

Role analysis of the informal relationships and/or familiar links in the administration of micro-enterprises and small companies.

Análisis del rol de las relaciones informales y / o vínculos familiares en la administración de microempresas y pequeñas empresas.

Autor 1: CRISTIAN ABDALA HAMED

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad El Bosque,
Bogotá

Correo electrónico: chamed@unbosque.edu.co

Autor 2: JUAN SEBASTIÁN MONTAÑEZ CAMPOS

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad El Bosque,
Bogotá

Correo electrónico: jmontanezc@unbosque.edu.co

Resumen.

El propósito de este trabajo es analizar el papel que cumplen las relaciones informales y los vínculos familiares en la administración de micro y pequeñas empresas. Es habitual que familiares o personas cercanas a los propietarios trabajen en las pequeñas y medianas empresas, esto debido a múltiples razones: confianza, parentesco o informalidad.

El trabajo se concentra en analizar las ventajas y desventajas que ocasiona esta situación al interior de las empresas. Para cumplir dicho propósito se realizó un estudio de tipo cualitativo, con enfoque descriptivo, empleando como instrumento encuestas a propietarios y trabajadores de pequeñas y medianas empresas.

Como hallazgo relevante se identificó que las pequeñas y medianas empresas se caracterizan por tener un vínculo familiar ya sea en parte administrativa o en la parte operacional de la organización. Una de las principales razones por las cuales pasa esto se debe a que, al ser familiares del emprendedor, esta persona busca que sus hijos tomen el control, así como el acceso total a la información de la empresa. Si se suma a esto la falta de oportunidades laborales en el país, los casos de las relaciones informales en pequeñas y medianas empresas son cada vez más constantes.

Abstract.

The purpose of the current project is to analyze the role of family relationships and family ties in the administration of micro and small-sized enterprises. It is common that relatives or close people to company owners work for them because of different reasons, such as trust, kinship or informality.

This investigation is aimed to analyze advantages and disadvantages resulting from the proximity of employees and employers previously described. In order to make that objective come to pass, a qualitative study with a descriptive approach was set, using surveys to small and middle-sized enterprises owners and workers as a tool to obtain the required information.

As main finding, it was identified that small and medium-sized enterprises typically have family links whether within the administration or operational areas. One of the reasons this situation is more likely to occur is because since workers are relatives of the company owner, that person wants offspring to have enterprise control as well as full access to company information. With that added to the lack of work opportunities in Colombia, kinship inside small and medium-sized enterprises are becoming more usual.

Introducción.

Hoy en día las pequeñas y medianas empresas involucran a personas miembros del núcleo familiar en sus organizaciones. Esto debido a un cambio de generación, o por solicitud expresa de algún miembro de la junta directiva, o por decisión autónoma del dueño. Normalmente cuando se heredan estas empresas por parte de familiares no se involucran aspectos como conocimiento administrativo, valores corporativos, reconocimiento o experiencia laboral. Esto trae consecuencias problemáticas como: **a)** evidenciar la ausencia de principios administrativos, así como la necesidad de indagar por la manera como se efectúan las prácticas al interior de dichas empresas. **b)** dar cuenta de organizaciones que trasladan la informalidad de las relaciones familiares a la formalidad de una estructura profesional, la cual exigirá con el tiempo un tratamiento más ordenado que le ofrezca garantías a su continuidad. **c)** Si la empresa desea preservar su carácter familiar, ha de tener la capacidad de organizarse y establecer criterios que le ayuden a separar los ámbitos de actuación de la empresa y la familia, y que la alejen del peligro de exponerse a situaciones en las que se tiene que elegir entre apoyar a la una o a la otra.

“Una mala utilización del talento de las personas que sí tienen formación demuestran el escaso rendimiento que generalmente se obtiene en las empresas, generando una mala productividad y producción”. (Barajas, 2015, p24). Teniendo la posibilidad de crear empresa o negocio siempre existirán relaciones informales, esas relaciones pueden ser entre familiares, conocidos del entorno, o personas que van llegando en el proceso a lo largo del proyecto organizacional. Lo más importante para los emprendedores es sacar adelante el proyecto, y el proceso de selección es un proceso que sólo pasa por una persona, la cual es la misma persona que emprende. Esto hace que no haya criterios del orden administrativo, sino que priman los vínculos personales o familiares.

“El rendimiento se define como la medida de la productividad de los recursos comprometidos en un negocio, donde lo importante es garantizar su

permanencia y su crecimiento, y por ende la generación del valor para los inversionistas”. (Molina, Botero, & Montoya, 2017, p27). Actualmente en las organizaciones, surgen problemáticas que se manifiestan a través de los vínculos familiares, esto porque dentro de las compañías se favorece o afecta el clima laboral lo cual impacta de manera directa el rendimiento de la productividad.

Debemos tener en cuenta que, si los efectos del clima laboral, en este caso familiar, afectan la empresa positiva o negativamente, esto impacta en el rendimiento y la productividad; es decir, si la relación informal genera conflictos, choques, aptitudes o actitudes perjudiciales esto afecta la producción. El presente trabajo analiza dichas relaciones y se propone generar algunas alternativas o soluciones al respecto.

Justificación.

Teórico.

La selección de personal en las instituciones de familia se realiza según los valores y códigos de esta última, el cual dice que todos los miembros de la familia por el simple hecho de pertenecer a ella tienen un lugar reservado en la empresa; la inclusión de familiares en el negocio está guiada por valores morales como la confianza, honestidad y lealtad, más que por competencias profesionales. (De Luca, 2012).

Los vínculos familiares en las organizaciones están generando que las empresas se puedan ver afectadas en cuanto a producción y productividad. La inclusión de estas personas en la organización por el parentesco se preocupa por continuar el proceso de selección a partir de consideraciones morales y afectivas, antes que profesionales. Pero estar en el negocio va más allá de la moral y los afectos. Hay que buscar estrategias, plantear ideas para que la empresa aumente su valor en el mercado. Por otro lado, no generar contratación con vínculos familiares genera vacantes, esto posibilitaría que personas capacitadas profesionalmente ocuparan dichos lugares.

La investigación aporta en materia teórica en tanto señala una de las mayores dificultades a las que se ve expuesta la pequeña y mediana empresa, esto es, las dificultades que se pueden presentar en materia de vínculos informales; además, si se tiene en cuenta que una de las razones por las cuales éstas empresas no logran mantenerse en el mercado obedece precisamente a la falta de conocimientos administrativos.

Social.

“El 33 por ciento de las empresas familiares pasan de la primera a la segunda generación, y solo un 4 por ciento sobrevive a la tercera, un porcentaje muy pequeño”. (Cruz, 2017, p2). Con base en lo anterior, una de las mayores problemáticas es llegar a generar vínculos familiares muy cercanos dentro de la compañía y no separar los roles, es decir los problemas de la oficina llevarlos al hogar, amigos o conocidos de la sociedad generando discusiones en un espacio inadecuado, esto genera un mal clima laboral dentro y fuera de la empresa, hasta el punto de llegar a no saber cómo delegar responsabilidades o no hablarse entre las personas que conforman la organización, contribuyendo a que no exista comunicación asertiva y la productividad disminuya.

Si los procesos de contratación fuesen acertados se necesitaría que no todo el personal que trabaja en las empresas tuviera vínculos personales o familiares con el propietario. En promedio, según estudios, si un 4% del personal hace parte del círculo familiar de líder, este 4% puede garantizar que la empresa tenga un clima laboral favorable y genere emprendimiento a largo plazo entre sus familiares y personas de la sociedad.

Este activo crea a menudo un sentimiento de lealtad, principios, buena administración financiera hacia sus proyectos, que se refleja en los balances generales y estado de resultados, esto favorece a una buena relación y rotación de personal, es decir mano de obra, proveedores, logística y distribución para el beneficio de la sociedad (Iñigo & Moreno, 2015, p65).

De lo que se trata es de lograr un balance entre vínculos familiares y relaciones informales generando la obtención de empleo tanto para la familia como para las personas externas sin perder de vista el clima laboral y la productividad. Esto teniendo como base que los objetivos del proyecto organizacional se logren dentro del plazo y de los límites económicos establecidos.

Práctico.

Las sociedades de negocios han sido una parte importante del éxito muchas organizaciones. Las razones son simples: habilidades complementarias, gastos compartidos y la idea de que una persona con capital económico puede crear sinergia con el capital intelectual de otra persona, de manera que ambos se

beneficien. En teoría, una sociedad es una buena forma de iniciar una empresa. Sin embargo, en mi experiencia, no siempre es la mejor forma en la que un emprendedor puede organizar su negocio (Sugars, 1995)

El trabajo es, desde el principio de los tiempos, el motor impulsor de la sociedad; para generar dinero, experiencia y satisfacción por lo que se hace, no podemos dejar a un lado esa colectividad con las personas que rodean la empresa porque hay gente preparada, capacitada y con buenos estudios para lograr una meta que puede ser difícil y lleno de dificultades en una empresa, pero que al final se cumplen con buenos resultados. No siempre con los vínculos familiares se puede lograr grandes proyectos. (Molano 2018)

En términos prácticos la importancia del proyecto radica en que para todo emprendedor es necesario conocer las condiciones adecuadas para trabajar con familiares o conocidos en su empresa. Mantener un equilibrio entre la experiencia profesional y los lazos socio-afectivos.

Objetivos.

Objetivo general.

Analizar el papel que cumplen las relaciones informales y los vínculos familiares en la administración de micro y pequeñas empresas.

Objetivo específico.

- Conocer las prácticas administrativas de los gerentes en micro y pequeñas empresas en relación con la contratación y los vínculos familiares y relaciones informales que existen.
- Indagar por el tipo de relaciones que se presentan en materia intergeneracional y sus debilidades u oportunidades.

Marco teórico.

Implicaciones de los vínculos familiares en la productividad: pymes

Las pymes se relacionan con micro, pequeñas y medianas empresas que cuentan con menos de 250 trabajadores, su registro o facturación es moderada. Son empresas de poco tamaño pero bastantes satélites (entiéndase satélites como empleados que laboran desde sus hogares), con un número limitado de trabajadores que no disponen de los grandes recursos de las empresas de mayor

tamaño. El segundo tema es el clima laboral que no es otra cosa que el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano.

La calidad del clima organizacional en estas empresas influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad empresarial. Pues el clima laboral es una de las claves para que la productividad sea mucho mayor. La satisfacción laboral mejora la productividad global de la organización y reduce el agotamiento laboral. Así, el estudio del clima laboral debe ser una acción necesaria para determinar qué factores deben ser tratados con el fin mejorarlos e incidir positivamente en el clima de trabajo de la institución, organismo o ayuntamiento. Concretamente “la satisfacción laboral puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo” (Torres, 2007, p56).

El clima laboral está aliado con la productividad para conseguir grandes éxitos en una empresa. El tercer tema son vínculos familiares los cuales son una fuente de los más profundos sentimientos humanos positivos o negativos de amor, odio, contención, discriminación, protección, desprotección, seguridad e inseguridad, autoritarismo o democracia. La familia establece una organización grupal producto de múltiples relaciones. (Seisdedos, 2007)

Las micro, pequeñas y medianas empresas familiares se caracterizan por ser unidades empresariales ampliamente generadoras de empleo. En su mayoría son empresas familiares de los estratos 1, 2 y 3; el 85% de los microempresarios son jefes de hogar y sus familias dependen exclusivamente de los ingresos generados por su micro, pequeñas y medianas empresas. (Presidencia de la Republica, 2010)

Los jefes de hogar al tener empresa propia buscan que sus sucesores, en este caso los hijos, al llegar a una edad madura cumplan un papel importante dentro la organización; el pensamiento de estos jefes es buscar mantener beneficio económico para su familia y que su legado continúe en el mercado, pero primero dando la oportunidad a su vínculo familiar antes de entregar vacantes a personas externas. Esto corresponde al imaginario familiar que caracteriza a los jefes de la familia y de las organizaciones.

En la mayoría de las pymes familiares ya sean micro, pequeñas y medianas cuando hay una vacante no tienen en cuenta la importancia estratégica de hacer la evaluación de desempeño, lo importante es asignar algún miembro de la familia sin tener en cuenta si está preparado para el puesto y satisfacer la necesidad del cargo, pueda que esto no afecte en la empresa ya que la persona tenga la disposición de aprender para cumplir las expectativas que se generan alrededor de su entorno y hacer parte del equipo de trabajo de dicha empresa. Pero pueden llegar a existir conflictos ya sea en el trabajo o en la vida personal, no saber diferenciar aspectos familiares o de ámbito profesional genera mal clima laboral y que salgan a flote conflictos y/o discusiones en el momento y lugar que no corresponda.

La evaluación de desempeño es con frecuencia considerada como una técnica de administración que se utiliza para estrategias gerenciales tales como descripción del puesto formal, dirección y control y desempeño periódico del subordinado. Con esto hay mayor certeza si es óptimo o no para la vacante. (McGregor, 2007)

Clima Laboral.

“Sintetizando las diferentes críticas internas y externas de los gerentes tradicionales, podemos enunciar un cierto número de causas determinantes de la asfixia del pensamiento administrativo tradicional propiamente dicho.” (Aktouf, 1998, p 128). La nueva generación de gerentes cuando llegan a las empresas micro pequeñas o medianas proponen nuevos planes de mejora, los cuales tienen que ser aprobados por los dueños y personas cercanos a él, pero en la mayoría de las ocasiones no son aprobados ya que estas personas que lo analizan y estudian tienen un concepto del mercado muy diferente al que se está viviendo en la actualidad, lo cual hace que se genere un conflicto interno o mal clima laboral. La tradición sin duda influye bastante a la hora de renovar prácticas administrativas al interior de estas pequeñas empresas familiares.

“Un buen equipo tiene clara conciencia de lo malo, lo bueno dentro de la organización y en equipo explica y corrige, pero también son capaces de interactuar positivamente con otras personas dentro y fuera de la organización.” (Hayes, 2006, p 65). Hoy en día hay gerentes que pueden llegar a ser tan buenos desarrollando su labor ya que se encuentran bien preparados y hacen que todos sus colaboradores trabajen armónicamente. De ser así la empresa crecerá en todos sus aspectos y de esta manera se desarrolla una satisfacción personal y profesional en los miembros.

Con esto se puede señalar que la formación en estrategias administrativas es fundamental para mantener el buen desempeño organizacional. “El buen líder de equipo utiliza los errores para observar la situación y sacar conclusiones. Busca formas constructivas de superar la crisis” (Hayes, 2006, p 85). Las pymes en ocasiones se enfrentan a directivos que administran de manera intuitiva a sus empleados, sumado a ello se alientan las relaciones informales con lo cual se afecta el correcto desempeño de la pequeña y mediana empresa.

La sucesión Familiar.

La sucesión familiar no necesariamente debe verse como un motivo de desajustes económicos y emocionales en la empresa, sino como un proceso natural al que hay que darle seguimiento continuo. Esto manteniendo un equilibrio entre los lazos familiares y los procesos de contratación de profesionales externos. Todo empresario familiar en algún momento de su amplia carrera en los negocios, puede experimentar la necesidad de identificar y contar con el sucesor idóneo, aquel que dé continuidad al liderazgo empresarial que requiere la empresa para contribuir a su crecimiento cuando éste ya no se encuentre al frente, ya sea porque se encuentre en proceso de retiro, o simplemente porque desee tomar un descanso y permitir que su descendencia, si así desea, asuma las responsabilidades del negocio familiar (Deloitte, 2010).

La sucesión familiar hace parte del cambio generacional de las organizaciones, esa sucesión debe ir acompañada de ciertos parámetros que vienen siendo un eje importante para que la organización no llegue a tener una liquidación o disolución rápida. La planificación de la sucesión casi no se tiene en cuenta en las empresas familiares, el motivo es que se preocupan más por la estabilidad económica de la organización, que su valor en el mercado aumente y que su personal este conforme con su trabajo. Es por esto que, al llegar a un cambio generacional, que casi siempre son inesperados o poco planeados, se generan conflictos en la empresa.

La mayoría de las empresas garantizan una capacitación interna del personal. Se trata de una capacitación profesional básicamente técnica, al igual que una enseñanza general que incluye idiomas y cultura general. Esta capacitación interna, concebida como una inversión a largo plazo, sirve para las calificaciones y favorece el espíritu de equipo y la aptitud a la sociabilidad (Aktouf, 1998). Este tipo de actividades garantizan un proceso de control y mejora continua que fortalecen el equipo de trabajo.

Los dueños de Pymes con el ánimo de que la empresa perdure en el tiempo, comienzan a preparar a sus hijos desde muy temprana edad para que reciban educación en todos los aspectos necesarios para que cuando llegue el momento de hacer el cambio generacional se encuentren preparados, en muchas ocasiones reciben educación en el exterior con el fin de que aprendan otro idioma y además adquieran nuevos conocimientos e ideas para implementarlos en la empresa.

Esta es una buena estrategia en la medida que permite que los procesos de sucesión se efectúen de manera óptima. Con la llegada de la generación de profesionales se pueden conjugar los saberes y la experiencia de los padres con la formación académica y organizacional de los hijos.

Vínculos Familiares.

Los vínculos familiares en las empresas se reflejan en procesos de comunicación muy cercana, e informal, esto involucra sentimientos y emociones con lo cual puede verse afectado el negocio. Estos aspectos en organizaciones crean algo llamado “las barreras en la comunicación”, las barreras en la comunicación comprenden cinco aspectos: a) El estatus y el prestigio de los superiores. b) La presencia en numerosas comunicaciones de un contenido manifiesto y de otro latente o sobreentendido. c) La incapacidad de entender mensajes profundos en contradicción con convenciones profundas. d) La ausencia de reciprocidad en la comunicación y en los afectos. e) El problema de semántica, es decir, los significados distintos dados a las palabras según las personas (Anzola, 2018).

Según las palabras de Anzola (2018) se dará una breve descripción de qué significan las emociones y los sentimientos.

En primer lugar, una emoción es un conjunto de respuestas neuroquímicas y hormonales que nos predisponen a reaccionar de cierta manera ante un estímulo externo (como la visión de una araña) o interno (como un recuerdo acerca de los años de infancia); y los sentimientos es similar a una emoción y está muy relacionado con el sistema límbico, pero además de esta predisposición espontánea, incontrolable y automática, incluye la evaluación consciente que hacemos de esta experiencia. Es decir, que en un sentimiento hay una valoración consciente de la emoción y de la experiencia subjetiva en general (Anzola, 2018, p 34).

En las empresas familiares, las emociones y los sentimientos están muy presentes, tanto para lo positivo y lo negativo. Estas emociones pueden actuar como un activo cuando se traducen en motivación, pero pueden actuar como un freno si se convierten en disputas o altercados. Si discutir con el jefe o con un compañero de trabajo es una situación no deseada, pensemos lo que sucede cuando el jefe es el padre o cabeza de hogar y su compañero de trabajo, su hijo o esposa. Lo que producen estas situaciones son dificultades en todo el escenario laboral, lo cual obstaculiza todos y cada uno de los procesos productivos.

“Separar el vínculo de parentesco de las responsabilidades asignadas dentro de una empresa familiar es la recomendación básica para las personas que han iniciado su negocio, pero también un salvavidas si quieren en el largo plazo permanecer a las siguientes generaciones” (López, 2015, p 75). Hoy en día para crear empresa se tiene en cuenta la responsabilidad personal y buenas ideas para los desafíos tecnológicos, de procesos, de logística y distribución, de exigencias políticas y regulaciones laborales, cumpliendo esto ya mencionado se podría empezar a soñar con empresa micro, ya el tiempo dirá si crece a media o grande lo importante es no involucrar vínculos familiares, pero si relaciones interpersonales. De esto nace la pregunta – ¿Si no lo logro qué debo hacer? Ahí es cuando buscamos entrar a una empresa familiar buscando estabilidad económica, aliarse para lograr que la empresa crezca o entender la manera correcta de crear empresa y no cometer errores con los antecedentes de esa organización.

Señalado todo lo anterior surgen preguntas como las siguientes:

Cómo: a) Aumentar el nivel de confianza y apoyo entre los miembros de la empresa pyme. b) Incrementar el nivel de entusiasmo y satisfacción personales en las organizaciones. c) Disminuir el nivel de responsabilidad personal y de grupo en la planeación y ejecución. d) Crear condiciones en las que se haga aparecer el conflicto inevitable y se maneje adecuadamente. e) En un país como Colombia se es viable crear empresa o mejor crearla en otros países. f) Será mejor ser empleador o empleado. g) Es más conveniente crear empresa o seguir una sucesión familiar.

Antecedentes.

En el documento Gestión del clima organizacional de 2007 sus autores Alejandro Sanín Posada es un psicólogo y especialista en psicología organizacional de la universidad de Antioquia; Magister y aspirante a Doctor en

psicología de trabajo, además es docente universitario de pregrado y posgrado. Junto con Fernando Toro Alvares psicólogo de la universidad Nacional de Colombia Magíster en Psicología de las Organizaciones de la Universidad de Lancaster en Inglaterra, Jefe de Selección y Desarrollo de personal de empresas del sector financiero y eléctrico. Su objetivo primordial es determinar el sentido de pertenencia de los colaboradores de la empresa, esta variable es importante para cualquier organización por su referencia directa al compromiso y la responsabilidad del personal. Esto puede considerarse un atributo del clima organizacional que afecta la motivación y por lo tanto la productividad del trabajo.

Una de las metodologías utilizadas para desarrollar este trabajo fue desarrollar análisis de bases de datos sobre clima organizacional correspondientes a estudios realizados por el centro de investigación en comportamiento organizacional entre 2008 y 2010. En los hallazgos se pudo determinar que la cultura organizacional en Colombia se relaciona con que los distintos asuntos importantes de la empresa se asocian con la coherencia percibida entre principios y práctica, entre política y decisiones. Esto va de la mano sobre el nivel de claridad que se tenga entre normas, políticas y prácticas. Además, en la mayoría de los casos existen incoherencias en el comportamiento de las personas y adicionalmente los jefes generan confusión, desorientación y falta de claridad en lo que requieren.

Las pymes: una mirada a partir de la experiencia académica del MBA escrito en 1999 por Dora Inés Villegas Londoño Bibliotecóloga del Departamento de bibliotecas de la universidad de Antioquia e Iván Darío Toro Jaramillo Dr. en filosofía y Dr. en teología de la universidad Navarra (España) y docente de tiempo completo del departamento de organización y gerencia de la Universidad Eafit. El objetivo de este estudio es identificar los aportes que desde la investigación en la Universidad EAFIT se han hecho en relación con el desarrollo y crecimiento de las pymes colombianas. Su metodología es hacer un estudio hacia las personas para determinar si son aptas para administrar una pyme sea micro, pequeña o mediana y también se tiene en cuenta sus vínculos familiares, la forma de expresarse y qué tipo de emprendimiento puede llegar a poseer.

Sus hallazgos en la investigación en el año 2000 determinaron que la Universidad es una de las instituciones de Educación Superior que cuenta con uno de los niveles de liderazgo en la formación del talento humano, condición requerida para transformar el sector productivo del país. Este estudio sirvió para recopilar información necesaria para identificar los problemas de investigación por parte de los estudiantes de MBA que son: estrategia corporativa, marketing y

empresa familiar. Se encontró que aquellos trabajos desarrollados con talento humano presentan como desafíos: controlar y hacer procesos de mejoramiento continuo en el entorno empresarial colombiano en materias como innovación y gestión tecnológica, cultura exportadora, asociatividad y liderazgo empresarial.

Para el profesor titular de la facultad de administración de la universidad de los Andes Carlos Dávila L. Guevara que ha publicado un documento académico llamado Teorías organizacionales y administración enfoque crítico en Colombia, Estados Unidos Inglaterra, India y México, desde 1991 dirige un proyecto de investigación sobre organizaciones innovadoras y exitosas para siete países de América Latina. Tenido como objetivo hablar sobre diversas teorías que se han desarrollado para administrar organizaciones en países industrializados. La metodología para este enfoque ha sido la revisión de la teoría administrativa clásica, para luego analizarlas e interpretarlas para cada caso específico, esto puede llegar a implementarse de diferentes maneras conforme a las realidades económicas y sociales de cada país. El hallazgo importante en este trabajo es que si se les da una aclaración adecuada a las teorías estas nos pueden llegar a beneficiar los procesos productivos de la empresa. Además, el texto nos sirvió para llenar ciertos vacíos que se tenían sobre la teoría administrativa.

Juan Carlos Ramírez consultor y conferencista experto en pymes es Ingeniero industrial de la Universidad Distrital y Magister en Administración de empresas de la universidad de los Andes. Es fundador y socio de estrategia & desarrollo Cía. En el documento de (2010), "Pymes más competitivas" tiene el objetivo de indagar cómo grandes emprendedores han utilizado secretos para sacar adelante sus empresas. La metodología es que las Pymes puedan volverse más competitivas y que los emprendedores comprender las diferentes formas de tener éxito, mejorar las estrategias para mejorar la competitividad, entender el rol del gerente en una pyme, y el impacto que puede llegar a tener sobre esta y finalmente identificarlos factores críticos que una pyme necesita para crecer y desarrollarse. Uno de los hallazgos importantes que se puede dar es que el empresario nuevo este continuamente evaluando sus ideas para que sean novedosas, interesantes y frescas, para que estas se puedan aplicar de manera más rápida y eficiente y para que la pyme sea más competitiva.

En México Miguel Rodríguez Olvera egresado de Universidad Superior de Monterrey, María del Carmen García coordinadora de la materia de administración de empresas de la Universidad Superior de Monterrey y Norma Jiménez González directora de la facultad de administración y recursos humanos presentan un documento llamado Administración Contemporánea (2005). Tiene como objetivo

mostrar la mejor forma de asignar las tareas al personal de la organización teniendo los diferentes papeles, sea ejecutivo, gerente, director o empresario. La metodología utilizada tiene pasos a seguir, a) estudio de las fortalezas y debilidades del ejecutivo hispanoamericano, b) la convicción de que lo que se quiere lograr tenga un buen desempeño y estrategia, c) las habilidades gerenciales empezando con la administración de sí mismo. Los hallazgos reconocen que si un ejecutivo, gerente, director o empresario tiene creatividad y produce utilidades económicamente es brillante, pero si escasea de integridad no vale la pena y sería peligroso para las relaciones interpersonales y clima laboral organizacional.

Un trabajo de 2008 de Marisa Belausteguigoitia licenciada en Pedagogía en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y doctora en Estudios Culturales, en la Universidad de Berkeley, en Estados Unidos que habla sobre La empresa familiar, el protocolo y la sucesión familiar. Tiene como objetivo que las familias empresarias aparte de crecer en producción tengan en cuenta la sucesión familiar y su protocolo correspondiente. La metodología es primero saber el temor a realizar el protocolo familiar, ya que en las mayorías de estas empresas desconocen sobre el tema; en segundo lugar, es explicar qué es, para qué sirve y qué consecuencias positivas se encuentran teniendo la empresa y su vínculo familiar. Un hallazgo importante es que si la empresa sea micro, pequeña o mediana está ligada con la producción y sucesión familiar al llegar el momento de ser entregada a los hijos o a la siguiente generación tendría beneficios en el momento de implementarlo como menos tiempo de empezar a producir, estabilidad económica y buen clima laboral u organizacional.

Penélope Jaime Santana y Yasmina Araujo Cabrera se basa en su teoría del Clima y cultura organizacional (1997): ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno? Tiene como objetivo entender que el clima y la cultura van ligados dentro de una organización y un buen trabajo en equipo puede aumentar la calidad de una micro, pequeña o mediana empresa. Su metodología se refleja en el comportamiento de las personas teniendo en cuenta sus horas laborales, cargo, producción y productividad dentro de la compañía. Los hallazgos muestran que, si el personal es tenido en cuenta para toma de decisiones, participación en el área donde desarrolla su trabajo el clima y la cultura organizacional incrementaría positivamente un 20%; también aumentan las habilidades organizacionales por parte del personal, así como la lealtad, las actitudes laborales, el interés y el mejor desarrollo del trabajo que realiza, es decir, productividad y producción.

Las pymes y las teorías modernas sobre estructura de capital de María Alejandra Ferrer, licenciada en Contaduría Pública. Magíster en Gerencia de Empresas. Docente-Investigadora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Zulia. Maracaibo. Venezuela; y Álvaro Tresierra Tanaka, ingeniero (2017). Máster en Dirección de Empresas. Máster en Finanzas de Empresas, Docente-Investigador de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Piura, Perú. Tiene como objetivo estudiar las teorías modernas de la organización, al tiempo que demostrar si es viable crear empresa con los recursos, el capital de trabajo de las personas involucradas, así como el nivel de endeudamiento que podamos llegar a tener. A partir de una revisión documental muestran como es importante tener conocimiento en materia financiera para determinar si el alcance del proyecto se puede lograr dentro del plazo y de los límites económicos establecidos. Los hallazgos de este trabajo muestran que el interés, así como entender y administrar bien el capital económico aumenta la productividad laboral tanto para el jefe como para sus empleados, favorece las condiciones de aprendizaje para ser mejor profesional y crea la capacidad de compartir conocimiento e información.

Método.

Tipo de estudio: cualitativo con enfoque descriptivo

La investigación se realiza a partir de un muestreo no probabilístico. Esto significa que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quién hace la muestra (Hernández Sampieri, et al, 1991, 176). Conforme a ello no tiene intenciones de hacer generalizaciones a partir de los resultados sino de describir la problemática en particular. Así pues, la selección de la muestra a entrevistar se realiza bajo el tipo de muestra a conveniencia.

Herramientas: encuesta dirigida a propietarios de pequeñas y medianas empresas, revisión de artículos provenientes de bases de datos académicas, revisión bibliográfica.

Categorías de análisis: productividad, clima laboral, relaciones informales.

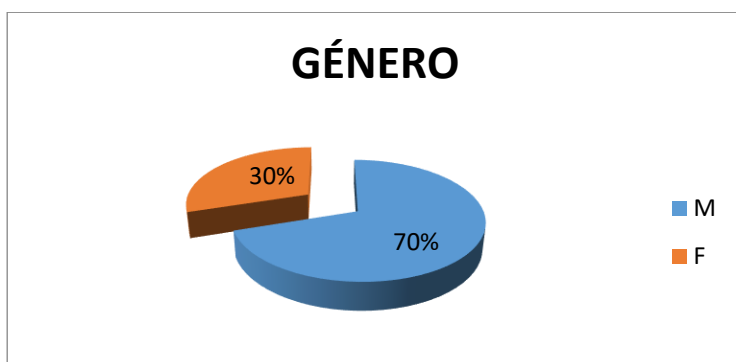
La encuesta fue realizada a 10 empresarios colombianos que son dueños y/o fundadores de pymes, pequeñas y medianas empresas, y que tienen más de 20 empleados.

Se realizó un muestreo a conveniencia. Así es como todos los encuestados tienen familiares que trabajan en diferentes áreas de la compañía. Este fue uno de los requisitos que debían cumplir los encuestados, para poder diligenciar la encuesta.

A continuación, se presentan los resultados de algunas de las preguntas de la encuesta que consideramos más relevantes de cara al análisis y al logro de los objetivos propuestos.

Resultados.

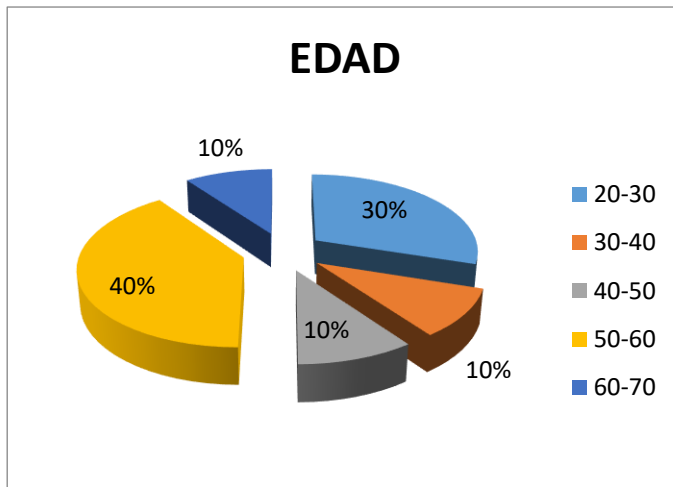
Gráfica #1: Género.



Fuente: Elaboración propia

Como se evidencia en la gráfica, los hombres ocupan más de la mitad de la muestra, y una de las principales razones por la cuales sucede esto, es porque Colombia sigue siendo un país machista, esto según una encuesta realizada por la universidad de los Andes (2019) donde la mayoría de los encuestados coincide con premisas como: la mayoría de los hombres opinan que las mujeres sólo se realizan plenamente si son madre, este estudio encuentra una estrecha relación entre las respuestas de los hombres y sus preferencias religiosas; pues, la mayoría de hombre que estuvieron de acuerdo con esa premisa con católicos o cristianos. A pesar de eso, un estudio realizado por Global Entrepreneurship Monitor (GEM) en el 2019, afirma que la participación de las mujeres en emprendimientos y pequeñas empresas, aumenta año a año. Por ahora la gráfica #1 muestra que en Colombia se mantiene la jerarquía del género masculino.

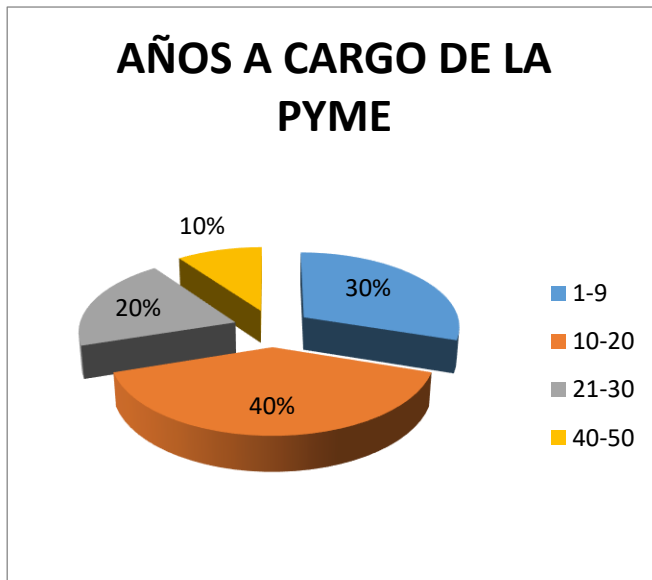
Gráfico #2: Edad



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la edad de los encuestados el mayor porcentaje se lo lleva el rango entre 50-60 años, seguido por el rango entre 20-30. Esto evidencia el final de una generación y el comienzo de otra camada de emprendedores, que son tomados como jóvenes adultos. Los jóvenes actualmente buscan innovar en un mundo globalizado, saturado de bienes y servicios que se acomodan a cualquier necesidad. Sin embargo, esto no lo ven como un obstáculo, sino como un reto para emprender y revolucionar una vez más el mercado. El en año 2018 en la cámara de comercio se registraron 168.380 empresas creadas por emprendedores jóvenes, esto justifica su participación en la torta que es casi la tercera parte.

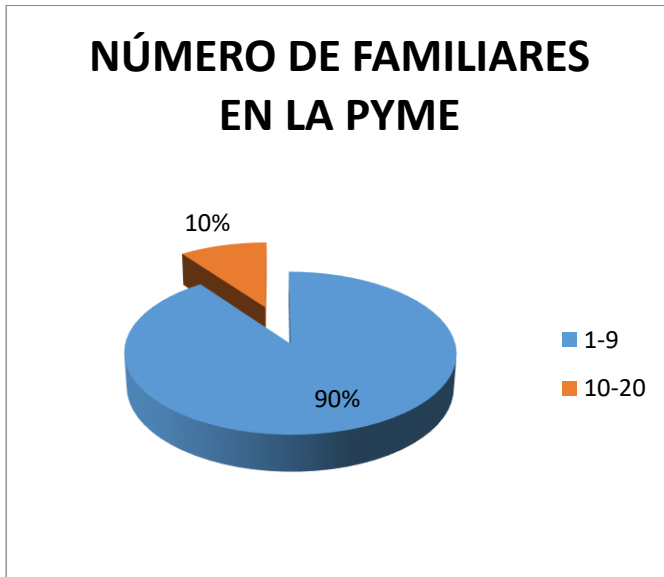
Gráfica #3: Años a cargo de una Pyme



Fuente: *Elaboración propia*

En la gráfica #3 el 40% de los encuestados ha manejado su empresa entre 10 y 20 años. La razón por la cual este rango se lleva la mayor participación, es porque, las Pymes son pequeñas y medianas empresas que no llevan tanto tiempo en el mercado. Para lograr estar más de 50 años en el mercado, se necesita una estructura mucho más grande, y cuando eso sucede, las Pymes dejan de ser Pymes. Esto se muestra claramente en la gráfica donde desde el año 1 al año 20, están el 70% de los empresarios que son dueños o están a cargo de una Pyme.

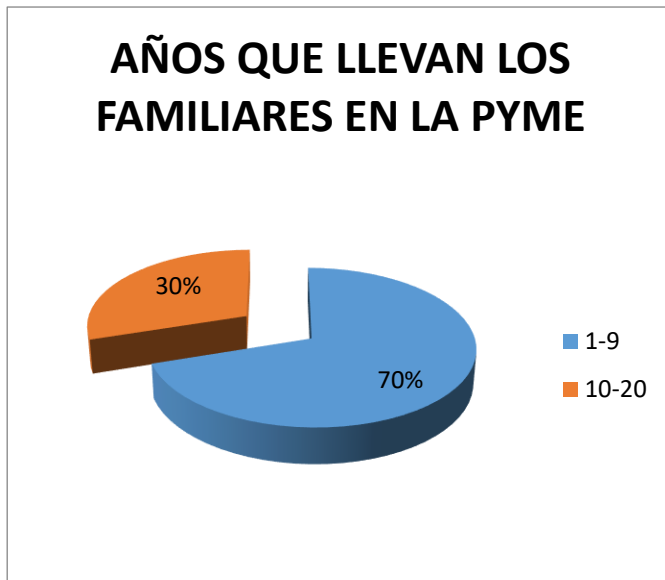
Gráfico #4: Número de familiares en una Pyme.



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica #4 el rango con mayor participación es de 1-9 familiares dentro de la Pyme. Hay que tener en cuenta que, en Colombia según la Ley para el Fomento de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Ley 590, las Pymes pueden tener entre 11 y 50, si se relaciona este número con la gráfica #4, un 15% promedio de trabajadores son familiares en el 90% de los encuestados.

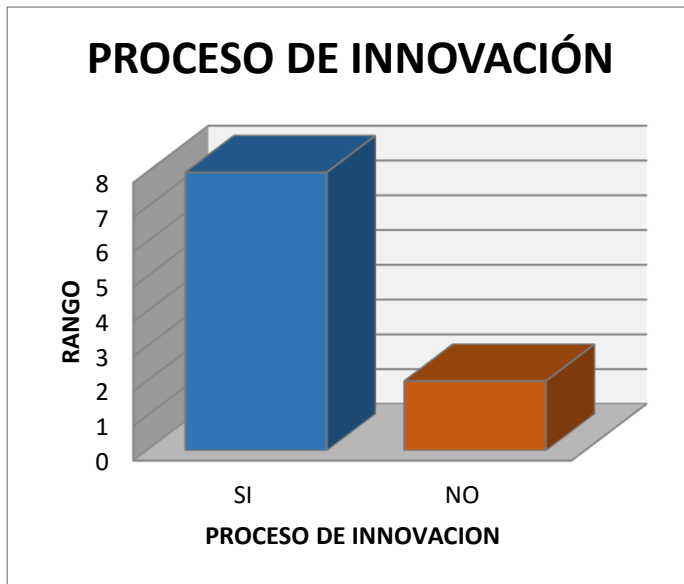
Gráfica #5: Años que llevan los familiares en la Pyme



Fuente: Elaboración propia

Como ya se mencionó en la gráfica #3, las pymes, en su mayoría, no llevan más de 20 años en el mercado, esto justifica la participación del 70% del rango de 1-9 años. Ahora las relaciones familiares dentro de las Pymes son muy recurrentes, es por esto que los primeros empleados de estas pequeñas y medianas empresas casi siempre son los mismos familiares del emprendedor. A medida que la compañía va creciendo, va requiriendo empleados especializados y la participación familiar tiende a disminuir.

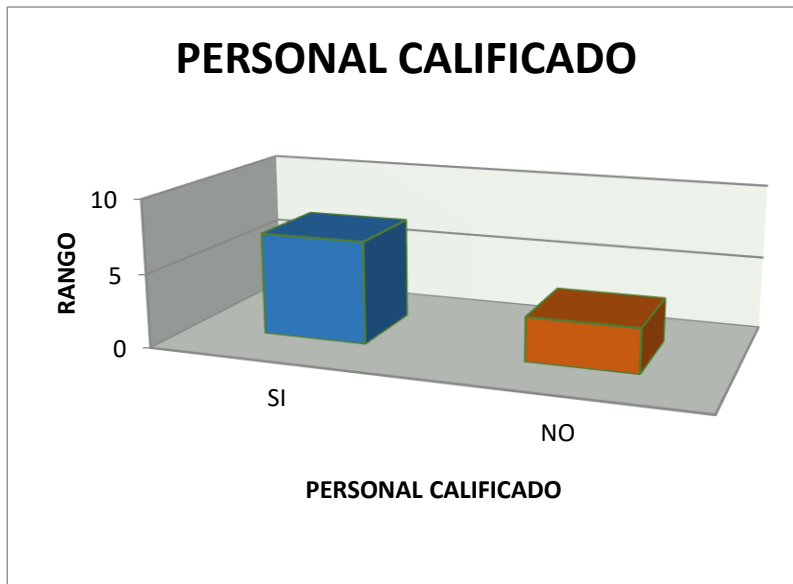
Gráfico #6: *Proceso de Innovación*



Fuente: Elaboración propia

Hoy en día la innovación es uno de los principales factores que determina el éxito o el fracaso de cualquier empresa, ya sea pequeña, mediana o grande. El mundo globalizado que está saturado de bienes y servicios, se requiere de la innovación para seguir siendo competitivo, es por esto, que el 80% de los encuestados sí realiza procesos de innovación, ya sea por el tipo de bien o servicio que ofrecen, o por la oportunidad de atacar nuevos mercados o por el simple hecho de seguir en el mercado.

Gráfico 7: Personal Calificado



Fuente: Elaboración propia

En la mayoría de las Pymes encuestadas hay personal calificado, sin embargo, el ideal sería que el 100% de ella tuviera ese personal, pues esto garantizaría un óptimo desempeño de los empleados y en consecuencia un mejor rendimiento y mayores utilidades para la compañía. El hecho de que el 30% de la Pymes no cuente con este personal calificado, las vuelven menos competitivas y más propensas al fracaso en un largo plazo.

Discusión.

Las encuestas realizadas, dieron resultados bastantes favorables para la investigación. De los 10 encuestados, todos lograron responder las 7 preguntas propuestas, lo que nos dio una información clara y muy útil para realizar análisis y conclusiones conforme a los objetivos planteados en la investigación.

Todos los empresarios encuestados afirmaron que sí hay familiares trabajando dentro de la empresa, ya sea en la parte operacional o administrativa. Por medio de la encuesta se pudo evidenciar que entre más cercano sea el vínculo familiar, más probable es que esa persona cumpla un rol administrativo, ejemplo: Esposos, hermanos o hijos. Lo mismo pasa con los roles operacionales donde hay sobrinos o tíos políticos.

Respecto a ese vínculo que existe entre la familia y la empresa, se demostró que este vínculo está directamente relacionado con la compañía, pues el 70% de las empresas llevan en el mercado entre 1 y 20 años y los familiares vinculados a la empresa tienen un tiempo muy similar dentro de ella. Las prácticas administrativas que llevan a cabo los propietarios fundadores de las pequeñas y medianas empresas son aún de corte tradicionalista, y guiado por la empiria y la intuición; sin embargo, ellos son conscientes acerca de que los procesos requieren renovarse y en ocasiones sus hijos se forman en campos como la administración de empresas o la economía para satisfacer esa necesidad de las empresas.

La manera en la que operan estas pymes que cuentan con familiares dentro de la compañía, no varía mucho respecto a las pymes que manejan una nómina sin familiares. Sin embargo, se pudo evidenciar que, respecto a la rotación del personal, las empresas que cuentan con familiares vinculados, tienen una rotación mucho más baja que las empresas que no tienen esta relación. Lo cual puede significar que es mucho más difícil para los dueños de las pymes despedir a un familiar o a una persona con relación que sea estrictamente laboral.

En las encuestas realizadas la mayoría de los empresarios afirmaron que sí tienen procesos de innovación, sin embargo; las cifras en Colombia dicen todo lo contrario, pues, una de las principales razones por las cuales las pymes fracasan, no son las relaciones familiares dentro de la compañía, sino, la falta de desarrollo tecnológico, y la falta de innovación, pues al ser el dueño el único que toma todas las decisiones a veces este tiende a ser muy tradicionalista y es muy atípico a los cambios que exige el mercado todo el tiempo. En el desarrollo del trabajo de campo se pudo evidenciar que aún faltan procesos de planeación claros, cumplimiento de objetivos, entre otros. Las tareas se realizan más en el orden de la contingencia, como vayan apareciendo las dificultades los gerentes maniobran para solucionar como creen que está mejor, como la experiencia les ha enseñado. A este respecto se hace necesaria la participación de conocimientos administrativos que les permitan a las empresas tener mayor estabilidad y prospectiva en el tiempo.

En una charla con un empresario dueño de una pyme de calzado que también realizó la encuesta, nos dio a entender que a lo largo de los años la pyme va de la mano con su vínculo familiar sea laboralmente o en su vida cotidiana, llevando principalmente a sus hijos a que conozcan y se apropien de la pyme haciendo una sucesión familiar pero también dando una responsabilidad gigante para que se mantenga la empresa en el mercado por muchos más años.

Esta sucesión familiar va de la mano con el clima laboral y en las encuestas se aprecia que para mantener una pyme se debe tener un buen ambiente organizacional para obtener buenas conductas individuales en el trabajo continuamente, ya que esto relaciona dos cosas. La primera es que es el ejemplo para las personas del entorno extra familiar obteniendo satisfacción en sus emociones y motivación en el grupo u organización. Y segundo, el cumplimiento de los propósitos y metas propuestas por la empresa sea semanal, mensual o anual.

Dicho lo anterior e intentando formular algunas recomendaciones a partir de los hallazgos es importante para las pequeñas y medianas empresas tener procesos tanto administrativos como de gestión e innovación que les permitan mantenerse en el mercado. No se trata entonces de eliminar los vínculos familiares al interior de las organizaciones, ya que dichos vínculos posibilitan aspectos positivos como confianza, tradición y estabilidad. De lo que se trata es de adquirir procesos de formación que refuercen los procesos y las prácticas administrativas.

Así mismo, tener claros procesos de evaluación que permitan mantener estándares de calidad. Los empleados, independientemente de si son familiares o no, deben estar sujetos a constante evaluación de desempeño respecto a sus funciones. Con esto, el empleado asume su responsabilidad como funcionario evaluado con parámetros objetivos y neutrales que además de propender por el bien de la empresa, también permite mantener claros los roles entre los vínculos familiares y el desempeño profesional.

Si bien es cierto, al comienzo de la creación de las pequeñas y medianas empresas funcionan con saberes empíricos y/o intuitivos, el mercado exige saberes, conocimientos y estrategias que le permitan mantenerse. En ese orden de ideas, es absolutamente necesario adquirir formación que la consolide como empresa.

Conclusiones.

Las pequeñas y medianas empresas se caracterizan por tener un vínculo familiar ya sea en parte administrativa o en la parte operacional de la compañía. Una de las principales razones por las cuales pasa esto, es porque, al ser familiares del emprendedor, los filtros para ser contratados, son mínimos y a veces ni siquiera hay. Esto facilita la entrada de familiares a la empresa, pero, la razón por la cual los familiares de los empresarios lo ven como opción de empleo debido

a las pocas oportunidades que hay en el mercado laboral y más cuando no se tiene una carrera o un técnico en el currículo.

Como se evidenció en las encuestas realizadas, la forma de realizar una contratación omite varios pasos que tiene en cuenta el área de recursos humanos, debido a que estamos hablando de Pymes, esta área no existe y las personas contratadas pasan por uno o dos filtros, donde sus habilidades no son tan relevantes como la recomendación por la cual llegaron a postularse para un cargo operativo o administrativo. Con esto se evidencia una de las razones por las cuales la mayoría son familiares o conocidos de los mismos.

Las Pymes son en su mayoría empresas familiares que han pasado por uno o dos generaciones y por ende quieren seguir con esa transición entre una generación y otra. El riesgo de este cambio generacional puede afectar la misión y visión de la empresa, pues un nuevo dueño va a querer innovar y eso conlleva a tomar decisiones drásticas que pueden involucrar los productos o servicios de la compañía. Cuando una empresa es familiar, tiende a ser una empresa tradicionalista, pues se fundó en base a políticas impuestas por empresarios hechos en las décadas de los 80's, 70's o antes.

Es correcto afirmar que mientras haya relaciones familiares el trato hacia ellos será mucho más flexible. En la encuesta realizada se mostró que los familiares llevan más de 10 años en la compañía, casi el mismo tiempo que llevaba la compañía creada, lo cual evidencia una baja rotación de personal cuando estos son familiares. Esta flexibilidad tiende a ser un aspecto negativo de las pymes, pues, la flexibilidad con el personal con el cual se tiene un vínculo familiar, permite omitir ciertos requisitos como, por ejemplo, el personal calificado y la autoridad en la toma de decisiones radicales como los despidos. Además, cuando las decisiones dependen de una sola persona, en este caso el dueño, estas decisiones tienden a tener un porcentaje bastante significativo de aspectos personales, pasando por encima de los aspectos laborales.

Para concluir, las relaciones familiares dentro de una empresa se ven limitadas en aspectos como la contratación de personal profesional, la toma de decisiones. Este es uno de los motivos por los cuales las pequeñas y medianas empresas no logran constituirse en un mercado mucho más amplio, competitivo y estable.

Los vínculos familiares al interior de las pequeñas y medianas empresas podrían tener dos caras: la primera es que se generan oportunidades de trabajo y

de experiencia laboral para las personas que, teniendo en cuenta el panorama laboral, necesitan emplearse y adquirir experiencia. La segunda cara es que de no formarse en las competencias necesarias en materias administrativa y de gestión dicha vinculación puede convertirse en una debilidad para la organización.

Si no se gestionan procesos de formación permanente en materia de gestión e innovación se corre el riesgo de decaer en el mercado. Al no tener personal calificado para la toma de decisiones, estas tienden a depender del dueño, quien suele tomar decisiones de acuerdo a la tradición, antes que a las exigencias del mercado. Es claro que en la sociedad actual el mundo de los negocios se ha modificado sustancialmente respecto a la administración tradicional, en esa medida es necesario estar al nivel de dicha evolución.

Como responsabilidad social por parte de la empresa y caja de compensación se aconsejaría tener 3 estímulos para los empleados: el primero, en ámbito profesional, facilitando formación universitaria o diplomados mientras ejerce sus funciones en la empresa; el segundo aspecto es económico estimulando la compra de bienes y servicios básicos para su familia, por ejemplo vivienda o vehículo; por último, el tercer aspecto el cultural dándole la posibilidad de viajar o asistir a eventos organizacionales y/o sociales con la familia para generar unión.

Citas y Referencias.

- Aktouf, O. (1998). La administracion entre tradicion y renovacion. En O. Aktouf. Francia: Gaetan Morin Editeur.
- Anzola Castillo, I. (2018). Administracion innovacion y conectividad. Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda.
- Barajas Iñigo, M. A., Barajas Iñigo, M. A., & Moreno Martín, L. (2015). La innovación. Papeles de economía española, 144, 139-153. Retrieved from <http://www.econis.eu/PPNSET?PPN=845294768>
- Belausteguigoitia, M. (25 de Septiembre de 2014). La empresa familiar, el protocolo y la sucesión familiar. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000916>
- De Luca, M. P. (2012). El contrato psicológico en empresas familiares: diferencias en su contenido, cumplimiento e incumplimiento respecto a las no familiares. Revista de

Psicología - GEPU, 3(2), 89-125. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1400452564>

Deloitte. (2010). Sucesión en la Empresa Familiar. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/mx/es.html>

Universidad de los Andes. El machismo en números. Marzo 2019. Bogotá Colombia. Recuperado de: <https://cerosetenta.uniandes.edu.co/el-machismo-en-numeros/>

Global Entrepreneurship Monitor. Estudio de la Actividad Empresarial en Colombia. Enero 2019.. Recuperado de: <https://www.gemconsortium.org/report/gem-colombia-2019-report>

Ferrer, M. A., & Tesierra Tanaka, A. (22 de Julio de 2009). Las Pymes y las teorías modernas sobre Estructura de Capital. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/44897242_Las_PYMEs_y_las_teorias_modernas_sobre_Estructura_de_Capital

Guevara, C. D. (2001). Teorías Organizacionales y administrativas. Colombia: Mc Graw Hill.

Hayes, N. (2006). Direccion de equipos de trabajo. En N. Hayes. Madrid: Thomson.

Hernández Sampieri, R, Fernández, C, Baptista, L. (1991). Metodología de la investigación. 5 ED. México: Mc Graw Hill.

López, Y. (24 de septiembre de 2015). Grandes Pymes. Obtenido de ¿Empresas Familiares a dejar los vínculos?: <https://www.grandespymes.com.ar/2015/09/24/empresas-familiares-a-dejar-los-vinculos/>

McGregor, D. (2007). El lado humano de las empresas. México D.F: Mc Graw Hill.

Molina Parra, P. A., Botero, S., & Montoya Restrepo, A. (2017). Estudios de rendimiento en las empresas de familia. Una nueva perspectiva. Estudios Gerenciales, 33(142), 76-86. doi:10.1016/j.estger.2016.10.009 Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300025>

Presidencia de la Republica. (2 de febrero de 2010). Presidencia de la Republica de Colombia. Obtenido de <https://id.presidencia.gov.co/>

Ramírez, J. C. (2006). Pymes más competitivas. Colombia: Mayol.

Santana, P. J., & Araujo Cabrera, Y. (2007). Clima y cultura organizacional ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno? Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2486886>

Sección Pymes: Clasificación. 2019. BusinessCol. Recuperado de: <http://www.businesscol.com/empresarial/pymes/index.htm>

Toro Álvarez, F., & Sanín Posada, A. (2013). Gestión del clima organizacional Intervención basada en evidencias. En F. Toro Álvarez, & A. Sanín Posada. Medellín: L. Vieco e Hijas Ltda.

Torres, A. (2010). Diferencias entre las emociones y los sentimientos. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/diferencias-emociones-sentimientos>

Treviño, J. G. (2000). Administración Contemporánea. México: Mc Graw Hill.

Villegas Londoño, D. I., & Toro Jaramillo, I. D. (2010). Las Pymes: Una mirada a partir de la experiencia académica del MBA. Medellín: Publicaciones "Pensamiento administrativo y organizacional", del grupo de investigación.

Ética.

De acuerdo a las políticas de divulgación y derechos de autor, usted autoriza que su publicación se suba al repositorio institucional Dspace, y por lo tanto usted debe firmar y enviar la licencia conforme se establece en las condiciones de envío de Dspace. Usted (el autor o autores) otorgará a DSpace University (DSU) el derecho no exclusivo de reproducir, traducir (como se define a continuación) y / o distribuir su presentación (incluido el resumen) en todo el mundo en formato impreso y electrónico y en cualquier medio, incluidos, entre otros, audio o video.

Usted acepta que DSU puede, sin cambiar el contenido, traducir el envío a cualquier medio o formato con el fin de preservarlo.

También acepta que DSU pueda conservar más de una copia de esta presentación para fines de seguridad, respaldo y preservación.

Usted declara que la presentación es su trabajo original, y que tiene el derecho de otorgar los derechos contenidos en esta licencia. También declara que

su presentación, según su leal saber y entender, infringe los derechos de autor de cualquier persona.

Si la presentación contiene material para el cual no posee derechos de autor, declara que ha obtenido el permiso irrestricto del propietario de derechos de autor para otorgar a DSU los derechos requeridos por esta licencia, y que dicho material de propiedad de terceros está claramente identificado y reconocido dentro del texto o contenido de la presentación.

Si la presentación se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una agencia u organización distinta al DSU, usted declara que ha cumplido cualquier derecho de revisión u otras obligaciones requeridas por dicho contrato o acuerdo.

DSU identificará claramente su (s) nombre (s) como el (los) autor (es) o propietario (s) de la presentación, y no realizará ninguna alteración, a excepción de lo permitido por esta licencia, a su presentación.

Al tenor de lo anterior usted ratifica que su trabajo es original y cumple con todo lo reglamentario sobre derechos de autor en la legislación colombiana y el derecho internacional en lo relacionado.