

EL RÉGIMEN DE ADMINISTRADORES EN COLOMBIA: ENTRE EL MODELO LEGAL Y LA REALIDAD EMPRESARIAL

Por: **Martín Emilio Ramírez Pérez¹**

y **Juanita Piza Jaramillo²**

1. Introducción

Durante las últimas décadas, el derecho societario colombiano ha elevado progresivamente el estándar con el que deben actuar quienes administran una sociedad. Hoy, el ordenamiento exige decisiones informadas, actuación leal y un nivel de diligencia propio de un gestor profesional. En el papel, el modelo es claro y consistente. Sin embargo, cuando se contrasta con la forma en que realmente operan la mayoría de las empresas en el país, surge una inquietud difícil de ignorar: ¿a quién está regulando en realidad ese modelo?

El régimen vigente, consolidado a partir de la Ley 222 de 1995, no solo define funciones, sino que impone una forma específica de entender la administración societaria. Parte de la idea de un administrador que actúa sobre intereses ajenos, que decide dentro de estructuras organizadas y que responde a dinámicas propias de esquemas empresariales complejos. No obstante, la realidad muestra un panorama distinto, en el que

¹ Abogado de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, especialista en Derecho Comercial de la Universidad Pontificia Bolivariana y Magister en Administración de la Universidad de los Andes.

² Abogada de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali.

la administración suele recaer en los mismos socios, en entornos familiares y bajo lógicas de decisión más cercanas a la experiencia que a modelos formales de gobierno corporativo.

A partir de esta tensión, el presente escrito sostiene que el régimen de administradores en Colombia fue diseñado sobre supuestos que no corresponden al grueso del tejido empresarial del país, lo que plantea una desconexión que no es solo teórica, sino que tiene implicaciones prácticas en la forma en que se entiende, se aplica y se exige la responsabilidad de quienes administran y dirigen empresas.

2. El modelo legal del administrador en Colombia

La inquietud planteada exige, como punto de partida, revisar el modelo normativo vigente y los supuestos sobre los cuales se construyó. El régimen de administradores en Colombia no siempre tuvo el nivel de sofisticación que hoy se le atribuye, su configuración actual es el resultado de una evolución normativa que encuentra un punto de quiebre en la Ley 222 de 1995, pero cuyos antecedentes se remontan al Código de Comercio de 1887. Bajo este último, la figura del administrador se concebía desde una lógica eminentemente contractual, equiparada al mandato, en la que su actuación se evaluaba bajo un estándar general de diligencia (Pinzón, 1977). En ese contexto, la responsabilidad del administrador se encontraba más ligada al cumplimiento de instrucciones que a la observancia de deberes autónomos de conducta, y no existía un catálogo sistemático que definiera con claridad sus obligaciones frente a la sociedad.

Este esquema empezó a evidenciar sus limitaciones a finales del siglo XX, en un entorno marcado por la apertura económica y la necesidad de modernizar las estructuras empresariales del país. La transformación del mercado exigía un régimen que no solo organizara la forma societaria, sino que

disciplinara el comportamiento de quienes la dirigían. Fue en este contexto donde surge la Ley 222 de 1995, como una reforma estructural que no se limitó a ajustar disposiciones existentes, sino que redefinió el rol del administrador dentro del sistema societario colombiano.

El núcleo de esta transformación se encuentra en el artículo 23, el cual establece que los administradores deben obrar de buena fe, con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios. Esta formulación no es casual, representa la incorporación de estándares que trascienden la mera legalidad formal y que exigen una actuación activa, informada y orientada al interés de la sociedad como sujeto autónomo. El tránsito del “buen padre de familia” al “buen hombre de negocios” implica, en términos sustanciales, el paso de un estándar general a uno profesional, que supone conocimiento, juicio y capacidad de gestión en escenarios de riesgo (Reyes Villamizar, 2020).

Esta concepción se traduce en dos deberes centrales, cuya estructura responde a desarrollos del derecho anglosajón: el deber de diligencia, equivalente al *duty of care*, y el deber de lealtad, cercano al *duty of loyalty* (Laguado Giraldo, 2006). El primero exige que las decisiones se adopten con información suficiente, análisis razonable y una actitud activa frente a la gestión empresarial. El segundo impone la obligación de anteponer el interés de la sociedad sobre cualquier interés personal o de terceros, lo que se concreta, entre otros aspectos, en la regulación de los conflictos de interés y en la prohibición de actos de competencia sin autorización del máximo órgano social.

A partir de esta base, el administrador deja de ser un simple ejecutor de decisiones ajenas y pasa a ser un gestor de confianza, encargado de administrar intereses que en principio no le pertenecen, motivo por el cual se le atribuye un estándar

de conducta más alto. Esta idea es central para entender la estructura del sistema, pues el modelo asume que existe una separación entre quien decide y quien es titular del interés económico, de manera que el administrador actúa sobre un patrimonio ajeno y, por tanto, debe someterse a reglas estrictas que limiten el riesgo de actuar en beneficio propio.

Este diseño normativo no surge de manera aislada, sino que responde a un proceso de trasplante jurídico: la estructura de los deberes fiduciarios, así como la concepción misma del administrador como un sujeto sometido a estándares de conducta reforzados, encuentra su origen en sistemas como el estadounidense. En estos sistemas, el derecho societario se construye sobre la base de una desconfianza estructural frente a quien administra, precisamente porque tiene la capacidad de tomar decisiones sobre recursos que no le pertenecen. Esa desconfianza se traduce en reglas estrictas y en mecanismos que facilitan la exigencia de responsabilidad.

En coherencia con esta lógica, la Ley 222 de 1995 también configura un régimen de responsabilidad exigente. Los administradores responden de manera solidaria e ilimitada por los perjuicios que causen a la sociedad, a los socios o a terceros, cuando medie dolo o culpa. Sin embargo, uno de los aspectos más relevantes del sistema no es únicamente la existencia de esa responsabilidad, sino la forma en que se determina el grado en el cual se atribuye esta a cada persona. En determinados supuestos establecidos en el artículo 200 del Código de Comercio, la ley presume la culpa del administrador, particularmente cuando hay incumplimiento de funciones, violación de la ley o de los estatutos. Esto implica que en la práctica, el sistema se aproxima a una lógica en la que el administrador debe justificar su actuación, desplazando hacia él la carga de demostrar que actuó con la diligencia debida.

Esta estructura introduce un elemento particularmente relevante: el régimen no parte de una posición neutral frente al administrador, sino que incorpora una lógica que, en ciertos escenarios, corresponde a una presunción de actuación indebida. No basta con que no se pruebe la negligencia; en muchos casos, es el propio administrador quien debe acreditar que su conducta se ajustó a los estándares exigidos. Lo anterior refuerza el carácter riguroso del sistema y evidencia que el modelo está diseñado para contextos en los que el control sobre quien administra es una preocupación central.

De esta manera, el régimen colombiano consolida un modelo en el que la administración societaria se concibe como una función técnica, profesional y sometida a estándares elevados de conducta. No se trata únicamente de dirigir una empresa, sino de hacerlo bajo parámetros que buscan garantizar la transparencia, la eficiencia y la protección de los intereses vinculados a la actividad societaria. Este es, en esencia, el modelo legal del administrador en Colombia: un diseño coherente en su formulación, exigente en su contenido y profundamente influenciado por estructuras jurídicas desarrolladas en contextos empresariales más sofisticados y en los que la necesidad de control justifica la adopción de reglas particularmente estrictas.

3. La empresa colombiana en la práctica

El mencionado modelo parte de una premisa clara: la existencia de estructuras empresariales organizadas, con separación entre propiedad y administración, con órganos sociales que deliberan y con decisiones adoptadas a partir de información suficiente. Sin embargo, cuando se traslada esa construcción a la práctica, la realidad empresarial colombiana muestra un panorama sustancialmente distinto, cuya magnitud y características obligan a replantear los supuestos sobre los cuales se edifica este régimen.

El punto de partida es cuantitativo, pero sus implicaciones son profundamente estructurales. Al cierre de 2024, Colombia contaba con aproximadamente 1.739.405 empresas con matrícula mercantil activa (Confecámaras, 2025). No obstante, esta cifra no refleja la totalidad del sistema productivo. Si se incorpora la economía no formal, el universo empresarial supera los 5,7 millones de unidades productivas, en su gran mayoría micronegocios. Esta coexistencia entre formalidad e informalidad no es marginal, sino definitoria. Revela un tejido empresarial amplio, pero altamente atomizado, en el que la formalización es parcial y muchas dinámicas económicas operan por fuera de los esquemas institucionales tradicionales.

Dentro de este universo, la distribución por tamaño es determinante. Según BBVA Research, las micro, pequeñas y medianas empresas representan el 99,5% del sistema empresarial formal del país, con una concentración particularmente marcada en las microempresas, que constituyen cerca del 92% del total, las grandes empresas, en contraste, apenas alcanzan el 0,5%. Esta estructura piramidal implica que el derecho societario colombiano, con las premisas de altos estándares de exigencia y diligencia, en la práctica, no se aplica principalmente a organizaciones complejas, sino a unidades productivas pequeñas, con recursos limitados y con estructuras organizacionales más simples y en ocasiones empíricas.

La relevancia de este segmento no se limita a su volumen, las MiPymes aportan cerca del 40% del Producto Interno Bruto y generan aproximadamente el 79% del empleo total del país, estas son, en consecuencia, el principal soporte de la economía colombiana (González Patiño & Llanes Valenzuela, 2024).

A esta caracterización por tamaño se suma un elemento aún más determinante: el origen de las relaciones sobre las que se construyen las empresas. La evidencia empírica muestra que

una proporción significativa de los negocios en el país surge y se desarrolla en entornos de carácter personal o familiar. De acuerdo con la Encuesta de Micronegocios (EMICRON), para 2024 el 83,7% de micronegocios a nivel nacional fue creado o constituido solamente por su propietario, el 12,6% se creó en compañía de otro u otros familiares, el 1,8% junto a otra u otras personas no familiares, y 1,9% fue constituido por otras personas, un familiar y otro (DANE, 2025).

Estas dinámicas se caracterizan también por una alta concentración de la propiedad. De un estudio realizado por la Superintendencia de Sociedades³ se pudo constatar que el 21,75% de las sociedades cuenta con un único accionista, mientras que cerca del 25,49% tiene entre dos y tres socios, y en términos generales, alrededor del 73,16% de las sociedades está conformado por cinco o menos accionistas (Superintendencia de Sociedades, 2024). Esto implica que la estructura societaria típica es cerrada, con un número reducido de participantes y con control concentrado. No existen, en la mayoría de los casos, accionistas dispersos ni estructuras complejas de gobierno.

Incluso sin recurrir a una definición estricta de “empresa de familia”, estas cifras permiten advertir que la participación de familiares en la creación y desarrollo de los negocios constituye un factor determinante en el panorama empresarial colombiano. La presencia de vínculos cercanos en la constitución de las empresas no es un dato accesorio, sino un indicio claro de que, en muchos casos, la organización empresarial se construye sobre relaciones de confianza previas, más que sobre esquemas formales de separación entre propiedad y administración. En este contexto, quien administra no suele ser un tercero independiente, sino alguien que comparte

3 Muestra: 4.947 sociedades que remitieron el informe 42 Prácticas Empresariales en los cortes 2022 y 2023.

intereses económicos, personales e incluso familiares con los socios.

Esta concentración se traduce en una superposición directa de funciones entre propiedad y administración. En la práctica, el socio principal suele ejercer la representación legal o participar activamente en la gestión del negocio, ya sea de manera formal o como administrador de hecho. La figura del administrador externo, profesional e independiente, es minoritaria frente a un modelo en el que quien invierte es también quien dirige. Esta coincidencia no es accidental, sino consecuente con las condiciones económicas y culturales del entorno empresarial colombiano.

Esta forma de organización responde a múltiples factores, por un lado, existe una lógica de confianza que privilegia la gestión dentro del núcleo familiar o cercano; por otro, las restricciones presupuestales de las micro y pequeñas empresas pueden hacer inviable o inconveniente la contratación de administradores profesionales. A esto se suma una cultura empresarial que valora el control directo como una forma de reducir riesgos y asegurar la continuidad del negocio, el resultado es un modelo de administración en el que las decisiones no pasan por estructuras formales, sino por dinámicas personales, familiares o de confianza.

En este contexto, la toma de decisiones responde a criterios distintos a los que presupone el modelo legal: no se trata de decisiones adoptadas necesariamente a partir de informes estructurados, análisis técnicos o procesos formales de deliberación; sino, en muchos casos, de decisiones basadas en la experiencia, en el conocimiento práctico del negocio y en la capacidad de adaptación frente a entornos cambiantes. El empresario colombiano típico no decide desde un manual de gobierno corporativo, sino desde la realidad diaria de su operación. Esto no implica ausencia de racionalidad, sino una

racionalidad distinta, construida desde la práctica y no desde la formalización.

Desde el punto de vista organizacional, esta estructura también se refleja en la limitada adopción de mecanismos de gobierno corporativo. Aunque en términos agregados se constató que cerca del 54% de las sociedades cuentan con junta directiva, esta cifra se encuentra fuertemente influenciada por las sociedades anónimas, en las que su presencia es obligatoria, mientras que en las S.A.S., que constituyen la forma societaria predominante en el país, menos de la mitad de las empresas incorpora este órgano (Superintendencia de Sociedades, 2024). La existencia de comités especializados, protocolos de familia o estructuras de control independientes es excepcional frente a la regla general de centralización de decisiones en el representante legal.

Esta centralización no es una anomalía, sino una consecuencia lógica de la estructura descrita: cuando la propiedad está concentrada y la administración coincide con ella, la necesidad de crear órganos intermedios de control se reduce. El sistema funciona en gran medida, sobre la base de la confianza, la experiencia y el conocimiento directo del negocio.

En conjunto, estos elementos permiten delinear con claridad el perfil del empresario colombiano y de la estructura en la que opera. Se trata de un sistema caracterizado por la atomización, la concentración de la propiedad, la superposición de roles y una limitada formalización en los procesos de decisión. Este no es un escenario marginal. Es la forma dominante de organización empresarial en el país, y la que históricamente mejor ha funcionado.

Es precisamente sobre la realidad anteriormente descrita sobre la que recae el régimen de administradores actual. Un régimen que parte de la existencia de administradores profesionales, de estructuras organizadas y de decisiones

formalizadas, dentro de un sistema que exige controles, separación de funciones y procesos definidos.

La distancia entre ambos planos es evidente. Mientras la norma imagina un administrador que decide con base en información estructurada, la realidad muestra empresarios que deciden desde la experiencia. Mientras el régimen exige separación entre propiedad y administración, el tejido empresarial colombiano se construye sobre su coincidencia. Mientras la ley presupone órganos de control y deliberación, la práctica evidencia estructuras simples y altamente centralizadas.

4. Hacia una evaluación basada en el criterio empresarial

Si el régimen descrito parte de la idea de que el administrador gestiona intereses ajenos y, por tanto, debe estar sujeto a controles estrictos, la realidad empresarial colombiana obliga a replantear ese punto de partida. Como se expuso, en la mayoría de los casos quien administra no es un tercero independiente, sino el mismo socio que asume el riesgo económico del negocio. En ese escenario, exigir el mismo nivel de control pensado para quien maneja recursos ajenos resulta problemático, no porque el administrador deba quedar sin reglas, sino porque el modelo de evaluación de su conducta debería responder a la forma en que realmente se toman las decisiones empresariales.

Administrar una empresa implica, inevitablemente, tomar decisiones en contextos de incertidumbre, no se trata de aplicar fórmulas exactas ni de garantizar resultados, sino de elegir entre alternativas posibles con información incompleta, bajo presión y en entornos cambiantes. Desde esa perspectiva, parece razonable reconocer que quien dirige un negocio debe contar con un margen de autonomía para hacerlo conforme a su criterio, más aún si se tiene en cuenta que, en la mayoría

de los casos, ese mismo administrador es quien está directamente interesado en que el negocio funcione y prospere. En este contexto, resulta difícilmente justificable que su actuación sea evaluada bajo esquemas que parten de presunciones en su contra.

Bajo este entendimiento, la evaluación de la conducta del administrador no debería convertirse en un juicio retrospectivo sobre el resultado de sus decisiones, ni en una sustitución de su criterio por el de quien analiza el caso con posterioridad. Por el contrario, el sistema debería reconocer un ámbito real de actuación en el que el administrador pueda decidir con autonomía, apoyado en su experiencia, en su formación o en el conocimiento práctico del negocio, entendiendo que sus decisiones se adoptan con la intención legítima de que la empresa funcione y genere valor, aun cuando el resultado no siempre sea el esperado. En esa medida, resulta razonable permitirle un margen de acción que le dé espacio para gestionar sin que cada decisión esté permanentemente expuesta al riesgo de ser cuestionada desde parámetros ajenos a la lógica empresarial.

Esta idea, que puede parecer intuitiva, no es ajena al derecho; por el contrario, ya ha sido desarrollada en otros sistemas jurídicos bajo una regla específica, conocida como “*business judgment rule*” o como ha sido denominada en Colombia “*principio de deferencia al criterio empresarial*”. Surgida en el derecho corporativo anglosajón y posteriormente asimilada positivamente en el derecho continental europeo, esta regla en lugar de presumir la responsabilidad del administrador, presume la validez de su criterio empresarial, siempre que la decisión haya sido adoptada de buena fe, sin conflicto de interés, con un nivel razonable de información y dentro de sus competencias (Sentencia SC2749-2021, 2021).

El cambio que introduce esta regla es relevante. No se centra en evaluar si la decisión fue acertada o no desde un punto de vista económico, sino en examinar cómo fue tomada. El juez no reemplaza el criterio del administrador por el suyo propio, ni revisa las decisiones con el beneficio de la retrospectiva. Lo que se protege es el proceso de decisión, reconociendo que el error es una posibilidad inherente a la actividad empresarial y que sancionar decisiones simplemente porque resultaron desfavorables puede terminar desincentivando la gestión y la asunción de riesgos.

Esta lógica ha empezado a incorporarse, de manera incipiente, en el ordenamiento colombiano. El Decreto 046 de 2024 introduce un criterio de deferencia hacia las decisiones de los administradores, señalando que estas deben evaluarse teniendo en cuenta las circunstancias en las que fueron adoptadas y no únicamente sus resultados. Aunque no adopta expresamente la denominación anglosajona, el contenido del decreto recoge su esencia al reconocer que las decisiones empresariales adoptadas de buena fe, con información suficiente y sin interés indebido, merecen un margen de respeto.

En la práctica, este enfoque permite entender la administración desde una lógica más cercana a la realidad empresarial. Reconoce que las decisiones no siempre se toman con información completa ni dentro de estructuras formales, y que exigir resultados correctos en todos los casos equivale a desconocer la naturaleza misma del negocio. También reduce el riesgo de que cualquier resultado negativo sea interpretado automáticamente como una falta del administrador, lo que introduce un grado de confianza necesario para la toma de decisiones.

Sin embargo, esta aproximación no se integra de manera armónica con el régimen vigente. El criterio de discrecionalidad entra en tensión directa con la estructura de responsabilidad

prevista en el Código de Comercio, en la medida en que esta facilita la imputación de responsabilidad mediante presunciones que operan en contra del administrador. Mientras este nuevo enfoque parte de la idea de respetar el criterio empresarial, el régimen tradicional mantiene una lógica que, en muchos casos, se aproxima a una presunción de actuación indebida.

A pesar de esta tensión, el reconocimiento de este criterio no es un desarrollo menor. Representa un cambio en la forma de entender la función del administrador y, sobre todo, en la manera en que el derecho se aproxima a la toma de decisiones empresariales. La lógica que subyace a esta regla parece dialogar de mejor manera con la estructura del empresariado colombiano, en la que la administración no recae, en la mayoría de los casos, sobre gestores profesionales de intereses ajenos, sino sobre quienes participan directamente en el riesgo del negocio.

En ese sentido, más que un simple trasplante jurídico, este enfoque puede entenderse como un intento de ajustar el derecho a la realidad sobre la cual opera. No elimina los deberes del administrador ni reduce los estándares de conducta, pero sí modifica la forma en que estos deben ser evaluados, desplazando el énfasis desde el resultado hacia el proceso de decisión. Y en un entorno donde la experiencia, la intuición y la capacidad de adaptación juegan un papel central en la gestión empresarial, ese desplazamiento no solo resulta razonable, sino necesario.

5. Un enfoque contextual para la responsabilidad de administradores en Colombia

Sin embargo, este avance resulta insuficiente frente a la tensión estructural que atraviesa el régimen de administradores en Colombia. El verdadero desafío no radica únicamente en

cómo se evalúan las decisiones, sino en la premisa misma de que existe un único estándar aplicable a todas las formas de organización empresarial.

Como ya se evidenció, el régimen de responsabilidad de administradores en Colombia se estructura sobre un modelo que presupone determinadas condiciones organizacionales que no son generalizadas en el tejido empresarial del país. En ese contexto, los estándares actuales resultan adecuados para aquellas empresas que sí responden a dichas estructuras, en la medida en que permiten controlar el ejercicio del poder y proteger intereses que son efectivamente ajenos a quien administra.

Pero esa no es la realidad predominante en el país.

Una parte significativa del tejido empresarial colombiano está compuesta por sociedades cerradas, de carácter familiar, en las que la administración y la propiedad coinciden. En estos escenarios, no es inusual encontrar estructuras en las que un fundador ha construido un negocio con su propio patrimonio, ha desarrollado el conocimiento del mercado y ha asumido directamente la gestión, incorporando posteriormente a sus hijos u otros miembros de su familia como socios, no para delegar la administración, sino para compartir los frutos del proyecto.

Frente a esta realidad, surgen preguntas que el régimen actual no responde de manera satisfactoria. ¿Resulta razonable que quienes participan como socios en este tipo de estructuras puedan cuestionar, bajo los mismos estándares, la forma en que ese administrador ha conducido el negocio? ¿Debe entenderse como una falta a sus deberes el hecho de no haber estructurado formalmente informes de gestión cuando la administración se ejerce de manera directa y cotidiana? ¿Aporta realmente valor, en estos contextos, la exigencia de formalismos minuciosos en actas, decisiones o procesos, o

termina, por el contrario, entorpeciendo la dinámica del negocio?

Estas preguntas no buscan desestimar la importancia del orden, la transparencia o la disciplina en la gestión empresarial. Por el contrario, reconocen que todo sistema requiere cierto nivel de estructura. Sin embargo, también evidencian que no todas las empresas requieren el mismo grado de formalización, ni pueden ser evaluadas bajo los mismos parámetros sin desconocer las condiciones en las que operan.

La aplicación uniforme de un régimen diseñado para estructuras complejas a realidades empresariales diversas genera una distorsión. No porque el empresario actúe de manera indebida, sino porque el estándar con el que se le evalúa no corresponde al entorno en el que toma sus decisiones. En estos casos, el derecho corre el riesgo de sancionar formas legítimas de administración simplemente porque no se ajustan a modelos ideales de organización.

En este contexto, el debate no debería centrarse exclusivamente en la incorporación de reglas como el criterio de discrecionalidad, sino en la necesidad de avanzar hacia un sistema de responsabilidad más contextual y diferenciado. Un sistema que reconozca que la heterogeneidad del tejido empresarial colombiano exige respuestas igualmente diversas, y que permita evaluar la conducta del administrador no desde un único modelo, sino desde las condiciones reales en las que ejerce su función.

Ello no implica sustituir el régimen vigente ni desconocer su utilidad para aquellas estructuras empresariales que sí responden a sus supuestos. Por el contrario, supone admitir que ese modelo continúa siendo pertinente en ciertos contextos, pero que no puede seguir operando como un estándar único y universal. La propuesta, entonces, no es reemplazar el sistema, sino complementarlo mediante criterios diferenciados

que permitan ajustar la evaluación de la conducta del administrador al tipo de empresa en la que actúa.

En otras palabras, se trata de transitar de un régimen uniforme a uno capaz de reconocer las particularidades del entorno empresarial colombiano, en el que conviven estructuras altamente sofisticadas con organizaciones familiares, cerradas y de menor escala, que operan bajo dinámicas distintas pero igualmente legítimas.

Lejos de pretender reducir los estándares de conducta o de prescindir de los principios de lealtad y diligencia, lo que se propone es repensar su aplicación, de manera que el derecho no imponga estructuras ajenas a la realidad empresarial, sino que sea capaz de interpretarla. Porque, en últimas, el objetivo del régimen de administradores no es sancionar la imperfección, sino dirigir la conducta hacia una gestión razonable, informada y orientada al éxito del negocio.

Y para lograrlo, el primer paso es reconocer que no todas las empresas se parecen entre sí, y que, en consecuencia, tampoco deberían ser juzgadas como si lo fueran.

Referencias

Pinzón, G. (1977). Sociedades Comerciales Vol. 1. Bogotá: Temis.

Laguado Giraldo, C. A. (2006). FACTORS GOVERNING THE APPLICATION OF THE BUSINESS JUDGMENT RULE: AN EMPIRICAL STUDY OF THE US, UK, AUSTRALIA AND THE EU. Bogotá: Vni-versitas.

Confecámaras. (2025). Dinámica de creación de empresas en Colombia. Bogotá: Confecámaras.

González Patiño, J. S., & Llanes Valenzuela, M. C. (2024). Una mirada a las mipymes en Colombia. BBVA Research.

DANE. (2025). Encuesta de Micronegocios (EMICRON) 2024. Bogotá: Boletín técnico DANE.

Superintendencia de Sociedades. (2024). Informe de buenas prácticas empresariales.

Reyes Villamizar, F. (2020). Derecho Societario Tomo I. Bogotá: Temis.

Sentencia SC2749-2021, Radicación n.º 08001-31-03-005-2012-00109-01 (Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Civil 7 de julio de 2021). M.P Álvaro Fernando García Restrepo.

República de Colombia. (2024). Decreto 046 de 2024, "Por el cual se sustituye el Capítulo

3 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1074 de 2015 y se reglamenta parcialmente el artículo 23 de la Ley 222 de 1995, en lo relativo al conflicto de intereses y competencia de los administradores, y la aplicación del principio de deferencia al criterio empresarial". Diario Oficial No. 52.654, 30 de enero de 2024, p. 32.



**CAMARA DE COMERCIO®
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA**

ENCUÉNTRANOS

ESCÚCHANOS



cámarafm95.9®

camaramedellin.com.co