



BOLETÍN ECONÓMICO DEL SECTOR PORCICULTOR Julio de 2016

CONTENIDO

LA RUTA DE LA TRAZABILIDAD 1

Por
Oscar Melo Gutiérrez

La Nota Jurídica.

ELEMENTOS A TENER EN CUENTA EN LA CONTRATACIÓN LABORAL Y POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS. 3

Por
Laura Pérez Castaño.

¿Qué es un contrato de prestación de servicios?

¿Qué debo tener en cuenta al momento de celebrar un contrato de prestación de servicios?

¿Qué es un contrato de trabajo?

¿Cuáles son las modalidades de contrato de trabajo?

Conclusión.

ASOCIATIVIDAD EN EL SECTOR PORCÍCOLA: Episodio II 7

Por
Diego Fernando Acosta Peláez

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE PORCICULTORES FONDO NACIONAL DE LA PORCICULTURA

Documento elaborado por el Área Económica de la Asociación Colombiana de Porcicultores — Fondo Nacional de la Porcicultura. Si tiene inquietudes acerca de la información presentada en el documento o tiene algún comentario del mismo, por favor escríbanos a:

Fredy Alexander González

fgonzalez@asoporcicultores.co

Carlos Andrés Rojas

arojas@asoporcicultores.co

Diana Lorena Sánchez

dsanchez@asoporcicultores.co

LA RUTA DE LA TRAZABILIDAD

Por

Oscar Melo Gutiérrez.

Coordinador de Calidad e Innovación

omelo@asoporcicultores.co

A raíz de la **reglamentación** que el Ministerio de Salud y Protección Social está adelantando en materia de **rotulado y trazabilidad** para carnes frescas, y a su vez la permanente y lastimosa dilatación de la puesta en marcha de un ejercicio piloto por parte de la misma entidad para evaluar la reglamentación en mención, el equipo de trabajo del programa aseguramiento de la calidad del Área Económica de Asoporcicultores – FNP, desde finales del año pasado, se dio a la tarea realizar un **diagnóstico** para saber cómo se encuentra nuestro sector en las etapas de transformación (planta de beneficio y desposte), de acuerdo con lo planteado en el Decreto 1500 de 2007.

El ejercicio lo denominamos “**La Ruta de Trazabilidad**”, y vinculó a un número pequeño de plantas de beneficio y plantas de desposte del sector porcícola de las regiones de Cundinamarca, Valle del Cauca, Antioquia y Huila.

Como es natural, antes de emprender el diagnóstico, fue necesario el desarrollo de un formato de recolección de la información, con el cual nos permitiera evaluar y dimensionar la trazabilidad en campo. El alcance del diagnóstico fue desde el despacho del producto hacia atrás, hasta la recepción de animales en pie en planta de beneficio.

¿Qué encontramos?

Durante el ejercicio encontramos:

1. En el 100% de las plantas diagnosticadas se encontró que éstas cuentan con un sistema de trazabilidad, con el cual se permite rastrear y relacionar el producto con el proveedor, mediante el número de la guía ICA. A su vez

- cuentan con sistemas de registro al momento de recepción de los animales con clara evidencia y diferenciación por condición sexual: inmunocastrados o castrados quirúrgicamente. En los registros se identifica de igual manera las placas del vehículo que transporta los animales en pie.
2. Aunque los sistemas de trazabilidad que poseen las plantas de beneficio son válidos (aceptables), estos requieren en algunos casos actualización del programa en sí y en otros documentarlo, pues realizan los procedimientos operacionales pero no están descritos en los sistemas de gestión de calidad. De igual manera se pueden mejorar los registros identificando más variables al momento del recibo de los cerdos.
 3. En ningún caso se identificó un sistema de trazabilidad que permitiera rastrear y relacionar el producto con el proveedor mediante un número de lote de despacho de granja. En el 100% de los casos el enlace de la trazabilidad se realiza mediante el número de guía de movilización ICA.
 4. En todas las plantas se evidencia sistemas de pesaje de animales en pie, y basculas para pesaje de canales calientes y frías.
 5. En el 100% de los casos se encuentra inspección antimortem, bien que esto sea llevado a cabo por un inspector del Invima o el médico veterinario de la planta.
 6. Variables como temperatura del tanque de escaldado y embolsado de recto se monitorean en el 100% de las plantas; y variables como monitoreo a los parámetros del equipo de insensibilización se realiza en el 50% de las planta diagnosticadas.
 7. En cada turno o proceso, en el 100% de las plantas diagnosticadas, existe un registro que permite evidenciar el reporte de inconsistencias, eventos o sucesos que ocurren durante el proceso de sacrificio.
 8. El 100% de las plantas cuentan con un programa de muestreo y programas de peticiones, quejas y reclamos.
 9. Solo el 33% de las plantas realiza medición de magro con equipos estimados en la tipificación de canales de cerdo. El 17% de las plantas realiza medición de pH, sin embargo, esta medición no se realiza adecuadamente ya que se toma por fuera del tiempo especificado (45 min post-sacrificio), es decir, se toman sin distinción después de 2 o más horas postmortem.
 10. El 67% de las plantas diagnosticadas tiene implementada la etapa de Tolerancia Cero.
 11. El 100% de las plantas cuentan con registros de temperatura de sus cuartos fríos, sin embargo en el 83% de las plantas aún se sigue manejando el oreo como alternativa de entrega de canales calientes.
 12. Al momento del despacho, en el 100% de las plantas se cuentan con registros que permiten identificar lotes despachados, y cuentan con la codificación “guía de transporte de carne”; sin embargo, se evidencian falencias con la trazabilidad hacia adelante especialmente con productos de terceros o maquilados.
 13. El 33% de las plantas de beneficio logra contar con la plena identificación y correlación entre canal y vísceras. Y se evidencia la inspección postmortem en el 100 % de las plantas diagnosticadas.

Conclusiones

En general, las plantas de sacrificio y desposte analizados cuentan con sistemas robustos y detallados, con la fortaleza de lograr la plena identificación del origen y los procesos de los productos cárnicos:

- Los ejercicios de trazabilidad realizados muestran que ya sea manualmente o con un software, las plantas pueden realizar una trazabilidad identificando el origen y procedencia de los cerdos, la tecnificación varía en el tiempo de poder rastrear el producto, que puede ser entre 2 horas y 1 día cuando se cuenta con la total disposición de los operadores de la información.

- No hay un estándar en cuanto a la recolección de la información. Existen diferentes formatos y métodos de registros, y en algunos casos habrá que mejorar para contar con la información necesaria y básica para una completa y adecuada trazabilidad interna.
- En algunas plantas de beneficio se evidencian falencias con la plena identificación y correlación entre canal y vísceras.
- En todos los diagnósticos de las plantas de beneficio se evidencia que la trazabilidad se realiza por lotes, los cuales representan

los cerdos movilizados que llegan a cada planta con la documentación exigida (Guía sanitaria de movilización interna de animales ICA, licencia para transporte de ganado, y certificado de Zoetis cuando son cerdos inmunocastrados).

- Al momento del despacho, las plantas cuentan con la codificación “guía de transporte de carne”, sin embargo se evidencia algunas falencias en la trazabilidad hacia adelante que pueden ser mejoradas, generalmente cuando son productos de terceros o maquilas.

La Nota Jurídica.

ELEMENTOS A TENER EN CUENTA EN LA CONTRATACIÓN LABORAL Y POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

Por

Laura Pérez Castaño.

Asesora Jurídica — Asoporcicultores.

Es usual que para la planeación, desarrollo y ejecución de las diferentes actividades que tenemos como porcicultores o en nuestras empresas porcícolas, se requiera incorporar o vincular personal. Es aquí cuando surgen varios interrogantes pero sobretodo y en especial ¿Cuál es el tipo apropiado o conveniente de vinculación laboral, al momento de requerirse?

Con la finalidad de tener un panorama mucho mas claro al respecto, se expondrán a continuación las diferencias entre un contrato de prestación de servicios y un contrato laboral, así como las diferentes modalidades que presenta éste ultimo, con el objetivo de dar cumplimiento a los preceptos legales al momento de contratar y optimizar los recursos destinados para tal fin.

1. ¿Qué es un contrato de prestación de servicios?

La vinculación de personal a través de un contrato de prestación de servicios tiene lugar en aquellos eventos en los cuales, la persona es contratada para cumplir con un objeto, en un plazo determinado, **sin que medie relación de subordinación**. En decir, no podrá impartírsele órdenes al contratista, exigirle horarios e imponerle reglamentos.

Dependiendo del objeto para el cual ha sido contratado, este contrato se va a regir por las normas civiles y comerciales y no por las normas propias de la legislación laboral.

Si bien no existe una definición legal del contrato de prestación de servicios, de acuerdo a lo expuesto por la doctrina y la Jurisprudencia, esta

modalidad de contratación prevalece para la contratación de profesiones liberales, siendo estas en las que predomina el intelecto.



Dichos aportes deberán acreditarse al empleador al momento de exigir el pago de los honorarios. Deberá tenerse en cuenta también que el empleador descontará el porcentaje correspondiente por concepto de retención en la fuente de acuerdo a las normas tributarias vigentes.

2. ¿Qué debo tener en cuenta al momento de celebrar un contrato de prestación de servicios?

Al momento de celebrara un contrato de prestación de servicios, es importante tener en cuenta los siguientes elementos:

- **El contrato puede ser verbal o escrito.** Sin embargo, para efectos de evitar futuras controversias en el cumplimiento de las obligaciones de cada una de las partes, se recomienda que éste conste por escrito y contenga como mínimo: (i) La identificación de las partes, (ii) el objeto, (iii) la duración, obligaciones de las partes, (iv) honorarios, (v) garantías y (vi) dirección de notificación de las partes (especialmente cuando se trata de personas naturales).
- El contratante (empresa o persona natural), solo **está obligada a pagar el valor acordado** por la prestación del servicio, por lo tanto no es exigible el pago de prima, cesantías, vacaciones, aportes parafiscales, pago de incapacidades y cualquier otro auxilio o bonificación.
- El contratista está en la obligación de hacer aportes al sistema de seguridad social en salud, Fondo de Pensiones y ARL, sobre la base del 40% del valor del contrato.

3. ¿Qué es un contrato de trabajo?

El Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.) define en su artículo 22 que el contrato de trabajo es aquel 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.

Con independencia de la denominación que den las partes, se configura un contrato de trabajo cuando concurren estos tres elementos esenciales:

- La **actividad personal** del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
- 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, la 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 sobre la materia.
- **Un salario** como retribución del servicio.

4. ¿Cuáles son las modalidades de contrato de trabajo?

Los artículos 37 a 39 y 45 a 47 del C.S.T. clasifican los contratos de trabajo según su forma y su duración. A continuación se explica de manera sucinta cada una de ellas, a efectos de que se tengan claras sus diferencias al momento de contratar empleados.

4.1 Contrato Verbal.

Se pueden celebrar contratos de trabajo verbales, estableciendo entre las partes como mínimo la clase de trabajo, el sitio donde será prestado el (los) servicio(s), cuantía y forma de remuneración. Si bien es admisible la celebración de un contrato verbal, a fin de evitar controversias futuras entre las partes, se sugiere que éste conste por escrito.

En el evento que no se pacte la remuneración y ésta no pueda deducirse de acuerdo a la cantidad del trabajo, labores desempeñadas, aptitudes del trabajador etc, el trabajador tiene derecho al salario mínimo legal mensual vigente.

Es muy importante tener en cuenta que **si se trata de un contrato de trabajo a término fijo, es obligatorio que conste por escrito.**

4.2 Contrato Escrito.

Cuando el contrato se celebre por escrito, deberá expedirse un ejemplar para el trabajador y otro para el empleador, documento que debe contener como mínimo:

- Identificación de las partes y su domicilio.
- Lugar y fecha de celebración del contrato
- Lugar donde se va a prestar el servicio
- La remuneración, forma y periodos de pago, (la valoración del salario en especie en el evento que se haya pactado éste).

- Demás circunstancias particulares que las partes quieran establecer.
- Cuando se pacte que la remuneración se hará como **salario integral**, es necesario que ello se incluya en el texto mismo del contrato o en documento anexo a él.

4.3 Contrato de trabajo accidental, ocasional o transitorio.

El artículo 6° del C.S.T lo define como un contrato de corta duración, no mayor de un (1) mes, y para el desarrollo de labores distintas a las normales o habituales del empleador.

Como ejemplo de esta modalidad de contrato, se propone el siguiente:

Una granja porcícola requiere contratar a una persona para que lleve a cabo unas reparaciones de la granja, el tiempo estimado para esta actividad es de veinte (20) días y se trata de una actividad que no es la habitual. En este caso, podría celebrarse un contrato de trabajo de carácter transitorio. En cambio, si se contratara a una persona por 20 días para suministro de alimento diario a los cerdos, por tratarse una actividad habitual del empleador, deberá utilizarse otra modalidad contractual verbigracia, un contrato a término fijo por 20 días, o por duración de la obra o labor determinada.

4.4 Contrato por duración de la obra o labor determinada.

Este contrato se utiliza para aquellos eventos en que la duración depende del tiempo que dure la ejecución de la obra o labor encomendada, sin que haya límites temporales. Una vez finalizada la obra, termina el contrato, razón por la cual no requiere aviso previo a su terminación, a diferencia del contrato a término fijo donde debe haber una preaviso con una antelación no inferior a

treinta (30 días).

acuerdo con la ley, de manera proporcional.

4.5 Contrato a término fijo.

Es aquel que se celebra por un plazo acordado entre las partes al inicio del contrato, siempre que se celebre un contrato a término fijo, éste debe constar por escrito, **su duración máxima inicial es de tres (3) años**, y puede ser renovado indefinidamente.

Las principales características de esta modalidad de contrato son las siguientes:

- Siempre debe constar por escrito.
- Debe avisarse por escrito su terminación, de una parte a la otra, con antelación no inferior a treinta (30) días, incluyendo la intención de no prorrogar.
- Después de la tercera prórroga la renovación mínima es de un año.
- Si no se avisa por escrito la intención de no prorrogar, o sea de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado.
- Si la duración del contrato es inferior a un (1) año, los trabajadores tienen derecho a todas las prestaciones que se causen de

4.6 Contrato a término indefinido .

Es aquel contrato que tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y el objeto del contrato. La terminación de esta clase de contrato por parte del empleador sin justa causa, dará lugar al pago de una indemnización a favor del trabajador (artículo 64 código sustantivo del trabajo), ahora bien, si la terminación del contrato es con justa causa (artículo 61 código sustantivo del trabajo), no habrá lugar a indemnización.

5 Conclusión.

Resulta de vital importancia al momento de contratar personal, identificar el objeto para el cual se va a contratar, la duración de la labor a ejecutar y las calidades requeridas para el desempeño del objeto contractual. De esta manera, escoger la modalidad de contratación que permita optimizar los recursos, pero que a su vez no viole la normatividad vigente en la materia, pues no se puede olvidar que con independencia de la denominación que le den las partes, cuando el trabajador realiza el trabajo por sí mismo, mediante subordinación y percibiendo el pago de una remuneración, se presume la existencia de una relación laboral y consigo un contrato de trabajo.

ASOCIATIVIDAD EN EL SECTOR PORCÍCOLA : EPISODIO II

Por

Diego Fernando Acosta Peláez

Asesor en Asociatividad

dacosta@asoporcicultores.co

En el ejercicio de planeación estratégica desarrollado en el 2014 por Asoporcicultores – FNP para determinar el camino a seguir con visión 2020, se planteó la necesidad de trabajar por el fortalecimiento de las iniciativas de trabajo mancomunado, como una estrategia de aumento de mercados a escala y de la competitividad del sector.

La estrategia de fortalecimiento empezó con lo básico: Entender ¿cuáles son las dinámicas internas que se presentan en los grupos conformados?, comparar con los reportes teóricos y determinar la realidad estimada de los grupos, con la finalidad de intervenir los principales factores asociativos que impactan la sustentabilidad de las diferentes iniciativas.

Siguiendo con la entrega anterior de asociatividad en el sector porcícola para, en esta oportunidad vamos a desarrollar los planteamientos teóricos básicos que reporta la bibliografía frente a consolidación de grupos asociativos y su comparación con la realidad colombiana frente a los incentivos que se generan para impulsar los trabajos colaborativos coordinados en el sector.

La Teoría:

Teniendo en cuenta las dinámicas comerciales globalizadas y un ambiente cada vez más competitivo, la asociatividad se promueve como una estrategia eficaz para garantizar que los pequeños y medianos empresarios puedan sobrevivir a un ambiente agreste, generado por la apertura de mercados y por las diferentes crisis económicas. El Fundamento de este planteamiento específicamente es por el mejoramiento de la estruc-

tura de costos que permite definir precios competitivos y la promoción del conocimiento colectivo e implementación de diferentes tecnologías para la obtención productos y servicios competitivos en mercados nacionales e internacionales (Acevedo & Buitrago, 2009).

La asociatividad reportada en la teoría debe presentar las siguientes características (Adaptado de Gonzalez, 2008):

No existencia de la subordinación: Todos aquellos sistemas empresariales o productivos deben contar con independencia jurídica, administrativa y financiera. Esta característica facilita el mejoramiento continuo y la responsabilidad individual del negocio propio de cada asociado.

Coordinación de acciones futuras:

Es la explicación de la planeación estratégica donde el trabajo mancomunado permite solventar necesidades comunes de los asociados mediante el establecimiento de reglas claras y sus respectivos sistemas de control.

Consecución de un Objetivo Común:

Proporcionando beneficios a todos los asociados, donde sea recompensado el trabajo equitativamente.

Teniendo en cuenta las características de la asociatividad, es indispensable reportar el proceso teórico de la implementación de la asociatividad:

Establecer los objetivos de la asociatividad:

A diferencia de los que se promulga en la promoción de la asociatividad existen objetivos comunes diferentes a la exclusiva consecución de recursos económicos. Por ejemplo: bienestar social, medio ambientales, mercantil, organizacionales (Procesos Internos), crecimiento y desarrollo.

Estructurar la Logística Básica:

No es simplemente llenar listados con los datos de los posibles participantes del grupo asociativo, es plantear capacitación y acompañamiento en:

Competencias blandas como base: confianza, liderazgo y comunicación.

Acuerdos claros como medio: Estatutos, pactos o acuerdos basados en objetivos comunes y reglas claras.

Conciencia del TRABAJO como la Acción: Competencia Colaborativa desarrollo de planes estratégicos para la consecución de objetivos comunes.

Determinar la participación de los Agentes Económicos:

Actores directos, el Gobierno: ministerios, corporaciones nacionales, regionales/locales, cámaras de comercio, gremios empresariales, grupos asociativos.

Después de determinar las características y el proceso de implementación de la asociatividad, se debe aclarar que existen reportados una gran variedad de MODELOS asociativos que difieren específicamente de las diferentes estructuras jurídicas con las que se pueden establecer y formalizar ante la ley el trabajo comunitario:

- **Redes empresariales por su estructura** (Vertical y Horizontal).
- **Redes empresariales por liderazgo** (All ring no core, Core ring coordinating, core ring leading).
- **Redes empresariales por su objetivo** (Vínculo hacia atrás, Vínculo hacia adelante, Servicios especializados, Promoción conjunta).
- **Joint Venture** (inversión conjunta).
- **Clusters** (Conglomerados productivos).

- **Empresa Integradora** (Dominante comercial).
- **Prodes (Iniciativa colombiana)**
- **Distritos Industriales** (Conglomerado productivo con relación de entorno).
- **Cadenas Productivas** (Eslabones de cadena).
- **Alianza Estratégica** (Integración con enfoque al productor / consumidor).

Aunque puede parecer un poco complicado para el lector, esto es más simple de lo que parece y aunque por ahora se van a referenciar superficialmente algunos de los modelos, será parte de otra entrega el desarrollo profundo de los modelos asociativos; por ahora, el objetivo de nombrar los diferentes modelos asociativos, es que el lector pueda diferenciar efectivamente la estructura asociativa de las diferentes personerías jurídicas de formalización.

Para realizar alguna recomendación en la elección de la personería jurídica (asociación, cooperativa, sociedad de hecho, unión temporal, sociedad mutual, entre otras) dependerá de las necesidades, los recursos de talento humano, los objetivos planteados, el nivel de impacto económico y/o social y muchas más que sean diagnosticadas y planteadas por el mismo grupo asociativo. Debido a que cada personería jurídica tiene unas características tributarias, empresariales y comerciales específicas que beneficiarían o se retarán la consecución de los objetivos asociativos

Partiendo de la nivelación teórica básica en temas de la consolidación asociativa, al momento de ir a la realidad de las estructuras asociativas, se pueden evidenciar situaciones muy contrastantes frente al “deber ser” del ejercicio asociativo.

En el plan quinquenal de ASOPORCICULTORES-FNP desarrollado en el 2014, se reportó que la mayoría de los porcicultores NO están asociados y NO están interesados en conformar iniciativas asociativas; con lo cual, empezamos a evidenciar que aunque la mayoría de los porcicultores, que mayoritariamente son catalogados por tamaño como “pequeños” y “medianos” empresarios, no apuestan significativamente a la unión cooperativa para aumentar la competitividad y aumentar el escalamiento de los mercados.

Uno de los resultados de la caracterización de los grupos asociativos porcícolas en el 2015, es que a pesar de ser reportadas muchas bondades derivadas de la asociatividad, **existe una prevención marcada a la construcción de iniciativas de trabajo mancomunado por las experiencias vividas** o simplemente identificadas de la consolidación de grupos asociativos, las cuales realzan la credibilidad al paradigma de que “El colombiano sirve para trabajar individualmente y no para trabajar en equipo”.

Una de las principales razones de aceptación al anterior paradigma, es que por herrada difusión de incentivos de consolidación y por la inexistente capacitación integral en competencias empresariales asociativas, muchos ejercicios de trabajo mancomunado resultan en inoperancia por factores como roces sociales, desfalcos económicos, entre otros.

¿Cuál es realmente el problema de la asociatividad porcícola en Colombia?

Después de realizar un proceso investigativo y reuniendo factores experienciales nos atrevemos a plantear que existen tres factores influenciadores a la aversión de trabajo comunal:

Primero: Los principales promotores de consolidación asociativa, generan incentivos para definir “la obtención de recursos” como objetivo

común de los grupos asociativos; disminuyendo los niveles de empoderamiento societario y estimulando principalmente la generación del “Free Raider” o el asociado que “va en coche”, es decir: El que espera recibir beneficios con el menor esfuerzo.

Segundo: La consolidación de los grupos asociativos no siguen los procesos de estructuración básica recomendadas para aumentar la sustentabilidad; lo que repercute en que los grupos no estructuran o estructuran erradamente los Objetivos Comunes, se establecen subordinaciones en el trabajo asociativo y no se realiza estratégicamente la planeación de los trabajos coordinados.

Tercero: La confusión generalizada entre la implementación de distintos MODELOS asociativos y las ESTRUCTURAS JURÍDICAS generales para la formalización asociativa empresarial; Explicado por la necesidad que tienen los principales promotores de la asociatividad para ejecutar recursos usualmente públicos.

Para resumir, la asociatividad es una estrategia real para aumentar la rentabilidad de los sistemas productivos y para aprehender e implementar tecnologías en la producción y comercialización de productos/servicios porcícolas; lo que se traduce en aumento de competitividad y el mejoramiento del acceso a mercados escala.

Existen características de la asociatividad que deben ser tenidas en cuenta al momento de promover, consolidar y fortalecer las iniciativas de trabajo mancomunado; las cuales no se han desarrollado desde una visión integral en nuestro país.

Al momento de consolidar grupos asociativos es necesario desarrollar un proceso imprescindible para aumentar la sustentabilidad de los grupos asociativos.

Existen varios modelos asociativos, que se diferencian por ciertas características de posición de los integrantes en la cadena, por la intervención

de los líderes, por el objetivo común y por la relación con el entorno; los cuales, no son tenidos en cuenta al momento de promocionar la consolidación de grupos asociativos en campo, por la necesidad de mantener la tendencia de implementar personerías jurídicas sin ánimo de lucro, con número y características de integrantes delimitadas que se ajusten a la ejecución de presupuestos públicos o internacionales.

Estructurar objetivos comunes ambiciosos desde la verificación de las necesidades priorizadas que impactan los sistemas productivos de los asociados, es trascendental para aumentar la posibilidad de cohesión en el trabajo mancomunado.

El principal incentivo de consolidación ha sido en Colombia la definición del dinero (solicitud de recursos desde el asistencialismo) como ob-

jetivo común y *no como la herramienta para ayudar a solventar las principales necesidades comunales de los grupos asociativos.*

BIBLIOGRAFÍA:

Acevedo, M. L., & Buitrago, M.
(2009).

Asociatividad Empresarial, Crecimiento Productivo e Innovación. El Caso de las Pymes del Sector Textiles y Confecciones en Bogotá. Bogotá, Colombia: Universidad de la Salle.

González, L.
(2008).

Ministerio de Comercio Exterior y Turismo de Perú. Obtenido de Ministerio de Comercio Exterior y Turismo de Perú (Documento PDF en Internet).