto. Normalmente, este logro se calcula alcanzar dentro de tres o cinco años después de terminar el proyecto.

La finalidad deberá formularse en torno a un sector o subsector del desarrollo en el cual pueda ubicarse el proyecto, respondiendo a las políticas y prioridades sectoriales asignadas por el gobierno o las entidades en los planes de desarrollo. En este sentido, la finalidad describe el cambio que se quiere lograr en el sector en el cual se ubica el proyecto (Dirección de Cooperación Internacional, 2006).

Objetivo

El objetivo es el qué y responde a la pregunta ¿qué queremos lograr directamente? A este objetivo se debe comprometer el proyecto, ya que su logro no depende de otras intervenciones sino de la realización del proyecto mismo.

El objetivo es, además, el EJE en torno al cual trabajará el proyecto, y debe estar dirigido al mejoramiento de las condiciones actuales de la población objetivo del proyecto. (Dirección de Cooperación Internacional, 2006, pp. 32-33).

Por lo general, es un logro que debe conseguirse en el momento de terminar el proyecto (que normalmente dura de uno a cinco años en su ejecución), y son los beneficios que se espera lleguen al grupo meta o grupo objetivo.

Normalmente se establece un solo objetivo para un proyecto. La lógica de intervención del Marco lógico exige pensar en un solo objetivo específico, dado que puede resultar complejo y dificultarse su gestión si un proyecto implica más de un objetivo específico.

La redacción del objetivo se hace en tiempo verbal presente (igual puede redactarse en pasado) para dar la idea de que se trata de un estado futuro ya conseguido. (Esta misma situación ocurre con la redacción de los resultados.) Con ello se facilita las mediciones posteriores por medio de los indicadores, pues se espera que a una fecha determinada se pueda afirmar que tal estado deseado ya es una realidad. Se facilita con ello igualmente la articulación de medios y fines. (Dirección de Cooperación Internacional, 2006, p. 33).

Resultados

Como sugiere el Manual de Formulación de Proyectos de Cooperación Internacional (Dirección de Cooperación Internacional, 2006):

Son los productos del proyecto e indican el CÓMO se obtendrá el logro concreto planteado en el objetivo. Los resultados pueden considerarse como los 'componentes' del proyecto. Así también puede ser denominado este nivel de logro en el Marco lógico.

Deben ser precisos y medibles, de tal manera que sobre ellos se pueda diseñar indicadores que verifiquen su cumplimiento.

Deben estar redactados en tiempo presente o pasado, como ya se indicó para el objetivo, y se debe evitar el uso de verbos débiles que muestren poco compromiso o que no indiquen un logro o resultado, pues ello dificultaría el diseño de actividades concretas en un tiempo determinado. Por esta razón, se recomienda la utilización de verbos fuertes, como los que aparecen en el siguiente cuadro, a manera de ejemplo: (p. 33)

Tabla 6. *Ejemplo de verbos débiles y fuertes*

Verbo débil	Verbo fuerte
Propiciar	Establecer
Propender	Implantar
Coadyuvar	Ordenar

Apoyar	Instalar
Integrar	Erradicar
Fomentar	Reducir
Colaborar	Aumentar
Contribuir	Aplicar

Fuente: Dirección de Cooperación Internacional (2006, p. 33)

Actividades

Son el medio a través del cual se concreta el logro de los resultados. Por esto, debe formularse actividades para cada uno de los resultados. Cada actividad debe ser concreta, medible o cuantificable, proponer aspectos técnicos que permitan un avance respecto a las condiciones actuales existentes, plantear una sola idea que pueda programarse en el tiempo (en un cronograma), y –muy importante– iniciar su redacción con verbos fuertes en infinitivo (Dirección de Cooperación Internacional, 2006, p. 33).

8.8 Formulación de los Indicadores

Los indicadores representan las señales que permiten determinar hasta qué punto el proyecto ha cumplido lo propuesto. [...] Miden el nivel de logro y permiten, durante el monitoreo y el seguimiento, determinar si el proyecto debe ajustarse, reformularse o replantear las actividades para obtener los logros previstos. También sirven en la etapa de evaluación final para establecer la contribución del proyecto al desarrollo o al mejoramiento de las condiciones de vida de la población objetivo. (Dirección de Cooperación Internacional, 2006, p. 34).

Tabla 7. Marco Lógico – Segunda Columna – Indicadores

DESCRIPCIÓN	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Finalidad			
Objetivo			
Resultados			
Actividades			

Fuente: ILPES (2004).

En resumen, los indicadores:

- Muestran cómo puede ser medido el desempeño de un proyecto
- Especifican de manera precisa cada nivel de logro (resultados, objetivos o finalidad)
- Establecen metas para analizar en qué medida se ha cumplido lo planeado. (Dirección de Cooperación Internacional, 2006, p. 34).

Tabla 8. Diseño de Indicadores

FUNCIONES DEL INDICADOR	Explicitar: sacar afuera lo implícito. Expresar claramente lo que se entiende.
	Verificar: Probar.
CARACTERÍSTICAS	Central: Debe medir lo esencial (o el núcleo).
	Plausible: Lo que mide el indicador debe ser atribuible al proyecto.
	Objetivo: No debe depender de otras mediciones.
	Económico: No debe ser costoso obtenerlo.
COMPONENTES DE LOS INDICADORES	QUIÉN: Los beneficiarios o grupo objetivo.
	DÓNDE: Lugar.
	CUÁNDO: Tiempo.
	QUÉ: Lo que pretende solucionar.
	CÓMO o DE QUÉ TIPO: Efecto o calidad.
	CUÁNTO: Cantidad.

Fuente: Dirección de Cooperación Internacional (2006, p. 34).

8.9 Fuentes de verificación

Señalan dónde se puede obtener la información sobre los indicadores, para verificar que los logros propuestos fueron alcanzados. Se debe proponer indicadores cuya información sea factible obtener y por ello las **fuentes de verificación** indican el medio por el cual se conseguirá los datos respectivos. Son presentados en la tercera columna del Marco lógico, frente a cada uno los indicadores.

Las fuentes de verificación pueden ser, por ejemplo: estadísticas, videos, encuestas, entrevistas, visitas de campo. (Dirección de Cooperación Internacional (2006, p. 34).

Tabla 9. Marco Lógico – Tercera Columna – Fuentes de Verificación

DESCRIPCIÓN	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Finalidad			
Objetivo			
Resultados			
Actividades			

Fuente: ILPES (2004).

Se trata de datos, estadísticas o documentos que arrojen cifras o hechos concretos, que sustenten los indicadores planteados para medir los resultados de proyecto. Los modos de verificación deben ser fiables, objetivos y fáciles de obtener.

Los Supuestos

El proyecto debe prever las circunstancias o condiciones externas que pueden afectar su realización. Ellas no son manejables desde el proyecto, pero deben ser consideradas con el fin de asegurar el éxito en la ejecución.

Los supuestos van escritos en la cuarta columna del Marco lógico y establecen las condiciones del entorno para cada uno de los niveles, así:

- Una vez realizadas las actividades, para alcanzar **los resultados**.
- Una vez logrados los resultados, para conseguir **el objetivo**.

- Una vez logrado el objetivo, para que éste contribuya a **la finalidad**.
- Finalmente, para que los procesos generados por este proyecto **sean sostenibles**.

Tabla 10. *Marco lógico: Cuarta columna – Supuestos*

DESCRIPCION	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Finalidad			Sostenibilidad
Objetivo			Objetivo a finalidad
Resultados			Resultados a objetivo
Actividades			Actividades a resultados

Fuente: ILPES (2004).

Fuentes de Financiación

Las fuentes de financiación provienen de los proveedores de proyectos. En este sentido, las podemos clasificar en fuentes institucionales o públicas, externas o internacionales, y privadas:

Fuentes públicas o institucionales

Son las que, por su origen en el nivel nacional, financian proyectos con recursos del gobierno nacional, ministerios, entidades descentralizadas y empresas públicas. El nivel departamental está representado por las gobernaciones, y el municipal por las

alcaldías locales. Así mismo, existen fuentes de financiación de proyectos, fruto de la creación de las Corporaciones Autónomas Regionales.

Entre las fuentes nacionales se puede mencionar la ACCI -actual Departamento para la Prosperidad Social, llamado anteriormente Acción Social, como sostienen Gómez et al., (2013)-, el Banco Agrario, el Banco de Comercio Exterior de Colombia (BANCOLDEX), la Financiera de Desarrollo Territorial S.A. (FINDETER), el Fondo de Proyectos de Desarrollo (FONADE), el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

(ICBF), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el Departamento Nacional de Planeación (DNP), entre otras. En el nivel departamental se puede señalar los fondos mixtos de los departamentos y en los municipios, los fondos de proyectos de las alcaldías, cuyos ingresos provienen de impuestos municipales.

Fuentes privadas o de capitales privados

Estas fuentes, por lo general, corresponden al área de RSE, como fuente proveedora de recursos. En realidad, los recursos que proveen estos proyectos son fruto del capital empresarial y su fundamento está basado en valores éticos y principios de transparencia que incluyen una estrategia de mejoramiento continuo en la relación entre la empresa y sus partes, que incluye clientes, proveedores, socios, consumidores, medio ambiente, comunidades, gobierno y sociedad en general.

En Colombia, grandes multinacionales y empresas transnacionales proveen proyectos desde sus áreas de responsabilidad empresarial.

Fuentes internacionales o externas

Estas fuentes las constituyen las agencias de cooperación internacional y los organismos internacionales. Su apoyo consiste básicamente en la transferencia de recursos para apoyar el desarrollo social y económico de países en vías de desarrollo mediante la transferencia de recursos, tecnologías, conocimientos y habilidades por parte de programas técnicos.

Así mismo, países donantes, mediante embajadas y organizaciones no gubernamentales con carácter internacional, son proveedoras de proyectos y de financiación. Las gestiones de los proyectos provenientes de estas fuentes requieren de algunos requisitos previos como el manejo

de recursos de cooperación internacional, la presentación de informes técnicos y financieros especializados, el acumulado de experiencias que aseguren la solidez de la organización dentro de su carta de presentación, etcétera.

En Colombia, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional (APC) (2012) es la entidad gubernamental que se encarga tanto de gestionar, orientar y coordinar técnicamente la cooperación internacional pública, privada, técnica y financiera no reembolsable que reciba y otorgue el país, como de ejecutar, administrar y apoyar la canalización y ejecución de recursos, programas y proyectos de cooperación internacional, atendiendo los objetivos de política exterior y el Plan Nacional de Desarrollo. Teniendo en cuenta sus funciones y gestiones, se ha tomado y adoptado diversos conceptos a partir de la definición dada por la OCDE (2006), que han servido como referentes para el presente trabajo:

Cooperación Internacional:

Se entiende por Cooperación Internacional, la acción conjunta para apoyar el desarrollo económico y social del país, mediante la transferencia de tecnologías, conocimientos, experiencias o recursos por parte de países con igual o mayor nivel de desarrollo, organismos multilaterales, organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil. También se conoce como cooperación para el desarrollo y es un concepto global que comprende diferentes modalidades de ayuda que fluyen hacia los países de menor desarrollo relativo. (p. 5).

Según la Alianza de Busán para la Cooperación Eficaz al Desarrollo (citada por Romano y Berro, 2012):

También se ha vuelto más compleja la arquitectura de la cooperación para el desarrollo, caracterizada por un mayor

número de actores estatales y no estatales, así como por la cooperación entre países en diferentes fases de su desarrollo, entre los que figuran muchos de renta media. Cada vez destacan más la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, las nuevas formas de asociación entre el sector público y privado y otras modalidades y medios del desarrollo que complementan las modalidades de cooperación Norte-Sur. (p. 207).

La cooperación internacional contempla las siguientes modalidades, según la APC (2012):

Cooperación Técnica

Consiste en la ayuda que se entrega mediante la transferencia de técnicas, tecnologías, conocimientos, habilidades o experiencias por parte de países u organizaciones multilaterales, con el fin de apoyar el desarrollo socioeconómico de los países, en áreas específicas. Con este tipo de cooperación se contribuye también al desarrollo tecnológico, la formación de recursos humanos y a mejorar la capacidad de las instituciones. Éste es el tipo de cooperación que maneja de forma directa la APC de Colombia (p. 5).

Cooperación Financiera

Es ofrecida por algunas fuentes, mediante la asignación de recursos financieros, con el objeto de apoyar proyectos de desarrollo. Se divide en reembolsable y no reembolsable. La cooperación financiera reembolsable consiste en créditos blandos y se desarrolla bajo condiciones de interés y de tiempo más favorables. Su coordinación en Colombia está a cargo del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y del Departamento Nacional de Planeación.

La cooperación financiera no reembolsable es la cooperación ofrecida por algunas fuentes, mediante la asignación de recursos en efectivo, con el objeto de apoyar proyectos o actividades de desarrollo. En algunos casos los recursos han sido empleados también para adquisición de materiales, equipos o la financiación de estudios de pre-inversión y factibilidad. (p. 6).

Cooperación Sur-Sur

Es la cooperación basada en la horizontalidad, solidaridad y el interés y beneficio mutuo, destinada a abordar conjuntamente los desafíos del desarrollo y a apoyar las principales prioridades de los países involucrados. Para Colombia constituye un mecanismo para promover la generación de agendas positivas y el intercambio de conocimientos y experiencias entre países en desarrollo. (p. 6).

Cooperación Triangular

Es un tipo mixto de cooperación internacional, que combina la cooperación tradicional o vertical, con la cooperación sur - sur, para brindar cooperación a un tercer país en desarrollo. La cooperación triangular ayuda a complementar las fortalezas existentes de los países en desarrollo, especialmente las de los países de renta media y los donantes tradicionales, para hacer frente a los desafíos del desarrollo y avanzar en intereses comunes, mediante soluciones adaptables a los contextos y realidades de los países. (p. 6).

Cooperación Descentralizada

Es el conjunto de las acciones de cooperación internacional que realizan o promueven los gobiernos locales y regionales. Se caracteriza por ser un modelo dinámico, con visión de mediano y largo plazo, en donde se ve implicada la responsabilidad política y la legitimidad, con el propósito de potencializar el desarrollo en el territorio.

Es una herramienta a disposición de los gobiernos locales, en donde no existen jerarquías y por el contrario las relaciones entre los actores surgen desde su propia identidad y con pleno conocimiento de sus potencialidades. Busca articular las necesidades y capacidades locales, a través de la creación de espacios de encuentro en donde participan los diferentes actores, lo cual incluye la noción multi-actor y multinivel, que hace referencia a la articulación entre diversos tipos de actores y distintos niveles. (pp. 6-7).

Ayuda Humanitaria

Es el conjunto de acciones, medidas y programas, que tienen por objeto fundamental prevenir y aliviar el sufrimiento humano, y proteger la vida y la dignidad de las personas y comunidades afectadas por desastres naturales o conflictos armados. Los principios fundamentales adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas que cobijan la asistencia humanitaria, son los de humanidad, neutralidad, imparcialidad e independencia. En la práctica, consta de la provisión de bienes, equipos y servicios de primera necesidad, tales como: medicinas y atención médica y psicológica de emergencia, alimentos, agua y saneamiento básico e higiene, ropa, manejo de abastecimientos, alojamientos transitorios, materiales de socorro, entre otros.

Los Estados son los principales responsables de brindar la asistencia humanitaria requerida a las poblaciones afectadas por este tipo de emergencias dentro de sus fronteras, y es, en consecuencia, su responsabilidad principal, iniciar, organizar, coordinar, requerir y prestar la asistencia humanitaria dentro de su territorio. De esta manera, la ayuda humanitaria brindada por la comunidad internacional, las organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales, debe ser imparcial y debe enfocarse en complementar los esfuerzos de los países afectados. (p. 7).

Ayuda Alimentaria

Consiste en el aporte de productos alimentarios a países en desarrollo, para potenciar el autoabastecimiento y garantizar su seguridad alimentaria, como base de su proceso de desarrollo.

Se considera ayuda alimentaria:

- Las entregas de víveres destinados a la alimentación humana efectuadas en el marco de programas nacionales o internacionales.
- La Ayuda Alimentaria de Emergencia.

- Las entregas de productos intermedios tales como productos de alimentación animal y medios de producción agrícola (granos, semillas), siempre que estos productos sean suministrados en el marco de programas de Ayuda Alimentaria del donante.
- Las entregas de kits no alimentarios tales como equipos de pesca, implementos de cocina, filtros de agua y otros productos de vital importancia para el desarrollo integral de las familias beneficiarias.

En Colombia, la ayuda alimentaria es otorgada para proyectos de desarrollo, desde una perspectiva integral, a través de modalidades como alimentos por trabajo y alimentos por capacitación. (p. 8).

Cooperación Cultural

Es la ayuda destinada a la realización de actividades en algunas áreas culturales, mediante entrega de equipos, donaciones de material, capacitación, o intercambios. Esta cooperación está dirigida a museos, casas de la cultura, grupos culturales, etc. En Colombia este tipo de cooperación se coordina por el Ministerio de Cultura, la Dirección de Asuntos Culturales de la Cancillería y para algunos donantes, por APC-Colombia. (p. 8).

Becas

Tienen como objetivo, contribuir a la formación de personal técnico, investigadores o funcionarios que puedan desempeñar un papel importante en los países en desarrollo, mediante su formación o capacitación técnica en un país. APC Colombia colabora en la divulgación de algunas ofertas procedentes de las fuentes bilaterales y multilaterales. El ICETEX es la entidad que negocia y recibe la totalidad de la oferta y a su vez realiza el proceso de inscripción y aprobación de las mismas. (APC, 2012, p. 8).

Cooperación Interinstitucional

En el ámbito particular de las instituciones, tanto oficiales como privadas, puede darse

un intercambio técnico, apoyo y cooperación a nivel internacional con sus “pares” en otros países. A nivel académico, por ejemplo, cabe destacar la cooperación entre universidades privadas de todos los países del mundo, a través de intercambios, visitas, investigaciones conjuntas, becas, entre otras modalidades. Este tipo de cooperación no es coordinada por APC-Colombia y se da de manera directa (APC, 2012, pp. 8-9).

8.10 Líneas de Cooperación

“Son los programas o rubros presupuestales definidos por las fuentes, para asignar recursos en cada uno de los tipos de cooperación ya reseñados. Se equipara al concepto de ‘modalidades’ de cooperación” (APC, 2012, p. 9).

Criterios para la selección de proyectos de cooperación internacional (Fuentes Internacionales de Financiación, s.f., p. 5):

La cooperación internacional busca apoyar y apalancar el desarrollo, y está concebida para apoyar programas y proyectos de calidad y sostenibles que permitan mayor viabilidad en la negociación con las fuentes, tanto oficiales como no oficiales.

Antes de formular o seleccionar un proyecto para presentar a la cooperación internacional, se recomienda hacer un análisis con el fin de establecer si cumple con los criterios que la rigen.

Para orientar esta condición, a continuación se presenta los criterios más importantes en las líneas de cooperación oficial. Es importante aclarar que se puede dar excepciones de acuerdo con las líneas específicas de las fuentes de cooperación internacional.

La aplicación de estos criterios en el proceso de identificación y formulación de los proyectos y programas le da mayor posibilidad a las propuestas para que generen el interés de las fuentes de cooperación.

APC-Colombia reconoce la necesidad de aplicar un enfoque diferencial en el caso de proyectos formulados por minorías, población afro-colombiana, pueblos indígenas y/o beneficiarios cuya condición de vulnerabilidad lo exigen. En esos casos, la presentación de proyectos debe tener en cuenta tales condiciones.

8.11 Criterios Técnicos Particulares

Según el Manual de Formulación de Proyectos de Cooperación Internacional de la APC (2012),

Los programas y proyectos que [sean presentados] para la gestión de la cooperación internacional deben cumplir con los siguientes criterios técnicos, los cuales contribuyen a que la gestión de programas y proyectos sean de calidad y cumplan con criterios de eficacia y los estándares internacionales:

Transferencia Técnica Internacional: es ideal que los programas y proyectos faciliten o promuevan la transferencia o el intercambio de experiencias, conocimientos, técnicas y tecnologías en lo posible de carácter internacional o que potencien las que ya existen a nivel nacional. Este criterio es aplicable básicamente en la cooperación técnica. Sin embargo, si se trata de cooperación financiera, los proyectos deben tener un carácter técnico, establecer el destino de los recursos solicitados a la cooperación internacional e incorporar claramente componentes de desarrollo.

Desarrollo de Capacidades: uno de los objetivos principales de la cooperación internacional es contribuir al aprovechamiento y la ampliación de las capacidades locales. Por esta razón, los proyectos deben reconocer las capacidades existentes a nivel local e incrementar el capital social y humano.

Contrapartida Nacional: es deseable que los recursos internacionales solicitados permitan potenciar, complementar y apalancar los recursos nacionales. En este sentido, es pertinente que los proyectos estén enfocados

a la inversión más que a los gastos de funcionamiento y que éstos últimos sean financiados con cargo a los recursos nacionales de contrapartida.

En el caso de la inversión relacionada con compras de terreno, adecuaciones, obras de infraestructura y construcciones, por lo general no son financiadas por los donantes y se sugiere que formen parte de la contrapartida nacional. En los casos excepcionales en los que la cooperación internacional se interesa por financiar esta clase de obras, son respuesta a casos de emergencia, o no constituyen el eje central del proyecto, y se complementan con el financiamiento que simultáneamente realizan entidades nacionales. Todo lo anterior teniendo en cuenta la necesidad de que exista estrecha complementariedad entre los aportes técnicos y financieros del país, como una conjunción de esfuerzos colombianos, ya sean nacionales, departamentales o municipales, junto con el aporte de la cooperación internacional.

Racionalidad de la Gestión: es necesario establecer que el proyecto no duplique esfuerzos en la asignación de recursos, con acciones similares ya realizadas o que se esté llevando a cabo.

Capacidad Técnica, Administrativa y Financiera: la entidad ejecutora debe poseer capacidad técnica, financiera y operativa para la ejecución de los proyectos y para la captación de los conocimientos que se genere con la cooperación internacional. Las acciones previstas deben ser congruentes con las funciones de la entidad ejecutora.

Trabajo de Socios: es uno de los principios de la cooperación internacional con el cual se busca que mediante la rendición de cuentas de contrapartes nacionales y cooperantes, se logre la mejor ejecución de la cooperación. El trabajo de socios también implica poner en marcha un proceso de monitoreo y evaluación conjunta de proyectos, que permita asegurar la buena ejecución, garantizar el impacto y definir la sostenibilidad de los aprendizajes.

Participación de los Beneficiarios: el proyecto debe ser de carácter participativo, de tal manera que vincule a los beneficiarios en su formulación y ejecución, para que la identificación de las problemáticas sean coherentes con la formulación de las soluciones, y exista apropiación e identidad con los programas y proyectos de cooperación internacional.

Eficacia de la Cooperación al Desarrollo: el proyecto deberá generar un alto impacto y responder a los principios internacionales de eficacia de la cooperación, en particular a los que están relacionados con: el fortalecimiento de los mecanismos de coordinación temática y territorial, la alineación e incidencia de la cooperación a las prioridades de la Estrategia Nacional de Cooperación Internacional, la ejecución de recursos de cooperación por parte de la institucionalidad pública, la transparencia de la información, la rendición mutua de cuentas y la gestión orientada a resultados. (pp. 12-14).

Criterios de calidad

En el Manual de Formulación de Proyectos de Cooperación Internacional, la APC (2012) se plantea que

El éxito de un programa y proyecto está asociado con unos criterios de calidad que son determinantes para garantizar el impacto y sostenibilidad de los mismos y por consiguiente la eficacia de la cooperación internacional que se otorga:

Pertinencia: es el grado en el que los problemas de los beneficiarios del proyecto serán atendidos por los programas y proyectos propuestos. Esta pertinencia debe analizarse frente a los siguientes aspectos:

- Beneficiarios claramente identificados.
- Descripción precisa de los problemas de los beneficiarios.

- Análisis de los problemas, tanto de los beneficiarios como de otros actores involucrados.
- Los objetivos explican los beneficios a largo y mediano plazo que puede esperarse del proyecto, tanto para los beneficiarios como para los objetivos de desarrollo, establecidos en los planes de desarrollo.
- Los resultados plantean respuestas a los servicios o productos requeridos por los beneficiarios.
- Igualdad entre mujeres y hombres.

Eficacia: es el grado en que se alcanza los objetivos y resultados propuestos, en el tiempo previsto y con la calidad deseada. Responde a las siguientes preguntas: ¿El proyecto logra el efecto que se propone? ¿Cambia la situación de la población objetivo?

Teniendo en cuenta que la cooperación internacional busca mantener los resultados obtenidos, puede decirse que un proyecto también es eficaz en la medida en que deja capacidad instalada tanto en los beneficiarios como en la institución ejecutora.

Eficiencia: es la comparación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados. Es decir, la eficiencia muestra el grado en que se cumple los objetivos de una iniciativa al menor costo posible.

Viabilidad: define si puede llevarse a cabo el proyecto: consistencia lógica del proyecto: ¿Tiene sentido la propuesta de intervención? ¿Los riesgos identificados son aceptables? Capacidades institucionales y de gestión: ¿Existe capacidad de implementar el proyecto?, En esta parte se verifica la capacidad de las entidades involucradas y las eventuales dificultades en la ejecución; Interrelación entre los niveles de logro del proyecto: el objetivo específico se logra si se alcanza los resultados; las actividades propuestas son suficientes para alcanzar los resultados.

Sostenibilidad: se refiere a la continuidad de las acciones y los beneficios del proyecto después de finalizada la fase de cooperación. Algunos factores contribuyen a consolidar los procesos

de tal forma que éstos permanezcan en el tiempo una vez finalizado el proyecto que los generó. Los factores a considerar son, entre otros:

- Grado de apropiación de los proyectos por parte de los beneficiarios: iniciativa en la idea del proyecto, participación en las distintas fases, toma de decisiones conjunta.
- Continuidad de la política de apoyo del Gobierno Local o Nacional luego de finalizado el proyecto.
- Alternativas que permitan que la tecnología sea apropiada a las condiciones locales.
- Protección del medio ambiente: las condiciones medioambientales continúan luego de ejecutado el proyecto.
- Capacidad de las entidades ejecutoras de dar continuidad a los resultados del proyecto, luego de finalizado.
- En proyectos productivos, es importante analizar la sostenibilidad económica y financiera: análisis de costo - beneficio o rentabilidad, que demuestre que las inversiones realizadas se verán compensadas con los beneficios económicos a obtener.
- Garantía de la recepción de los beneficios del proyecto por parte de la población meta del mismo. (pp. 14-16).

8.12 Glosario

Gestión: “grupo de acciones necesarias para transformar determinados insumos en productos, en un periodo determinado y dentro del marco de una política, programa o proyecto en particular” (Departamento Nacional de Planeación, DNP, 2009, p. 21).

Efecto: “es el resultado de una acción, que puede darse en el corto, en el mediano o el largo plazo” (DNP, 2009, p. 21).

A nivel de proyecto, el efecto es el segundo nivel de resultados dentro del ciclo del

proyecto, cuando éste comienza a generar los beneficios previstos en su operación.

Evaluación: valoración ordenada sobre el diseño, implementación o los resultados de un proyecto, programa o política. Sirve para generar información que ayude a los evaluadores y a los beneficiarios de la política, programa o proyecto, para tomar decisiones. Se refiere a la comparación numérica o no de los costos y beneficios asociados a una política, plan o proyecto.

Fuente de información: personas, instituciones, grupos y/o documentos que contienen información a partir de la cual es posible extraer datos útiles para generar información evaluativa. Son los canales sectoriales o territoriales por los cuales debe fluir la información.

Impacto: efectos de largo plazo, positivos y negativos, producidos directa o indirectamente por una política, programa, proyecto o por cualquier tipo de intervención o acción, sobre su población objetivo. Estos efectos pueden ser económicos, socioculturales, institucionales, ambientales o tecnológicos. Los impactos más inmediatos o en el corto plazo son usualmente llamados resultados.

Es el cambio logrado en la situación de una población como resultado de los productos y efectos obtenidos con un plan, programa o proyecto. Se trata del nivel más elevado de resultados y efectos obtenidos por el plan, programa o proyecto, cuando se genera la totalidad de los beneficios previstos en su operación.

Línea de base: datos e información que describe la situación previa a una intervención para el desarrollo y con la cual es posible hacer seguimiento y monitorear una política, programa o proyecto, o efectuar comparaciones relacionadas. Un estudio de línea base usualmente describe dicha situación previa o punto de partida, antes de

adelantar una política, programa o proyecto de asistencia. Ejemplo: Situación nutricional de los niños que serán beneficiados del programa de desayunos infantiles.

Meta: valor al que se espera que llegue un indicador, como resultado de la implementación de una política, programa o proyecto. Debe ser referida a un período de tiempo específico. Magnitud o nivel específico de los resultados, productos, efectos o impactos que se espera alcanzar. Su medición debe hacerse en términos de tiempo, cantidad y calidad.

Metodología de medición: grupo de técnicas y procedimientos adecuados, apropiados y útiles para generar la información que alimenta un indicador.

Monitoreo: examen continuo de los procesos y la generación de productos de un programa durante su ejecución. Su propósito es ajustar, sobre la marcha, posibles cambios sobre los aspectos operacionales del programa monitoreado. Mientras una evaluación se adelanta en un momento específico y discreto del programa, el monitoreo usualmente genera datos de forma periódica que pueden ser usados para el seguimiento o la evaluación.

Resultado: producto, efecto o impacto inmediato, intencional o no, positivo o negativo, que se produce debido a las acciones de una política, programa o proyecto finalizado, o de cualquier tipo de acción o intervención adelantada.

Seguimiento: examen duradero y sistemático sobre el avance y el logro de objetivos de una política, programa o proyecto. El seguimiento, a diferencia del monitoreo, estudia aspectos menos operativos del programa o proyecto, y utiliza indicadores específicos que influyen en la toma de decisiones de las partes interesadas del mismo.

Unidad de medición: parte indivisible que sirve de referente para cuantificar la cantidad o tamaño de una variable.

Referencias

- Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia. (2012). Manual de Formulación de Proyectos de Cooperación Internacional. Recuperado de https://ccong.org.co/files/126_at_Manual%20de%20Proyectos%20Version-Final-010812.pdf
- Aldunate, E. (2008). Diagnóstico, Árbol del Problema y Árbol de Objetivos. Recuperado de https://www.cepal.org/ilpes/noticias/noticias/9/33159/arboles_diagnostico.pdf
- Aldunate, E. y Córdoba, J. (2011). *Formulación de programas con la metodología de marco lógico*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, CEPAL, Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES).
- Anónimo. (s.f.). Administrador de Proyectos. Recuperado de http://aprendizajesignificativo1.blogspot.com/p/blog-page_11.html
- Anónimo. (s.f.). Gestión de Recursos y Promoción de la Internacionalización. Recuperado de http://www.meta.gov.co/web/sites/default/files/adjuntos/P-PE-07%20GESTIO%CC%81N%20DE%20RECURSOS%20Y%20PROMOCIO%CC%81N%20V5_0.pdf
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (1997). Evaluación: Una herramienta de gestión para mejorar el desempeño de los proyectos. Recuperado de http://www.cedet.edu.ar/Archivos/Bibliotecas_Archivos/72BID-OVE%20-%20Marco%20L%C3%B3gico.pdf
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2009). Guía metodológica para la Formulación de Indicadores. Bogotá, D.C.: Editorial Scripto Gómez y Rosales Asociados Compañía Ltda.
- Dirección de Cooperación Internacional. (2006). *Manual de Formulación de Proyectos de Cooperación Internacional*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.
- Gómez, R., Velásquez, W., Rodríguez, F., Yepes, C., Lopera, J., Martínez, O.,... Agudelo, N. (2013). *Manual de Gestión de Proyectos* (2ª ed.). Colombia: Universidad de Antioquia.
- Grupo de Trabajo sobre Evaluación de la Ayuda, Comité de Asistencia para el Desarrollo (CAD). (s.f.). Glosario de los Principales Términos sobre Evaluación y Gestión Basada en Resultados. Recuperado de https://cursopaíses.campusvirtualsp.org/.../2glosario_de_los_principales_terminos_s
- Gutiérrez, J. (2007). Formulación de proyectos. Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd106/formulacion-de-proyectos.htm>
- Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES). (2004). Boletín del Instituto. Metodología del Marco Lógico. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/9942/1/S0400007_es.pdf
- Mario. (s.f.). Marco lógico para gestión de proyectos. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos89/marco-logico-gestion-proyectos/marco-logico-gestion-proyectos.shtml>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2006). Manual de Gestión de Evaluaciones Conjuntas. Recuperado de <http://www.oecd.org/dac/evaluation/dcdndep/38703936.pdf>

- Ortegón, E., Pacheco, J. y Prieto, A. (2005). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES).
- Romano, C. y Berro, M. (2012). *Guía de Cooperación al Desarrollo*. Intendencia de Colonia: Lecodenet.
- Vaquiroy, J. (s.f.). ¿Qué es un proyecto? Recuperado de <http://www.pymesfuturo.com/Proyectos.htm>



Editorial
UNIMAR

Colección Evento



Universidad Mariana
Calle 18 No. 34-104 San Juan de Pasto
<http://www.umariana.edu.co/EditorialUnimar/>
<http://ojseditorialumariana.com/>