

Innovación, emprendimiento y competitividad

Paola Andrea Salazar Valencia

Compiladora



Universidad
Pontificia
Bolivariana

Innovación, emprendimiento y competitividad

Autores

José Luis Díaz Ballesteros
Paola Andrea Salazar Valencia
Germán Noguera Potes
Edwin Gilberto Giraldo Henao
Isabel Cristina Quintero Sepúlveda
Gustavo Adolfo Villa Vaquero
Jaime Enrique Sarmiento Suárez
Carlos Arturo Saldarriaga Gómez
Marino Rengifo García
Diana Patricia Martínez Caicedo
Herbin Jandry Amú Díaz
Óscar Eduardo Sánchez Portillo
Catalina Bohórquez Gómez

Paola Andrea Salazar Valencia

Compiladora



658.4063
S161

Salazar Valencia, Paola Andrea, compilador
Innovación, emprendimiento y competitividad / Paola Andrea Salazar Valencia, compila-
dora – Medellín: UPB, Seccional Palmira, 2018.
226 páginas ; 17 x 24 cm.
ISBN: 978-958-764-607-8

1. Talento humano – 2. Gestión del conocimiento – 3. Pymes – Palmira (Valle del
Cauca, Colombia) – 4. Liderazgo – I. Título

CO-MdUPB / spa / rda
SCDD 21 / Cutter-Sanborn

© José Luis Díaz Ballesteros
© Paola Andrea Salazar Valencia
© Germán Noguera Potes
© Edwin Gilberto Giraldo Henao
© Isabel Cristina Quintero Sepúlveda
© Gustavo Adolfo Villa Vaquero
© Jaime Enrique Sarmiento Suárez
© Carlos Arturo Saldarriaga Gómez
© Marino Rengifo García
© Diana Patricia Martínez Caicedo
© Herbin Jandry Amú Díaz
© Óscar Eduardo Sánchez Portillo
© Catalina Bohórquez Gómez
© Editorial Universidad Pontificia Bolivariana
Vigilada Mineducación

Innovación, emprendimiento y competitividad

ISBN: 978-958-764-607-8
ISBN: 978-958-764-608-5 (versión digital)
Primera edición, 2018
Coordinación de Investigación, Sede Palmira

Gran Canciller UPB y Arzobispo de Medellín: Mons. Ricardo Tobón Restrepo

Rector General: Pbro. Julio Jairo Ceballos Sepúlveda

Vicerrector Académico: Álvaro Gómez Fernández

Coordinador de Investigación Sede Palmira: Yovany Ospina Nieto

Gestora Editorial Sede Palmira: Paola Andrea Salazar Valencia

Editor: Juan Carlos Rodas Montoya

Coordinación de Producción: Ana Milena Gómez Correa

Diagramación: Geovany Snehider Serna Velásquez

Corrección de Estilo: Marisol Salazar Valencia

Dirección Editorial:

Editorial Universidad Pontificia Bolivariana, 2018
E-mail: editorial@upb.edu.co
www.upb.edu.co
Telefax: (57)(4) 3544565
A.A. 56006 – Medellín – Colombia

Radicado: 1755-06-09-18

Prohibida la reproducción total o parcial, en cualquier medio o para cualquier propósito, sin la autorización escrita de la Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.

Contenido

Prólogo	7
El talento humano y su relación histórica con las teorías administrativas más relevantes	9
<i>José Luis Díaz Ballesteros, Paola Andrea Salazar Valencia y Germán Noguera Potes</i>	
Factores que inciden en la generación de cultura de gestión de conocimiento e innovación en una empresa de biotecnología	55
<i>Edwin Gilberto Giraldo Henao e Isabel Cristina Quintero Sepúlveda</i>	
La realidad del emprendimiento en el aula UPB- Palmira: una mirada desde la teoría de la acción razonada	75
<i>Paola Andrea Salazar Valencia, Gustavo Adolfo Villa Vaquero, Jaime Enrique Sarmiento Suárez y Carlos Arturo Saldarriaga Gómez</i>	
Situación de las mujeres líderes de MIPYMES en Palmira- Valle: apuntes sobre género, trabajo e informalidad empresarial	141
<i>Marino Rengifo García, Óscar Eduardo Sánchez, Diana Patricia Martínez Caicedo y Herbin Jandry Amú Díaz</i>	
Percepción sobre efectividad de programas de capacitación en emprendimiento a emprendedoras de MIPYMES en Palmira – Valle del Cauca 2017	177
<i>Óscar Eduardo Sánchez Portillo, Marino Rengifo García y Catalina Bohórquez Gómez</i>	
Anexo.....	223

Prólogo

Esta es una obra relevante para todo aquel que estudia, investiga o enseña Administración, como también para todo académico que desarrolle actividades en otras disciplinas asociadas a las Ciencias Sociales. La razón de esta afirmación estriba no solo en que este libro compila y presenta resultados de investigaciones que dan cuenta de avances en temas tan actuales como la gestión del conocimiento, la cultura organizacional, la cuestión de género y el emprendimiento, sino que aborda aspectos relacionados con el contexto con el que tanto la Universidad como los investigadores interactúan permanentemente, es decir, con realidades cotidianas que muchas veces permanecen invisibles.

El primer trabajo presenta un recorrido por las escuelas de la Administración y sus supuestos acerca de las personas, para ahondar luego en la evolución del concepto de talento humano hasta su perspectiva actual que estudia la Gestión del Talento Humano como parte de la estrategia de una compañía.

En línea con el anterior, el siguiente trabajo postula que aquellas organizaciones que estén fuertemente vinculadas con la gestión del conocimiento y la innovación, necesitan actuar sobre tres factores fundamentales: la cultura organizacional, el potencial humano y el diseño organizacional. El análisis de un caso empresarial reafirma los postulados teóricos al contrastarlos con la realidad.

Es interesante el interrogante que se plantea en el tercer trabajo de esta obra: ¿Qué intencionalidad emprendedora muestran los estudiantes de nuestra Universidad? Esto interpela las estrategias didácticas puestas en juego, indagando en pensamientos, actitudes y percepciones de los

estudiantes de emprendimiento, así como sus conductas observables para detectar si aquellos que efectivamente han montado su propia empresa, fueron incentivados de alguna manera en su proceso formativo.

Continuando con la temática de emprendimiento, el siguiente artículo aborda la realidad específica de las mujeres de Palmira – Valle (Colombia). Si bien hay ciertas características que comparten las MYPYMES, como la informalidad y baja productividad, se detectan mayores vulnerabilidades en la situación de las mujeres, tanto en las que son trabajadoras en relación de dependencia como en aquellas que lideran un emprendimiento.

Finalmente, se aborda la cuestión de la capacitación a emprendedores, analizando si está orientada a las necesidades de sus destinatarios, si es efectiva a la hora de resolver problemas y si es adecuada al perfil emprendedor de la región. Es interesante la perspectiva tomada ya que se ha escrito mucho sobre la necesidad de formación y profesionalización de las MYPYMES, pero poco se ha estudiado qué necesitan o cuál es la utilidad de lo que aprenden sus líderes.

Siempre es gratificante leer trabajos de investigación y más aún, cuando sirven de puente con la academia, con la enseñanza, porque la Administración, si bien puede considerarse una disciplina científica, tiene aún camino que recorrer indagando la realidad de las organizaciones y su evolución. Este libro contribuye a enriquecer y profundizar este sendero sin fin que es la investigación en una apasionante disciplina como lo es la Administración.

Mg. Cecilia I. Nóbile
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA

+54 221 423-6769/71/72 Int.120

www.econo.unlp.edu.ar

Calle 6 #777 | La Plata | Bs. As.

f fceunlp

@ economicas.unlp

t economicas_unlp

El talento humano y su relación histórica con las teorías administrativas más relevantes¹

José Luis Díaz Ballesteros*
Paola Andrea Salazar Valencia**
Germán Noguera Potes***

Resumen

La gestión de Talento Humano ha evolucionado en el mundo organizacional y de negocios a la par de la teoría administrativa, procurando adaptarse a los cambios del entorno y de la sociedad. Cada teoría administrativa de acuerdo con la realidad empresarial de la época en que se desarrolló y según sus necesidades relacionadas con el personal, le dio un tratamiento diferente al talento humano. Por eso en este capítulo se hace una revisión de la evolución teórica admi-

¹ El presente documento es resultado de la investigación Multicampus: EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS LEGALMENTE CONSTITUIDAS DE PALMIRA, MONTERÍA Y BUCARAMANGA - adscrito a los grupos de investigación: Estudios Sobre Organizaciones - Programa Administración de Empresas Universidad Pontificia Bolivariana – Sede Palmira-; Equipo de Estudios Económicos y Administrativos para el Desarrollo Regional – ESDER – Programa Administración de Empresas Universidad Pontificia Bolivariana – Sede Montería-.

* Administrador de empresas. Candidato a Magíster en Administración e Innovación. Especialista en Gerencia de Recursos Humanos. Especialista en Estudios Pedagógicos. [Integrante del Grupo de investigación: Estudios Económicos y Administrativos para el Desarrollo Regional – ESDER]; [Director y Docente del programa Administración de empresas]; [Universidad Pontificia Bolivariana]; [Montería]; [Colombia].
E-mail: jose.diazb@upb.edu.co

** Economista – Candidata a Magíster en Administración de Empresas. Especialista en Gerencia. [Coordinadora Grupo de Investigación Estudios sobre Organizaciones]; [Programa Administración de Empresas]; [Universidad Pontificia Bolivariana]; [Palmira]; [Colombia].
E-mail: paolaandrea.salazar@upb.edu.co

*** Candidato a Doctor en Administración Gerencial - Magíster en Administración - Especialista en Educación, cultura y política. [Docente Tiempo completo]; [Programa Administración de Empresas]; [Universidad Pontificia Bolivariana]; [Palmira]; [Colombia].
E-mail: german.noguera@upb.edu.co

nistrativa más relevante, de manera especial se tratan las siguientes: administración científica, teoría clásica, teoría de las relaciones humanas, estructuralista, burocrática, de sistemas, contingencia, calidad total y teoría del desarrollo organizacional; finalmente, se hace una breve revisión de la evolución del talento humano.

Palabras clave: Gestión organizacional - Talento humano - Teorías administrativas.

Abstract

The management of Human Talent has evolved in the organizational and business world along with administrative theory, trying to adapt to changes in the environment and society. Each administrative theory according to the business reality of the time in which it was developed and according to its needs related to personnel, gave a different treatment to human talent. That is why in this chapter a review of the evolution of the most relevant administrative theories is made, in a special way the following are treated: scientific administration, classical theory, human relations theory, structuralist theory, bureaucratic theory, systems theory, contingency theory, theory of total quality and theory

Keywords: Administrative Theories - Human talent - Organizational management.

Introducción

La gestión de personas en las organizaciones, desde la primera Revolución Industrial y posteriormente en la segunda Revolución Industrial, ha sufrido varios cambios tanto en la denominación como en las funciones, en ese sentido se pronuncia Liquidano (2012), cuando expresa:

“Al hablar de gestión de recursos humanos, se hace referencia a las funciones o roles que realiza el área de recursos humanos en la administración del personal, relacionándolas con el área y el funcionario responsable de llevarlas a cabo dentro de las empresas y organismos, y actualmente se denomina gestión del talento humano” (pág. 22).

En un mundo cada vez más globalizado, donde la velocidad de los cambios son cada vez más rápidos y de mayor impacto, con alta influencia tecnológica gracias a la innovación y el desarrollo que genera el conocimiento, surge la necesidad de estructurar estrategias organizacionales para atraer, retener, potenciar, remunerar, desarrollar y motivar a las personas dentro de las organizaciones.

En este sentido la presente investigación está orientada a verificar el tratamiento histórico que se le ha dado al talento humano en las teorías administrativas más relevantes, como aporte al campo de las ciencias administrativas. De tal manera que en el cuerpo del documento se encontrará información sobre la génesis del talento humano en la historia del ser humano, las etapas históricas de la evolución de la gestión del talento humano asociada a la administración. Así mismo, se trata lo relacionado a la gestión del talento humano en general, la gestión humana como socio estratégico de la organización y la gestión humana en la pequeña y mediana empresa.

Es necesario tener en cuenta que entre la administración y la organización existe una estrecha relación, bien como ciencia o disciplina, porque la primera se encarga del estudio de la segunda, es decir, la organización es el objeto de estudio de la administración. Conviene entonces recordar que la organización es el lugar donde el factor humano desarrolla su actividad y despliega su potencial y que por esta razón resulta de interés conocer la manera como algunos autores la definen.

En primera instancia se destaca el pensamiento del maestro Drucker (1992) quien define la organización como:

“Un grupo humano, compuesto por especialistas que trabajan juntos en una tarea común. A diferencia de sociedad, comunidad o familia, una organización está diseñada a propósito y no se basa ni en la naturaleza psicológica del hombre ni en su necesidad biológica. No obstante, y en tanto creación humana, está pensada para que dure, tal vez no eternamente, pero sí durante un período considerable” (pág. 22).

A su vez Daft (2011) considera que:

“Las organizaciones no pueden definirse desde una sola perspectiva, para definir las se deben considerar al menos que: las organizaciones son 1) entidades sociales, 2) están dirigidas a las metas, 3) están diseñadas como sistemas de actividades estructuradas y coordinadas en forma deliberada y 4) están vinculadas al entorno. El elemento clave de una organización no es una construcción ni un conjunto de políticas y procedimientos; las organizaciones están constituidas por las personas y las relaciones entre ellas. Una organización existe cuando las personas interactúan entre sí para realizar funciones esenciales que ayudan a alcanzar las metas” (pág. 11)

Se puede observar que, en ambas definiciones, aunque separadas una de otra en un tiempo de 19 años, se destaca como elemento común a las personas, a los seres humanos que hacen parte de la organización. Son estos los que le dan sentido a la organización, son los realizadores de la actividad y de ahí la relevancia de verificar de qué manera fue considerado ese ser humano en cada una de las etapas importantes de la evolución de la teoría administrativa.

Evolución de la teoría administrativa

La administración es tan antigua como el hombre mismo, tanto así que diversas civilizaciones en las diferentes etapas de la historia de la humanidad realizaron aportes y dejaron múltiples evidencias de los antecedentes y de la evolución de la teoría administrativa, los cuales se han documentado suficientemente en la literatura especializada.

Al respecto Medina & Avila (2002) señalan que:

“Las bases de la teoría administrativa se fueron gestando en un proceso lento que comenzó desde el mismo momento en que el hombre necesitó de la cooperación del otro para realizar actividades que le permitieran su subsistencia; el hombre primitivo, al tener que realizar actividades en grupo como la caza y la pesca, comenzó a utilizar la administración desde una manera muy rudimentaria, apoyándose en métodos empíricos” (pág. 1).

Aunque en sus inicios el proceso fue lento, a partir del surgimiento de la administración como ciencia o disciplina ocurrido entre la primera y la segunda Revolución Industrial, debido a invenciones como la máquina de vapor y el motor de combustión interna, que impactaron la producción en las industrias, se generó un acelerado desarrollo y sistematización de la teoría administrativa, como la afirma (Torres, 2014) “la administración es un área de conocimiento joven, con apenas 110 años de haberse empezado a sistematizar”, planteamiento que confirma Hernández (2011), cuando expresa:

“Aunque no hay una fecha exacta, se dice que la administración nace como ciencia merced de la producción en serie ocurrida en la revolución industrial, que requería grandes cantidades de personal, además de nuevos sistemas de comercialización y capitalización. En países

como Inglaterra, Alemania, Suiza, Holanda, Nueva Inglaterra y Estados Unidos” (pág. 28).

Cabe señalar que en los últimos tiempos la teoría administrativa ha sido fuertemente influenciada por fenómenos como la globalización y la sociedad de la información y el conocimiento, tal como lo afirma Hernández (2011):

“Es preciso recalcar que la teoría administrativa y la gestión empresarial ya no son argumentos de carácter local ni tampoco nacional, las distancias de nuestro mundo acotadas gracias a la evolución de la sociedad de la información y el conocimiento, permiten que todos los cambios deben considerarse ahora como un asunto de índole mundial, para el desarrollo de nuevas estrategias que permitan la permanencia en el mercado y la satisfacción del cliente en cualquier parte del mundo” (pág. 38).

Enfoque clásico de la Administración

El enfoque clásico de la administración lo constituye principalmente dos teorías, que sentaron las bases de la administración y del desarrollo de toda la teoría organizacional. Estas son: *la Teoría de la administración científica* y *la Teoría clásica de la administración*.

Teoría de la Administración Científica

En la Teoría de la Administración Científica se destacan varios exponentes entre los que se encuentran: Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915), Henry Lawrence Gantt (1861-1931), Frank Bunker Gilbreth (1868 – 1924), Harrington Emerson (1853-1931), Henry Ford (1863-1947) y Lilian Gilbreth (1878 -1961). Aunque todos realizaron grandes aportes a esta teoría de la administración, el máximo exponente y precursor es Taylor, los demás son sus seguidores.

Taylor se educó en la disciplina, la devoción al trabajo y el ahorro. Inició su vida laboral en el año 1878 como obrero en Midvale Steel Co., donde además se desempeñó como capataz, jefe de taller e ingeniero hasta 1889, habiéndose graduado como Ingeniero Industrial en horario nocturno en el año 1885; más tarde pasó a la siderúrgica de Pennsylvania Bethlehem Steel Company. Este recorrido en la vida laboral de Taylor, le dio la capacidad

de comprender los intereses de la empresa y conciliarlos con los de los trabajadores cuando fue ascendido, porque conocía muy bien cómo pensaba y actuaba el operario, escenario que fue muy bien aprovechado para aplicar soluciones a los problemas de producción de las empresas donde laboró y realizar los experimentos que lo condujeron a los grandes aportes que hizo a la teoría administrativa.

En esa época estaba de moda el pago por pieza o por tarea, pues de este modo los patronos querían ganar el máximo, mientras que los operarios reducían su ritmo de producción para equilibrar el pago, lo que generaba muchas tensiones en el ambiente laboral. Esto motivó a que Taylor se pusiera en la tarea de buscar una solución a la problemática satisfactoria para ambas partes.

Al respecto señala Hernández (2011):

“Taylor se propuso investigar en forma sistemática el trabajo humano de las operaciones productivas en la empresa aplicando el método científico. Observaba a los operarios cuando elaboraban piezas o partes de metal (lingotes) para la construcción de edificios; en aquella época, cada trabajador lo hacía a su manera y, por tanto, cada lingote era diferente a otro en forma y costo. No había estándares de calidad para la producción de un objeto y/o servicio que facilitasen su medición” (pág. 39).

Según el mismo Hernández (2011).

“La problemática observada se resumía en los siguientes elementos: a) No existe ningún sistema efectivo de trabajo; b) No hay incentivos económicos para que los obreros mejoren su trabajo; c) Las decisiones se toman militar y empíricamente, más que por conocimiento científico; d) Se contrata a los trabajadores sin tomar en cuenta sus habilidades y aptitudes” (pág. 38).

Se puede concluir en esta parte que, de los cuatro elementos del problema analizados por Taylor, tres estaban asociados a las personas, por tanto la solución a la falta de productividad de la empresa en ese momento debía ser abordada teniendo en cuenta a la gente.

Acciones realizadas por Taylor para la solución del problema: para resolver la problemática que se presentaba Taylor realizó diversas acciones, así:

En términos de Hernández (2011):

- Comenzó seleccionando a los mejores operarios.
- Estableció métodos de trabajo y tiempos en los cuales debía cumplirse cada suboperación o cada movimiento, es decir, estableció requisitos que denominó estándares, de la manera cómo y en cuánto tiempo debían entregarse las piezas, con el fin de que todos los operarios manufacturaran el mismo número de piezas, en el mismo tiempo y de la misma forma.
- Además de la selección, capacitó a los obreros y facilitó la integración de los trabajadores a los equipos de trabajo y al proceso.
- Con base en el cumplimiento de las tareas, el número de piezas y el tiempo trabajado, generó un sistema de pagos e incentivos.
- Al ordenar las actividades de selección, capacitación y remuneración, generó la necesidad de crear un departamento de personal, por lo tanto a Taylor también se le atribuye ser el padre de la administración de personal.
- Todas las acciones implementadas en esta materia condujo a Taylor a conocer con exactitud la producción de cada línea de la empresa, establecer costos de producción para hacer cálculos de inversión y vender con utilidad para la empresa, lo que en términos de hoy se traducía en productividad más que en eficiencia.
- Reemplazó el sistema de autoridad tipo militar por autoridad lineal funcional, es decir, especializó la línea de autoridad.
- Además de lo anterior, creó la autoridad funcional por excepción, que consistía en que el jefe debe intervenir solo cuando el trabajador falla. (Pág. 38 y 39).

Principios de la Administración Científica: Todo el trabajo realizado por Taylor fue recopilado y sistematizado en dos grandes obras, al respecto señala Rivas (2009):

“Como resultado de sus trabajos Taylor publicó dos grandes obras: Administración de talleres (Shop Management) en 1903, y su obra más conocida: Principios de administración científica (Principles of Scientific Management) que fue publicada en 1911. En estas obras sugirió un sistema de trabajo basado en cuatro principios:

1. Desarrollo de una ciencia de medición del trabajo de las personas, que reemplazaba a las viejas prácticas empíricas.

2. Un proceso de selección científica, entrenamiento y desarrollo de los trabajadores que sustituyera a los antiguos esquemas con los cuales los trabajadores se entrenaban por sí mismos lo mejor que podían.
3. Un esfuerzo cooperativo de los trabajadores para asegurar que todo el trabajo se realizara conforme a los principios de la administración científica.
4. La idea de que el trabajo y la responsabilidad son compartidos tanto por la administración como por el trabajador (pág. 13 y 14).

Se puede concluir en este aparte de la investigación que a pesar de la época y de las condiciones del contexto, Taylor basó su obra en el análisis y mejora del trabajo individual de las personas, lo que generó beneficios para el personal, pero también para la empresa y todo esto contribuyó a la sostenibilidad de la misma, lo que a la postre aportó beneficios a la sociedad. Se puede afirmar además que en términos de la evolución de la gestión del talento humano, Taylor aportó elementos para el inicio de la administración de personal.

Finalmente según el concepto de Rivas (2009):

“La aplicación de los principios de la administración científica, aunque contribuyó a la generación de riqueza y promovió la eficiencia en las organizaciones, fue llevada al extremo por las directivas de las empresas y motivó la alianza de los trabajadores y el surgimiento de los primeros sindicatos” (p. 14).

Y esto fue lo que trajo como consecuencia la necesidad de un nuevo paradigma en la gestión del talento humano.

Teoría clásica de la administración

Antes de iniciar el estudio de la teoría clásica de la administración se considera de interés e importancia conocer algunos aspectos de la biografía de Henri Fayol, quien es considerado como el más grande y reconocido autor en el campo de la administración, los cuales permitirán comprender el contexto y las características de este pensador clásico de gran trascendencia e influencia en el pensamiento administrativo.

Aspectos biográficos: Según los datos encontrados en la revista *Management Today en Español* (1986), los más importantes datos de su biografía son los siguientes:

“La teoría clásica de la administración es conocida también como administración industrial y fué desarrollada por Henri Fayol, nacido en Constantinopla (hoy Estambul) Turquía en el año 1841 en el seno de una familia adinerada y se radicó en Francia donde se educó y se graduó como ingeniero de minas a los 19 años, cuando comenzó su brillante carrera en el cargo de ingeniero en las minas de un importante grupo minero y metalúrgico, la Sociedad Anónima Commentry Fourchambault, en donde desarrolló todas su carrera profesional. A los 25 años fue nombrado gerente de las minas. A los 47 ocupó la gerencia general de la Compagnie Commentry Fourchambault et Decazeville, que en ese momento estaba en una situación difícil. Su administración fue muy exitosa. En 1918 entregó la empresa a su sucesor, en una situación de notable estabilidad, después de haber sido su Director General durante 30 años, desde 1888. En el año 1916, tan solo 9 años antes de su muerte fue publicada en el “Boletín de la Sociedad de la Industria Mineral” su obra magna “Administración Industrial General Previsión. Organización, Dirección, Coordinación, Control”. También figura entre aquellos cuya reputación descansa en una única y pequeña publicación que es todavía reimpresa como libro; sus otros escritos son poco conocidos” (pág. 41, 42)

Diferencia de los aportes de Fayol con los aportes de Taylor a la Administración: una buena manera de comprender los grandes aportes de Fayol a la teoría administrativa es estableciendo una diferencia con los aportes realizados por Taylor, la cual se resume en que “Fayol organizó la dirección, mientras que Taylor ordenó el trabajo y sus procesos; dicho en forma coloquial, el primero organizó la cabeza, mientras que el segundo, los pies y las manos” (Hernández, 2011, pág. 47).

En este corto párrafo se puede deducir de manera muy sencilla que mientras Taylor desarrolló métodos y técnicas para mejorar los resultados operativos de los trabajadores, los procesos y la productividad de las empresas, por su parte Fayol desarrolló conceptos que generaron impacto en la alta directiva, en las estructuras organizacionales y en general desarrolló conceptos aplicables a todas las empresas y a la administración en general. Dicho

en otras palabras, los conceptos desarrollados por Fayol son de aplicación universal en el campo de la administración.

Funciones u operaciones esenciales que realizan las empresas: las empresas realizan un conjunto de operaciones que se pueden clasificar en seis (6) grandes grupos según lo expresado por Fayol (1987), de la siguiente manera:

1. Operaciones técnicas: producción, fabricación y transformación.
2. Operaciones comerciales: compras, ventas y permutas.
3. Operaciones comerciales: búsqueda y administración de capitales
4. Operaciones de seguridad (protección de bienes y personas)
5. Operaciones de contabilidad (inventarios, balance, precio de costo, estadística, etc.)
6. Operaciones administrativas (previsión, organización, mando, coordinación y control).

Estos seis (6) grupos de operaciones o funciones esenciales existen siempre en toda empresa, sea esta simple o compleja, pequeña o grande. Los cinco (5) primeros grupos son sencillos y fáciles de delimitar, el grupo administrativo es un poco más complejo y requiere mayor explicación (pág. 7).

En estas funciones u operaciones, se pueden observar que tal como fueron planteadas por Fayol, mantienen vigencia salvo los ajustes propios de la dinámica del mundo actual y que algunas tienen aplicación en materia de gestión del talento humano, en especial en las operaciones de seguridad y las administrativas. Estas funciones u operaciones es lo que hoy conocemos como procesos organizacionales.

Proceso Administrativo: el proceso administrativo surge de la sexta operación o función plantada por Fayol en su obra, por su importancia y por el impacto que causó en la en el campo de la administración y en la teoría organizacional, ha sido tan ampliamente divulgada y reconocida, hasta el punto que hoy día sigue siendo objeto de estudio, por parte de académicos e investigadores.

Al respecto se expresa Hernandez (2011), cuando afirma:

“La herramienta más importante de los administradores, desarrollada hasta la fecha, es el proceso administrativo que creó Henry Fayol, el cual evolucionó durante el siglo XX y seguramente continuará cam-

biando en este siglo XXI. Cada autor que ha escrito sobre este tema ha agregado, o modificado, etapas al proceso administrativo” (pág. 15)

En su obra magna cuando fue escrita en el año 1916, enfatizó Fayol (1987):

“La función administrativa es especial, es diferente a las otras cinco, porque se encarga de formular el plan general de acción de la empresa, de constituir el cuerpo social, de coordinar los esfuerzos y de armonizar los actos, complementadas por el mando. La función administrativa pues, se agrupa y se define en cinco fases que son: **Prever:** es escrutar el porvenir y confeccionar el plan de acción de la empresa; **Organizar:** constituir el doble organismo material y social de la empresa; **Mandar:** es dirigir al personal. Implica reclutar y formar al personal y constituir el cuerpo social de la empresa; **Coordinar:** es ligar, unir y armonizar todos los actos y todos los esfuerzos; y **Controlar:** es vigilar que todos suceda conforme a las reglas establecidas y a las órdenes dadas (pág. 10).

Como se puede apreciar las fases de la función administrativa planteada por Fayol, se preocupaba por el personal, por tanto tenía mucha relación con la gestión del talento humano actual. En particular en lo relacionado con la fase de organización en lo referente a la conformación del equipo de trabajo o del grupo social que estaba conformado indudablemente por personas. Así mismo en la fase mandar, es evidente que hacía referencia a los procesos de reclutamiento, selección y formación de personal.

Principios generales de la administración: los principios son guías generales de actuación que son considerados universales porque “son aplicables a cualquier tipo de organización humana” (Hernández, 2011, p. 57) , en el caso de los principios de la administración, estos tiene aplicación solo en este campo.

La utilización de los principios de la administración de manera correcta requiere tal como lo afirma Hernández (2011) “inteligencia, experiencia, decisión, medida (que implica: tacto, destreza y asertividad en la comunicación) y experiencia. La medida es una de las principales cualidades del Administrador.

Según Fayol (1987), la administración tiene muchos principios, sin embargo los más importantes son los siguientes:

- División del trabajo: Separación de las funciones de una empresa por grupos de tareas homogéneas a fin de lograr la especialización.
- Autoridad y responsabilidad: es el derecho de mandar y la capacidad moral para hacerse obedecer
- Disciplina: es la obediencia, la asiduidad, el apego a las disposiciones y reglas, el respeto a las personas.
- Unidad de mando: un colaborador no debe recibir órdenes de más de un superior.
- Unidad de dirección: un solo jefe y un solo programa para un conjunto de operaciones que tienden al mismo fin.
- Subordinación del interés individual al general: Debe prevalecer el interés del grupo y de la organización ante el interés personal.
- Remuneración: Las remuneraciones se establecen con base en las necesidades del puesto y no por las necesidades del individuo.
- Centralización frente a la descentralización: Los jefes deben delegar funciones en sus subordinados en la medida en que sea posible, de acuerdo con la función, el subordinado y la carga de trabajo del supervisor y del inferior.
- Jerarquía: La cadena de mando implica respetar los niveles jerárquicos establecidos.
- Orden: El orden es la disposición metódica de las cosas, regularmente clasificadas. El orden debe tener por resultado evitar la pérdida de tiempo y recursos.
- Equidad: Todo superior debe ser justo
- Estabilidad del personal: La estabilidad del personal significa que tanto la empresa como los jefes de grupos de trabajo deben mantener al mismo personal durante periodos largos para generar aprendizaje y dominio en el trabajo.
- Iniciativa: significa proponer y ejecutar algo sin necesidad de recibir órdenes de un superior.
- Unión del personal o espíritu de equipo: A esto se le llamó espíritu de corps.

Los principios de la Administración planteados por Henri Fayol son axiomas, por tanto no requieren mucha explicación en el campo de la administración, se aprecia en cada de las breves deficiones descritas, diversas aplicaciones de gestión del talento humano.

Fayol fue un hombre aventajado, es el autor clásico más influyente, muchos de sus postulados aún tienen vigencia, en lo relacionado con los principios de algunas aplicaciones, si se aplicaran correctamente a las empresas, facilitarían algunos los proceso de gestión del talento humano, solo por

mencionar algunos se evitaría por ejemplo conflictos interpersonales entre compañeros y entre jefes y subalternos.

Teoría de las relaciones humanas

Los inicios de la teoría de las relaciones humanas, datan aproximadamente desde 1920, al detectar que la teoría que se tenía en ese momento, no era suficiente para contrarrestar las necesidades del contexto que medianamente exigían una humanización de los procesos, en esa necesidad de contrapesar la fuerte tendencia a la deshumanización del desarrollo del trabajo, en principio en la aplicación de métodos rigurosos, científicos y exactos, donde el trabajador, debía someterse obligatoriamente para el desarrollo de sus actividades en las organizaciones donde laboraba (Hernández Palma, 2011).

La pensadora, Mary Parker Follett (1868 – 1933), fue una de las precursoras de un nuevo concepto en el interior de las organizaciones empresariales desde la óptica del comportamiento del hombre en relaciones humanas y de la estructura organizacional, por consiguiente, es la unión de administración científica y la solución de problemas administrativos, (Garzón Castrillón, 2010).

Chester Barnard (1938), citado por Rivas (2009), consideró a las organizaciones “como un sistema social que para ser eficiente debe lograr un equilibrio entre sus metas y los objetivos y necesidades de los trabajadores, mediante un trato justo y beneficios recíprocos”.

Por otro lado, Elton Mayo a través de sus experimentos en la planta Western Electric Company, situada en las cercanías de Chicago, concluyó que el concepto de “hombre social” motivado por necesidades sociales que buscan satisfacción en el trabajo y que responde más a las presiones del grupo de trabajo que al control del administrador, tenía que complementar el antiguo concepto de “hombre racional” motivado por necesidades económicas, toda vez que observó que el comportamiento de los empleados se modificó una vez se reconocieron métodos personalizados (Medina Macías & Avila Vidal, 2002).

La vision de Mayo puede resumirse en al menos tres premisas importantes: 1) La mayoría de los hombres son impulsados por su propia naturaleza a buscar algunas bases para la alianza social y productiva cooperación el uno con el otro. 2) Las alteraciones en el entorno actual del individuo puede fomentar la salud mental y las satisfacciones individuales, así como de llamar a una

cooperación más fructífera entre los individuos y entre los grupos a los que se sienten afiliaciones. 3) El conflicto no es el resultado de la naturaleza humana, sino la consecuencia de falla en la organización social (Sarachek, 1960).

Uno de los grandes aportes de la teoría de las relaciones humanas de Mayo, es considerar que una cooperación más armoniosa podrían surgir ajustando los arreglos organizacionales y ambientales existentes en el puesto de trabajo, sin afectar directamente al individuo fuera de la organización. En este sentido, Mayo (1948), afirma que el deseo de cooperación social de algún tipo es innato en el hombre, entonces, en un estado de cooperación que permitan a ambas partes ganar, debería ser mutuamente satisfactorio, sin embargo, la cooperación reforzada podría frustrar las necesidades de gestión para expresar sentimientos de dominancia, agresividad, autoestima, etc.

En el contexto de la teoría de las relaciones humanas, es preciso resaltar la teoría motivacional de Frederick Herzberg (1968), ya que fue uno de los primeros en notar que el incentivo de una promoción laboral es una recompensa y que la mayoría de empleados motivados por el status, se acoplarían mejor a sus puestos de trabajo, haciendo que los empleados se preparen mejor para superar los retos (Herzberg, 1968). Sin embargo, los estudios de Herzberg (1968) mostraban que el salario, las condiciones laborales y las políticas de incentivos, podrían generar o no un impacto en el empleado y por consiguiente, a fin de explicar el mecanismo de la motivación, muchos parámetros de comportamiento y ambientales por individuo han de tenerse en cuenta. Es decir, algunos empleados pueden sentirse motivados, otros no.

En la teoría de las relaciones humanas, Douglas McGregor (1960) ha tenido un impacto significativo en el ámbito de la gestión de personas. McGregor (1960) presenta dos enfoques para la gestión de personal, en la teoría X, el modelo operacional se orienta a dirigir y controlar, mientras que en una situación en la que se elabora la Teoría Y, se encargará de gestionar personas por participación y delegando responsabilidad. (Kermally, S. 2005).

Teoría "X" enfoque y sus supuestos: El enfoque de la teoría X sugiere que a las personas inherentemente les disgusta el trabajo y prefieren ser dirigido y no tomar decisiones. Como consecuencia de ello, tienen que ser amenazados y controlados, (mediante medidas disciplinarias) y así logran un trabajo duro. Como estrategias gerenciales se encuentran: la descentralización, la gestión por objetivos, la supervisión. (Kermally, S. 2005).

Teoría "Y" enfoque y sus supuestos: Es natural, según el enfoque de la teoría Y, para los seres humanos a poner empeño en el trabajo, el control y el castigo no son las únicas maneras de hacer trabajar, la persona está comprometida con los objetivos organizacionales y el trabajo es satisfactorio, en este sentido la persona promedio tendrá responsabilidad si existen las condiciones adecuadas y como consecuencia los empleados tienden a usar su imaginación y creatividad para tomar decisiones y resolver problemas. (Kermally, S. 2005).

Para concluir, la teoría de las relaciones humanas vislumbró un enfoque más humano, toda vez que propuso la inclusión de los trabajadores en la solución de problemas organizacionales y generó la necesidad de mejorar las competencias laborales de sus empleados. Este nuevo enfoque se vió reflejado en el evidente mejoramiento de las comunicaciones en organizaciones jerárquicas y define una filosofía más humana en el rol del ser humano en la organización. Tal vez lo más positivo de esta teoría estriba en el hecho de que por fin se reconoce y se difunde la influencia de los factores psicológicos y sociales en el rendimiento de los trabajadores (Pérez Mayo, Vasquez García, & Levín Kosberg, 2015).

Teoría Estructuralista

De acuerdo con Amaru (2009) el referente del estructuralismo es Amitai Etzioni, su importancia radica en su preocupación por examinar los principios de las corrientes destacadas hasta ese momento como eran la clásica, científica, de la burocracia y de las relaciones humanas; estas no colmaban su expectativa, por lo que se dedicó a realizar una recapitulación que él pensaba legítimas y las nombró estructuralismo. Representación con la cual selló una generación en el área de la administración dado que involucró el estudio de las empresas de manera general y completa, por tanto tuvo en mención los acontecimientos que tenía influencia sobre ellas, tanto internamente como de manera externa, y los expuso a un estudio comparativo y global.

Esta perspectiva permitió identificar que los eventos en las organizaciones están relacionados entre sí, de igual manera se mezclan e interactúan, teniendo como resultado la transformación que sucede en una división de la empresa, tiene un impacto en todas las demás. El estructuralismo fue pionero en la identificación de la relevancia de la concepción de sistema abierto, es decir, de la interacción entre las instituciones humanas y el ambiente en que están inmersas.

Organización y poder

Etzioni elaboró una caracterización de las organizaciones y desarrolló estudios sobre cómo la intervención de los miembros individualmente dentro de las organizaciones y los tipos de poder que prevalecen internamente en una empresa, interactuando de manera constante y explicando el porqué de su resignación al poderío. Algo clave fue que se concentró en estudiar las principales razones por las que los miembros de una organización responden a estas y tienen alto grado de compromiso con las mismas.

En propiedad, Etzioni explicó que los tipos de poderes que como consecuencia llevan a la sumisión, están relacionados con la naturaleza de la empresa y son la principal causa por la que los empleados permanecen en esta, no encaminó el poder de manera tradicional, sino que eligió trabajarlo de carácter más general, desarrollando la idea de la estructura de la conformidad. La sumisión es la manera como actúan las personas como réplica a la autoridad, y éste suele evidenciarse en variadas representaciones. Amitai Etzioni sustenta que el enfoque del mando legítimo como razón que expone la obediencia de los individuos es muy estrecha, que el poder no legítimo también tiene incidencia en el comportamiento.

Clases de poder en las organizaciones

Según Etzioni se puede dividir en poder en:

1. Coactivo: se basa en escarmientos de orden físico, podemos mencionar como ejemplos las amenazas, coacciones de castigos, aumentos de frustración, manejo en la complacencia de las necesidades fisiológicas.
2. Remunerativo: basado en la manipulación de los recursos monetarios como los sueldos, las compensaciones, los incentivos, los cánones sociales.
3. Normativo: se centra en el manejo de las compensaciones simbólicas en las que podemos mencionar el liderazgo, el poder, la estimación. El poder normativo igualmente llamado poder moral y social. Los miembros de una organización tienen una mayor cooperación con la empresa cuando están seguros que las metas de las organizaciones están directamente relacionadas con sus expectativas u objetivos personales. Por otro lado, se puede involucrar con las organizaciones de diferentes formas. Etzioni presenta que la mencionada participación se puede determinar de la siguiente manera: a) alienada b) calculadora, y c) moral.

Las instituciones han sido forzadas a incrementar su horizonte de eficacia. Es decir, en la proporción que el entorno lo admita, buscando exaltar la estructura de conformidad, transportándola de las organizaciones incongruentes a las congruentes, por lo que instituciones que poseen una estructura de tipo congruente tienen tendencia a tener resistencia a los factores que conducen a la incongruencia.

Si tomamos como punto de partida el consentimiento a modo de plataforma con miras a hacer un estudio comparativo, las organizaciones pueden tener dos espacios básicos: la autoridad, que es ejercida de parte de los superiores hacia los trabajadores de la empresa, y el involucramiento, igualmente teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen los participantes hacia la organización. El poder se concibe como la capacidad que tiene un individuo para lograr la consecución de los objetivos a través de la motivación de terceras personas en las cuales se induce o influye para que admitan esos objetivos, basados en los valores que los sustentan. El poder es diferente de acuerdo con el medio que se utilice para lograr que los empleados cooperen.

Etzioni mostró con certeza que en la mayor parte de las organizaciones se presenta la tendencia a dar relevancia a un único ambiente de poder, sin demeritar a los restantes, pero teniéndolos en un menor rango. El involucramiento se describe en expresiones de rigor, las cuales pueden variar entre baja y alta; y la dirección, esta oscila entre negativa o positiva siempre y cuando el involucramiento sea superior, esto es llamado compromiso; contrario cuando se es inferior se menciona como alienación.

Para el científico social Amitai Etzioni, el tipo ideal de Weber se aplica a las empresas y al gobierno, pero no abarca todas las organizaciones. Considera que éstas son unidades sociales, que tienen objetivos específicos, y por eso no encajan en el modelo universal. A pesar de ser distintas unas de otras, las organizaciones se agrupan en categorías, las cuales permiten hacer análisis comparativos y resaltar peculiaridades. Según Etzioni, hay tres principios o categorías de organizaciones. Cada tipo de organización está definido por el tipo de poder que se ejerce sobre las personas. Cada tipo de poder da origen a un tipo de obediencia. (Amaru, 2009. Pág. 64).

Etzioni catalogó a las estructuras, tomando como punto de partida a las organizaciones de beneplácito como coactivas, remunerativas o normativas. Las coactivas son las instituciones en las que la coerción es el medio más importante de control para los integrantes, a la vez que la ordenación de éstos

se especifica por la alta enajenación. Por ejemplo podemos hablar de los campos de concentración o exterminio, los penales carcelarios, los hospitales psiquiátricos, entre otros. Las remunerativas son las entidades que utilizan los premios económicos principalmente para motivar a los empleados y, permitiendo conocer el nivel de compromiso para obtener un mayor provecho. Esta clase de involucramiento es propio en empresas de tipo industrial, laboratorios de investigación, empresas de intermediación, etcétera.

Las normativas son las organizaciones donde se da una inmersión moral y la aprobación social son el primordial soporte para controlar, mientras que la disposición de los colaboradores se identifica por su gran compromiso con la institución. Entre las más importantes podemos destacar instituciones religiosas, de justicia, policía, ejército, las sociedades de abogados y las agrupaciones médicas entre otras.

Peter M. Blau y W Richard Scott realizaron la categorización de las organizaciones basándose en las peculiaridades más importantes y los lineamientos de los incentivos transcendentales, mejor explicado, de aquellos que logran beneficios de la existencia de la misma. La tipología de Blau y Scott recalca el poder y la autoridad de los favorecidos en las instituciones, teniendo incidencia e interfiriendo en la ordenación de sus estructuras, jugando un papel protagónico en la definición los objetivos, estrategias y misión. Los dos tipos son escuetos y unidireccionales, dado que no brindan información sobre las diversas tecnologías ni los sistemas administrativos de las empresas.

Características más importantes del estructuralismo

El estructuralismo se identifica por las siguientes particularidades:

- a. Las organizaciones son vistas como sistemas sociales abiertos y deliberadamente contruidos.
- b. Se considera que en la relación entre empresas y empleados, los conflictos son inevitables y que en cierto momento hasta se desea que ocurran.
- c. Los estímulos compuestos son de gran utilidad en la motivación de los empleados, en vez de usar únicamente los premios económicos, se

pueden tener como alternativa, reconocimientos a las mejores personas en el desarrollo de su labor, entre otros.

- d. El concepto de hombre organizacional se presenta en contraposición al de hombre administrativo del conductismo, de hombre social de la dinámica de grupo y de hombre económico de la obra administración científica de Taylor.
- e. Se hace énfasis en los máximos resultados, en concordancia con la escuela clásica y la discrepancia del conductismo que contempla resultados satisfactorios.

En consecuencia, para los empleados es obligatorio cambiar sus preferencias y condiciones particulares con el ánimo de acomodarse a los requerimientos de la organización. Por otro lado, las empresas tienen la expectativa que sus miembros deben tener una aprobación total de sus reglamentos y de cada decisión que tomen, esto se podría entender como cooperación, es el camino que se presenta para lograr avanzar hasta la cumbre de más alto nivel en la escala jerárquica. Hasta ese momento, se consideraba que para las organizaciones era de suma importancia mantener la armonía, en cuanto a la adaptación y conformidad de los individuos. En contra vía, el estructuralismo plantea que el conflicto está ligado a los procesos sociales que son esenciales y tienen validez.

Mary Parker Follet situó el conflicto como el principal problema de los temas de mayor importancia de su pensamiento, como también planteó formas para superarlo. El conflicto cumple un papel destacado dando muestra de los infortunios y discrepancias en la empresa y facilita sortear los problemas que emergen de manera constante en una organización. Este se presenta dentro de los argumentos céntricos del estructuralismo, que contradice la visión de armonía de las escuelas anteriores, porque le da una formidable influencia para comprender cómo funcionan las organizaciones. Los prototipos más frecuentes de conflictos en las empresas suceden, según Amitai Etzioni, entre la autoridad del especialista (conocimiento) y la administrativa (jerarquía).

Según Blau y Scott en el proceso de las empresas se originan dos clases de problemas:

- a. Entre la organización formal y la organización informal.
- b. Entre los clientes y la organización. Para Blau y Scott, están directamente relacionados los conceptos de conflicto y cambio organizacional, teniendo en cuenta que los cambios llevan a las dificultades, que repercuten en innovaciones, estas generan variaciones, interceptan otras innovaciones

en curso y provocan una confrontación entre las organizaciones formal e informal.

Blau y Scott señalaron, además, tres tipos de dilemas básicos en las organizaciones formales:

1. Dilema entre la coordinación y la comunicación: cuando se busca el mejor ejercicio en las labores y en la solución de los conflictos organizacionales, si se otorga la libertad de comunicación esto trae problemas a la dirección dado que se introducen nuevas soluciones que obstaculizan una adecuada coordinación.
2. Dilema entre la disciplina burocrática y el conocimiento profesional: las reglas de las actividades de los empleados de una empresa, pueden estar en contravía de los intereses de esta persona, dado que el trabajador puede tener valores, reglas, comportamientos diferentes.
3. Dilema entre la necesidad de una planeación centralizada y la necesidad de una iniciativa individual: las empresas que afrontan desarrollos tecnológicos, su evolución y permanencia también necesitan del liderazgo y de la creatividad particular, que son impedidas por la centralización en los procesos de planeación y control.

Teoría de la burocracia

Uno de los principales científicos que estudió las organizaciones fue Max Weber (1864-1920). Según él, las organizaciones formales modernas se basan en leyes que las personas aceptan por considerarlas racionales; es decir, por estar definidas en función del interés de las propias personas y no para satisfacer los caprichos arbitrarios de un dirigente. También se acepta que algunas personas representen la autoridad de la ley: agentes de tránsito, jueces, alcaldes y gerentes. La autoridad es la contrapartida de la responsabilidad que tienen de velar por el cumplimiento de la ley. A las leyes, formalmente definidas y a las personas que las representan, quienes actúan dentro de una jurisdicción, se les debe obediencia. Cualquier sociedad, organización o grupo que se base en leyes racionales es una burocracia. Las organizaciones formales o burocráticas, presentan tres características principales que las distinguen de los grupos informales o primarios: formalidad, impersonalidad y profesionalismo. (Cesar Amaru, 2009, pág. 63).

Concretamente, Max Weber marca que los sistemas modernos de producción, racionales y capitalistas, se produjeron a raíz de los nuevos conjuntos de normas morales, las que nombró como ética protestante, la cual consistía en trabajar de forma rígida y dura para agradar a Dios, la austeridad y el ahorro que facilitaban la posibilidad de hacer reinversiones de las utilidades, descartando el gasto en el ocio y en bienes suntuosos. Comprobó que, en el capitalismo, la burocracia y la ciencia moderna componen las representaciones de racionalidad que brotaron como resultado de los cambios religiosos.

De acuerdo con Gareth Morgan (1997), burocracia y mecanización se consideran muy similares. La comparación de una organización que funciona como una máquina es una poderosa imagen que genera una visión rutinaria y predecible de su funcionamiento.

La formación del modelo burocrático germina a partir de la investigación de las particularidades habituales de las organizaciones formales. Weber estampó la palabra burocracia para distinguir las instituciones que tenían esas características. La burocracia refleja un factor necesario para la administración de una empresa confusa en una sociedad moderna. Weber era consciente de las dificultades que traía el óptimo funcionamiento de la burocracia y que esta podía generar atrancos e inconvenientes, pero sabía que este este el costo para conseguir una organización racional y eficaz. Esta paridad en una empresa tiene múltiples ventajas como la mejora en efectividad en la consecución de las metas, la incrementación de la eficiencia, disminución de la incertidumbre teniendo regulados a los empleados, a los proveedores y a los clientes a partir de la reglamentación conocida.

El modelo de la burocracia se convierte en una base esencial de la teoría tradicional de la empresa moderna para promover los magnos procesos administrativos en las secciones industriales y aun con más importancia, en la prestación de los servicios públicos dirigidos por los gobiernos a nivel local y nacional de las naciones. La teoría weberiana se acerca a la teoría clásica de la organización, en aspectos como el énfasis puesto en la eficiencia técnica y en la estructura jerárquica de la organización, como también la preponderancia de la organización industrial, planteando soluciones a la problemática con una visión central en el producto como propuesta de estructurar a la organización para que incline el resultado de su trabajo lucrativo a la sociedad.

En la actualidad el término burocracia ha sufrido cambios con la relación que se planteó originalmente y estando más ligado con un tipo de organización

ineficaz. En los últimos años y sobre todo en los países latinoamericanos donde la palabra burocracia se relaciona de manera directa con la administración del Estado, muchas veces con sinónimos de mala administración y corrupción. De acuerdo con Weber (1993) los elementos característicos de la burocracia como sistema de organización, se sintetizan en la tabla siguiente:

Tabla No. 1. Elementos característicos de la burocracia como sistema de organización

Elemento	Descripción
Reglamentación por escrito	Reglamenta las relaciones de los trabajadores de una empresa y las ocupaciones en correspondencia con su autoridad y conocimiento.
Obediencia	Acatamiento de la reglamentación y de las ilustraciones admitidas por la dirección.
Selección de personal	Cargo que requiere ciertos conocimientos concretos, los cuales son demostrados mediante diferentes pruebas específicas.
Método de remuneraciones	La remuneración se origina en correspondencia con las ocupaciones realizadas de acuerdo con el cargo y no por la cantidad de labores desarrolladas.
Dedicación exclusiva	El trabajo en las organizaciones públicas requiere exclusividad y no aprueba la participación en actividades privadas que puedan generar conflicto de intereses con lo público.

Fuente: Elaboración propia a partir de Weber (1993)

Sobre estas bases se generan las tipologías que podría tener la burocracia "ideal" como modelo de organización y su funcionamiento adecuado está relacionado con una escala jerárquica de forma piramidal, en la que cada escala debe supervisar y controlar a la inferior. Radican en posiciones, desembocando en una cadena de deberes y privilegios; en las escalas de mayor nivel, las personas no están, está la autoridad, que siempre está notoriamente determinada con sus respectivos límites. Se deben realizar normas de manera escrita que regulen y especifiquen las funciones por cargo, lo que debe permitir que la burocracia funcione de manera ordenada y con predictibilidad, inclusive al momento de presentarse cambio de empleados.

En referencia a Henry Mintzberg (1979), el modelo de la burocracia piensa a las organizaciones como un sistema de autoridad formal y como un conjunto

de flujos regulados, dejando en el olvido la consideración de las empresas como un sistema de comunicación informal, como sistema de procesos de decisión ad-hoc o como sistema de constelaciones de trabajo; todo lo cual hace difícil, en nuestros días, sostener las posiciones de Weber, al menos tal y como fueron formuladas originalmente, pese a la indudable penetración de sus ideas en las instituciones actuales.

La configuración de la organización depende de diversos factores, en este sentido se pronuncia Rivas (2002), citando a Mintzberg, en los siguientes términos.

"La organización puede ser dividida en cinco partes que interactúan de acuerdo con los diferentes grados de incertidumbre que son la esencia de los procesos administrativos complejos. Estas cinco partes son: 1) Grupo estratégico: es el personal encargado del cumplimiento de la misión de la organización; 2) Gerencia de línea: también denominada gerencia media. Es responsable de la coordinación y supervisión del personal operativo; 3) Tecno-estructura: incluye analistas y profesionales técnicos como ingenieros; 4) Staff de apoyo: incluye especialistas con funciones de asesoría como abogados, investigadores, relacionistas públicos, entre otros; y 5) Grupo operativo: se refiere a los miembros de la organización que realizan las tareas de producir o proveer los bienes y servicios" (pág. 3, 4).

Las partes anteriormente señaladas se relacionan con cinco tipos de estructuras, al respecto señala Rivas (2002), citando a Mintzberg:

"El modelo orgánico considera cinco estructuras que se crean a partir de la transformación de cuatro factores contingentes: la edad de la organización y su tamaño; las características de su sistema técnico; su medio ambiente; y el poder. Estas cinco estructuras son las siguientes: 1) La estructura simple (de tipo funcional); 2) La burocracia mecánica; 3) La burocracia profesional; 4) La forma divisional y 5) La adhocracia. Estas cinco estructuras se combinan con cada una de las partes, por ejemplo, en la estructura funcional simple el poder radica en el grupo estratégico, en la burocracia mecánica radica en la tecno-estructura, en la burocracia profesional (ejemplo clásico una universidad) radica en la parte operativa (los profesores), en la estructura divisional radica en la gerencia media y en la adhocracia en el grupo staff y en el grupo operativo. Todo lo anterior hace necesario: la especialización del puesto, el entrenamiento, formalización de la conducta (cultura organizacional) y estilos de trabajo en equipo. (Pág. 5, 6)

Resulta evidente que el modelo planteado por Mintzberg, a pesar de su complejidad tiene un peso específico importante en lo humano.

Teoría General de Sistemas

La base de la teoría general de sistemas surgió con las apreciaciones de Ludwig von Bertalanffy, entre 1950 y 1968, en los cuales la teoría general de sistemas, no busca solucionar problemas, sino producir teorías y formulaciones conceptuales que pueden crear condiciones de aplicación a la realidad. Sin embargo, la primera exposición completa de las organizaciones como sistemas abiertos fue presentada en 1966 por Daniel Katz y Robert Kahn en su obra "Psicología Social de las Organizaciones" (Medina Macías & Avila Vidal, 2002). En estas teorías las organizaciones son tomadas como sistemas abiertos, sensibles, con capacidad para crecer y reproducirse y que están en constante intercambio con el medio ambiente. Estos sistemas están compuestos, a su vez, por partes interrelacionadas llamadas subsistemas, cuyas actividades específicas, afecta el resto de los componentes del sistema total. (Medina Macías & Avila Vidal, 2002).

Los supuestos básicos de la Teoría General de Sistemas son:

1. Existe una tendencia hacia la integración que parece orientarse rumbo a una teoría de sistemas.
2. Dicha teoría de sistemas puede ser una manera más amplia de estudiar los campos no-físicos del conocimiento científico, especialmente en ciencias sociales.
3. Con esa teoría de los sistemas, al desarrollar principios unificadores que atraviesan verticalmente los universos particulares de las diversas ciencias involucradas, nos aproximamos al objetivo de la unidad de la ciencia.
4. Esto puede generar una integración muy necesaria en la educación científica.

Los componentes del sistema son: la información, los materiales y la energía, estos entran en la organización desde el ambiente en forma de insumos, se transforman dentro del sistema y salen en forma de productos y servicios. La retroalimentación del sistema es la clave de que la eficiencia del proceso, dado que el control de sistema permite analizar los resultados de la acción y esto permite analizar y corregir los sistemas de trabajo (Luhmann, 1996).

Teoría moderna

En los enfoques de la teoría administrativa moderna, se destacan la teoría de la contingencia, de calidad total y desarrollo organizacional.

Teoría de la Contingencia

El camino hacia el enfoque de Sistemas Abiertos dio como resultado el diseño contingente o situacional en la década de 1970 (algunos autores afirman que desde 1960), originándose con las investigaciones de Chandler, Woodward, Burns y Stalker, y Lawrence y Lorsch, con respecto a las organizaciones y sus ambientes (Medina Macías & Avila Vidal, 2002). La Teoría de la Contingencia apareció gracias a teóricos que criticaban las teorías universales y presentaban esta como un instrumento útil para mejorar las teorías de administración. El supuesto básico fundamental es que las variables de la organización tienen una compleja interrelación entre ellas y con las condiciones en el entorno. Esta teoría de contingencia sugiere los factores y las relaciones a considerar cuando se diseñan las organizaciones para tratar con condiciones ambientales específicas (Porporato & Waweru, 2011).

Los estudios de Burns y Stalker (1994), quienes investigaron en 20 firmas, buscando encontrar cómo se relacionan la dirección de estas organizaciones y ciertas facetas de su entorno, determinan que la facilidad de adaptación de la organización depende de la habilidad con la que la gerencia pueda interpretar las condiciones que tiene que enfrentar. El éxito de la organización estará en función de cómo la organización mezcle los diferentes factores: estrategia, estructura, tecnología, compromisos, necesidades del personal y del medio externo. (Lozano Carrillo, 1997)

Teoría de la Calidad Total

En lo referente a la teoría de la calidad total, la mayoría de los informes coinciden que sus antecedentes datan del año 1894 cuando se producen los primeros pasos en la fundamentación de la Mejora Continua. Llega a Japón a fines de los años '40 a través de la figura de E. Deming, siendo la herramienta administrativa empleada por las fuerzas de ocupación para acelerar la reconstrucción del país, alcanzando niveles de productividad.

En la Segunda Guerra Mundial es utilizado por primera vez por los Estados Unidos para inspeccionar la calidad en la fabricación de armamentos, al instalar medidas de control al finalizar cada proceso y así desechar los productos que no cumplían los requerimientos mínimos para asegurar su buen funcionamiento (Medina Macías & Avila Vidal, 2002).

Para Medina Macías & Avila Vidal (2002), cuando la guerra finalizó, este método fue ignorado por los Estados Unidos y ya en la década de los 80' comienza a desarrollarse nuevamente. La diferencia entre la aplicación de este enfoque en Estados Unidos y Japón, es que los americanos instalan los controles en las últimas fases del proceso productivo mientras que los japoneses corrigen sus defectos en las primeras etapas del proceso, lo cual constituye el denominado "Kaysen" japonés.

Uno de los principales expertos de la calidad y gestión de la calidad es Joseph Juran (1904-2008) quien plantea que la calidad se consigue a través de las personas más que por las técnicas, la calidad es la aptitud para el uso, desde el punto de vista del cliente, dado que los países industrializados (con independencia de su sistema social) conceden gran importancia a los problemas de calidad (Juran, Gryna, & Bingham, 1990).

Estudios más recientes identifican la calidad total desde un punto de vista económico y organizativo. La investigación de Hooper Wruck & Jensen, (1994) identifican dos principios clave que subyacen a eficaces programas de gestión de Calidad Total: i) el uso eficaz de la ciencia en la toma de decisiones cotidiana por parte de los empleados en todos los niveles de la organización, y ii) La gestión de Calidad Total simplifica y sistematiza el método científico para que un gran número de empleados con diferentes orígenes y niveles de educación, pueden ser entrenados de forma eficaz. La capacitación en gestión de calidad fomenta el capital humano y ofrece a los empleados una fundamentación para participar en una organización descentralizada. (Hooper Wruck & Jensen, 1994).

Desarrollo Organizacional

La teoría de desarrollo organizacional procura establecer una relación entre las organizaciones el individuo y el medio ambiente, dado que las organizaciones se encuentran enmarcadas por un macrosistema en

constante cambio y transformación, lo cual provoca la necesidad de diseñar organizaciones flexibles y adaptables a los mismos, construyendo nuevas estructuras organizacionales y modificando la cultura organizacional, para lo cual se necesita una nueva conciencia social de los seres humanos. (Medina Macías & Avila Vidal, 2002).

Uno de los pioneros contemporáneos de desarrollo organizacional y liderazgo es Warren Bennis (1925-2014), quien afirma que una organización bien gestionada debe fomentar el disenso ya que esto procura la búsqueda de la verdad, sin ignorar los problemas de rutina, esto permite a los empleados convertirse en supervisores de sus propias operaciones para involucrar a todos los colaboradores en la solución de problemas (Bennis, 1989).

En el campo del desarrollo organizacional, Edgar Schein (1928-) ha dejado un notable aporte, al referirse al término "Cultura Organizacional" en donde la creación y la aplicación de procesos se ve afectada por la estrategia. La cultura no solo limita las opciones estratégicas que son concebibles para una organización, sino que define el modelo operacional de todos los involucrados, desde producción hasta el área de venta del producto y ésta debe revisarse para que pueda atender las necesidades del contexto, así que es necesario desarrollar una visión de lo que los supuestos culturales de la organización, y una teoría de cómo cambiar la cultura, sin olvidar la realidad de que la cultura como un concepto fue desarrollado originalmente por los antropólogos para describir los elementos de una sociedad que, en cierto sentido, son los menos elementos intercambiables (Schein, 2004).

Por otro lado, Blake, Mouton, Barnes, & Greiner, (1964), desarrollan una investigación acerca de desarrollo organizacional, en el cual, el cambio organizacional mejora a los ojos de los subordinados, con mayor intensidad cuando se percibe el apoyo del colega, valores organizacionales y normas. Por lo tanto, el trabajo en equipo es crucial para ayudar a que el aprendizaje individual se convierta en el desarrollo de la organización. Los autores coinciden en determinar que las ciencias del comportamiento, el aprendizaje y las relaciones humanas, pueden ayudar con el desarrollo de la organización. La estrategia del aprendizaje organizacional puede construir continuamente y resolver problemas en equipo. (Blake, Mouton, Barnes, & Greiner, 1964).

Epistemología del Talento Humano

El ser humano, a través de su historia, ha estado presente en las labores productivas que ha ocupado a la humanidad y en cada una de ellas se le ha designado un rol, de acuerdo a las actividades que desempeña, así se le conoce como recolector, cultivador, minero, comerciante, empresario y otras tantas denominaciones que lo relacionan con la labor desempeñada. Sin embargo, cuando aparece el concepto de empresa bajo la influencia de Frederick Wislow Taylor (1911) el ser humano pasa a ser un recurso más en la empresa, prácticamente asimilado como una pieza más del engranaje empresarial y hubo de pasar mucho tiempo para ser considerado como persona y parte esencial en las organizaciones hasta reconocérsele como el talento humano de las mismas.

Talento Humano: una evolución teórica

Entendiendo talento humano desde la simple definición del diccionario, como lo plantea Mejía Giraldo. A, Jaramillo Arango. M & Bravo Castillo. M. (2006):

“Para una aproximación apropiada hacia la comprensión de lo que entraña el concepto de “talento humano” en las organizaciones, se puede partir de la definición simple de “talento” que se encuentra en los diccionarios como: “inteligencia, capacidad intelectual de una persona. Aptitud o capacidad para el ejercicio de una ocupación” o “dotes intelectuales que dan valor a un individuo”. (0050ág. 45)

Para el año 2000 y hasta la fecha, se consolida el concepto de talento humano, lo que conlleva a considerar a la persona como lo más importante para la organización. De esta manera el rol del jefe de recursos humanos cambia en forma total para asumir un papel clave en el Sistema de Gestión del Talento Humano.

Los autores Mejía Giraldo. A, Jaramillo Arango. M y Bravo Castillo. M. (2006), se remiten al Diccionario Enciclopédico Larousse, 2003. CD-ROM para aportar el concepto de talento humano: “Inteligencia, capacidad intelectual de una persona. Aptitud o capacidad para el ejercicio de una ocupación” o “dotes intelectuales que dan valor a un individuo” (pág.3) Desde una mirada de la economía, los autores: Moreno Briceño. F & Godoy. E (2012) hacen

una apreciación del talento humano relacionándolo con lo que ellos llaman capital intangible y plantean:

“La mayor parte de la literatura económica y legal especializada, llaman capital intangible a la combinación de otros activos y bienes que construyen tres tipos de capital: capital intelectual, capital humano y capital social”, por tal motivo relacionamos al Talento Humano con el Capital Intangible, que para Bernárdez (2008:194) “La acumulación de capital intangible, humano y social es a la vez una característica y una causa del desarrollo económico”. (Pág.62)

Cuando se habla de gestión del talento humano, el referente de bienes y servicios, pasa a tener otras connotaciones en el proceso productivo para dar paso a una gestión prioritaria al ser humano en la organización, en el sentido de proporcionar bienestar, desarrollo en sus competencias y mejor calidad de vida, cuyo resultado es la pasión por la producción con elevados índices de calidad.

Así las cosas, se llega a la era del conocimiento y es en este escenario donde el concepto de talento humano va adquiriendo posicionamiento y claridad conceptual. En la era del conocimiento el trabajador asume responsabilidades y no funciones, lo que implica poner en juego su creatividad y capacidad de innovación. Al respecto, Drucker P.R. (1999), dice:

“El primer requisito para abordar el trabajo del conocimiento es averiguar cuál es la tarea a fin de hacer posible que los que trabajan con el conocimiento se concentren en ella, eliminando todo lo demás, por lo menos en la medida de lo posible. Ahora bien, esto precisa que ellos mismos definan cuál es o debe ser la tarea, algo que solamente ellos pueden hacer” (pág. 205).

Por tanto, al referirse al Talento Humano se hace mención a ese recurso importante señalado por los citados autores, desde una concepción más actualizada considerando los cambios y avances en la sociedad del siglo XXI, con matices más específicos dentro de una organización social.

Por otro lado, retomando las conclusiones de Henry Fayol, Elton Mayo y Fritz Rothlisberger, que afirman que el trabajador es el recurso más importante en cualquier organización, el Talento Humano puede definirse como: un capital intangible que otorga valor en las organizaciones, ya que en esencia

representa el centro de cualquier organización y por ende, impulsa con su potencial todas las actividades de las mismas.

Metodología

Para el proceso de investigación bibliográfica se contó con material informativo como libros, revistas de divulgación o de investigación científica, sitios web y demás contenidos necesarios disponibles en la biblioteca de la Universidad Pontificia Bolivariana. Bases de datos electrónicas (Science Direct, Google Scholar, JSTOR y EBSCO) entre otras fuentes. Posteriormente se procedió a organizar de manera sistemática la documentación encontrada para después analizarla, indagando sobre cuáles son los documentos más útiles para la temática del estudio.

La investigación tiene un alcance exploratorio-descriptivo, dado que realiza una exploración de la evolución del Talento Humano a la luz de las teorías administrativas más significativas y procura determinar el papel del ser humano en el éxito empresarial.

Análisis y resultados

Una vez realizado el recuento histórico del pensamiento administrativo y la incidencia que ha tenido el talento humano en cada etapa de la teoría administrativa, la investigación se centra en el Talento Humano, su evolución y el sentido que tiene actualmente.

Etapas del Talento Humano en la evolución del campo administrativo

Antes de hacer ciertas consideraciones acerca de la gestión del talento humano se deben considerar las etapas administrativas que han marcado la historia del ser humano en las organizaciones. Según Valle Cabrera (2004) la gestión de los recursos humanos ha evolucionado presentando características comunes las cuales se pueden agrupar en cuatro etapas históricas: administrativa, gestión, desarrollo y etapa estratégica.

Etapa Administrativa

La gestión de los recursos humanos se orienta hacia la mejora de la productividad en la fabricación o producción, se incluyen conceptos como: salarios primas, control y disciplina de trabajo. También dentro de esta fase primera se irían enmarcando posteriormente los contenidos asistenciales: servicios sociales, seguridad e higiene en el trabajo; y los legales: contratos, reglamentos, negociación colectiva. Esta etapa está influenciada por los planteamientos de la denominada Administración Científica de Taylor y es a partir de aquí que se da la aparición del término Administración de Personal.

Etapa de Gestión

En la etapa de gestión, García de Hurtado. M.C y Leal. M. (2008), frente a este concepto plantean: "este surge a medida que las organizaciones progresan y asimilan los adelantos científicos-técnicos, para concluir en una modernización de la función del personal, materializándose en la evolución del concepto antiguo al actual". (Pág.3)

Es importante considerar que las anteriores etapas son caracterizadas por tener como objetivo central el cumplimiento de funciones, tales como: selección, contratación y desvinculación de personal; administración del conflicto, elaboración y control de la nómina; seguridad industrial, bienestar social, capacitación y evaluación del personal entre otras. Sin embargo, en la década de los 60' a las funciones anteriores se incorporan otros roles y el jefe de recursos humanos es visto con una imagen de control, más que de administración y se da mayor énfasis a la función de supervisión.

En este periodo comprendido entre 1960-1980, se asume la complejidad del hombre y la relevancia que tienen los componentes sociológicos y psicológicos en el rendimiento del individuo. A partir de los estudios realizados por Elton Mayo (1925), se da el movimiento de las relaciones humanas, en el que se define que los trabajadores necesitan estar en un grupo y que este grupo es una fuerte influencia del comportamiento individual, es aquí donde nace el concepto de organización informal en las empresas. También se dan grandes avances en temas de dirección de empresas; el movimiento de la ciencia conductual o comportamental y el desarrollo organizativo, los cuales ayudaron a la evolución de las relaciones entre la empresa y el individuo.

Etapa de Desarrollo

En los años 80, se da la sustitución del concepto de administración de personal por la denominada, Dirección de Recursos Humanos (DRH) este cambio de concepto, ha significado modificaciones relevantes en el contenido y posicionamiento de la función del área de Recursos Humanos (RRHH). El primer aspecto que vale la pena resaltar, es el cambio de concepción de RRHH ya que pasa de ser considerado un gasto a tenerse como un recurso estratégico el cual puede ser determinante en la consecución de los resultados organizacionales. Así mismo, se empieza a entender que algunos temas de recursos humanos son responsabilidad de las líneas medias y altas de la dirección.

En resumen, se puede decir que, durante esta etapa, la creación de la DRH permitió posicionar la función del área con un enfoque estratégico, así como el interés por el desarrollo de uno de los activos más valiosos para la organización: las personas que allí trabajan, las cuales aportan de manera individual y conjunta al logro de la estrategia organizacional.

Etapa estratégica

Para la década de los años 90, evoluciona el concepto de recurso humano para considerarse a la persona como capital humano y se va acentuando con mayor énfasis el concepto de gestionar o gerenciar a las personas en las organizaciones desde sus potencialidades y liderazgo, al respecto Mejía Giraldo. A, Jaramillo Arango. M & Bravo Castillo. M. (2006), plantean:

Se debe añadir que no se trata solo de talento; interesa también el desarrollo de liderazgo gerencial en las personas de la organización, y este se basa en la confianza que ellas despiertan, además del talento, su capacidad de innovación y su posibilidad de resolver problemas complejos; todo esto acompañado de la consistencia ética que perciben los demás. (Pág.45).

El Talento Humano ha pasado por diferentes etapas, administrativa, de gestión, desarrollo y estratégica, sin embargo, en la realidad actual, caracterizada por la velocidad de la información y un comercio globalizado, abordar temáticas sobre Talento Humano parece ser un tema sobrevalorado y muchas veces expuesto, dado que mucho se ha escrito al respecto, ya que tal como afirmaba Mazo- Mejía J. (2014)

“Se podría pensar que si los gerentes de grandes empresas u organizaciones de la década del 50 o 60, se asomaran por un rotico de su tumba, quedarían al borde de un infarto “post mortis” al ver el desarrollo tecnológico, lo que permite la virtualidad, se asombrarían de las tiendas de grandes superficies, del servicio al cliente, del autoservicio y de la velocidad del cambio; pero de otra parte, estoy seguro, regresarían felices a sus sepulcros al ver a muchos gerentes administrando con ese modelo caduco de la administración que ellos agenciaron y que debieran de estar donde están ellos.” (Pág. 38)

Es decir, mucho se ha escrito sobre el tema, pero poco se lleva a la praxis.

El Talento Humano en la era del conocimiento

Las organizaciones de la era del conocimiento haciendo uso de su tecnología son las responsables de asumir los nuevos paradigmas que implica el conocimiento, entre ellos, el desarrollo de la innovación en los procesos productivos, administrativos y de gestión. De ahí, que Martiarena, M.L. (2003) afirme que:

“En la sociedad existen distintos actores, además del estado y las empresas, que son los dinamizadores de la creación y de la absorción de conocimiento por la sociedad en su conjunto y que incorporan innovación en su gestión, sus procesos y productos. Ejemplos de ello son las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), las instituciones de investigación privadas, los grupos de emprendimientos de base social, entre otros” (pág.1)

Es en la era del conocimiento, cuando el concepto de talento humano comienza a intervenir el proceso naciente de gestión del talento humano. El punto de partida es que el ser humano es poseedor de un potencial y un talento que le son propios por su naturaleza. De ahí, que sea cada uno el responsable de su propio desarrollo. Por lo tanto, las personas que en él influyen, solo pueden orientar, servir de facilitadores y apoyar en todo aquello que contribuya a su desarrollo y superación personal. Es a partir de este momento que se está en condiciones de desarrollar nuevas habilidades y destrezas, que unidas a otras condiciones y cualidades de la persona van a constituir las competencias de cada talento.

Es importante considerar que para este momento las organizaciones reconocen la importancia que tienen las personas en la ejecución de la

visión, garantizar su permanencia en el mercado y valorar el significado del entorno para su existencia, desarrollo y posicionamiento. Al respecto Daft, citado por Caicedo V, Acosta A (2012) define las organizaciones como:

“Un sistema abierto dirigido por metas a través de actividades coordinadas y estructuradas, considerando como elemento principal a las personas que la integran y las relaciones que se den entre ellas, ya que al fin y al cabo son estas las que garantizan la efectividad de las operaciones que se ejecutan en su interior; considerando también que la interacción organización – entorno debe ser factor clave para su sobrevivencia y crecimiento, por lo cual deben actuar conforme a los cambios del entorno y desarrollar las actividades necesarias para alcanzar las metas planteadas” (pág.108).

Gestión del Talento Humano: una concepción diferente

Estas características que califican al talento humano y los cambios acelerados que se dan en las organizaciones en la era del conocimiento y la globalización conllevan a pensar en nuevas estrategias para descubrir y administrar la diversidad de talentos que se encuentran en las organizaciones. Los cambios surgidos en lo económico, tecnológico, político y social originaron en las organizaciones nuevas estructuras organizativas que respondieran a nuevas formas de producción y demandas de mercados, en cuyas actividades se requerían competencias específicas y una orientación de las mismas, dando origen al nacimiento del sistema de gestión humana, como una nueva estrategia de reconocer competencias, estimular talentos y garantizar la realización de la visión por medio de la misión y poder garantizar la calidad y productividad de la organización en el marco de la pasión y la innovación. Al respecto, Ulrich, dice que:

“Para crear valor y lograr resultados, un área de recursos humanos debe ubicar no solo las actividades del trabajo a realizar, sino también las metas y resultados que le permitan designar las funciones y actividades a las personas de la organización” (pág.

Este concepto, así expuesto, introduce al área de recursos humanos en la realización de una gestión diferente a la tradicional, la cual se reducía al

cumplimiento de ciertas funciones, ahora, la gestión está relacionada con responsabilidades que tienen que ver con procesos frente al talento humano con proyección de futuro. Indudablemente se plantean nuevos retos y desafíos administrativos centrados en las personas como el componente esencial en la organización. De ahí, que de las organizaciones se digan que pasaron de ser organizaciones productivas a ser humanas para la producción. Partiendo de este concepto, el nuevo rol del gerente o director de recursos humanos será el de gerente o director del *sistema* de gestión del talento humano. Frente a este cambio, Caicedo V, Acosta A (2012) dan un aporte importante al considerar al Talento Humano como un sistema, al respecto dicen:

“La gestión del talento humano es el puente que relaciona el desarrollo humano con el desarrollo organizacional, es el encargado de establecer las condiciones necesarias para que las personas crezcan integralmente dentro de la organización y aporten a la permanencia de la misma”. (Pág.110)

Aquí introducen los autores dos conceptos importantes: el desarrollo humano y el desarrollo de la organización, conceptos que están mediados por el talento humano. Luego es claro que la gestión del director o gerente del sistema de gestión humana está en definir el perfil de las competencias de los talentos de la organización para que cada uno a partir de su propio desarrollo y empoderamiento aporte al desarrollo organizacional. El siguiente concepto aportado por Daft y citado por Caicedo V, Acosta A (2012) define a las organizaciones como:

“Un sistema abierto dirigido por metas a través de actividades coordinadas y estructuradas, considerando como elemento principal a las personas que la integran y las relaciones que se den entre ellas, ya que al fin y al cabo son estas las que garantizan la efectividad de las operaciones que se ejecutan en su interior; considerando también que la interacción organización – entorno debe ser factor clave para su sobrevivencia y crecimiento, por lo cual deben actuar conforme a los cambios del entorno y desarrollar las actividades necesarias para alcanzar las metas planteadas”. (Pág.108)

Es importante entender que la gestión del talento humano es el conjunto de procesos que se originan desde la vinculación de la persona hasta su perfil de desempeño o competencias y aquí se evidencia cómo los procesos que van a constituir los sistemas superan las funciones que antes se realizaban, en concordancia con Jaramillo. N (2005):

“Gestión del Talento Humano es el conjunto de procesos necesarios para dirigir a las personas o recursos humanos dentro de la empresa, partiendo del reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, salud ocupacional y bienestar, entre otros, que conduzcan a la obtención de valor agregado para la empresa, los empleados y el entorno”. (Pág. 5)

Para las organizaciones en el momento actual es una necesidad para su desarrollo y competitividad el contar con la existencia de un área especializada que se ocupe del sistema de gestión del talento humano como antaño lo fue el departamento de recurso humano. Bien se entiende que en las grandes organizaciones esto es viable y se espera que así lo sea, pero preocupa qué puede estar pasando en la mediana y pequeña empresa. Es aquí donde la academia puede tener un buen campo de acción.

Gestión del Talento Humano: un socio estratégico

Son muchos los autores que están hablando de este tema y casi todos coinciden en su definición, para MONDY (2010) es necesario los directivos del área de Gestión Humana trabajen de la mano con la alta dirección para el logro de los objetivos corporativos. Esto se logra conociendo y entendiendo el funcionamiento de la organización desde su lado operativo y entendiendo además la estructura organizacional existente, de manera que puedan llegar a determinar las capacidades de la fuerza de trabajo de la organización y su alineación con los objetivos de corto, mediano y largo plazo.

Los profesionales de Gestión Humana deben asegurarse de que el cumplimiento de la misión de la organización se dé gracias a la gestión de las personas. Para lograr ser un verdadero socio estratégico de la organización las tareas de los profesionales de Gestión del Talento Humano deberán ser las siguientes:

- Realizar estrategias para que las personas a través de sus cargos se enfoquen en lograr la estrategia de la compañía.
- Ser parte de las juntas directivas, estar al tanto de lo que tiene pensado la compañía para el futuro.
- Gestionar sus procesos desde un punto de vista financiero, mostrando utilidades y beneficios tangibles para la organización.

- Trabajar de la mano de los jefes de línea para la gestión de sus recursos.

Cabe resaltar que, para el cumplimiento del modelo de calidad total, es indispensable que la persona encargada del trabajo sea la que más conocimiento tiene de él, sin dejar a un lado que toda persona desea sentirse como un contribuyente importante y que la relación adversaria entre el trabajador y la gerencia es contraproduktiva y anticuada. Es necesario lograr un clima de confianza mutua que garantice el flujo libre de ideas. (Medina Macías & Avila Vidal, 2002)

Las necesidades humanas y su influencia en la Gestión del Talento Humano

Maslow agrupó las cinco categorías de necesidades en ‘orden inferior’ incorporando las necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad y ‘orden superior’ incorporando las necesidades de pertenencia, estima y autorrealización. (Maslow, A. H. 1943).



Fuente: Elaboración propia a partir de (Maslow, A. H. 1943)

Él acepta que el hombre, tan pronto como uno de sus necesidades está satisfecha, aparece otra en su lugar, este proceso es interminable. Sin embargo, una necesidad satisfecha no es un motivador de la conducta general del individuo.

El trabajo investigativo de Grazulis, (2009) recalca que las actitudes declaradas por las teorías de motivación, así como todos los aspectos teóricos destinados a analizar los procesos sociales en medio de cambio en curso, debería evaluarse desde el punto de vista del factor humano, es decir, la diversidad de normas de comportamiento. En este sentido, se realizaron 1227 encuestas a estudiantes universitario de pregrado y 394 a trabajadores de 9 empresas, la muestra fue no aleatorias y se realizó en Lituania, en el año 2003 y el objetivo principal fue aplicar los conceptos de la teoría motivacional de Herzberg (teoría de higiene), los resultados del estudio permiten concluir que, con un aumento de la calidad de vida, las personas están cada vez menos motivados por necesidades primarias, sin embargo, esto no es un serio motivo para descartar generalmente Herzberg's y su concepto de motivación de los empleados (Grazulis, 2009) (ver tabla 2).

Recapitulación

La evolución del pensamiento administrativo siempre ha estado permeada por la gestión del talento humano, aunque con enfoques diferentes cada una de ellas de manera directa o indirecta lo considera como un factor importante en el proceso administrativo. Sin embargo, es claro que los efectos más claros y evidentes de esta evolución aún están por verse, dado que la actualidad política y económica a nivel global está exigiendo un dinamismo veloz y las organizaciones deben adaptarse a pasos agigantados.

Conceptualmente se ha avanzado mucho en esta temática, sin embargo, es muy probable que, en la realidad de la rutina diaria empresarial, esté ocurriendo lo mismo que hace 50 años sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, dado que su estructura muchas veces no permite realizar una gestión del talento humano en profundidad.

Tabla No. 2. Teorías administrativas y su relación con el talento humano

Teoría administrativa	Principales exponentes	Énfasis	Talento humano
Teoría clásica de la administración	Frederick Winslow Taylor - Henri Fayol	Analiza los puestos de trabajo y las operaciones fabriles, buscando mejorar la eficiencia y la productividad laboral.	Conocer las aptitudes humanas requeridas para cada tarea y establecer salarios en función de la producción.
Relaciones Humanas	Mary Parker Follett - Chester Barnard - Elton Mayo - Frederick Herzberg - Douglas McGregor	Humanizar conceptos rígidos de la administración. Énfasis de relaciones humanas entre los empleados.	Estudia la organización como grupo de personas, utiliza la motivación, el liderazgo, la comunicación y la confianza, permite la autonomía del trabajador.
Estructuralista	Amitai Etzioni	La interacción entre las instituciones humanas y el ambiente en que están inmersas.	El enfoque del mando legítimo como razón que expone la obediencia de los individuos es muy estrecha, que el poder no legítimo también tiene incidencia en el comportamiento
Burocracia	Max Weber	Carácter legal de normas, comunicación, división del trabajo, estandarización del trabajo.	Impersonalidad de las relaciones humanas, jerarquías de autoridad, meritocracia, profesionalización de los participantes
Gestión de la calidad	E. Deming - Joseph Juran	Evaluar métodos de producción que logren la calidad total del sistema productivo	La gestión de calidad se logra gracias a las personas. Fomenta el capital humano, el compromiso de todos los empleados en el modelo es lo que garantiza el éxito
Desarrollo Organizacional	Warren bennis- Edgat Schein- Robert Blake- Jane Mouton-	La organización como un todo, aprendizaje experimental, orientación sistémica, trabajo en equipo, enfocado hacia el comportamiento humano.	Mostrar la gran utilidad de las relaciones humanas. Nueva mentalidad: abierta, democrática y participativa, orientada hacia la administración de personas.
Contingencia	Burns Stalker- Fred F. Fiedler- Robert Houss	Todo es relativo, todo depende del momento y del contexto.	El ambiente es determinado por lo que el hombre cargado de ideología y combinando factores tecnológicos, materiales y poblacionales genera para sí mismo y sus organizaciones.

Fuente: Elaboración propia

La administración se puede realacionar con el origen del hombre, sin embargo varios autores coinciden que la administracion como ciencia es joven que su desarrollo se da a partir de la Revolucion Industrial y así ha ido evolucioando hasta la influencia que en los últimos años ha tenido de fenómenos como la globalizacion, la sociedad de la información y el conocimiento

Desde la teoría clásica donde predomina el concepto de la organización formal y técnica buscando respoder a dos problemas funadamentales en la organización la producción en las mejores condiciones y de forma eficiente. En esta teoría es notoria la influencia de la ingeniería y principios como que la más importante motivación de las personas en las organizaciones es la remuneración económica.

En la teoría de las relaciones humanas y del comportamiento trabajó sobre los problemas de productividad y eficiencia organizacional. Desde la perspectiva del enfoque de sistemas sobredimensionó el subsistema humano-cultural en detrimento de otros subsistemas, situación que llevó a la organización a actuar como un sistema cerrado. En esta escuela es muy evidente la contribución de la psicología y de la sociología y el supuesto de que el hombre es un ser social y que su respuesta en términos organizacionales está más en función del grupo que como ser individual.

Burocracia y mecanización se consideran muy similares. La comparación de una organización que funciona como una máquina es una poderosa imagen que genera una visión rutinaria y predecible de su funcionamiento. El estructuralismo permitió identificar que los eventos en las organizaciones están relacionados entre sí, de igual manera se mezclan e interactúan, teniendo como resultado la transformación que sucede en una división de la empresa, tiene un impacto en todas las demás. El estructuralismo fue pionero en la identificación de la relevancia de la concepción de sistema abierto, es decir, de la interacción entre las instituciones humanas y el ambiente en que están inmersas.

La teoría de la contingencia apareció gracias a teóricos que criticaban las teorías universales y presentaban esta teoría como un instrumento útil para mejorar las teorías de administración. El supuesto básico fundamental es que las variables de la organización tienen una compleja interrelación entre ellas y con las condiciones en el entorno.

La gestión de calidad total simplifica y sistematiza el método científico para que un gran número de empleados con diferentes orígenes y niveles de educación pueden ser entrenados de forma eficaz.

La teoría de desarrollo organizacional procura establecer una relación entre las organizaciones el individuo y el medio ambiente, dado que las organizaciones se encuentran enmarcadas por un macrosistema en constante cambio y transformación, lo cual provoca la necesidad de diseñar organizaciones flexibles y adaptables a los mismos, construyendo nuevas estructuras organizacionales y modificando la cultura organizacional, para lo cual se necesita una nueva conciencia social de los seres humanos.

Para el año 2000 y hasta la fecha, se consolida el concepto de talento humano, lo que conlleva a considerar a la persona como lo más importante para la organización. De esta manera el rol del jefe de recursos humanos cambia en forma total para asumir un papel clave en el Sistema de Gestión del Talento Humano.

En la etapa administrativa la gestión de los recursos humanos se orienta hacia la mejora de la productividad en la fabricación o producción, se incluyen conceptos como: salarios y primas; control y disciplina de trabajo.

En la etapa de gestión, periodo comprendido entre 1960-1980, se asume la complejidad del hombre y la relevancia que tienen los componentes sociológicos y sicológicos en el rendimiento del individuo.

En la etapa de desarrollo durante esta etapa, la creación de la DRH permitió posicionar la función del área con un enfoque estratégico, así como el interés por el desarrollo de uno de los activos más valiosos para la organización: las personas que allí trabajan, las cuales aportan de manera individual y conjunta al logro de la estrategia organizacional.

Para la década de los años 90 se desarrolla la etapa estratégica, evoluciona el concepto de recurso humano para considerarse a la persona como capital humano y se va acentuando con mayor énfasis el concepto de gestionar o gerencial a las personas en las organizaciones desde sus potencialidades y liderazgo.

Las organizaciones de la era del conocimiento haciendo uso de su tecnología son las responsables de asumir los nuevos paradigmas que implica el

conocimiento, entre ellos, el desarrollo de la innovación en los procesos productivos, administrativos y de gestión.

En este transcurso de evolución y desarrollo se podría decir de la evolución de una función administrativa a una estratégica, como resultado del reconocimiento al personal como eje de ventaja competitiva sostenida, y de la función como una capacidad organizacional, productora también de otras capacidades cuando se gestionan de manera adecuada los recursos que las personas dan al servicio de las organizaciones.

Referencias

- Amaru, Antonio. 2009. Fundamentos de Administración. Teoría general y proceso administrativo PEARSON EDUCACIÓN, México DF.
- Barnard, C. The Functions of the Executive. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1938.
- Bennis, W. (1989). Why Leaders Can't Lead. Soundview Executive Book Summaries, 43, 35. Retrieved from <http://vlib.excelsior.edu/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=9085706&site=eds-live>
- Blake, R. R., Mouton, J. S., Barnes, L. B., & Greiner, L. E. (1964). Breakthrough in organization development. Harvard Business Review, 42, 133–155.
- Blau, Peter M. y W. Richard Scott (1962), Formal Organizations: A Comparative Approach, San Francisco, Chandler. [Reeditado como Stanford Business Classic, Stanford University Press, 2003.]
- Burns, Tom y G. M. Stalker, (1994), The management of innovation, Oxford University Press, Great Britain.
- Caicedo V. V.M y Acosta Aguirre. A.M. La gestión del talento humano y el ser humano como sujeto de desarrollo. Revista Politécnica ISSN 1900-2351, Año 8, Número 14 pp. 105-113, 2012
- Drucker F. P. (1999). Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI. Grupo Editorial Norma. Colombia. P.277
- Drucker, P. (1992). La sociedad postcapitalista, Edición en español, Buenos Aires, Editorial Suramericana.
- Daft, R. (2011). Teoría y diseño organizacional, X Edición, Mexico, Editorial Cengage.
- Etzioni, Amitai (1980). La sociedad activa: una teoría de los procesos societales y políticos. Aguilar. ISBN 978-84-03-18224-0.
- Etzioni, Amitai (1999). La nueva regla de oro: comunidad y moralidad en una sociedad democrática. Ediciones Paidós Ibérica. ISBN 978-84-493-0652-5.
- Etzioni, Amitai (2001). La tercera vía hacia una buena sociedad: propuestas desde el comunitarismo. Editorial Trotta.
- Etzioni, Amitai (2006). El guardián de mi hermano: autobiografía y mensaje. Ediciones Palabra. ISBN 978-84-9840-067-0.
- Etzioni, Amitai (2007). La dimensión moral: hacia una nueva economía. Ediciones Palabra. ISBN 978-84-9840-117-2.
- Fayol, Henri (1987). Administración general e industrial. Previsión – Organización - Coordinación, Control – Mando. XIV edición en español. Librería "El Ateneo" Editorial. Buenos Aires.
- García de Hurtado. M.C y Leal. M. (2008). Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual. Omnia Año 14, No. 3. pp. 144 – 159
- Garzón Castrillón, M. (2010). El contexto del aprendizaje organizacional. Ide@sCONCYTEG, 465-481
- Gómez, N. (2014). ¿es la gestión del talento humano un factor de competitividad en las pymes en la ciudad de pasto? Revista UNIMAR, 26(2). 26(2).
- Grazulis, V. (2009). THE LOCUS OF FREDERICK IRVING HERZBERG 'S MOTIVATION-HYGIENE THEORY IN PRESENT DAY STATE SETTINGS (THE CASE OF LITHUANIA). Human Resources Management & Ergonomics, III(2), 14–21.
- Hernández Palma, H. G. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. Escenarios, 9, 38–51. <https://doi.org/Escenarios> • Vol. 9, No. 1, enero-junio de 2011, págs. 38-51
- Hernandez, S. (2011). Introducción a la administración - teoría general administrativa: origen evolución y vanguardia. V Edición. Mexico. McGraw Hill Education.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review, 53–62
- Hooper Wruck, K., & Jensen, M. C. (1994). Science, specific Knowledge, and total quality management. Accounting & Economics, 18, 247–287.
- Jaramillo. O. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopymes de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. Pensamiento y gestión, N° 18 ISSN 1657-6276.
- Juran, J., Gryna, F. M. J., & Bingham, R. S. J. (1990). Manual de Control de la Calidad (3rd ed.). Barcelona: Editorial Reverté S.A.
- Kermally, S. (2005). CHAPTER FIVE: Douglas McGregor (1906-1964). In, Gurus on People Management (pp. 35-41). Thorogood Publishing Ltd.
- Liquidano, M. (2012). Gestión del Talento Humano. De la fase administrativa a la gestión del conocimiento. 1ª. Ed. Mexico. Instituto Tecnológico de Aguas Calientes.
- Lozano Carrillo, O. (1997). Reflexiones sobre la unidireccionalidad de la variable ambiente en el movimiento de la contingencia y el estudio de las organizaciones. Administración Y Organizaciones, 9–18, 81–93.
- Luhmann, N. (1996). Introducción a la teoría de sistemas. Reis, (85), 315–367
- Madrigal, B. E. (2016). Teoría y realidad en la administración del talento humano en las pymes. Mercados y Negocios (1665-7039), 1(31).
- Mary Parker Follett (1941) Dynamic Administration.

- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Mayo, Elton 1971 Problemas humanos de una civilización industrial, Nueva Visión, Buenos Aires [1946].
- Mazo-Mejía, J. (2014). "La Administración Frente a La Velocidad del Cambio". In *Vestigium Ire*. Vol. 8, PP. 36-46.
- Medina Macías, A., & Avila Vidal, A. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. *Revista Cubana de Psicología*, 19(3), 262–272. Retrieved from <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>
- Mejía A. Jaramillo. M. Castillo. M. (2006). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones. ISSN: 1794-192X. Vol. 4. Fecha: enero-junio. Páginas: 43-81
- Mejía Giraldo. A, Jaramillo Arango. M y Bravo Castillo. M. (2006). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones.
- Michaels, E., Handfield, H., & Axelrod, B. (2004). *La Guerra por el Talento*. Norma.
- Mintzberg, H. (1979): *The Structuring of Organizations (A Synthesis of the Research)*. Prentice Hall, Nueva Jersey. Traducido al Español en Mintzberg, H. (1984): *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona. Ariel.
- Moreno Briceño. F & Godoy. E (2012). El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 7(1) 57-67. ISSN 1870-557X
- Morgan, Gareth(1997). *Images of organization*, California, SAGE Publications.
- Pérez Mayo, A., Vasquez García, Á. W., & Levín Kosberg, S. (2015). El control de gestión y el talento humano : conceptos y enfoques. *Universidad & Empresa*, 17(29), 13–33
- Porporato, M., & Waweru, N. (2011). La teoría de la contingencia en contabilidad gerencial: un repaso de la literatura anglosajona. *Revista Iberoamericana de Contabilidad de Gestión*, IX(17), 1–16.
- Sarachek, B. (1960). Elton Mayo & Social Psychology and Human Relations. *Academy of Management Journal*, 111–112. <https://doi.org/10.2307/255256>
- Scott, W. Richard (2001), "Organizations: Overview", en Neil J. Smelser y Paul B. Baltes (eds.), *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences: Organizational and Management Studies*, Ámsterdam, Pergamon, Elsevier Science, vol. 16, pp. 10910-10917.
- Scott, W. Richard y John W. Meyer (1983/1991), "The Organization of Societal Sectors", en John W. Meyer y W. Richard Scott (eds.), *Organizational Environments: Ritual and Rationality*, Newbury Park, CA, Sage, pp. 129-153. [Versión revisada en Walter W. Powell y Paul J. DiMaggio (eds.), *The New Institutionalism in Organizational*
- Schein, E. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (3rd ed.). Estados Unidos: Jossey-Bass and Wiley Imprint.
- Ulrich, D. (1998). *Recursos Humanos Champions*. Ediciones Garnica S.A.
- Valle Cabrera, R (2004). *La gestión Estratégica de los Recursos Humanos*. Pearson – Prentice Hall.
- Weber, M. (1947): *The Theory of Social and Economic Organization*. The Free Press of Glencoe, Nueva York. Edición española: *Economía y Sociedad*. FCE, México, 1969.
- Weber, M. (1995). *Économie et société*. París: Éditions
- Weber, Max(1993). *Economía y sociedad*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Torres, Z. (2014). *Teoría general de la administración*. II Edición Ebook. Mexico. Grupo Editorial Patria.
- Rivas, L. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Revista Universidad & Empresas, Universidad del Rosario*, 17: 11:32.
- Reddin Consultants. (1986). Henri Fayol. Artículo publicado en la revista *Management Today en español* Sección "Clásicos de la Gerencia", pp 41 – 45. <http://reddinconsultants.com/espanol/wp-content/uploads/2012/12/Henry-Fayol.pdf>

Factores que inciden en la generación de cultura de gestión de conocimiento e innovación en una empresa de biotecnología²

Edwin Gilberto Giraldo Henao*
Isabel Cristina Quintero Sepúlveda**

Resumen

En el presente capítulo se hace una profundización acerca de los factores a tener en cuenta para que modelos de implementación orientados a la gestión del conocimiento y la innovación tengan el éxito esperado, se toman como base referentes teóricos y antecedentes sobresalientes en el tema de la gestión del conocimiento y la innovación. Describiendo de forma detallada los antecedentes organizacionales y lo que las tendencias exitosas de implementación mencionan, se logra identificar los factores clave que necesitan las organizaciones para orientar estrategias que logren evidenciar resul-

² El presente documento hace parte de la investigación realizada a una empresa de biotecnología en el marco del proyecto "Programa para la innovación empresarial de Mipymes en Palmira- Valle del Cauca", adscrito a la convocatoria UPB innova 2016 y anclado al grupo Estudios Sobre Organizaciones- Programa Administración de Empresas de Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Palmira.

* Administrador de empresas. Magister en sistemas de Innovación. Doctor en Ciencias Sociales. [Integrante del grupo de investigación Estudios Sobre Organizaciones]; [Docente Tiempo completo]; [Programa Administración de Empresas]; [Universidad Pontificia Bolivariana]; [Palmira]; [Colombia].
E-mail: edwingilberto.giraldo@upb.edu.co

** Administradora de Empresas. Magister en Administración. [Integrante del grupo de investigación Estudios Sobre Organizaciones] [Docente Tiempo completo]; [Programa Administración de Empresas]; [Universidad Pontificia Bolivariana]; [Palmira]; [Colombia].
E-mail: isabel.quintero@upb.edu.co

tados innovadores y de mejoría constante en toda la organización, además unificar criterios en el modelo cuando grupos empresariales con más de una organización desean generar elementos de apropiación en todas las estructuras organizacionales y que además dan lugar a la insipiente del conocimiento como parte fundamental dentro de la cultura organizacional y administración del talento humano.

Se resalta lo encontrado en el trabajo de campo la poca apropiación de los colaboradores con el modelo direccionado por la organización, la falta de liderazgo de los líderes de los procesos y la falta de motivación para la implementación de las acciones con conocimiento e innovación.

De acuerdo con los resultados encontrados se proporcionan recomendaciones que aportan al mejoramiento de las áreas donde se involucra el conocimiento basado en la experiencia como fuente de valor e innovación y que esté enmarcado dentro de los lineamientos esperados por la empresa, esto determina de forma estratégica cómo se busca dar soluciones para el mejoramiento de los procesos, optimización de recursos, rotación de la información de valor, el crecimiento de la motivación, participación de los colaboradores, teniendo como bien común la productividad y el mejoramiento organizacional.

Palabras clave: Biotecnología - Gestión del conocimiento - Innovación.

Abstract

In the present chapter, a deepening of the factors to be taken into account is carried out so that implementation models oriented to knowledge management and innovation have the expected success, are based on theoretical referents, and outstanding antecedents in the subject of knowledge management and innovation. Describing in detail the organizational background and what the successful implementation trends describe, it is possible to identify the key factors that organizations need to guide strategies that achieve innovative results and constant improvement throughout the organization, as well as unifying criteria in the model. When business groups with more than one organization want to generate elements of ownership in all organizational structures and also lead to the generation of knowledge as a fundamental part of the organizational culture and human talent management.

It highlights what was found in the field work, the poor appropriation of the collaborators with the model directed by the organization, the lack of leadership of the process leaders and the lack of motivation for the implementation of the actions with knowledge and innovation.

According to the results found, recommendations are provided that contribute to the improvement of the areas where knowledge based on experience is involved as a source of value and innovation and that is framed within the guidelines expected by

the company. This strategically determines how it seeks to provide solutions for the improvement of processes, optimization of resources, rotation of value information, growth of motivation, participation of employees, having as a common good productivity and organizational improvement.

Keywords: Innovation - Knowledge Management - Biotechnology.

Introducción

Los modelos de innovación que se promueven desde el programa 'Alianzas para la Innovación' evaluados en pactos de Colciencias, en convenio con las Cámaras de Comercio y en relación con el proyecto de investigación programa para la innovación empresarial de las Mipymes en Palmira-Valle del Cauca, se enfilan a la intención de identificar los factores clave en la generación de una cultura de gestión del conocimiento y la innovación.

La identificación de los factores logrará armonizar las acciones de mejora planteadas por la empresa, esto permitirá fortalecer las categorías enmarcadas en la presente investigación, que parten desde la cultura organizacional, el potencial humano y la estructura organizacional.

Antecedentes de la Situación

La empresa analizada busca articularse al modelo de gestión del conocimiento y la Innovación aplicado por el grupo empresarial al que pertenece, buscando acciones que evidencien los resultados esperados por el área encargada, se busca que se conozcan los factores que permitan la estrategia de la articulación.

La dirección del talento humano con base en competencias para fortalecer la gestión del conocimiento y de la innovación, todavía está poco estructurado en las organizaciones, a pesar de ser un tema determinante en el éxito empresarial. Esta es una de las razones por las que el presente estudio analiza diferentes aportes de investigaciones que dan bases de estrategias que se direccionen como fomento hacia una cultura organizacional competitiva. Son pilares fundamentales de las organizaciones de la que depende la motivación del recurso humano y su direccionamiento en el alcance de los objetivos,

inciendiando directa o indirectamente en su posicionamiento competitivo, por lo tanto, toda organización exitosa debe influir estratégicamente al personal con la gestión efectiva del conocimiento y la innovación.

Al realizar una revisión de los avances en el tema, se ha encontrado que éstos se enfocan en la definición e implementación de políticas, planes, programas y proyectos específicos, relacionados con la declaración de la misión y la visión para la gestión del conocimiento y la innovación, lo cual debe llevarse a cabo desde la práctica en cada una de las áreas organizacionales y la incorporación del factor humano en la generación de ideas que coadyuven a su propio desarrollo. Incluso en empresas de diversos tamaños se observa un comportamiento de poca relevancia hacia dicha gestión. Aunque se está apoyando el desarrollo de competencias para la gestión del conocimiento y la innovación, esto no se ve reflejado en las prácticas intrínsecas al proceso, lo que muestra que aún está en términos de concepto teórico y su desarrollo no se ha llevado a términos prácticos y reales de acuerdo a las necesidades de las empresas y organizaciones pertenecientes al sector de Biotecnología, como se ha logrado evidenciar en la evaluación del aporte del programa pactos para la innovación liderado por Colciencias y Cámara de Comercio de Palmira.

La gestión del conocimiento e innovación nace ante la necesidad de evolucionar frente a las exigencias del entorno organizacional presentadas por el progreso del sistema organizacional en unión con la globalización, como el desarrollo exponencial de unas Tecnologías de la Información y el Conocimiento, generar más productividad, agilización en los procesos, rapidez en la solución de inconvenientes dentro de las diferentes áreas de la empresa, entre otros, donde lo que se busca es mitigar los riesgos a nivel empresarial, visualizando a partir del nuevo conocimiento, una herramienta de aporte para la comprensión del entorno y establecer estrategias de apoyo eficaces para el desarrollo competitivo organizacional. (Macías y Aguilera, 2012)

Muchos han sido los acontecimientos que demarcan la importancia de esta gestión dentro del rol empresarial, como son las oportunidades de participación de los colaboradores en el desarrollo de nuevas ideas que aceleren la solución de conflictos, aplicabilidad general de las políticas organizacionales en cada gestión interna, mayores resultados y mayor rendimiento sin necesidad que los pequeños inconvenientes trasciendan a mayor escala, pues es el recurso humano quien aporta las ideas para innovar y aplicar soluciones a las fallas dentro del proceso.

Como afirma Jiménez (2015), realizando la descripción como ejemplo frente a lo que hace Ecopetrol siendo la representante en Colombia del 65% del gas y el petróleo, con infraestructura en gran parte del territorio nacional, cuyo equipo de Talento Humano está representado en más de 8.000 empleados directos, 25.000 empleados de contratistas y con más de 350.000 accionistas, viene trabajando la innovación como tal desde 1962, reflejada en nuevas incorporaciones, nuevas regulaciones de hidrocarburos, capitalizaciones de la organización, así como una reforma constitucional para 2010. De igual manera, a 2015 la gestión de conocimiento es un camino que se lleva incursionando hace 11 años (Ecopetrol) donde los resultados se aplican elementos como: a) Foros de entorno tecnológico con la ayuda de quienes han crecido en el proceso y la experiencia. b) Implementación de un equipo empresarial de gestión del conocimiento. c) Diseño del modelo de aseguramiento de conocimiento donde se acuerda el conocimiento de valor a transferir. Todo ello según el informe realizado a Ecopetrol, ha conseguido actualizar, potencializar y traer desarrollo a la organización a medida que se le otorga importancia y gestión al conocimiento. Dentro de casos como el de Ecopetrol, donde se ha aplicado la gestión del conocimiento y la Innovación, cuyo informe fue arrojado en el congreso Ingenia 2015, se ha observado técnicas diversas pero que todas llevan algo en común y esto es el actuar favorablemente en diversas áreas de la organización, fortaleciendo las habilidades y saberes del talento humano en innovación tecnológica, innovación de los procesos organizacionales y mejoramiento de sus fallas productivas. (Jiménez, 2010)

Por otro lado, para empezar con análisis conceptuales que dan soporte como antecedentes de la incidencia que tienen las bases y principios de las teorías de la administración, referenciadas por Taylor y Fayol citador por Camejo y Cejas (2013), cuyos aportes han servido en la historia para implementar procesos como dirección, coordinación y selección en la evolución del mercado, todos ellos ayudados con los avances tecnológicos y de la economía.

Esto ha traído la transformación y el avance en el desarrollo empresarial, cambios en la economía, la conformación y el comportamiento de ellas, ya que se han visto situadas en un ambiente competitivo, donde surge la necesidad de innovar en los productos y generar calidad, lo que depende directamente de la administración del capital humano.

En consecuencia a los avances y el entorno competitivo, el factor humano dentro de las empresas se ubicó en un puesto de privilegio en el que se

empezó a dar valor agregado a los conocimientos desde el desempeño de las funciones y lo valioso de las experiencias, para canalizar todo sistémicamente hacia el cumplimiento de objetivos mediante la motivación e integración del trabajador a la organización con el aporte de sus ideas y participación para obtener mayor productividad con eficiencia y calidad. Camejo y Cejas (2013)

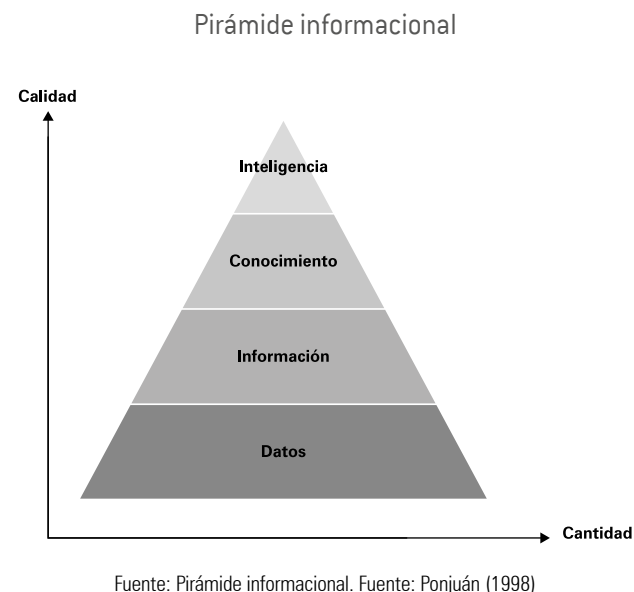
Según el postulado por Camejo y Cejas (2013), en la escuela clásica de la administración, las empresas debían diseñar la estructura que debe tener una organización para ser eficiente, estrategias para organizar el proceso, aumentar la producción, planteando la división del trabajo, dirigido al personal de la empresa y la aplicación de la administración en el quehacer de la organización, la cual debía basarse en funciones como planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar los procesos de producción con el fin de volverlo más eficaz y menos costoso.

Según citado por Camejo y Cejas (2013), daba por hecho que todas estas estrategias funcionarían adecuadamente en pro del aumento de eficiencia y producción de la industria, pero se tienen falencias en los factores humanos, esenciales en el desarrollo de la industria, como la comunicación no jerárquica, las empresas tendían a caer en el abuso de poder por parte de los dirigentes.

Según Velásquez, Quintero, Sánchez y Burgos (2010), los cambios continuos en el entorno influyen a las empresas, generando en ellas necesidades de redefinición y concepción de nuevas estrategias, entre ellas el manejo de la información y el conocimiento. Para sustentar este hecho, es importante analizar los aspectos que llevan a las organizaciones a implementar modelos gerenciales que apunten a mejorar la competitividad organizacional.

Teniendo en cuenta lo anterior y con las necesidades estratégicas nuevas a direccionar es importante el tener en cuenta el proceso de construcción y creación de conocimiento donde participa como factor altamente determinante la información. Este carácter central y relevante de la información en la creación de conocimiento podría ser la explicación de la confusión que en términos generales se llega a establecer entre los conceptos de conocimiento e información. A ese respecto, se debe acotar que la información representa un insumo en el proceso de creación del conocimiento, es parte del flujo que constituye todo acto de conocer un input en la creación de conocimiento, en virtud del cual se justifican los razonamientos de la organización (Vilaseca, Torrent y Díaz, 2002).

En relación con lo señalado, Cuesta (2011), manifiesta que la naturaleza del conocimiento parte de un proceso en el cual este se deriva de la información que, a su vez, surge de los datos. Por ello, las experiencias personales y muy particulares de dos personas o de dos organizaciones van a marcar la diferencia entre los conocimientos manejados por una y por otra. Para confirmar este planteamiento Cuesta (2011) apela al esquema propuesto por Taylor que grafica la llamada pirámide informacional.



Su aporte arroja como resultado que las organizaciones deben llevar una estructura clara y coherente para la adaptación de acciones que conlleven a la búsqueda de los indicadores de impacto en el resultado, cuando la empresa carece de estas competencias, cuando su estructura organizacional no se encuentra acorde con las responsabilidades y exigencias relacionadas con este proceso, se puede afirmar que la empresa no se encuentra preparada para llevar a cabo la gestión de sus activos no materiales y debe, por lo tanto, insertarse dentro de los procesos que le permitan adaptar su estructura organizacional a la gestión del conocimiento.

Esto se complementa con lo que señala Ramos (2012) cuando destaca los siguientes objetivos que se persiguen a través de la gestión del

conocimiento: a) Realizar un análisis estratégico interno y externo, b) Con el fin de Identificar, recoger y organizar el conocimiento existente, c) Facilita la creación de nuevo conocimiento, incrementando los intangibles de la organización, d) Innovación, reutilización y apoyo de la habilidad de la gente, e) Permite el diseño de opciones estratégicas.

El planteamiento fundamental que se deriva de lo manifestado anteriormente, es que los modelos gerenciales para aplicar estos tipos de estrategias deben de ser muy fuertes a la hora que los colaboradores internos apropien estas miradas organizacionales. A ese respecto, Riesco (2006) destaca que en el marco de las organizaciones la aplicación del conocimiento se lleva a cabo en las siguientes actividades: reestructuración y mejora de procesos, innovación y mejora de productos, toma de decisiones, resolución de problemas, mejora del servicio, mejora de las condiciones laborales. Cada una de estas actividades viene a ser la forma a través de la cual se logra expresar el conocimiento dentro de la organización y constituyen no solo los modos de uso del conocimiento, sino también las vías fundamentales para garantizar la valoración confiable y segura del conocimiento, en atención a los resultados que se expresan a través de los indicadores de gestión.

En estos procesos es claro a tener en cuenta lo que Calderón (2006) confirma sobre la complejidad de la gestión del conocimiento donde se debe tener en cuenta tres aspectos que son el externo, interno, y el individual, además de un recurso humano bien capacitado y tecnología de apoyo que ayude a este desarrollo en la organización.

La gestión del conocimiento y la innovación tiene la finalidad de añadir valor a los productos y servicios que ofrece una organización y hacerla más competitiva, pero es de gran importancia, la habilidad para potenciar la comunicación, la colaboración, la constante búsqueda y generación de información y conocimiento, con un entorno de trabajo colaborativo dotado de una constante vocación de aprendizaje.

Según Marulanda, y López (2012), el aporte de su artículo se enfoca en aportar resultados donde se afirma que la gestión del conocimiento no se está haciendo desde la estructuración de políticas, planes, programas y proyectos alrededor de la temática, además de que no se está enfocando completamente desde las directrices generales, quizás como resultado de la falta de estructuración de las empresas alrededor de la gestión del conocimiento y su visibilidad en la misión, visión y planes de desarrollo; estratégicos y de acción; de igual manera se vislumbró un regular desarrollo

de las competencias para la gestión del conocimiento, ya que puede ser importante para las empresas y organizaciones que sus colaboradores estén haciendo su formación alrededor de la gestión del conocimiento, además de aprovechar diversas herramientas, incluso para la innovación de procesos, productos y servicios, necesario para una mayor competitividad y rentabilidad.

Así mismo, dentro de su aporte para la presente investigación se encuentra la importancia de conocer el alcance de la gestión del conocimiento, ya que muchas organizaciones se basan en su planificación dentro de la planeación estratégica y nunca se diligencia una verdadera funcionalidad de la gestión del conocimiento para potencializar y direccionar al talento humano y evidenciar verdaderos procesos innovadores.

En cuanto al estado de la gestión del conocimiento y de la innovación de las PYMES, juega un papel fundamental las herramientas que acompañan los procesos por los cuales se gestiona el conocimiento como la implementación de las tecnologías de información y comunicación alineadas desde los rasgos empresariales, donde la Planeación Estratégica debe abarcar su alcance en la comprensión de la incidencia del conocimiento y la información para la resolución de situaciones organizacionales y la innovación que determinan el éxito de las Pymes.

Gestión del conocimiento y la innovación como herramienta fundamental en el éxito de los modelos gerenciales

La relación de los modelos gerenciales en el éxito de las organizaciones es fundamental, en este caso particular y con las tendencias claras de los negocios la gestión del conocimiento y la innovación marcan pautas importantes para la consolidación de la competitividad.

El término gerencia ha tomado diversos significados como consecuencia a la relación que se establezca, ya sea con las funciones que realizan los empresarios, directivos o en referencia a un grupo de personas en particular o al ejercicio de la autoridad. Así se ha definido gerencia como el proceso social que lleva la responsabilidad de planear, regular y ejecutar las operaciones de una empresa para lograr el propósito dado. Dicho de otro modo, es una técnica

mediante la cual se determinan y se realizan tareas para lograr propósitos y objetivos de un grupo humano en particular, o la dirección de organismo social que genera la efectividad necesaria para alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de coordinar a sus integrantes. (Montealegre González, J. V., Delgado Cortés, A., & Cubillos Calderón, C. H. 2017))

Dentro de estos aspectos la importancia de la gestión de conocimiento y la innovación son notorios y por consecuencia son herramientas que permitirán alinear los resultados organizacionales a los indicadores de competitividad, por esta razón abordar el análisis conceptual relacionando con la ejecución permitirá tener mayores fundamentos a la hora de tomar las decisiones.

Según Serradell y Pérez (2003), “la gestión del conocimiento (GC) es la gestión del capital intelectual en una organización, con la finalidad de añadir valor a los productos y servicios que ofrece la organización en el mercado y de diferenciarlos competitivamente”.

Dentro del concepto de GC, los autores señalan dos factores que facilitan la aparición de dicho concepto. Tales como son el desarrollo tecnológico, el cual hace menos ardua la administración del capital intelectual y la factibilidad desde el punto de vista financiero. En segundo lugar, está la gran preocupación creciente en el contexto empresarial (e incluso por parte de las naciones económicamente más desarrolladas) de que “el conocimiento es un recurso clave en aquellas sociedades y organizaciones en las que la información es abundante —en gran medida, gracias a Internet”. Serradell y Pérez (2003)

Por otro lado, según Tejada (2003), la estrategia de gestión nace en el entorno cambiante de las nuevas tecnologías de información, de allí que se esté utilizando tan frecuentemente el concepto de las sociedades del conocimiento. Así, este modelo se podría definir como la alternativa de gestión que parte del aseguramiento de la experiencia y el conocimiento que adquiere la organización como posibilidad de desarrollo; en otras palabras, busca aprovechar el conocimiento, el talento y la experiencia colectiva e histórica. Estos son dos modelos actuales que van de la mano, ligados para el desarrollo efectivo de la gestión gerencial del recurso humano.

Por otro lado los aspectos que rodean estratégicamente la gestión de la innovación se relacionan muy cohesionadamente con lo descrito en la gestión del conocimiento y se evidencia la complementariedad estratégica teniendo en cuenta por ejemplo lo que según Bunge (1972) y Avestaran (2009) citado por López (s.f), la innovación consiste básicamente en el uso de conocimiento

humano, como factor cultural que es, de lo cual se puede interpretar que su substancia reside en que es conocimiento en acción interactiva y distribuida, pues ella implica conocimiento, acción e interactividad, teniendo como propósito la solución de problemas, ya sea actualizando posibilidades preexistentes o creando nuevos posibles, para satisfacer los requerimientos que permitan acercar un estado deseado a un estado actual.

Por otro lado, la gestión de la innovación es la organización y dirección de los recursos tanto humanos como económicos, con el fin de aumentar la creación de nuevos conocimientos, la generación de ideas técnicas que permitan obtener nuevos productos, procesos y servicios o mejorar los ya existentes; y la transferencia de esas mismas ideas a las fases de producción distribución y uso. (Anain, 2008)

Su motor debe ser el factor ético, es decir debe guiarse por la principal máxima del ethos de la innovación: favorecer el progreso que estimula otros progresos sin bloquear ninguno, esto es, la innovación que permita e impulsa otras innovaciones, innovación socialmente responsable y sostenible.

Permitir a los empleados participar en las decisiones que los afectan. Según Robbins (2004), los empleados pueden dar su aportación en varias decisiones que los afectan: fijar metas de trabajo, escoger sus paquetes de prestaciones, resolver los problemas de productividad y calidad, etc. Respecto a sus ámbitos de trabajo y conocimientos en base a la experiencia en sus roles.

Según Larios (2002), “En cuanto al proceso de innovación, el pensamiento tradicional contempla exclusivamente la causalidad que va desde la ciencia a la tecnología, representándola mediante un modelo lineal que interpreta la innovación tecnológica como un proceso secuencial y ordenado que, a partir del conocimiento científico y tras diversas fases (investigación aplicada, invento, desarrollo, producción), comercializa un producto o proceso que puede ser económicamente rentable. La idea de linealidad del proceso innovador está igualmente implícita en la clasificación de la innovación que surge de las demandas del mercado como motor del cambio tecnológico (demandpull) o de los conocimientos científicos y tecnologías existentes (sciencepush), ya que ambos implican la existencia de un proceso con un comienzo y un final. Este modelo considera fundamental la investigación científica y, por tanto, fuertemente dependiente de la investigación dirigida desde el Estado”.

Lo anterior como Gestión del Conocimiento y la Innovación desde la mirada conceptual marca ya las directrices para que los planes operativos y las acciones

con indicadores claros lleven a los empresarios a la ejecución estratégica partiendo desde talentos humanos altamente cualificados frente a estas tendencias gerenciales que la globalización trae en materia de competitividad.

Factores Relevantes

Dentro de los factores a tener en cuenta con las características de las organizaciones que se someten a cambios que vayan en la vía de las tendencias actuales se refiere en la presente investigación a tres categorías principales que parten de cultura organizacional, potencial humano y diseño organizacional, cada una de estas con subcategorías a analizar que van desde la identidad que se tiene para la implementación de diferentes modelos gerenciales, la capacidad de afrontar conflictos y de generar cooperación y que impacte en la motivación que tienen los colaboradores.

De igual manera el liderazgo, la innovación, el reconocimiento y la participación son subcategorías que en cualquier modelo gerencial se debe de potencializar el talento humano para lograr trascendencia en la ejecución de las acciones estratégicas. También dentro de los cambios estructurales en las organizaciones deben de estar alineados con la socialización organizacional, la toma de decisiones y el trabajo en equipo.

Lo anterior debe hacer mención a lo que la gestión del conocimiento y la innovación, deben de impactar en las organizaciones y a tener las claridades conceptuales para su aplicación. De igual manera, Ramos (2012), afirma que “como concepto altamente vinculado con la economía, el conocimiento representa un recurso que es utilizado diariamente por los agentes económicos para tomar todo tipo de decisiones en lo que respecta a las áreas de producción, consumo e inversión y aparte de ello, se representa económicamente a través de su producción y creación”. En ese sentido, además de conocer y precisar su naturaleza como expresión de toda actividad humana y de la interacción entre individuos, grupos, organizaciones y sociedades, es de importancia fundamental precisar lo que representa su producción/creación en el marco de las organizaciones.

Con lo anterior resalta como resultado en la gestión del conocimiento, que determina las competencias con las cuales cuenta una organización para llevar a cabo el proceso complejo relacionado con la producción, adaptación y empleo de los conocimientos de importancia fundamental para el negocio.

Cuando la empresa carece de estas competencias, cuando su estructura organizacional no se encuentra acorde con las responsabilidades y exigencias relacionadas con este proceso, se puede afirmar que la empresa no se encuentra preparada para llevar a cabo la gestión de sus activos no materiales y debe, por lo tanto, insertarse dentro de los procesos que le permitan adaptar su estructura organizacional a la gestión del conocimiento.

Desde la perspectiva de dicha teoría aplicada a la gestión del conocimiento, se parte de la premisa que el conocimiento representa un activo humano que se encuentra internalizado en las mentes de las personas y, por lo tanto, se debe convertir en un activo empresarial al que puedan acceder y permita ser utilizado por un mayor número de personas de cuyas decisiones depende la empresa.

Es así como dentro de la analogía que se hace de su relevancia para la presente investigación se connota la gestión del conocimiento como dentro de los recursos intangibles, se pueden considerar como la base y el fundamento para generar ventajas competitivas sostenibles, sin perder la importancia de la cultura organizacional y establecer formación continua en la generación de conocimiento. Cabe resaltar que la interacción de los miembros de la organización y los datos de análisis, así como los instrumentos utilizados para el procesamiento de estos datos, es una pieza fundamental en este constructo de gestión de conocimiento.

Por otro lado, en cuanto a la pedagogía del conocimiento y el trabajo en equipo, Atehortúa, Valencia y Bustamante (2013), plantean que la capacidad para el trabajo en equipo se reconoce actualmente como una de las competencias esenciales para casi cualquier organización, por la naturaleza colectiva de los procesos, los proyectos, el logro de los planes estratégicos y operativos. Sin embargo, los autores afirman la diferencia entre trabajar y aprender en equipo.

Así lo afirman Atehortúa y otros (2013)

“Un grupo puede estar reunido para la ejecución de un proyecto y aun lograr con éxito su cometido, sin que él necesariamente suponga que al final del proceso haya habido un aprendizaje individual o colectivo, porque puede ser que quienes hacen parte del equipo aporten sus conocimientos e ideas, pero no quieran recibir de los demás”. (Atehortúa y otros, 2013)

Se debe reconocer, a pesar del grado de profesionalización en el personal de una organización, el alto grado de burocracia o tecnocracia que pueda existir, que el conocimiento de dichos profesionales puede estar parcial o incompleto y se puede completar con el de los demás del grupo, por lo que se debe escuchar en los grupos interdisciplinarios la opinión de los demás y la contribución que pueden hacer otros saberes presentes en el grupo.

En relación con la estructura y la generación de ideas participativas de los colaboradores, Robbins (2004), afirma que existe un vínculo bastante sólido entre la centralización y la satisfacción laboral, ya que las organizaciones que están menos centralizadas practican más la toma participativa de decisiones, lo que indica que la prueba de decisiones participativa guarda una relación positiva con la satisfacción laboral.

Por lo que, dentro de las diferencias individuales de las organizaciones, muestra que la relación entre descentralización y satisfacción es más intensa con empleados que tienen una autoestima baja. Como éstos individuos confían menos en sus habilidades, conceden mayor valor a la toma compartida de decisiones, ya que significa que no son los únicos responsables por los resultados de dichas decisiones. Por tanto, el punto final está en comprender cómo los empleados interpretan la estructura de su organización, ya que así será un pronosticador más atinado de su conducta, su participación y generación de ideas, que las características objetivas entre sí.

Según Robbins (2004), la estructura de una organización es un medio para que la administración alcance sus objetivos, estos se derivan de la estrategia general de la misma. Es natural que la estrategia y la estructura estén muy enlazadas. En concreto, la segunda debe seguir a la primera. Si la administración hace un cambio significativo en su estrategia organizacional, debe revisar e incluso modificar la estructura para dar lugar y apoyo a dicho cambio. Casi todas las teorías estratégicas actuales se centran en tres dimensiones: innovación, reducción de costos e imitación, y en el diseño estructural que mejor le va.

Interpretación de factores

Murillo (2009), dentro del análisis conceptual del conocimiento afirma que:

“El conocimiento organizacional en algunos casos es reconocido como producto de la experiencia, en otros, se asocia a los procesos de repetición. De igual forma, la preocupación sobre las formas de aprendizaje dejó de ser parte exclusiva de los filósofos y se convirtió en temas de discusión de todos aquellos que tienen alguna preocupación por las formas en que los individuos incorporan el conocimiento, preocupación que pasa por disciplinas como la economía y la psicología, entre otras”.

Desde el punto de vista de la empresa, el conocimiento se constituye en una importante fuente de ventaja competitiva dado que es más complejo que los procesos de almacenar, manipular y procesar información, ya que el conocimiento se transforma. Cada vez, hay mayor claridad de las diferencias existentes entre información, conocimiento y los datos simples sin procesamiento y desarrollo propio. El dato está más articulado a lo sensorial, la información está determinada por el grado de organización o estructura que esta esté contextualizada y contenga significado, mientras que el aprendizaje se identifica como la evolución del conocimiento en el tiempo (Bohn, 1994 citado por Murillo, 2009).

Según Macías y Aguilera (2012), el enfoque actual de gestión humana asume el diseño de un sistema integrado de actividades relacionadas con la organización laboral, en su interacción con las personas que asegure la utilización eficaz y eficiente del talento humano para alcanzar los objetivos estratégicos organizacionales. De lo anterior, se destacan actividades clave como el inventario de personal, el reclutamiento y selección; la evaluación del desempeño, los planes de comunicación, los planes de formación y de carrera; los estudios de clima y motivación; la organización del trabajo, la ergonomía, el análisis de las condiciones de trabajo, seguridad y salud; la planificación de recursos humanos y optimización de plantillas; los sistemas de compensación, la estimulación psicosocial y la auditoría.

Las tendencias actuales establecen que se continúa investigando sobre los sistemas de gestión de recursos humanos y el desempeño organizacional; y se está prestando mayor atención a aspectos sobre la estrategia de recursos humanos a nivel corporativo.

Según Mayo y Cordero (2011), la Gestión de Capital Humano (GCH), se considera como una estrategia empresarial que destaca la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y trabajadores. La Gestión de Recursos Humanos se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, señalando la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. El desafío consiste en lograr en cada entidad el alto desempeño del capital humano, que se exprese en la multiplicación de la eficacia, la eficiencia y la calidad de la producción y los servicios. No es ocioso recordar que se vive en la época del conocimiento, en la que el recurso humano marca la diferencia entre las entidades, los sectores, los países e incluso las regiones geográficas. (Pérez., 2008 citado por Mayo y Cordero, 2011).

Con todos los soportes conceptuales para analizar los factores claves y desglosando las categorías principales con cada una de sus subcategorías, se aplicó un trabajo de campo al 18% de los colaboradores internos en una organización cuyo eje de acción está en el sector de la biotecnología y que pertenece a un grupo económico donde se implementa modelos de gestión de conocimiento y la Innovación con resultados de alto impacto.

Se encontró que en la intervención realizada se confirma las tres principales categorías a analizar partiendo desde la cultura organizacional, el potencial humano y el diseño organizacional.

Se encontró que el 80% de los colaboradores manifestaron la poca identificación con el modelo y esto se ve reflejado en el limitado acompañamiento que la empresa realiza para implementar el modelo de gestión del conocimiento y la innovación, además de la no aplicabilidad de las herramientas que se cuentan para su ejecución.

El 72% además manifiesta que esto lleva a la poca participación en la aplicabilidad y a la generación de conflictos internos por las compensaciones existentes, pero sin el conocimiento para abordar acciones y recibirlas.

Dentro de las contradicciones encontradas se evidencia que el 95% de los colaboradores manifiestan que la gestión del conocimiento y la innovación ayudan al mejoramiento de su trabajo, pero un 82% no se siente motivado a participar con el área de gestión del conocimiento y la innovación, además que nos es gratificante la participación.

Otra de las situaciones complejas a abordar es lo manifestado por el 72% de los colaboradores donde no encuentran un apoyo en los líderes de los procesos para generar nuevas ideas y en recibir retroalimentación constante de sus funciones.

Otro punto a analizar es el 75% de los colaboradores, respondieron que sí se consideraban una persona creativa, pero muchos desconocen el nivel de creatividad que pueden llegar a desarrollar, debido a factores de poco reconocimiento a sus ideas, una baja autoestima o la falta de capacidad para creer en sus ideas potenciales.

Lo anterior se puede refirmar en lo manifestado por el 64% de los colaboradores en la no participación con ideas para el área de gestión del conocimiento y la innovación, esto es importante articularlo cuando el 67% manifiesta que la empresa no cuenta con una estructura organizacional donde identifique los procesos y procedimientos para la implementación del modelo gerencial.

Otro de los aspectos relacionados con la socialización organizacional y el trabajo en equipo se ve en el 72% de los colaboradores que manifiestan que les gusta compartir su conocimiento e información que posee sobre temas de su trabajo con sus compañeros, pero otros 69% que se ayudan entre sí para lograr los objetivos de las unidades.

A manera de conclusión

Se ha podido evidenciar que la empresa no ha tenido en cuenta factores relevantes que llevan a dar los indicios de cambios en la cultura organizacional que apunten a la implementación de modelos gerenciales en este caso relacionado con la gestión de conocimiento y la innovación.

La empresa, a pesar que pertenece a un grupo económico, no ha logrado consolidar el modelo implementado en otras empresas del grupo con éxito, esto lleva a valorar los resultados de la presente investigación donde se resalta el análisis desde las categorías que parten de la cultura organizacional, el potencial humano y el diseño organizacional, cada una con resultados que abordan factores específicos para que posteriormente se definan acciones estratégicas para ejecutar el modelo a implementar.

Las acciones deben partir teniendo en cuenta los resultados de la investigación en generar una identidad organizacional hacia el modelo, que además apunte a la disminución de conflictos internos y a una mayor participación de los colaboradores, que lleve esto a la generación de acciones que naturalmente fomenten la motivación del personal, las acciones deben también de apuntar en la generación de una mejor liderazgo que logre evidenciar verdaderas innovaciones organizacionales y que lleven a que naturalmente haya una mejor participación de los colaboradores en la implementación del modelo, que evidencie un reconocimiento estratégico para el personal que aporte iniciativas para la implementación.

Además, la empresa debe de ser muy estratégica para rediseñar la estructura organizacional que logre evidenciar procesos y procedimientos coherentes y claros para que a la hora de la ejecución de las acciones diseñadas sean alcanzables de acuerdo a los indicadores definidos.

Por último, se resalta en los referentes teóricos que las posiciones encontradas en la organización, poco se articulan con lo planteado epistemológicamente en la gestión del conocimiento y en los aspectos de la implementación de modelos de innovación. Cabe resaltar que los postulados teóricos son coherentes con las tendencias gerenciales actuales; a pesar que el alcance de la investigación no permite establecer claramente si esta situación puede originarse debido a que la organización aún no cuenta con las capacidades claves para apropiarse los modelos de innovación, por las evidencias encontradas, es posible establecer un fuerte vínculo entre las capacidades estratégicas de la empresa y los resultados que ha tenido con la implementación del modelo de innovación.

Referencias

- Anain, (2008). La gestión de la innovación. *Guía Práctica. Asociación de la Industria Navarra*. Disponible en: http://www.fundacionede.org/gestioninfo/docs/contenidos/_8pasosinnovacion_.pdf
- Atehortúa H F., Valencia J A., y Bustamante R E. (2013). Gestión del Conocimiento Organizacional. *Un enfoque práctico*. Imprenta Universidad de Antioquia, Colombia.
- Camejo A J. y Cejas M. (2009). Responsabilidad Social: Factor Clave de la Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones Del Siglo XXI. RCCCJ.
- Calderón G, Naranjo V. JC, Álvarez G. (2007) La gestión humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación. EG (internet). Disponible en: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/223/html
- Cerón González D, (2011) Impacto social del área gestión del conocimiento en colaboradores del ingenio providencia S.A. Colombia Universidad del Valle.
- Cuesta Santos A. (2011). Gestión de recursos humanos y del conocimiento: Una Tecnología De Diagnóstico, Planificación y Control De Gestión Estratégica. RCS (internet).; 17(2). Disponible: <http://www.redalyc.org/pdf/280/28022757008.pdf>
- Jiménez F. (2015). Gestión del conocimiento e innovación en Ecopetrol. Congreso de Innovación Ingenia 2015. *Vicepresidencia de Innovación y Tecnología. Amaime Valle del Cauca. Ecopetrol*.
- Larios, F. (2002). Innovación, ¿Factor de competitividad? Revista: Madrid. Recuperado de <http://www.madrimasd.org/informacionidi/revistas/Numero2/aula.asp>
- López Isaza. A. (s.f.). Innovación. Escuela de Tecnología Industrial. Disponible en: <http://media.utp.edu.co/planeacion/archivos/actas-y-documentos/innovacion.pdf>
- Macias G. C y Aguilera M.A. (2012). Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento. EG (internet). 28 (123). Disponible en: http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/1212
- Marulanda C, y López M. (2012). La gestión del conocimiento en las PYMES de Colombia. Revista Virtual Universidad Católica del Norte. (Internet). ; 13 (2). Disponible en : <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN>
- Mayo JC y Cordero A. (2011). El capital humano, diseño de un sistema de gestión. RAE (internet). Disponible en: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2011/maczh.htm>
- Montealegre González, J. V., Delgado Cortés, A., & Cubillos Calderón, C. H. (2017). Relaciones entre modelos gerenciales y pensamiento empresarial en las empresas agroindustriales del departamento del Tolima. *Pensamiento & Gestión*, (42), 26-47.
- Murillo, G. (2009). Conocimiento e innovación en los procesos de transformación organizacional: El caso de las organizaciones bancarias en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 25(112), 71-100. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21211979005>
- Ponjuán, Gloria (1998). Gestión de la información en las organizaciones: principios, conceptos y aplicaciones. Universidad Chile. ISBN: 9567782008
- Ramos K. (2012). El conocimiento activo intangible estratégico en las empresas. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4003687.pdf>
- Riesco M. (2006). El negocio es el conocimiento. Edición No.1. Editorial Díaz de Santos. 312p.
- Robbins P S, Cenzo A D. (2002). Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones. Edición: 3. México. 2002. Capítulo 1. p. 31 a 36.
- Robbins S.P. (2004). Comportamiento Organizacional. Editorial Pearson Prentice Hall. USA. Octava Edición.
- Serradell E. y Pérez. (2003). La gestión del conocimiento en la nueva economía. *Programa de Ciencias Empresariales (UOC)* Disponible en: <http://www.uoc.edu/dt/20133/index.html>
- Sucroal S.A. (2017). La Compañía Sucroal. Disponible en: <http://sucroal.blogspot.com.co/2015/11/vision-y-mision.html>
- Tejada Z.A. (2003) Los Modelos Actuales de Gestión en las Organizaciones: Gestión del Talento, Gestión del Conocimiento y Gestión por Competencias. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/1725/1118>

Velásquez F, Quintero A V, Sánchez F J y Burgos S. (2010) Grupo corporativo eficacia, una organización que crece y hace crecer: momentos de cambio. E G (Internet). 26 (115): 181-200. Disponible en: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/365/365

Vilaseca J., Torrent J. y Díaz A. (2002). Le economía del conocimiento: *paradigma tecnológico y cambio estructural*. (Documento de Trabajo). Internet Interdisciplinary Institute. Recuperado de: <http://www.uoc.edu/in3/dt/20007/20007.pdf>

La realidad del emprendimiento en el aula UPB- Palmira: una mirada desde la teoría de la acción razonada³

Paola Andrea Salazar Valencia*
 Gustavo Adolfo Villa Vaquero**
 Jaime Enrique Sarmiento Suárez***
 Carlos Arturo Saldarriaga Gómez****

³ El presente documento hace parte del proyecto de investigación Multicampus: INTENCIONALIDAD EMPRENDEDORA DE LOS ESTUDIANTES UPB- SISTEMA NACIONAL - adscrito al Grupo de Investigación: Estudios Sobre Organizaciones - Programa Administración de Empresas de la Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Palmira

* Economista – Candidata a Magíster en Administración de Empresas – Especialista en Gerencia. [Coordinadora Grupo de Investigación Estudios sobre Organizaciones]; [Programa Administración de Empresas]; [Universidad Pontificia Bolivariana]; [Palmira]; [Colombia]. E-mail: paolaandrea.salazar@upb.edu.co

** Ingeniero Industrial – Magister en Educación Superior- Especialista en Gerencia Ambiental –Especialista en Estudios Pedagógicos – Experiencia en Formulación y Evaluación de Proyectos- [Docente Programa Administración de Empresas]; [Universidad Pontificia Bolivariana]; [Palmira]; [Colombia]. E-mail: gustavoadolfo.villa@upb.edu.co

*** Ingeniero de Sistemas e Ingeniero Industrial – Especialista en Finanzas – Magister en Administración. [Docente Programa Administración de Negocios Internacionales]; [Universidad Pontificia Bolivariana]; [Bucaramanga]; [Colombia]. E-mail: jaime.sarmientos@upb.edu.co

**** Administrador de Empresas – Especialista en Gerencia Financiera – Magister en Administración de Empresas. [Experiencia en Emprendimiento y Empresarismo y como Asesor y Consultor en Formulación y Evaluación de Proyectos]; [Director Programa Administración de Empresas]; [Universidad Pontificia Bolivariana]; [Palmira]; [Colombia]. E-mail: carlosarturo.saldariaga@upb.edu.co

Resumen

El objetivo principal de este estudio es determinar la dinámica emprendedora que se vive en el aula de clase relacionado directamente con la intención emprendedora de los estudiantes de la Universidad Pontificia Bolivariana- seccional Palmira, procurando así determinar el papel del ente universitario como agente activo de fomento al espíritu empresarial a través del currículo en pregrado y posgrados. En primera instancia, se realiza un barrido teórico sobre diversos estudios que han abordado la teoría de la acción razonada, la intencionalidad emprendedora y emprendimiento, buscando entender los determinantes que afectan la intención de crear empresa en los estudiantes de la seccional. Posteriormente, se hace una revisión exhaustiva de los trabajos de aula relacionados directamente con emprendimiento y finalmente, identificar el grado de intencionalidad emprendedora que se vive desde el aula.

Palabras clave: Emprendimiento - Intencionalidad emprendedora - Teoría de la acción razonada.

Abstract

The main objective of this study is to determine the entrepreneurial dynamic that is lived in the classroom directly related to the entrepreneurial intention of the students of the Universidad Pontificia Bolivariana- Palmira branch, trying to determine the role of the university entity as an active agent of promotion of entrepreneurship across the curriculum in undergraduate and postgraduate programs. In the first instance, a theoretical sweep is carried out on various studies that have addressed the theory of reasoned action, entrepreneurial intentionality and entrepreneurship, seeking to understand the determinants that affect the intention of creating company in the students of the Branch. Subsequently, an exhaustive review of the classroom work directly related to entrepreneurship is made and finally identify the degree of entrepreneurial intentionality that is lived from the classroom.

Keywords: Entrepreneurship - Entrepreneurial intentionality - Theory of reasoned action.

Introducción

El sistema de desarrollo emprendedor se genera desde distintos tipos de instituciones y convoca el interés del sector público, privado y no gubernamental, para beneficiar a múltiples actores sociales y con el propósito de favorecer el emprendimiento a fin de superar la pobreza e incrementar el bienestar social; todo esto inspirado en una respuesta global declarada en los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

En América Latina se experimenta una transición hacia una nueva cultura emprendedora (Kantis, 2004). En Colombia se viene fomentando el emprendimiento hace más de setenta años (Varela Villegas, 2016), y más aún, desde el nacimiento de la Ley 1014 de 2006 de fomento al emprendimiento. Las universidades e instituciones de educación en Colombia, se han entendido como parte de los actores responsables de impulsar el desarrollo emprendedor; en esa medida han implementado actividades que tienen como objetivo promover una *cultura de emprendimiento*, apoyados en la ejecución de la cátedra de emprendimiento y programas que de una manera u otra ayudan a que los estudiantes desarrollen sus capacidades empresariales, con resultados incipientes con respecto al impacto económico y social que se persigue.

El fenómeno emprendedor depende de distintas dimensiones como las condiciones sociales, económicas y culturales, el sistema educativo, la estructura y dinámica productiva, los aspectos personales, las redes del emprendedor, el mercado de factores - acceso a los recursos financieros; a la oferta de trabajadores calificados o de servicios profesionales, por ejemplo-, las regulaciones, las políticas e instituciones que fomentan la creación de empresas (Kantis, 2008). Todos estos factores se agrupan en categorías internas y externas del empresario o parte del ambiente que arroja el sistema de desarrollo emprendedor.

Con base en lo anterior, se entiende que la creación de empresa es un proceso complejo y multivariado que no solo está sujeto a los aspectos externos y formativos o a la percepción de deseabilidad y de factibilidad del futuro empresario (Varela Villegas, Martínez Romero y Peña Guevara, 2011); sino también a otros factores como el comportamiento vocacional del futuro emprendedor (Lanero, Vázquez y Muñoz-Adánez, 2015), las aspiraciones profesionales y la auto-percepción de la capacidad de emprender, la voluntad personal de emprender, los valores, actitudes y medios para la creación de empresas, las motivaciones personales y las experiencias laborales previas que redimensionan la visión de la carrera empresarial.

La Universidad Pontificia Bolivariana, desde su vicerrectoría académica y el Centro de Desarrollo Empresarial, realiza esfuerzos en promover una *cultura de emprendimiento*, pues dentro de sus currículos existen cursos que están motivados en promover la cultura emprendedora, estos cursos son dirigidos a la totalidad de los estudiantes de la institución bajo la figura del ciclo básico universitario.

La Universidad Pontificia Bolivariana pretende resultados en cuanto a la creación de empresas de base tecnológica, la concepción de ideas de negocios viables, las ideas de negocios por oportunidad y no por necesidad, además de otros elementos ligados a la generación de riqueza, desarrollo y sostenibilidad. Sin embargo, estos indicadores suelen estar aislados y se desconocen institucionalmente, a la vez que no se cuenta con una directriz corporativa que permita diseñar, rediseñar, hacer seguimiento y valorar la declaración por la promoción de una cultura emprendedora. De otro lado, institucionalmente se desconoce el perfil emprendedor de los estudiantes que facilite canalizar los recursos y esfuerzos para el emprendimiento en actividades dirigidas a los estudiantes que verdaderamente tengan una intencionalidad hacia la creación de empresas.

Teniendo en cuenta que el objetivo principal de este estudio está relacionado directamente con la intención emprendedora de los estudiantes de la Universidad Pontificia Bolivariana, es necesario plantear algunas categorías que sirvan de ejes conceptuales sobre los que argumentar el desarrollo de la investigación, los cuales están definidos en el marco teórico en cuatro: teoría del comportamiento planeado, emprendimiento, perfil emprendedor e intención emprendedora.

Teoría del comportamiento planeado

En este estudio, la teoría de comportamiento planeado (Ajzen, 1985, 1987, 1991) se toma como referente a fin de comprender la intencionalidad empresarial en individuos. Dicha teoría ha sido empleada de manera efectiva en diferentes estudios que vinculan actitudes y comportamientos (Conner & Armitage, 1998) (Sutton, 1998), en situaciones relacionadas con el uso del tiempo libre (Ajzen & Driver, 1992), las acciones políticas colectivas (Kelly & Brienlinger, 1995), las prácticas ecológicas (Boldero, 1995) y el comportamiento ético (Kurland, 1995) entre otros.

En esta teoría se afirma que un determinado comportamiento o conducta de un individuo está determinado por una intencionalidad comportamental. La intencionalidad comportamental es, respectivamente, un indicativo del esfuerzo que un individuo hace a fin de adoptar un comportamiento, capturando los aspectos y los factores motivacionales que conllevan a comportamientos planeados. Por tanto, se espera que, en un comportamiento planeado, sea más probable para un individuo adoptar un comportamiento

a medida que haya una mayor intencionalidad para actuar conforme a éste. En otras palabras, la intencionalidad comportamental es el antecedente inmediato del comportamiento como tal.

De otra parte, la teoría considera tres aspectos fundamentales que determinan la intencionalidad comportamental del individuo: (i) las actitudes que reflejan la predisposición para responder favorable o desfavorablemente de manera consistente con respecto a un objeto dado; (ii) las normas subjetivas o presión social percibida para adoptar o no un comportamiento; y (iii) el control comportamental percibido, haciendo referencia a la facilidad o dificultad que percibe el individuo al momento de exhibir un comportamiento particular.

Según Ajzen, las actitudes del individuo hacia un comportamiento estiman su evaluación de dicho comportamiento. Éstas surgen a partir de las creencias del individuo con relación a las consecuencias de su desempeño y la respuesta afectiva a tales consecuencias. La teoría asume que las actitudes tienen implicaciones en el comportamiento ya que los seres humanos actúan de acuerdo a la razón, es decir, que procesan de manera sistemática información a su disposición a fin de llegar a una decisión comportamental (Ajzen & Fishbein, 1980). Por lo tanto, se propone que la intencionalidad de un individuo para actuar conforme a un comportamiento, incrementa en la medida en que sus actitudes hacia dicho comportamiento sean más favorables.

Las normas subjetivas corresponden a un componente social dentro de la teoría de comportamiento planeado. Hacen referencia la presión social que se percibe para adoptar o no un comportamiento. Particularmente, las normas subjetivas encapsulan la percepción del individuo de los juicios o evaluaciones que sus referentes importantes tienen acerca de un comportamiento, así como la motivación de dicho individuo para actuar de conformidad con tales juicios. Para la teoría de comportamiento planeado, la intencionalidad comportamental de un individuo es mayor a medida que las normas subjetivas son más favorables.

La teoría de comportamiento planeado extiende la teoría de acción razonada (Ajzen & Fishbein, 1975) en la medida que considera el control comportamental percibido. Ajzen involucra dicha forma de control a fin de considerar los comportamientos asumidos en situaciones de poca acción voluntaria. Específicamente, el control comportamental percibido hace referencia a la facilidad o dificultad que un individuo percibe para asumir un comportamiento. Dentro de este factor se consideran aspectos del individuo tales como el nivel de auto-eficacia, así como también aspectos

del comportamiento en sí, tales como la necesidad de la colaboración de otros para poderlo asumir. Ajzen entonces afirma que hay una mayor intencionalidad comportamental en el individuo cuando se percibe un mayor control comportamental.

El comportamiento humano se guía por tres tipos de consideraciones: creencias sobre los resultados probables del comportamiento y las evaluaciones de estos resultados (creencias conductuales); creencias sobre las expectativas normativas de los demás y motivación para cumplir con estas expectativas (normativas creencias) y creencias sobre la presencia de factores que pueden facilitar o impedir el desempeño del comportamiento y el poder percibido de estos factores (creencias de control).” (Ajzen, 1985. p.1). Uno de los factores determinantes para el desenvolvimiento del espíritu emprendedor es la intencionalidad con la que los individuos asumen el reto de iniciar y desarrollar una idea de negocio, para lo cual, surgen en su entorno una cantidad de factores y elementos que le permitirán concretarla y materializarla.

La teoría de la acción razonada, tomando en cuenta: puntualidad, religión, estudiar la agresión en lugar de administración de descargas eléctricas en una situación de aprendizaje, o la discriminación en lugar de conformidad con un miembro del grupo minoritario de sentencias, son instrumentos que definen la teoría de la acción razonada, tal como afirma Ajzen, (1987):

“Solo los comportamientos que son claramente parte de la característica del universo de contenido pueden ser usados como indicadores. En el caso de actitudes, el universo de contenido fue definido por las exigencias que la actitud objeto sirve como foco de cada comportamiento y que cada comportamiento expresa algún grado de favorabilidad o actitud hacia el objeto” (pág. 12)

La teoría de la conducta planificada, sin embargo, va más allá de la teoría de la acción razonada en la que se introduce el concepto de control de comportamiento percibido y propone un efecto causal directo del control percibido sobre la intención, un efecto no mediado por la actitud o norma subjetiva.

Desde el punto de vista del emprendimiento, la acción empresarial se puede considerar como una intencionalidad comportamental, la cual conllevaría a un comportamiento emprendedor y, por ende, la creación de empresas (Bird, 1988; Krueger, 1993; Krueger & Carsrud, 1993).

La Teoría del Comportamiento Planificado, establece que las intenciones de comportamiento son determinados por tres antecedentes claves: actitudes hacia el comportamiento, las normas subjetivas y el comportamiento percibido. El comportamiento real, a su vez, está determinado por las intenciones. Sin embargo, la teoría también postula que el Control Conductual Percibido (PBC, por sus siglas en inglés: Perceived Behavioral Control), está relacionado con el comportamiento real y, además, considera las actitudes, las normas subjetivas y el comportamiento subjetivo se relacionan entre sí.

La teoría del comportamiento planificado es ampliamente vista como un modelo útil para explicar comportamientos específicos, tales como nuevas empresas. Sin embargo, hay evidencia de que comportamientos como estos también podrían ser una función de las diferencias individuales, es decir, pueden existir variables que no se alcanzan a determinar o contemplar dentro de las investigaciones. (Carey, Flanagan, & Palmer, 2010)

Emprendimiento: una mirada teórica

Si vamos a hablar de emprendimiento el primer referente teórico que se debe tener en cuenta es al economista Joseph Alois Schumpeter, quien a lo largo de la historia se ha convertido en un ícono del emprendimiento en el mundo. En su obra ‘Teoría del desenvolvimiento económico’, deja ver la función del emprendedor con un enfoque empresarial y en la cual expresa:

La función de los emprendedores es la de reformar o revolucionar las formas de producir poniendo en uso una invención o, más en general, una posibilidad tecnológica aún no probada de producir una mercancía nueva o de producir una ya conocida en una forma nueva: abriendo una nueva fuente de abastecimiento de materias primas o un nuevo mercado, reorganizando la empresa, etcétera. Actuar con confianza más allá del horizonte de lo conocido y vencer la resistencia del medio requiere aptitudes que solo están presentes en una pequeña fracción de la población y que definen tanto el tipo como la función del emprendedor. (Schumpeter, 1978, p.132.).

Si se da una mirada al emprendimiento en Colombia, lo primero que se debe tener en cuenta es la ley 1014 de 2006, del fomento al emprendimiento, pues

esta define los conceptos generales del emprendimiento como lineamiento de la política que fomentara una cultura emprendedora en Colombia. Esta ley define el emprendimiento como:

Una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. Es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad. (Ley 1014 de 2006).

Además, la misma Ley 1014 de 2006, define al emprendedor como “una persona con capacidad de innovar; entendida esta como la capacidad de generar bienes y servicios de una forma creativa, metódica, ética, responsable y efectiva”. (Ley 1014 de 2006). Esta Ley 1014 de 2006 es fundamental como referente teórico de esta investigación, pues el objeto de la ley marca un camino frente a las políticas que deben tomar las instituciones a la hora de generar estrategias de fomento al emprendimiento, esto debido a que el objeto de la ley enmarca los siguientes apartes:

- a. Promover el espíritu emprendedor en todos los estamentos educativos del país, en el cual se propenda y trabaje conjuntamente sobre los principios y valores que establece la Constitución y los establecidos en la presente ley.
- b. Disponer de un conjunto de principios normativos que sienten las bases para una política de Estado y un marco jurídico e institucional, que promuevan el emprendimiento y la creación de empresas.
- c. Crear un marco interinstitucional que permita fomentar y desarrollar la cultura del emprendimiento y la creación de empresas.
- d. Establecer mecanismos para el desarrollo de la cultura empresarial y el emprendimiento a través del fortalecimiento de un sistema público y la creación de una red de instrumentos de fomento productivo.
- e. Crear un vínculo del sistema educativo y sistema productivo nacional mediante la formación en competencias básicas, competencias laborales, competencias ciudadanas y competencias empresariales a través de una cátedra transversal de emprendimiento; entendiéndose como tal, la acción formativa desarrollada en la totalidad de los programas de una institución educativa en los niveles de educación preescolar, educación básica, educación básica primaria, educación básica secundaria y la educación media, a fin de desarrollar la cultura de emprendimiento.

- f. Inducir el establecimiento de mejores condiciones de entorno institucional para la creación y operación de nuevas empresas.
- g. Propender por el desarrollo productivo de las micro y pequeñas empresas innovadoras, generando para ellas condiciones de competencia en igualdad de oportunidades, expandiendo la base productiva y su capacidad emprendedora, para así liberar las potencialidades innovadora de trabajo trabajo de mejor calidad, de aportar al sostenimiento de las fuentes productivas y a un desarrollo territorial más equilibrado y autónomo.
- h. Promover y direccionar el desarrollo económico del país impulsando la actividad productiva a través de procesos de creación de empresas competentes, articuladas con las cadenas y clúster productivos reales relevantes para la región, con un alto nivel de planeación y visión a largo plazo.
- i. Fortalecer los procesos empresariales que contribuyan al desarrollo local, regional y territorial.
- j. Buscar a través de las redes para el emprendimiento, el acompañamiento y sostenibilidad de las nuevas empresas en un ambiente seguro, controlado e innovador.

Al respecto, Tarapuez, (2015), expresa en su trabajo “Política de emprendimiento en Colombia” que según el Ministerio de Cultura se define como:

Un conjunto de personas, variables y factores que intervienen en el proceso de crear una empresa. Una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza [...] centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado; su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad.

Esta política brinda directrices y lineamientos que se vienen trabajando en temas de emprendimiento por entidades como el Sena y algunas universidades del país, las cuales ayudan a que se fomente una cultura de emprendimiento y la creación de empresas.

Más allá del establecimiento de la política regulatoria sobre emprendimiento, es preciso recalcar las afirmaciones de Varela (2016): “Cuando los legisladores de cualquier país se reúnen para determinar qué políticas empresariales deben presentar para apoyar a las pequeñas empresas, pocas personas fuera del gobierno aprecian los enormes desafíos que enfrentan” (p. 1). Es decir, uno de los factores determinantes para que el

espíritu emprendedor se materialice, lo ofrecen las políticas estatales, bajo las cuales se fundamentan legal y jurídicamente las empresas sin importar su tamaño, es claro que, cuando una idea emprendedora se desarrolla, en la mayoría de los casos inicia como una unidad productiva informal y otras como micro empresas, las cuales, cualquiera de las dos, sin apoyo o respaldo de políticas adecuadas que propendan por la creación y sostenimiento de las mismas, sería una labor casi imposible.

Para Varela, (2016) una de las principales problemáticas que dificulta el desarrollo empresarial en Colombia, es que la inversión en investigación y desarrollo sigue siendo uno de los más bajo en América Latina 0.15% del PIB en 2010. (p. 2) A pesar de que, en los últimos 70 años, se realizaron numerosos ajustes a las políticas que respaldan Las Pequeñas y Medianas Empresas – PYME- en Colombia, dado que el destinar fondos, subsidios y medios para incentivar el emprendimiento mediante leyes, decretos o programas gubernamentales permite incentivar e incrementar la participación efectiva de la población. De igual manera, para Colombia resulta vital y sumamente relevante fomentar el emprendimiento, teniendo en cuenta que al 2016, cerca del 95% de las PYMES son microempresas y son las que dan la mayor cantidad de aportes y utilidades a la economía de la nación. (Varela, 2016).

Perfil emprendedor: análisis teórico

McClelland (1989) nos muestra un referente teórico importante en su obra 'Estudio de la motivación humana', la cual relaciona las características del comportamiento emprendedor, que a su vez son resultados de la motivación que tiene el empresario para crear nuevas empresas.

Velasco Arboleda (2008), en su trabajo 'Teoría de emprendimiento' realiza una definición de cada una de las características del comportamiento emprendedor mencionadas por McClelland (1989) en su libro estudio de la motivación humana. Las características son las siguientes: necesidades del logro, busca oportunidades o iniciativas; exigir eficiencia y calidad; cumplir sus compromisos, necesidades de planificación, buscar información, fijar metas, necesidades de poder y autoconfianza e independencia.

Morales-Gualdrón, S. T., & Pineda Zapata, U. (2015) en su trabajo 'Factores del perfil emprendedor y la gestión del servicio que inciden en la supervivencia empresarial', nos presenta unos elementos importantes que

sirven como argumento teórico de la investigación. En su estudio realizan una serie de entrevistas estructuradas a empresarios del oriente antioqueño con la finalidad de identificar los factores que inciden en el éxito de las empresas, los resultados del estudio les permite determinar que existe una relación directa entre las características del perfil emprendedor y la gestión de la empresa, es decir qué factores culturales y personales del perfil del emprendedor influyen positivamente en el éxito o fracaso de las empresas.

Viloria Escobar, J., Daza Corredor, A., & Miranda Terraza, L. F. (2016), realizan un estudio sobre el perfil emprendedor de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Magdalena, el cual en sus resultados nos brindan elementos importantes sobre el perfil emprendedor que apoyaran la investigación. El estudio se realizó a una muestra de 100 egresados del programa de administración en los últimos cinco años, mediante un cuestionario estructurado, cuyos resultados mostraron que aunque muchos de los encuestados tienen características emprendedoras y habilidades para emprender, muy pocos de ellos se consideran emprendedores; a pesar de que el programa contempla la creación de empresa dentro de su currículo, no se realizan actividades propias para que el estudiante realice emprendimiento y genere confianza en sí mismo en el momento de emprender, esto conlleva a que muchos de ellos no se consideren emprendedores y su alternativa es buscar empleo, así su perfil tenga competencias propias para emprender.

Moriano, J., Palací, F., & Morales, J. (2006), presenta un perfil psicosocial de emprendedor universitario en España, teniendo en cuenta tres espacios de interacción del emprendedor: familiar, social laboral y personal. Este estudio muestra elementos muy importantes para abordar la investigación, pues los resultados arrojaron que la intención emprendedora de los estudiantes universitarios, es decir, la intención de crear empresa o trabajar por cuenta propia arrojó los porcentajes más bajos, el objeto de investigación mostraba gran intención de incorporarse a una empresa privada en el desarrollo de su carrera profesional.

Carter, Gartner, Shaver, & Gatewood, (2003) identificaron cinco razones que influían en uno para convertirse en emprendedor: innovación, independencia, reconocimiento, roles y el éxito financiero. En este sentido, es concluyente que los nuevos empresarios poseen motivos para iniciar un negocio muy similar a su opción de carrera universitaria, además de determinar razones en dimensiones tales como la auto-realización, el éxito financiero, la innovación y la independencia.

El estudio muestra las variables que representan el espacio familiar son muy positivas en la influencia en el momento de emprender, al igual que las variables del espacio socio laboral, en especial la experiencia laboral o experiencia emprendedora, se muestran de manera positiva a la hora de tomar la decisión de emprender y de la misma manera las variables personales como la educación, especialmente la asistencia a seminarios de emprendimiento son positivas a la hora de definir la inclinación por emprender.

Por otro lado, para Peter Drucker (1985) el espíritu empresarial o ciertas facetas de él, pueden enseñarse. Los educadores y profesionales de negocios han evolucionado más allá del mito de que los empresarios nacen no hechos. El espíritu empresarial no es mágico, no es misterioso y no tiene nada que ver con los genes. Es una disciplina y, como tal, se puede aprender. Es decir, aunque algunos lo consideren algo innato, el emprendimiento puede reforzarse con una buena dosis de formación académica de calidad y enfocada al desarrollo de las capacidades y competencias de los individuos de ser independientes y de asumir de manera creativa el riesgo profesional de materializar ideas.

Intencionalidad de emprender: una reflexión teórica

Ventura Fernández, R., & Quero Gervilla, M. J. (2013), permite identificar aspectos importantes mediante su estudio 'Factores explicativos de la intención de emprender en la mujer', el cual se desarrolló mediante una encuesta a 1222 a estudiantes de 12 programas diferentes de la Universidad de Málaga en España, a población de género femenino y masculino, lo cual les permitió identificar diferencias significativas en el comportamiento de los estudiantes según su género. Este estudio también permite determinar que, mediante el instrumento de recolección de la información, la encuesta, es pertinente para realizar una investigación descriptiva con el fin de identificar la Intención emprendedora en los estudiantes.

Ventura Fernández, et al. (2013), por otro lado, mediante esta investigación plantea un modelo teórico, el cual han denominado, Modelo explicativo de la Intención de Emprender (MEIE), el cual se desarrolló bajo dos variables, la valoración del resultado (VR) y la autoconfianza (AC), con el objetivo de lograr recoger la influencia de los resultados y la auto valoración del esfuerzo para conseguirlos, es decir, este modelo teórico argumenta que la VR y

la AC influyen directamente en la intencionalidad de emprender. Aquí se consideró dentro de su modelo algunas hipótesis con el fin de contrastar con los resultados de la investigación y de esta manera validar su teoría de Modelo explicativo de la Intención de Emprender (MEIE).

Tarapuez (2015), presenta una metodología para la construcción de un cuestionario que servirá como elementos teóricos para la investigación, esto debido a que el cuestionario está dirigido directamente en identificar la intención emprendedora en los estudiantes universitarios de último semestre. Este artículo de investigación fue construido bajo las directrices de los resultados de la tesis doctoral 'Factores que influyen en la intención de creación de empresas en los estudiantes universitarios del departamento del Quindío (Colombia)' del autor.

Tarapuez (2015), establece una metodología consistente en desarrollar el cuestionario en tres etapas principales, primero que todo el diseño de la encuesta, la cual, está determinada por definir las dimensiones y atributos basados en la teoría del comportamiento planeado (Ajzen 1991), y la selección de preguntas y diseño de la encuesta. Segundo plantea realizar una validación de la encuesta, la cual sugiere que se realice con 14 expertos en el tema o personas con influencia en la intención emprendedora. Como tercer punto recomienda realizar una prueba piloto con una muestra de 30 estudiantes y así poder validar definitivamente el instrumento.

Tarapuez (2015), establece que las variables para desarrollar el instrumento, estén consideradas de acuerdo a los aspectos familiares y personales; normas sociales, imagen y valores del empresario; creencias acerca de la creación de empresas, motivaciones y obstáculos para crear empresa y recursos. De esta manera el autor proporciona unos elementos teóricos importantes para construir el instrumento que se utilizara en la investigación.

Para los países en vía de desarrollo, los hallazgos encontrados en la investigación de Lakovleva, T., Kolvereid, L., Stephan, U. (2011) cuyo objetivo principal fue el de realizar un análisis contrastando las intencionalidades de Emprendimiento en países en desarrollo con países desarrollados, apoyándose en la teoría de Comportamiento Planificado, indican que los encuestados de los países en desarrollo tienen unas mayores intenciones empresariales, en comparación con las intenciones de los encuestados en los países desarrollados. Por otra parte, los encuestados de los países en desarrollo también se obtienen mejores resultados en los antecedentes de la teoría de las intenciones empresariales - actitudes, normas subjetivas, y

el control del comportamiento percibido - que los encuestados de los países desarrollados. Los hallazgos apoyan la teoría del comportamiento planificado tanto en los países desarrollados y en desarrollo. Como resultado se establece un paralelo entre las formas como se manifiestan las intencionalidades de emprendimiento, dependiendo de las condiciones de desarrollo que presentan los países donde se encuentran ubicados los estudiantes universitarios. Estas teorías, están en concordancia con las referencias de Ajzen, dado que sugieren que, en el caso de un comportamiento planificado como la creación de un negocio, la intención precede a la acción y es un indicador de que la acción puede ser llevada a cabo.

Muy similar al estudio de Gird, A., Bagraim, J.J. (2008) que busca realizar un análisis de las intencionalidades emprendedoras entre los estudiantes universitarios de último año en dos universidades en el Cabo Occidental, Sudáfrica, utilizando la teoría del comportamiento planificado. La investigación establece la relación que se presenta entre el comportamiento del individuo, el control sobre las normas subjetivas, sus creencias y expectativas, respecto a los resultados derivados de su conducta. Así pues, las actitudes hacia el comportamiento se refieren a lo favorable que una valoración de la persona tiene del comportamiento y dependen de las expectativas y creencias sobre el impacto personal de los resultados derivados de la conducta

Siguiendo la dinámica de comparación entre países que muestran disimilitudes en sus aspectos básicos, la investigación desarrollada por St-Jean, É., Nafa, A., Tremblay, M., Janssen, F., Baronet, J., & Loué, C. (2014), procura entender los factores que determinan la intención emprendedora de los estudiantes, así como sus acciones, visto desde la teoría cognitiva social de carrera. Así pues, una persona toma una decisión para iniciar un negocio sobre la base de tres factores de comportamiento: 1. Su percepción de la convivencia del comportamiento; 2. Su propensión a actuar, es decir, la voluntad de actuar según sus intenciones; 3. Su percepción de la viabilidad del comportamiento bajo consideración" (pág. 99).

El estudio también afirma que, la intencionalidad emprendedora obedece a la disponibilidad de los recursos que se consideran necesarios para iniciar el negocio, así como habilidades y la confianza del empresario para realizar con éxito las tareas que se consideran vitales para el cumplimiento de las metas establecidas. (St-Jean et al., 2014)

Es común encontrar que la intención de emprender de los estudiantes universitarios, obedece a la dificultad que tienen los profesionales en

encontrar un empleo que cumpla sus expectativas, lo cual implica un reto para los gobiernos, que se ve limitado a generar nuevos empleos. La práctica recurrente suele ser, generar su propia empresa, sin embargo, cabe aclarar que el emprendimiento requiere una actitud regular y permanente y se desarrolla como parte de la personalidad. Una de las alternativas más efectivas sugeridas por los economistas es el trabajo independiente. El trabajo independiente o el emprendimiento pueden ser una gran contribución en la cantidad de productos en todo el mundo..." (p. 15) (Ahmed, I., Nawaz, M.M., Ahmad, Z., Shaukat, M.Z., Usman, A., Wasim-ul-Rehman, 2010). La actitud puede basarse en los rasgos de personalidad y las características demográficas, también puede ser reformado con educación.

Ante la falta de oportunidades laborales tangibles y cercanas, los estudiantes en general están moderadamente interesados en optar por una empresa emprendedora en el futuro. No podemos diferenciar al emprendedor del no emprendedor en función de la edad, el sexo o un estudio emprendedor previo, ya que los hallazgos sugieren que no hay una relación significativa entre estas variables y las intenciones de convertirse en emprendedor. Pero los antecedentes familiares y el nivel de la educación son importantes mientras se propone emprender.

Diversas teorías e investigaciones dan cuenta de la intención de generar empresa con el propósito de ser autosostenibles, innovadores, reconocidos como grandes empresarios e incluso continuar con la trayectoria familiar. Sin embargo, poco se ha abordado de la intención de generar empresa con el único propósito de impactar positivamente a una población, disminuyendo los índices de pobreza o mejorando el estilo de vida de una población. Al respecto, el trabajo de Ayo, N., Yap, C.S., Amat Sapuan, D., Abdul Rashid, M.Z. (2013), se enfoca en el discurso de emprendimientos sociales. Se considera que los emprendedores sociales tienen la capacidad de combatir los problemas sociales y económicos en los que el Gobierno, las empresas y las organizaciones sin fines de lucro pueden no ser capaces de resolver los problemas solos. En consecuencia, con la colaboración entre estos sectores, se pueden establecer más empresas sociales para crear valores sociales y desarrollo en una nación, específicamente entre las economías emergentes.

El estudio genera importantes hallazgos preliminares para la literatura del emprendimiento social y las universidades, específicamente de las economías emergentes. Los hallazgos preliminares permiten tanto a investigadores como a universidades identificar los factores determinantes de la intención de emprendimiento social entre estudiantes universitarios

quienes en algún día se convertirán en líderes del país y se espera que contribuyan eficazmente a un desarrollo económico y social sostenible.

La percepción de la viabilidad de establecer una empresa social no afecta directamente a la intención emprendedora social per se, más bien, cuando la factibilidad percibida es alta, la percepción de deseabilidad será mayor. El estudio adoptó un diseño transversal donde la relación causal es difícil de establecer, sin embargo, la deseabilidad percibida también mide la relación entre la factibilidad percibida y la intención para establecer una empresa social. (Ayo, N., et. Al. 2013)

En el contexto de las múltiples investigaciones rastreadas, puede apreciarse como la intencionalidad de los individuos para la creación de empresa como muestra emprendedora, está sujeta a factores socio cognitivos que demandan todas las acciones y comportamientos del ser humano en general, esto es, que aunque la decisión de ser emprendedor es una elección propia y personal en la intención de convertirse en empresario, la ejecución y tangibilidad de dicha idea, está supeditada a las creencias, no solo del emprendedor, sino de su entorno y la percepción que éste tenga del mismo. (Rueda, S., Moriano, J.A., Liñán, F. 2015).

El estudio en particular de Rueda et. Al. (2015) evidencia como la intencionalidad emprendedora está ligada directa y naturalmente a la concepción de los individuos con respecto a las condiciones sociales y a la capacidad de los mismos para asumir comportamientos empresariales, por ello, resulta de vital importancia definir y determinar hasta dónde la presión de los factores socio culturales e incluso individuales, afecta o no la intención de hacer realidad ideas de negocios potencialmente viables que en muchos casos, se quedan en consideración.

Aún no se define un instrumento de medición estándar para la intención empresarial de manera concisa e integral, debido a la complejidad y carácter psicosocial y cognitivo del comportamiento humano. Bhandari (2012) Por su parte, afirma que las distintas concepciones sobre el emprendimiento permiten evidenciar la facultad de los individuos de materializar las ideas de manera innovadora y expone otros elementos determinantes como la posición de riesgo, cambio, efectividad, creatividad, planificación y gestión como ejes transversales y caracterización de este rasgo que permite optimizar las competencias de los individuos. Concluyendo que el emprendimiento permite a los individuos materializar sus ideas de manera creativa e innovadora asumiendo riesgos y aprovechando las oportunidades,

el emprendimiento es una disciplina que puede enseñarse, coincidiendo con las afirmaciones de Drucker y que el año escolar y el rendimiento académico no inciden en el desarrollo y capacidad emprendedora de los estudiantes.

Las limitaciones en la teoría de acción razonada y su relación con la intención de emprender, es que el marco de Ajzen es un modelo puramente cognitivo. Podría ser que las respuestas emocionales o afectivas asociadas con un comportamiento son determinantes importantes de intenciones. Por ejemplo, un estudiante no tiene la intención de iniciar un negocio si se siente apático sobre la idea a pesar de que cree que podría comenzar un negocio, creen que otros quieren que comience un negocio y cree que una empresa emprendedora proporcionaría un estilo de vida que valga la pena. Aunque muchas emociones no perduran, las investigaciones futuras podrían explorar el papel de su efecto sobre las intenciones emprendedoras. (Carey, Flanagan, & Palmer, 2010)

Intencionalidad emprendedora en estudiantes universitarios: análisis global

El trabajo de Liñán, Nabi, & Krueger, (2013) trata de reunir algunos de los aspectos en los modelos basados en la TPB (Teoría de la Acción Planificada) desde una perspectiva intercultural. Se investigaron las percepciones sociales y las habilidades en conjunto con el conocimiento del entorno empresarial, con el objetivo de comprender cómo pueden afectar los antecedentes motivacionales en la intención empresarial. Para el desarrollo de la investigación, se realizó una encuesta aplicada a todos los alumnos participantes de clases de negocios; para el procesamiento de datos, se utilizó el análisis multivariado basado en los Mínimos Cuadrados Parciales (PLS), técnica estadística para muestras relativamente pequeñas, usando Software PLSGraph V 3.00 Build 1126.

Los resultados obtenidos con este trabajo es que España es menos emprendedor que Reino Unido, con un efecto relativamente más débil entre la construcción motivacional crítica, el control percibido del comportamiento y la intención empresarial, a pesar de los mayores niveles de atracción personal hacia la creación de empresas. En España, el efecto de la evitación de la incertidumbre es considerablemente más alto que en Reino Unido, lo que sugiere que el espíritu empresarial sería considerado como socialmente

menos aceptable. Como se considera la cultura española menos “agradable” al emprendimiento, se podría argumentar que los estudiantes españoles sentirán menos autoeficacia con respecto a la actividad empresarial; los estudiantes españoles expresaron mayor temor al fracaso que los encuestados ingleses; y por último, en España, el emprendimiento es considerado como una opción de carrera más incierta y ambigua y, por lo tanto, potencialmente menos aceptable y respaldada.

El trabajo de Liñán et al., (2013), en la Teoría de la Acción Planificada (TPB), los tres antecedentes motivacionales que actúan como precursores de la creación de nuevas empresas son: actitud personal (valoración personal y positiva sobre la puesta en marcha de una nueva empresa); norma subjetiva (presión y aprobación de otros en convertirse en empresario); y control del comportamiento percibido (facilidad o dificultad percibida de convertirse en empresario). Además de Ajzen (autor de la TPB), muchos autores defienden la importancia de estudiar los factores cognitivos, tales como la motivación empresarial (actitudes y percepciones) y la intención, con el fin de proporcionar conocimientos sobre el complejo proceso de creación de nuevas empresas. Otras dos consideraciones muy importantes defendidas por algunos investigadores son: primero, la pertinencia de un mayor conocimiento del entorno empresarial (por ejemplo, conocimiento de fuentes de información empresarial y asistencia de apoyo) y, segundo, la importancia de una perspectiva intercultural para comprender mejor el efecto de diferentes entornos culturales sobre la motivación e intención empresarial.

En general, el modelo desarrollado en este estudio parece ser bastante robusto, ya que es ampliamente aplicable tanto a las muestras británicas como a las españolas, teniendo en cuenta las diferencias sociales y culturales entre los dos países. La intención se explicó a través de un patrón esencialmente constituido por antecedentes (motivación, capital social, habilidades y conocimiento del entorno), que sugiere que la formación de intenciones y mecanismos cognitivos internos es ampliamente comparable en las muestras españolas y británicas. Además, según el modelo, un entorno más favorable al espíritu empresarial contribuirá a que las personas se sientan más atraídas y más apoyadas para convertirse en empresarios.

El trabajo de Tarapuez Chamorro, (2016) se dedicó a analizar la relación del contexto cultural del Quindío (Colombia) con la intención empresarial de los estudiantes universitarios de este departamento, para lo cual aplicó un cuestionario electrónico o formato físico de Análisis de Correspondencias

Múltiples (ACM) y Regresión logística; se aplicó a través de correo electrónico personal para diligenciar el cuestionario electrónico en la página Encuestafacil.com (254 estudiantes) o mediante formato físico a quienes no lo respondieron por internet (43 estudiantes). Se usó un muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional que considera como estrato la universidad de procedencia, usando el teorema de transformación integral inversa para la selección probabilística de la muestra.

Los resultados obtenidos con esta investigación fueron los siguientes: La cultura del Quindío coincide en gran medida con la de Colombia, pues en ambas hay una fuerte aversión a la incertidumbre, son de carácter colectivista y tienen una orientación masculina. Diferencias Colombia vs. Quindío: distancia de poder (en el país existe una alta distancia hacia dicha variable, en cambio, en este estudio se percibe que dicha distancia es asumida como neutra) y visión temporal (en Colombia hay una cultura de corto plazo mientras que en el Quindío parece haber una con orientación de largo plazo). Los jóvenes de las universidades privadas están más asociados con una baja intención empresarial (poca o nula intención emprendedora, porque existe cierta asociación con el hecho de tener o haber tenido una empresa de su propiedad/familia); los jóvenes de la universidad pública están más relacionados con una seria intención empresarial (los de la universidad pública pueden estar vislumbrando un futuro como empresarios y por ello su intención emprendedora es mayor).

En este estudio se utilizaron las cinco dimensiones de Hofstede (soporte teórico), en la que cada una de las dimensiones refleja un hecho básico y duradero sobre la sociedad de cada país, es decir, cómo responde la sociedad ante un problema general con el que cualquier sociedad humana debe enfrentarse. Estas 5 dimensiones son: distancia de poder (desigual vs igual), individualismo/colectivismo (solo vs en grupo), masculinidad/feminidad (rudo vs tierno), aversión a la incertidumbre (rígido vs flexible) y horizonte temporal de una cultura (orientación a corto/largo plazo).

De acuerdo con los resultados de Tarapuez Chamorro, (2016), Colombia presenta las siguientes características: alta distancia de poder, fuerte aversión a la incertidumbre, colectivista y masculina, además de mostrar una visión de corto plazo. Por lo tanto, los resultados de los dos estudios de Hofstede para Colombia y los de esta investigación para el departamento del Quindío coinciden en gran parte, excepto por la orientación en el tiempo en la que el país tiene una visión de corto plazo y el departamento una de largo plazo.

La diferencia en los resultados del tipo de visión de corto plazo del país y de largo plazo del Quindío podría explicarse, al menos en parte, por los procesos de planeación participativa que se han venido desarrollando desde hace dos décadas y que se han establecido una serie de planes en distintos ámbitos para formular una ruta para el departamento en sus diversos campos.

Estos resultados también coinciden con los de otras investigaciones desarrolladas anteriormente (Vásquez, 2013). Según la investigación, la cultura paisa de los departamentos del Eje Cafetero (entre ellos Quindío) tiene una afición por el dinero (masculino), alta motivación hacia el éxito (masculino), predominio del rango social adquirido sobre el rango social heredado (distancia de poder baja) y orientación hacia el futuro (largo plazo).

Las diferencias encontradas entre los estudiantes de las universidades privadas y los de las públicas también pueden tener sus raíces en las características socioeconómicas de las familias emergentes de clase media, en las diferencias de contexto propias de cada tipo de institución de educación superior y en la efectividad de los programas de fomento al emprendimiento que actualmente desarrollan todas las instituciones de educación superior del Quindío. Se puede afirmar que el contexto cultural del Quindío sí promueve las intenciones de creación de empresas en sus estudiantes universitarios siempre y cuando se evalúe en función del tipo de universidad y que los empresarios son optimistas y tienen visión a largo plazo.

Una investigación realizada por Camelo-Ordaz, Diáñez-González, & Ruiz-Navarro, (2016), se dedicó al análisis del papel mediador de los factores perceptuales (autoeficacia emprendedora, capacidad de reconocer oportunidades, miedo al fracaso) sobre la relación género-intención empresarial, tomando como punto de partida las premisas de la Teoría Social Feminista (SFT). Para su desarrollo se determinó una selección de la muestra así: **1º**- muestreo multietapa: selección aleatoria de ciudades y municipios en todas las provincias españolas (rural vs urbano); **2º**- muestra aleatoria de números de teléfono en cada área municipal seleccionada; **3º**- individuos seleccionados y se cubren las cuotas de género, edad y se ajustan proporcionalmente a la población de cada región española; entrevista telefónica asistida por un sistema informatizado (CATI), y por último, se usaron regresiones logísticas binomiales: varios modelos dependiendo de si las muestras eran emprendedoras o no-emprendedores.

Esta técnica se aplicó en una muestra de 24.596 individuos con edades entre 18-64 años: 21.697 no-emprendedores y 2.899 emprendedores, entre mayo

y julio de 2013. El resultado obtenido con este ejercicio evidencia resultados para emprendedores y no-emprendedores así: para los no-emprendedores, la relación entre el género y la intención empresarial es mediada por la autoeficacia empresarial. Para los emprendedores, la relación entre género e intención empresarial no es mediada por la autoeficacia emprendedora. Para los no-emprendedores, la relación entre el género y la intención empresarial está mediada por la capacidad de reconocer las oportunidades.

Para los emprendedores, la relación entre género e intención empresarial no está mediada por la capacidad de reconocer las oportunidades; para los no-emprendedores, la relación entre el género y la intención empresarial es mediada por el miedo al fracaso; para los emprendedores, la relación entre género e intención empresarial no es mediado por el miedo al fracaso. Al analizar la relación entre la influencia de los factores perceptuales (autoeficacia emprendedora, capacidad de reconocer oportunidades, miedo al fracaso), el género y la intención emprendedora, se obtuvieron resultados distintos para emprendedores y no-emprendedores.

El tema de emprendimiento ha sido abordado desde diferentes enfoques. Sin embargo, el trabajo de Camelo-Ordaz et al., (2016), es un estudio dirigido a los no-emprendedores. Este estudio mostró que el género influye decisivamente en la intención empresarial y que los factores de percepción juegan un papel crucial en la explicación de las diferentes intenciones empresariales reportadas por los no empresarios hombres y mujeres. De hecho, la autoeficacia empresarial, la capacidad de reconocer las oportunidades y el miedo al fracaso median la relación género-intención empresarial.

En relación a la autoeficacia emprendedora, las propias percepciones de las mujeres con respecto a sus habilidades para tener éxito en tareas empresariales pueden restringir de manera importante sus actitudes hacia el emprendimiento. La clave para entender estas barreras impuestas por las mujeres y su impacto perjudicial en la intención empresarial de las mujeres podría estar en el aprendizaje social. Varios investigadores han argumentado que las mujeres tienen menos experiencias iniciales de carrera, apoyo social o modelos relacionados con el espíritu empresarial comparadas con sus homólogos masculinos, lo que perjudica la autoeficacia empresarial de las mujeres y, en última instancia, su intención empresarial.

Sobre el papel desempeñado por la capacidad de reconocer oportunidades, la diferente percepción de las oportunidades empresariales reportadas por hombres y mujeres influye significativamente en la menor intención

empresarial exhibida por mujeres no empresarias. Las diferencias entre las experiencias de hombres y mujeres y sus procesos de socialización permiten a hombres y mujeres desarrollar capital humano único que a su vez afecta la capacidad de reconocer las oportunidades y su intención empresarial. De hecho, las mujeres suelen mostrar una falta de experiencia previa, formación, experiencia empresarial y capital social si se comparan con los hombres.

Enfocándose en el miedo al fracaso, este factor resultó ser el obstáculo más importante percibido por las estudiantes para arrancar con un negocio, mientras que sus homólogos masculinos señalaron otros aspectos tales como las cargas fiscales o el esfuerzo personal. Las estudiantes consideraban que su creatividad era el factor más importante para iniciar un negocio, mientras que los estudiantes masculinos atribuían mayor importancia a factores como el deseo de nuevos retos, de asumir riesgos.

El documento investigativo de Díaz-García, Sáez-Martínez, & Jiménez-Moreno, (2015), se basó en los argumentos de la Teoría de la Conducta Planificada de Ajzen, se ha usado un diseño longitudinal con un grupo de control para investigar el impacto de la participación en el programa "Emprendedores", ofertado por la Universidad de Castilla-La Mancha con el patrocinio de las instituciones regionales. Su objetivo central fue evaluar el impacto del programa "Entrepreneurs" en las creencias, actitudes e intenciones emprendedoras de los participantes.

A través del modelo TPB, como herramienta de investigación, investigar potenciales variaciones en como los participantes del programa entienden el entorno y modificaciones en sus capacidades, actitudes e intenciones emprendedoras en el final del curso y seis meses después de terminarlo. En dicho estudio participaron 170 estudiantes del programa "Entrepreneurs": De los 170, 70 respondieron al primer cuestionario al finalizar el curso y 54 respondieron al siguiente cuestionario seis meses después. En su mayoría los encuestados estaban entre 18 y 25 años de edad. También se realizó la encuesta con un grupo de control (estudiantes con la materia optativa de Emprendimiento): 70 respondieron al primer cuestionario; 23 al segundo.

Los resultados relevantes de este estudio: niveles de autoeficacia más altos después del curso; niveles muy altos de actitud emprendedora al final del curso. Dichos niveles se mantuvieron iguales seis meses después. Los de percepción de dificultades en el entorno empeoran después del periodo de seis meses, lo anterior se debe a la falta de conocimientos en el proceso y en la percepción de riesgos en la creación de empresas; los niveles de

intención emprendedora se mantienen los mismos al completarse el curso; los participantes del programa "Entrepreneurs" tienen niveles de autoeficacia y actitud emprendedora más altos en ambos momentos que el grupo de control. Los participantes del programa tenían una percepción menos optimista del clima económico, aunque sus creencias cambian en el 2º cuestionario; y después de los 6 meses, la intención emprendedora es mayor en los participantes que en grupo de control.

Se define Emprendimiento, no como un concepto de creación de nuevas empresas, sino como un concepto que comprende el espíritu emprendedor como una forma de pensar y comportarse. El programa "Entrepreneurs" se puede clasificar como un programa de enseñanza, en el cual los estudiantes aprenden en cómo convertirse en emprendedores individuales. El objetivo del programa es ayudar a los estudiantes con sus capacidades emprendedoras y mejorar su percepción del concepto emprendimiento. El programa está basado en cuatro puntos clave: autoeficacia, actitud emprendedora, percepción de las dificultades del entorno e intención emprendedora.

Los resultados del estudio de Díaz-García et al. (2015), sugieren que el programa alentó a los participantes a desarrollar, incluso después del programa, la autoeficacia empresarial y la percepción del empresariado como una opción de carrera deseable, con un nivel medio-alto de actitud empresarial, tanto en el corto como a mediano plazo. Además, estos hallazgos sugieren que el módulo "Desarrollar un Plan de Negocios" del programa no proporcionó a los estudiantes la experiencia en el emprendimiento para pasar de la intención a la acción.

Se pueden inferir conclusiones de este estudio que contribuyeron al conocimiento académico en dos niveles: en primer lugar, con respecto al desarrollo de un programa eficaz de enseñanza, en el cual exista una interrelación entre los objetivos, los contenidos y las metodologías utilizadas para hacerlos llegar. Con respecto al objetivo del programa, es aconsejable considerar una amplia definición del espíritu empresarial centrada en el desarrollo de mentalidades empresariales (movilización a través de sus propias carreras). Además, es importante dar más énfasis al valor de la "experiencia" y el enfoque en el "aprendizaje experiencial", el cual debería incluirse en futuras ediciones de programas de emprendimiento.

Algunas modificaciones que se proponen son: proporcionar a los estudiantes asistencia en la creación de sus propias empresas; establecer colocaciones prácticas en empresas que se están iniciando o han sido recientemente

creadas para obtener experiencia y/o invitar empresarios, e incluir prácticas en las empresas. Aparte de esto, los estudiantes pueden aprender de aquellos que tuvieron experiencias de primera mano en la creación de empresas: cómo superar el fracaso, cómo confrontar las dificultades y cómo persistir ante desafíos importantes.

En segundo lugar, los hallazgos en este estudio indican que la TPB, es una teoría apropiada para testar la efectividad de un programa de emprendimiento que procura promocionar mentalidades emprendedoras, para saber cómo la formación emprendedora impacta en variables cognitivas y para hacer un uso eficiente de los recursos destinados a fomentar una mentalidad emprendedora. Si se consigue un refuerzo de las percepciones de autoeficacia de los estudiantes en las tareas empresariales y en su entorno, se podrá observar una intención empresarial que se traducirá en un comportamiento más emprendedor, o sea, más sostenido a lo largo del tiempo.

El estudio de Goyanes & Serra, (2016), describe en detalle y valida empíricamente una metodología docente para incrementar la intención emprendedora de estudiantes de periodismo, de estudiantes (88 en total) de la Universidad Carlos III de Madrid, y mide el cambio en la intención después de un período de tres meses de clase. Su objetivo central es examinar empíricamente cómo un programa específico de emprendimiento (Joupreneur) influyó en las intenciones empresariales de los estudiantes de periodismo de esta universidad. El instrumento aplicado fue primero un cuestionario antes de empezar el curso, seguido de un cuestionario al terminar el curso y luego una validación empírica de los datos obtenidos a través de un análisis unidireccional de la varianza (ANOVA). Participaron en el estudio 138 estudiantes: 88 del grupo experimental; 50 del grupo de control, 4 grupos distintos de estudiantes, con edades entre los 18 y 25 años de edad.

El estudio muestra una intención empresarial generalmente baja entre los estudiantes que realizan estudios de periodismo en España. Después del programa Joupreneur, el análisis de la varianza (ANOVA) sugiere un aumento significativo en la intención emprendedora, aunque las cifras siguen siendo bajas.

El trabajo de Goyanes & Serra, (2016), evidencia que las principales razones para la falta de intención emprendedora entre los estudiantes de periodismo pueden ser: la falta de apoyo educativo para los estudiantes que siguen estudios de periodismo en el desarrollo de nuevos emprendimientos empresariales, el contexto socioeconómico español actual y la cultura

profesional del sector del periodismo (sus hábitos, experiencias y estilos de vida). Sin embargo, se considera que el factor más importante en la determinación de la baja intención empresarial es la seguridad proporcionada por el sentido de pertenencia a una fuerza de trabajo, es decir, la visión del periodismo como una ocupación que implica trabajar como empleado en una empresa de medios tradicionales.

En España, los programas de estudios de periodismo promueven un sistema de pasantías en las organizaciones de noticias que comienzan en los años de pregrado. No obstante, estudios recientes sugieren que este modelo de enseñanza y formación actúa como un inhibidor de futuros comportamientos empresariales, ya que, debido a la actual situación del sector del periodismo, esta estrategia podría no ser la mejor para dar a los estudiantes la oportunidad de encontrar un trabajo en la industria del periodismo.

Además, en estos días de inestabilidad económica, donde las empresas de medios tienden a implementar medidas de austeridad radical fundamentalmente a través de despidos y reducciones de salarios, la promoción del emprendimiento como una carrera preferida para futuros profesionales del sector periodístico podrá verse como una posible solución (Goyanes, 2014; Manfredi-Sánchez; Rojas-Torrijos; Herranz-de-la-Casa, 2015).

Para alcanzar mejores niveles de intención emprendedora, las universidades pueden, por ejemplo, introducir algunos cursos orientados al desarrollo de actitudes empresariales desde el principio del grado, fomentar actividades extracurriculares enfocadas al emprendimiento, crear maestrías o currículos con un fuerte énfasis en el autoempleo.

Sin embargo, siendo esta una profesión en la que a lo largo de los años los profesionales se han ido acostumbrando a trabajar para otras organizaciones, podrá resultar difícil y complejo conseguir background y feedback de emprendedores en el área del periodismo, para relatar su experiencia, sus retos, las dificultades ultrapasadas y que, en el futuro, puedan ayudar en el desarrollo y en la planeación de programas/maestrías de emprendimiento en el sector del periodismo.

Siguiendo con los trabajos realizados en España, la investigación de Romero-Martínez & Milone, (2016), se centró en analizar la actitud o intención que se tiene hacia el emprendimiento, así como las principales motivaciones y dificultades a la hora de emprender un proyecto empresarial. Para lograr este objetivo, se utilizó la base de datos Amway Global Entrepreneurship 2015 elaborada por el

Instituto GfK en colaboración con la Universidad Técnica de Múnich y Amway que recoge información de emprendimiento en 44 países, entre ellos España y se realizaron entrevistas telefónicas para recolectar la información.

Entre los resultados más notables, se pudo evidenciar que una gran mayoría de los encuestados mostró una actitud positiva hacia el emprendimiento y una clara intención emprendedora. Los resultados en España son similares a la media europea e internacional, tanto en actitud y potencial emprendedor como en el índice de espíritu empresarial. Por otro lado, el emprendimiento tiene una reputación relativamente buena tanto entre hombres como mujeres, dado que se asocia con autonomía y libertad para desarrollar su propia idea de negocio.

En cuanto a los motivos para el emprendimiento, la autonomía en el trabajo y la autorrealización fueron los principales determinantes tanto en España como en el resto del mundo. Respecto a las dificultades, gran parte de los encuestados consideran que el miedo al fracaso es un obstáculo para emprender.

El objetivo del trabajo de Fayolle & Liñán, (2014) es desarrollar ideas y pensamientos para sugerir nuevas direcciones para futuras investigaciones. Se abordaron las intenciones empresariales dentro de 5 áreas: 1 – Modelo básico, metodologías y cuestiones teóricas sobre intención empresarial; 2 – Influencia de las variables a nivel personal sobre la intención empresarial; 3 – Educación e intención empresarial; 4 – El papel del contexto y de las instituciones; 5 – El proceso emprendedor y la relación intención-conducta.

Se identificaron áreas de la intención empresarial dónde existe un vacío de desarrollo e investigación y en las cuales los autores sugieren que se haga investigación, de forma que se puedan suprimir esas fallas. Según los autores, existen 3 modelos que nos ayudan a entender el desarrollo de las intenciones emprendedoras: 1) Modelo de Bird (1988) para la implementación de ideas empresariales. 2) Modelo de Shaper y Sokol (1982) sobre el evento empresarial. 3) Teoría de Adjen (1991) sobre el comportamiento planificado. Afirman que los investigadores deben definir y explicar con precisión lo que significa la intención empresarial y que deberían investigar la intención en una amplia gama de escenarios empresariales, tales como, intención de iniciativa empresarial corporativa, intención de emprendimiento social, intención de emprendimiento académico e intención de emprendimiento familiar.

Apoyan el desarrollo de modelos teóricos integrales y más sofisticados del proceso emprendedor, vinculando modelos basados en la intención con la

teoría prospectiva, la efectual y con la interacción, meditación y moderación. A nivel metodológico, defienden que los investigadores deberán utilizar muestras de posibles empresarios / empresarios emergentes.

En lo referente al trabajo de Fayolle & Liñán, (2014) la intención emprendedora es un área consolidada de investigación dentro del campo del emprendimiento. El número de publicaciones en esta área científica es considerable y sigue aumentando, lo que confirma la importancia permanente de este tema. Por lo tanto, existe un gran potencial para que la investigación sobre la intención empresarial contribuya a una mejor comprensión del proceso de toma de decisiones empresariales a nivel personal, en particular, considerando prototipos mentales/cognitivos en las personas.

Esta situación, a su vez, permitirá diseñar iniciativas de educación más efectivas (modelos de intención servirían de herramienta de evaluación), una mejor comprensión del papel del contexto y de las instituciones (cultura, sistemas reguladores, iniciativas públicas, etc.) y la evolución a lo largo del tiempo del proceso emprendedor individual (estudiando la relación intención-conducta).

Otra investigación ha centrado sus objetivos en explicar las diferencias encontradas entre los niveles de actividad emprendedora de México, España y Portugal a partir de un efecto autorreforzante. Es este el caso de (Sánchez, 2009), quien realizó un estudio a 377 emprendedores, de México, Portugal y España para conocer la intención emprendedora a través de una sola pregunta calificada con la escala Likert, y la autoeficacia emprendedora utilizaron el cuestionario COE de Sánchez (2005), a través de 23 ítems calificados con dicha escala.

Todos los participantes del estudio respondieron voluntariamente a un cuestionario, que fue administrado en el año 2007, por expertos en clases universitarias programadas. Dicho cuestionario estuvo integrado por tres apartados que permitieron evaluar las variables incluidas en la investigación: intención emprendedora, autoeficacia emprendedora, país de residencia.

El estudio planteó la hipótesis 1: El país de procedencia (México, España, Portugal) influye sobre la autoeficiencia emprendedora de los individuos, para lo cual el resultado obtenido fue que existe una relación positiva entre el país de residencia, como indicador del nivel de exposición a modelos de rol emprendedor, y la autoeficacia para emprender. Para la hipótesis 2. La autosuficiencia emprendedora influye sobre la intención emprendedora de los individuos, el resultado fue que la influencia de la autosuficiencia

resultado significativa. Existe una asociación positiva entre autosuficiencia e intención emprendedora. Por último, la hipótesis 3. La relación entre país y procedencia (México, España, Portugal) e intención emprendedora estará mediada por la autoeficacia emprendedora, se confirma una relación positiva entre país de residencia, como indicador del nivel de exposición a modelos de rol emprendedores y la intención emprendedora.

Los autores de este artículo consideran que un atributo definitivo para la actividad emprendedora es la autoeficiencia, comprendida como “la creencia de la persona en sus propias habilidades para llevar a cabo eficazmente las acciones y tareas específicas implicadas en la creación y desarrollo de una nueva empresa”. Y esto a su vez se asocia con los modelos de rol anteriormente mencionados.

En el trabajo de Sánchez, (2009), se concluye que los niveles de actividad emprendedora a partir de un efecto autorreforzante por medio del aprendizaje social y las creencias de autoeficacia, si presenta diferencias en las intenciones emprendedoras de los jóvenes de México, España y Portugal.

Se encontró que los jóvenes mexicanos mostraron mayores niveles de autoeficacia e intenciones emprendedoras que sus iguales españoles y portugueses y que el país de residencia influyó sobre la intención de emprender por mediación de la autoeficacia emprendedora.

Sanchez García, (2010), encontró que los valores de la medida de adecuación muestral Kaiser-Mayer-Olkin (.90) y de la prueba de esfericidad de Bartlett (16849.247; $df = 1830$, $p < .000$) sugirieron que era apropiado utilizar el Análisis Factorial, para construir y validar factorialmente un Cuestionario de Orientación Emprendedora (COE), para medir los rasgos que se consideran como predictores del comportamiento emprendedor. Se utilizó el método de extracción de Componentes Principales y el método de rotación Varimax. La regla Kaiser-Guttman, de autovalores superiores a 1, identificó 15 factores que explicaron el 58.84% de la varianza de respuesta al test. Para analizar la estructura interna del COE, se realizó un análisis factorial exploratorio utilizando procedimiento SPSS para generar muestras aleatorias. Se dividió la muestra original en 2 mitades. En una mitad se aplicó el análisis factorial exploratorio y en la otra el análisis factorial confirmatorio. Lo aplicaron investigadores y estudiantes seleccionados y debidamente entrenados en cada uno de los países seleccionados y en horario regular de clase, a 1810 estudiantes universitarios de España, Portugal, México, Brasil y Argentina. El

53% de los encuestados fueron de primeros semestres de carrera y el 47% estaba en los últimos cursos de carrera.

Un examen de la matriz de componentes rotados reveló un total de 26 ítems que había que eliminar por no cumplir algunos de los criterios señalados. Los 34 ítems retenidos fueron sometidos a un nuevo análisis factorial. La hipótesis general de trabajo establecía que el modelo teórico del comportamiento emprendedor con 8 factores se ajusta mejor a los datos que un modelo alternativo de 5 factores, es decir: autoeficacia (integrando los dos factores de autoeficacia), locus de control externo (integrando los factores 3 y 6), locus de control interno, proactividad (integrando los factores 4 y 5) y riesgo.

Los resultados de la investigación de Sánchez García, (2010) parecen confirmar que esta versión del COE es potencialmente útil tanto para el asesoramiento de universitarios que deben elegir su futuro profesional, para autoempleados o como para trabajadores por cuenta ajena. Por otra parte, obtener un perfil de las fortalezas y debilidades en estos rasgos puede servir como punto de partida para programas de intervención psicoeducativos que ayuden al desarrollo de sus potencialidades.

Para (Orrego Correa, 2009), los resultados en la búsqueda de teorías, fueron muy incipientes dado que en el momento, el emprendimiento carece de un marco teórico que vaya más allá de los factores sociales que invitan a los seres humanos a emprender. La mayoría de las investigaciones realizadas han sido de carácter descriptivo. Además, que en su mayoría han utilizado metodologías de tipo estadístico y a la fecha existen muy pocos estudios comparativos, longitudinales, de carácter cualitativo y explicativo.

Otra de las dificultades que presenta el emprendimiento tiene que ver con la normatividad que acompaña su desarrollo, que se sustenta en metodologías para preparar, formular y evaluar proyectos y en el abordaje de sus componentes técnicos. No obstante, se dejan de lado aspectos que tienen que ver con la realidad social, con la problemática humana, con su significado. Según este panorama, el ser humano es un ser cultural, que experimenta el mundo social en términos de motivaciones; de acuerdo con esto, desempeña ciertos comportamientos, se ajusta a valores, y especialmente se dispone creativamente para emprender como un acto de sentido; pero a su vez, también se siente determinado por las valoraciones positivas o negativas e influenciado por su entorno.

Como resultado se definieron atributos: actitudes hacia el comportamiento, normas subjetivas y control de comportamiento percibido, los cuales determinan la intención de crear empresa. Mediante entrevistas semiestructuradas obtuvieron las opiniones de 14 expertos del desarrollo empresarial y académico – investigativo del Quindío. Hubo acuerdo entre los estudiantes “jueces” y los expertos en que las preguntas presentadas son una base adecuada de interrogantes para determinar los aspectos que influyen en la intención de crear empresa en los universitarios del Quindío. La encuesta electrónica se tuvo que ajustar en la pregunta 30 para que los estudiantes que no tenían intención de crear empresa pudieran terminar la encuesta. Se encontró que la encuesta contaba con una adecuada distribución que permitía la buena sucesión de los temas.

El desarrollo de un instrumento de Tarapuez Chamorro et al., (2015) debe hacerse cuidadosamente, basándose en teorías del comportamiento humano y con rigurosidad investigativa. Es importante realizar prueba piloto al instrumento para poder encontrar oportunidades de mejora y conseguir un instrumento final lo más óptimo posible

El trabajo desarrollado por Ortíz Vásquez & Santacruz Jaramillo, (2016), tuvo como objetivo principal determinar los factores claves de éxito que determinen el espíritu emprendedor, el cual fue demostrado mediante la elaboración de un constructo y posteriormente la validación del mismo por 3 expertos en la materia de estudio, dicho constructo está definido en tres niveles: factores, variables y aspectos que debe tener un emprendedor. Este constructo permitió relacionar las diferentes variables para conocer el nivel de emprendimiento que tienen las Universidades del Distrito Metropolitano de Quito y canto Rumiñahui. El diseño de un instrumento se llevó a cabo mediante la creación de un Barómetro en una hoja cálculo en Microsoft Excel 2013, el cual permitió conocer el nivel de emprendimiento por factores y variables, con el peso establecido por el Análisis Multicriterio por grupos realizados en el análisis de componentes principales, todos los análisis realizados permitieron el correcto diseño del instrumento. El barómetro es una herramienta práctica y sencilla, que puede ser utilizada con el fin de conocer y retroalimentarse en los factores claves de éxito que menor ponderación se obtiene, éste instrumento desarrolló una nueva metodología para conocer, establecer y mejorar el espíritu emprendedor. Para la evaluación y determinación de peso, se utilizaron las 44 variables identificadas mediante el Análisis de Componentes Principales para su jerarquización, las cuales fueron agrupadas en 9 factores.

Los sujetos seleccionados en este estudio fueron expertos en la materia del Espíritu Emprendedor en el Ecuador. Para el desarrollo del proyecto se utilizaron dos tipos de muestreo: **El primero, Probabilístico:** se desarrolló una muestra probabilística por cada universidad y no por el total de población. También se utilizó el Muestreo Estratificado, que consistió en dividir en el número de estratos que existen por diferentes facultades en cada universidad y así obtener la muestra, y se utilizó la Fórmula de Afijación o asignación Proporcional. **En el segundo tipo, se utilizó un muestreo no probabilístico por juicio.** Por lo tanto, la muestra se realizó en solo 3 facultades en común por cada universidad y delimitando los niveles en: primero, cuarto y octavo o noveno nivel. El número de muestra por nivel contó con un mínimo de 5 encuestas para obtener un resultado veraz. La muestra para el desarrollo del proyecto de investigación fue de 1.542 encuestas para conocer el nivel de espíritu emprendedor en las universidades del Distrito Metropolitano de Quito y Cantón Rumiñahui. Para concluir con el proyecto de investigación, se realizó la comparación de prueba de hipótesis, en la cual se plantea que para que exista un mayor nivel de espíritu emprendedor en los jóvenes universitarios, las instituciones deben fomentar el estudio al emprendimiento y manejar un centro de apoyo para su crecimiento y fortalecimiento paulatino.

La hipótesis establecida dentro de este proyecto de investigación fue comprobada mediante el uso del barómetro, dando como resultado de que la hipótesis es correcta. Los factores claves de éxito están relacionados con el emprendimiento que ofrecen las universidades, si un estudiante tiene factores claves de éxito con una ponderación alta, es relacionado con que su universidad debe tener una ponderación alta en fomentar el espíritu emprendedor mediante centros de apoyo, seminarios, talleres o congresos

Como conclusión, se establece que el espíritu emprendedor en los estudiantes de las universidades del Distrito Metropolitano de Quito y Cantón Rumiñahui son de niveles altos pero, que al medir el emprendimiento por factores, se puede notar claramente de que el bajo nivel de apoyo por parte de las universidades no permite un crecimiento correcto de los factores claves de éxito, por lo que delimita el correcto espíritu emprendedor, dando cabildo al motivo por el cual los emprendimientos en el Ecuador tiene un ciclo de vida corto o no llegan a realizarse. De igual manera, se concluye que, para obtener un espíritu emprendedor alto, el factor universidad y los factores críticos (perseverancia, decisión, control, investigación, comunicación, riesgo, adaptabilidad) deben estar correlacionadas, es decir, ambos factores deben ir de la mano para que el espíritu emprendedor sea exitoso.

Al igual que nuestra investigación, se pretende determinar el grado de espíritu emprendedor de nuestros estudiantes, así como nuestro papel como universidad, como agente activo de fomento al espíritu empresarial. El estudio buscó determinar los factores de éxito del espíritu empresarial, los factores psicológicos y sociológicos que determinan que el proceso emprendedor sea efectivo y su producto final sea de largo y no de corto plazo.

El trabajo de Várela Villegas, Martínez Romero, & Peña Guevara, (2011), se realizó con el objetivo central de determinar la percepción de los estudiantes de cursos obligatorios y electivos de la Universidad ICESI – Cali- Colombia, sobre el espíritu empresarial durante el primer semestre de 2009. El cuestionario utilizado fue el desarrollado por Gasse y Tremblay, adecuado y traducido al español en el CDEE-ICESI, haciendo algunas adaptaciones que se consideraron necesarias para el entorno de aplicación. Se aplicó a 108 mujeres y 104 hombres de los cursos de Creatividad Empresarial, Seminario Taller de Espíritu Empresarial III, Plan de Empresa y Plan de Empresa de Base Tecnológica, en el primer semestre del 2009. La mayoría de estudiantes diurnos y los únicos que laboraban eran los de Administración de Empresas nocturno. Entre los diversos resultados obtenidos es preciso resaltar los más relevantes para nuestra investigación: - El 59,5% reconoce que en su familia cercana existen empresarios y esto debe reforzar el compromiso de la Universidad para apoyar la educación empresarial y la formación en gestión de empresas familiares.

En el desarrollo de los conceptos de Entrepreneurship/Intrapreneurship, se han logrado bastante bien los objetivos académicos, pero que faltan esfuerzos adicionales en el área de desarrollo de empresas y empresarios sociales. En relación con el apoyo y el estímulo social a la creación de empresas, el 19,9% de los estudiantes considera que el apoyo está en los niveles alto y muy alto, el 58,7% en los niveles medios y 21,5% en los niveles bajos y muy bajos. Con respecto a la aceptación del fracaso empresarial por parte de la sociedad colombiana, solo el 8,4% de los estudiantes considera que la sociedad tolera a niveles muy alto y alto el fracaso. El 68,6% de los estudiantes les gustaría desarrollar su carrera en una gran empresa. Hubo una baja calificación de los estudiantes a la barrera de falta de oportunidades de empresa se puede validar el efecto positivo que han tenido los procesos educativos para el desarrollo de la capacidad de generar oportunidades de empresa.

Como conclusión, se destaca la importancia que representa para los estudiantes actuales, formarse como empresarios o al menos, incluir dentro de sus experiencias académicas formación que invite y fomente el desarrollo

empresarial independiente. Esta investigación tiene una relación directa con nuestro objetivo de investigación, pues tiene la misma relación e intención, solo que en el caso particular de la Universidad Pontificia Bolivariana, tendrá un mayor impacto y alcance por llevarse a cabo en otras ciudades y no solamente en una sede, permitiendo incluir mayor población y por ende, aumento de las percepciones según los sectores geográficos y carreras.

Por otro lado, la investigación desarrollada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, UNMSM, liderada por Hinojoza, Gómez Tinoco, & Campos Contreras, (2009), se centró básicamente en poder determinar los posibles factores que explicarían la capacidad de emprendimiento de los alumnos de la universidad en mención y a partir de los resultados formular lineamientos que permitan a la universidad desarrollar las bases educativas y formativas que fomenten la mentalidad empresarial de sus alumnos, para lo cual se utilizó un cuestionario de 26 preguntas con cuatro categorías: realización personal, capacidad de relacionarse socialmente, planificación y creatividad. Fue aplicado a una muestra de 90 estudiantes, iniciando con la prueba de confiabilidad, mediante el alfa de Cronbach, en el que se obtuvo un coeficiente de 0.923, valor relativamente alto que denota la confiabilidad del instrumento. El valor mínimo de este coeficiente para medir confiabilidad es de 0.70. Después se verificó las dimensiones consideradas al elaborar el instrumento, lo cual se desarrolló mediante el análisis factorial, con soporte en el programa SPSS v. 15.0.

Como resultado, es preciso resaltar que el promedio del puntaje total obtenido por los alumnos comprendidos en la muestra fue de 91,06, denotando alta habilidad emprendedora, los puntajes más altos, en promedio, corresponden a alumnos de las facultades de Ingeniería Industrial y de Ciencias Administrativas (95,50), seguidos por los de Ciencias Contables (94,24). El puntaje total obtenido por las alumnas es ligeramente superior al de los varones y respecto al coeficiente de variación, se observa una mayor homogeneidad en las alumnas. El promedio del puntaje total en la escala de habilidad emprendedora es mayor en aquellos estudiantes que terminaron la educación secundaria en entidades privadas, seguido del de las parroquiales y en tercer término de aquellos que lo hicieron en entidades del Estado.

El estudio concluye con la importancia de fomentar la innovación y emprendimiento desde niveles de educación primaria y secundaria, así como conocer la percepción y consideraciones de los estudiantes con respecto a la creación de empresa para luego formular contenidos que se ajusten a las perspectivas y visión de los mismos. La investigación realizada en la UNMSM

permite establecer cuáles son los elementos que se requieren para fortalecer la capacidad emprendedora de los estudiantes y de acuerdo a ello, ajustar las políticas o lineamientos necesarios y oportunos para el desarrollo de las temáticas o contenidos que la universidad debe insertar en la formación.

Para determinar el nivel de emprendimiento de universidades privadas en la Comunidad de Castela Naval, González Pascual, Ramos, & Ruiz Pomada, (2015) exploraron la “intención de emprendimiento” de los estudiantes de tercer curso y así describir qué factores refiere el estudiante que han influido en su intención de emprender, de tal manera que pudiesen explorar el papel de la universidad para fomentar la intención emprendedora entre los estudiantes, desde la perspectiva de los propios estudiantes a través de entrevistas semiestructuradas que realizaron mediante un muestreo intencional teórico donde se obtuvieron 14 informantes, buscando y seleccionando estudiantes de tercer curso con y sin intención emprendedora, de las titulaciones en Enfermería y en Diseño de tres universidades privadas españolas, a quienes se les entrevistó, se les grabó en audio y se transcribieron literalmente en Word.

Entre los resultados que obtuvieron con este ejercicio, cabe resaltar que algunos estudiantes refieren que ya tenían ideas emprendedoras antes de ir a la universidad, en algunos casos, la situación laboral que se vislumbra desde la universidad conlleva al emprendimiento y amplía las opciones para hacerlo. Por otro lado, los estudiantes universitarios expresan una opinión positiva sobre el emprendimiento, creen que tiene más beneficios, tanto económicos como personales, ser emprendedor-empresario que ser un profesional que trabaja por cuenta ajena en una empresa. Las razones para emprender se enfocan principalmente en: vocación, el ser independiente, el afán de superación o el deseo de ganar más dinero, situación económica actual o la tradición familiar. Entre las coincidencias encontradas se destacan las cualidades para emprender: la actitud ante los cambios y ante el fracaso, la autoconfianza, capacidad de lucha, ilusión, valor, creatividad, flexibilidad, proactividad, liderazgo, capacidad autocrítica, capacidad de gestión, autonomía, responsabilidad.

De igual manera reconocen que hace falta una “idea viable”, y solicitan una mayor formación en competencias como la capacidad crítica, autocrítica y el trabajo en equipo. A modo de conclusión, se puede afirmar que los procesos formativos permiten retroalimentar el panorama que los individuos tienen antes, durante y después de cumplir con el ciclo de formación profesional, facilitando el despeje de criterios, hipótesis y creencias que les brinda un despertar a otras formas de trabajo independiente como el que ofrece el emprendimiento.

Por otro lado, en el trabajo de St-Jean, É., Nafa, A., Tremblay, M., Janssen, F., Baronet, J., & Loué, C. (2014), el propósito de su estudio se centró en comparar la intención emprendedora de los estudiantes universitarios en el norte de África (Argelia) con los estudiantes en Canadá y Europa (Francia y Bélgica) y poder comparar las posibles diferencias del entorno sociocultural, económico y la atención psicológica. En el estudio participaron estudiantes de 13 universidades: 10 canadienses, 1 francesa, 1 belga y 1 argelina. En total accedieron 1810 estudiantes de diferentes carreras, en la primera fase, con una muestra no probabilística.

Los resultados obtenidos en este estudio fueron: confirmación de la hipótesis 1: La teoría de la acción razonada, tiene un menor poder explicativo en Argelia que en Europa o Canadá. La razón principal es que, en este país, el emprendimiento surge como una necesidad, dado que el gobierno apoya considerablemente la creación de Startups a raíz de la alta cifra de desempleo juvenil, 21,4%. Los factores como el género, la edad y el número de hijos bajo su cuidado repercuten en el momento de iniciar un negocio, dado que se observó que los hombres y personas con menos niños, son más proclives a la intención de iniciar un negocio. (St-Jean et al., 2014)

La Universidad Complutense de Madrid fue la unidad de análisis de la investigación desarrollada por Lanero, Vázquez, & Muñoz-Adánez, (2015) quienes aplicaron un cuestionario a 400 estudiantes matriculados de manera estratificada, tal que el 61.2% de los encuestados cursaba titulaciones de Ciencias Sociales y Jurídicas, el 12.8% de Humanidades, el 11.1% de Ciencias de la Salud, el 10.7% de Ciencias Experimentales, y el 4.2% de Enseñanzas Técnicas. Siguiendo una aproximación deductiva con la ayuda de tres expertos, para llevar a cabo una revisión teórica de los modelos de intenciones emprendedoras en la literatura vocacional específicamente dedicada a explicar los procesos de elección de carrera en la juventud y así establecer un modelo para elegir carreras emprendedoras de los futuros graduados de acuerdo con las circunstancias académicas y profesionales, características de dicha etapa basado en la Teoría Social Cognitiva de Carrera (TSCC).

En el estudio se confirmó un efecto positivo directo de la intención sobre la conducta emprendedora temprana, al igual que los intereses emprendedores tienen un efecto positivo indirecto sobre la conducta emprendedora temprana, por mediación de la intención emprendedora. La autoeficacia emprendedora tiene un efecto parcialmente positivo sobre la intención emprendedora, tanto directo como indirecto por mediación de las expectativas de resultados y los intereses emprendedores. Y por último se

encontró un apoyo bastante limitado, dependiendo de la naturaleza de las recompensas esperadas a nivel extrínseco o intrínseco.

La documentación teórica que sirve como soporte de expertos y académicos que han realizado científicamente trabajos de campo e investigaciones con respecto a la motivación emprendedora y el estudio de las carreras. Las intenciones emprendedoras, conductas e intereses surgen de manera temprana y la importancia de fortalecer desde los inicios de las profesiones el sentido innovador, independiente y emprendedor de los futuros profesionales del mercado.

Al analizar los aspectos diferenciales en la población universitaria según la variable género, el trabajo de Ventura Fernández & Quero Gervilla, (2013), establece los factores que explican la menor intencionalidad en la población femenina para involucrarse en procesos de creación de empresas, para lo cual se diseñó un modelo de ecuaciones estructurales que identificaron un conjunto de variables para explicar la intención de emprender en la población potencialmente emprendedora. Se encuestaron 449 hombres y 773 mujeres, estudiantes de 12 titulaciones diferentes de la Universidad de Málaga desde el 2005 al 2008. El mismo modelo se ha validado para las poblaciones masculina y femenina con el objetivo de apreciar las diferencias en las influencias de cada variable sobre la intención de emprender de ambas poblaciones.

De manera concluyente se determinó que a pesar de que se han superado obstáculos y roto barreras a lo largo del desarrollo de la humanidad, algunas posiciones dentro de las actividades productivas siguen supeditadas a las concepciones de género, aún con la existencia de una educación igualitaria e incluyente para ambos géneros en todas las profesiones.

El ejercicio investigativo de Ahmed, I. et. Al. (2010) tiene como objetivo estudiar el impacto de los rasgos personales, características demográficas y educación en la intención emprendedora de los estudiantes universitarios de Pakistán. Los investigadores discuten sobre la innovación como uno de los rasgos principales de los emprendedores. Los datos fueron recolectados de una muestra de 276 estudiantes universitarios. Los resultados muestran una fuerte relación entre innovación e intenciones emprendedoras, sin embargo, algunas características demográficas, es decir, género y edad, fueron insignificantes con la intención de convertirse en emprendedores, pero la experiencia previa, la exposición familiar a los negocios y el nivel de exposición inclina a los estudiantes a convertirse en emprendedor.

Intencionalidad emprendedora de los estudiantes de la Universidad Pontificia Bolivariana – seccional Palmira

La investigación de Ospina Nieto, Sánchez, & Rengifo, (2017), parte de un enfoque fenomenológico que busca establecer la relación entre el modelo educativo y estrategias didácticas, para lo cual se realizó una encuesta a 126 estudiantes universitarios. Los resultados de dicha investigación sugieren que la educación para el emprendimiento debe favorecer posturas críticas de los sujetos emprendedores, y por su parte, la universidad debe favorecer en sus currículos una formación que fomente la motivación para el emprendimiento.

Esta investigación realiza un análisis al perfil empresarial, en el cual se resalta las razones para crear empresa que en la gran mayoría de estudiantes encuestados que tiene un interés por crear empresa, el principal factor que los motiva, es la necesidad de generar una fuente de ingresos y ser independientes a nivel laboral (25%). Otras razones según identifica este estudio son: ser un empresario exitoso (17%), aplicar los conocimientos adquiridos para adquirir experiencia (14%), generar empleo y responsabilidad social (16%), asumir retos empresariales (4%). Por otro lado, el 18% de los encuestados no tiene definidos los motivos para crear empresa. Finaliza el análisis de razones para crear empresa puntualizando que un 10% de los estudiantes encuestados consideran que no vale la pena crear empresa y sus razones oscilan entre el poco interés que esto despierta en ellos, no tienen experiencia, heredan un negocio familiar o por falta de recursos económicos. (Ospina Nieto et al., 2017)

Metodología

La investigación tiene un alcance exploratorio-descriptivo, dado que realiza una exploración de la intención emprendedora detectada en los estudiantes mediante el rastreo informativo de los trabajos de grado de posgrado y los proyectos de emprendimiento de pregrado, lo cual permite recoger información de los estudiantes de los distintos programas que ofrece la Universidad Pontificia Bolivariana- seccional Palmira sobre aspectos individuales y grupales asociados con las actitudes, creencias, motivaciones

y normas que caracterizan la intencionalidad de emprender, basados en la teoría de la acción razonada.

Recolección de datos

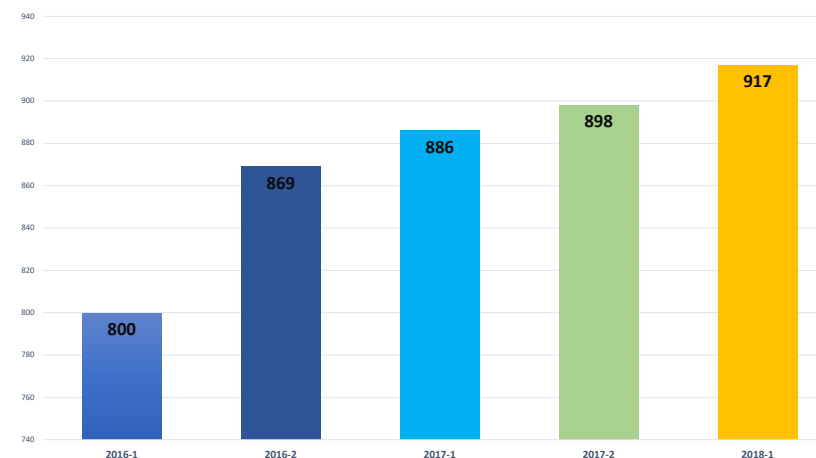
Esta investigación contempla el contexto de la intención emprendedora de estudiantes universitarios bajo la teoría de la acción razonada y emplea la descripción del contexto actual de la Universidad Pontificia Bolivariana, para comprender las experiencias e intención de emprender en el marco del currículo de pregrado y posgrado.

La información detallada de número de estudiantes inscritos y asignaturas, se recolectó directamente de la unidad de registro académico y la secretaría académica de la seccional. La focalización de trabajos de grado para optar el título de especialista y que está directamente relacionado con emprendimiento, se obtuvo de los análisis realizados por el Grupo de Investigación Estudios sobre organizaciones y de la Dirección de Programa Administración de Empresas UPB- Palmira, quien asume la dirección de posgrados de la universidad. La metodología en cada uno de los cursos relacionados con emprendimiento, se recolectó directamente de los docentes de los ciclos de emprendimiento. La información analizada corresponde al período académico comprendido entre 2012 y 2017.

Análisis y resultados

La Universidad Pontificia Bolivariana, seccional Palmira en el año 2017 cumplió 17 años de funcionamiento en la ciudad. Actualmente la población estudiantil es de 917, en sus programas de pregrado y posgrado, y entre el 2016 y el primer semestre de 2018 ha incrementado considerablemente el número de estudiantes matriculados.

Gráfico No. 1. Cantidad de estudiantes matriculados entre 2016 y 2018



Fuente: Los investigadores – Datos suministrados por la Secretaría académica de la UPB – Palmira (2018).

Actualmente los programas de pregrado son:

- Psicología (238 estudiantes)
- Publicidad (94 estudiantes)
- Derecho (217 estudiantes)
- Ingeniería industrial (246 estudiantes) y
- Administración de Empresas (122 estudiantes)

En posgrados la UPB – Palmira cuenta con los programas de especializaciones:

- Especialización en Gerencia (7 estudiantes)
- Especialización en Proyectos (13 estudiantes)
- Especialización en Talento Humano (11 estudiantes)
- Especialización en Financiera (6 estudiantes) y
- Especialización en Marketing (8 estudiantes)

Recientemente la UPB ha dado apertura a la maestría en Administración, con un total de 24 estudiantes y a la maestría en psicopedagogía con 14 estudiantes. Sin embargo, no tiene aún estudiantes titulados.

El emprendimiento en pregrado

Cuando hablamos de emprendimiento en la Universidad Pontificia Bolivariana-seccional Palmira, es preciso recalcar que dentro de los procesos académicos y pedagógicos que la UPB consigna en su misión, está la formación de individuos integrales con liderazgo ético y empresarial que fortalezcan el tejido socio económico del país; bajo esta concepción, la Universidad hace partícipes a sus integrantes para que desarrollen su potencial dentro del contexto empresarial mediante módulos transversales en los que pueden participar indistintamente de la carrera que cursen.

Bajo esta perspectiva, la UPB cuenta con algunos módulos que propenden por el fortalecimiento de la intencionalidad emprendedora de los estudiantes, dentro de los que se encuentran el curso de mentalidad emprendedora, el cual hace parte del ciclo básico de formación humanista, por consiguiente, es obligatorio para todos los estudiantes de la UPB. El objetivo de formación es generar ideas y potenciar la voluntad para iniciar o desarrollar proyectos empresariales, resultantes de la interacción entre estructuras mentales y comportamientos, asociada con diversas capacidades, cualidades y actitudes como la innovación, la creatividad, el liderazgo, la responsabilidad, la tenacidad, la capacidad de asumir riesgos, el trabajo en equipo, entre otras. Lo que se busca es contribuir a la formación de un nuevo profesional ligado a la generación de nuevos conocimientos y a su incorporación en los procesos sociales y productivos de la región y del país.

Cabe resaltar que, como resultado de la transformación curricular del programa de administración de empresas, vigente desde enero de 2018, el curso de mentalidad emprendedora, pasa a llamarse, Emprendimiento y Responsabilidad social, un curso con el mismo objetivo, la formación de competencias emprendedoras, con un enfoque de sostenibilidad y de responsabilidad social.

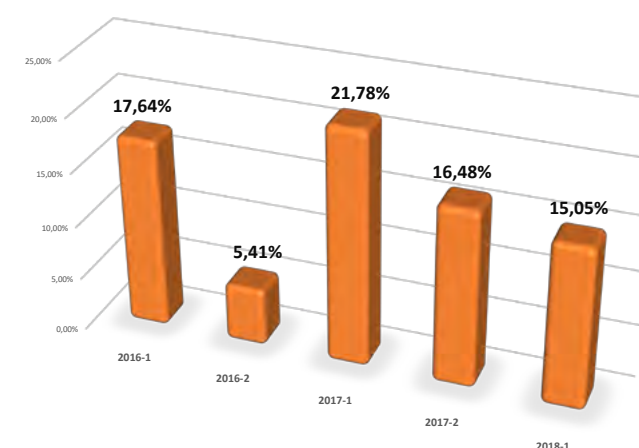
Por otro lado, está el curso de Formación Empresarial I, cuyo contenido pretende fortalecer en el estudiante el interés, la creatividad, la capacidad de riesgo y las habilidades propias del empresario. El curso procura dotarlo de las capacidades y técnicas necesarias para identificar ideas y elaborar un modelo de negocio a partir de esa idea; para lograrlo, capacita al estudiante en las metodologías apropiadas que lo habiliten en la planificación de estas ideas y el logro de los objetivos, se nutren los conocimientos específicos que pueden aplicarse en una organización para que se convierta en instrumento de desarrollo social y económico, se le presenta la creación de su propia

empresa como una alternativa válida del ejercicio académico y profesional al estructurar los elementos básicos de un plan de empresas.

Mediante el curso de Formación Empresarial II, se busca que dichos modelos de negocio se materialicen y no se conviertan solo en trabajos escritos sin ningún impacto, por lo tanto, a través de la asesoría por proyectos específicos se brinda un acompañamiento de forma personalizada a cada uno de los equipos para que desarrollen su plan de empresa, mediante la orientación y contacto con las diferentes instituciones que les pueden brindar apoyo. En este módulo se busca ayudar a consolidar las ideas de negocio en planes de empresa de manera estructurada, brindando las asesorías en estudios de mercadeo, teorías administrativas, técnicas financieras y jurídicas necesarias. De igual manera se busca dar apoyo a las acciones de los emprendedores orientadas a poner en acción el plan de empresa, propiciar la vinculación de los emprendedores a las redes nacionales e internacionales y servir de puente entre los estudiantes y las diferentes instituciones de la ciudad, el país y el mundo que brinden apoyo técnico y financiero.

La relación de estudiantes matriculados en cursos que incentivan y fortalecen la mentalidad emprendedora, se observa en el gráfico siguiente:

Gráfico No. 2. Porcentaje de estudiantes matriculados en cursos de emprendimiento 2016 – 2018



Fuente: Los investigadores - Datos suministrados por la Secretaría académica de la UPB- Seccional Palmira (2018).

Cabe resaltar que la mayoría de estudiantes matriculados pertenecen al programa Administración de Empresas, dado que los cursos Formación Empresarial I y Formación Empresarial II son obligatorios solo para este programa, mientras que, en los demás programas de la seccional, son optativos.

El objetivo general de estos cursos que fomentan el emprendimiento es proveer a los estudiantes de las herramientas adecuadas para incursionar como actores en el mundo, contribuir a generar una mentalidad y una actitud positiva hacia la creación y desarrollo de proyectos, donde el conocimiento se constituya en factor decisivo para la producción de bienes y servicios dentro de un enfoque de responsabilidad social y desarrollo sostenible; despertar y desarrollar en los estudiantes la capacidad para ser emprendedores con todo lo que esto significa: líder, creativo, innovador, agente de cambio.

Tabla No. 1. Total de estudiantes matriculados en áreas de emprendimiento 2016 – 2018

Matriculados Emprendimiento					
Curso	Total de estudiantes por período				
	2016 - 1	2016 - 2	2017 - 1	2017 - 2	2018 - 1
Mentalidad Emprendedora	78	21	139	106	64
Responsabilidad Social Empresarial	31	3	27	11	19
Formación Empresarial I	22	5	19	16	25
Formación Empresarial II	11	18	8	15	9
Emprendimiento y Responsabilidad Social					21
TOTAL	142	47	193	148	138

Fuente: Los Investigadores- Datos suministrados por la Secretaría académica de la UPB - Palmira (2018)

Además, permite proporcionar al estudiante un espacio de reflexión sobre su plan de vida y carrera, con base en principios éticos, responsabilidad social y de esta manera, sensibilizar al estudiante sobre el cambio de paradigma frente al empleo, presentando alternativas de trabajo distintas al ser “empleado”, como la creación de empresas, las franquicias y la asociatividad.

Este panorama con respecto a la formación emprendedora y empresarial del estudiante fortalece los lazos y conexiones del mismo con su capacidad

de formación y desenvolvimiento profesional, con la universidad en el cumplimiento de su misión y alcance de su visión, con el cuerpo docente en el logro de objetivos académicos, pedagógicos y con la sociedad en la inserción de prácticas efectivas que le permitan crecimiento económico efectivo.

La investigación se concentra en el análisis de las ideas de negocio que surgen durante el proceso formativo del emprendedor, como sinónimo de la visión innovadora de los estudiantes por brindar nuevas y/o mejores formas de prestar servicios, producir y comercializar productos.

Tabla No. 2. Ideas de negocio propuestas en formación empresarial I

Dispensador de productos eróticos.
Restaurante gourmet con productos innovadores.
Centro de belleza para la mujer.
Empresa de turismo a nivel municipal.
Empresa de carpintería.
Sala para la belleza de uñas con zona de bar.
Empresa desarrolladora de APPS para micro empresas
Empresa de transporte público en Palmira.
Centro de recreación integral para la niñez
Empresa productora y comercializadora de snacks
Fabricación de piezas de autopartes en impresoras 3D
Restaurante de comida fitness
Lavadero para bicicletas.
Escuela y guardería canina.

Fuente: Los investigadores

Es evidente que las funciones académicas de los módulos fortalecen la visión empresarial, el espíritu y la mentalidad emprendedora de los estudiantes, desembocando en una amplia gama de opciones para hacer tangible lo que una vez fue una idea, que una vez debidamente planificada, estructurada, ejecutada y controlada se convierte en un bien material para la sociedad como lo es la constitución de empresa.

Tabla No. 3. Ideas de negocio propuestas en formación empresarial II

Bolerama.
Servicio de aseo doméstico.
Venta de zapatos por internet.
BPO de logística en importación.
Fábrica y comercializadora de productos de marroquinería
Outsourcing para actividades de consultoría y gestión más comercio de partes para vehículos automotores.
Café bar para comunidad LGTB.
Base de datos para inmobiliarias.

Fuente: Los investigadores

De igual manera, en el transcurso del 2017, la formación en pregrado de distintas carreras tuvo una gran participación de iniciativas de negocios, planteadas a través de los módulos que fomentan el emprendimiento. En particular, en el programa de Administración de Empresas, como lo muestra la tabla No 4, se logró determinar los cinco (5) proyectos más relevantes, los cuales permiten visualizar que la tendencia de ideas de negocio se encamina por el sector de servicios.

Tabla No. 4. Iniciativas de negocio propuestas por estudiantes de pregrado en el 2017

INICIATIVAS DE NEGOCIO PLANTEADAS	CATEGORÍA	PROGRAMA
Sistemas Integrados de Programación y Optimización Industrial	Mentalidad Emprendedora	Administración
Cafés Especiales Agro innova	Mentalidad Emprendedora	Administración
Red Social "You R"	Mentalidad Emprendedora	Administración
Sistema de Monitoreo de Glucosa "Smarth Help"	Mentalidad Emprendedora	Administración
Monitoreo de Signos vitales para Bebés Vital Baby	Mentalidad Emprendedora	Administración

Fuente: Los investigadores

La tabla 5, muestra como independientemente del programa que el estudiante adelanta en la UPB- seccional Palmira, puede acceder al desarrollo de ideas de negocios, en la búsqueda de opciones de mejora, en distintas categorías que denota el potencial de las mentes emprendedoras como se muestra a continuación, con las propuestas de los estudiantes de derecho.

Tabla No. 5. Iniciativas de negocio propuestas por estudiantes de pregrado en el 2017

INICIATIVAS DE NEGOCIO PLANTEADAS	CATEGORÍA	PROGRAMA
Summer Camp academia de enseñanza de inglés	Emprendimiento y RSE	Derecho
Construcción en Guadua	Emprendimiento y RSE	Derecho
Celular con propulsores anti caídas	Emprendimiento y RSE	Derecho
Mochila multiusos	Emprendimiento y RSE	Derecho
Bicicleta con puerto USB	Emprendimiento y RSE	Derecho
Alquiler de Bicicletas Eléctricas	Emprendimiento y RSE	Derecho
Vaso recargable móvil	Emprendimiento y RSE	Derecho
Llave inalámbrica	Emprendimiento y RSE	Derecho
Heladería Bubble Waffle	Emprendimiento y RSE	Derecho
Dispositivo Alerta Anti sismos	Emprendimiento y RSE	Derecho
Localizador de llaves	Emprendimiento y RSE	Derecho
Escáner convertido (Texto-Audio)	Emprendimiento y RSE	Derecho

Fuente: Los investigadores

Para el programa de psicología, se detectaron 18 propuestas las cuales se enfocan en gran diversidad de productos y servicios:

Tabla No. 6. Iniciativas de negocio propuestas por estudiantes de pregrado en el 2017

INICIATIVAS DE NEGOCIO PLANTEADAS	CATEGORÍA	PROGRAMA
Bebida Energética a base de Caña de Azúcar	Emprendimiento y RSE	Psicología
Garra recoge excremento canino	Emprendimiento y RSE	Psicología
Propuesta de Reciclaje en una Institución Educativa	Emprendimiento y RSE	Psicología
Setas Comestibles	Emprendimiento y RSE	Psicología
Productos Derivado de Canavis	Emprendimiento y RSE	Psicología
Restaurantes y Cervecería Beercreps	Emprendimiento y RSE	Psicología
Postres Productos Alimenticios Dolce & Amore.	Emprendimiento y RSE	Psicología
Estuche Soporte para Celular.	Emprendimiento y RSE	Psicología
Salón de eventos para niños	Emprendimiento y RSE	Psicología
Plastic bottlet	Emprendimiento y RSE	Psicología
Industrias Dobra-Max/Dobladora de tubos portátil de origen industrial	Emprendimiento y RSE	Psicología
Empresa de recreación Happy recreación	Emprendimiento y RSE	Psicología
Filtro Para Motos Amigable con el medio Ambiente	Emprendimiento y RSE	Psicología
Maquina Nutricionista del Mercado	Emprendimiento y RSE	Psicología
Mascarilla Varonil	Emprendimiento y RSE	Psicología
Plastic Bottle Aprovechamiento de botellas plásticas para la elaboración de recipientes de Basura	Emprendimiento y RSE	Psicología
Yogurt de Quinoa	Emprendimiento y RSE	Psicología
Pizzería con Productos de mar	Emprendimiento y RSE	Psicología

Fuente: Los investigadores

Para finalizar, en el programa publicidad se detectaron 4 ideas de emprendimiento desde la asignatura denominada mentalidad Emprendedora las cuales marcan una tendencia hacia productos innovadores y 1 tendencia hacia servicios.⁴

4 Para el desarrollo de la presente investigación, no fue posible obtener datos del programa de Ingeniería Industrial.

Tabla No. 7. Iniciativas de negocio propuestas por estudiantes de pregrado en el 2017

INICIATIVAS DE NEGOCIO PLANTEADAS	CATEGORÍA	PROGRAMA
Microondas que Enfría	Mentalidad Emprendedora	Publicidad
Aire Acondicionado Eléctrico para vehículos	Mentalidad Emprendedora	Publicidad
Bolsa de Papel a partir del bagazo de la caña de azúcar (biodegradable e impermeable)	Mentalidad Emprendedora	Publicidad
Color Can (Carnes Para Perros)	Mentalidad Emprendedora	Publicidad
APP aplicable al Mototaxismo	Mentalidad Emprendedora	Publicidad

Fuente: Los investigadores

Otro de los elementos relevantes dentro de la intencionalidad emprendedora de los estudiantes de la UPB- seccional Palmira, se centra en la tendencia de estos, hacia el desarrollo de ideas en el sector de prestación de servicios, puesto que el dinamismo de las economías emergentes lo requiere, hacen de pequeñas y grandes empresas, mediadores efectivos para llevar a cabo actividades de satisfacción al cliente, aspecto que se ha convertido en el epicentro de la productividad. De hecho, aunque al principio interesaba a las empresas la fabricación y distribución de productos, la rápida evolución de los mercados ha hecho que ahora resulte también atractivo para las compañías la prestación de servicios.

Las empresas relativamente jóvenes se han enfocado en brindar valor agregado centrado en el asesoramiento experto en asuntos administrativos, contables y jurídicos. La combinación de presencia local junto con la experiencia internacional de una marca, brinda fiabilidad y puede ser una potente herramienta de ventas ante los posibles clientes, y como casi todos los mercados emergentes, han evolucionado hacia la inversión en formación humana durante los últimos años, resulta oportuno beneficiarse de un personal sumamente preparado que pueda ofrecer una calidad excelente, pero a costes muy inferiores al de los profesionales occidentales.

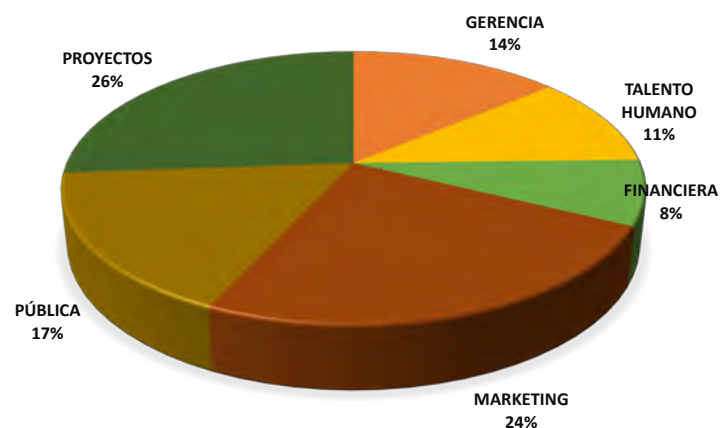
De igual manera, también puede apreciarse la tendencia hacia la producción y comercialización de productos de primera necesidad, como las comidas, pero con un toque innovador a las reconocidas actualmente que permita fusionar lo tradicional con lo moderno en búsqueda de lograr exclusividad con respecto a la competencia.

El emprendimiento en posgrado

Para optar por el título de especialista, la universidad exige al estudiante la realización un trabajo de grado. El análisis de esta investigación se focaliza en describir la tendencia que existe entre los estudiantes para realizarlo en temas de emprendimiento.

A continuación, se describe la dinámica detectada en posgrado en los años 2014- 2015- 2016 y 2017 respecto a la fluctuación de estudiantes graduados por cada especialidad de posgrados que ofrece la Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Palmira.

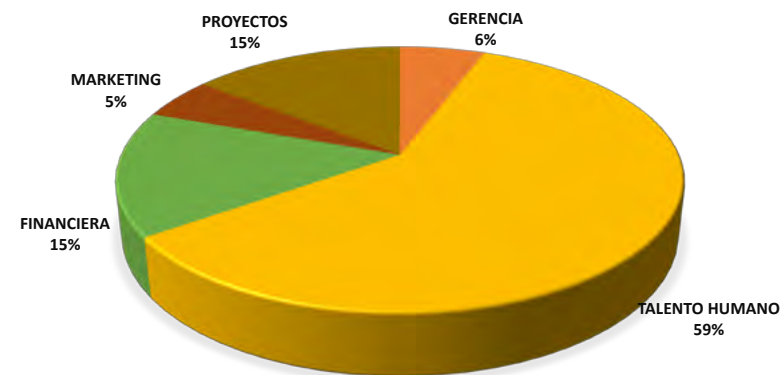
Gráfico No. 3. Porcentaje graduados por especialidad - Año 2014



Fuente: Los investigadores – Datos suministrados por la Secretaría académica de la UPB- Seccional Palmira (2018).

En el año 2014 la tendencia de formación estuvo enmarcada en marketing, con un 24% de estudiantes.

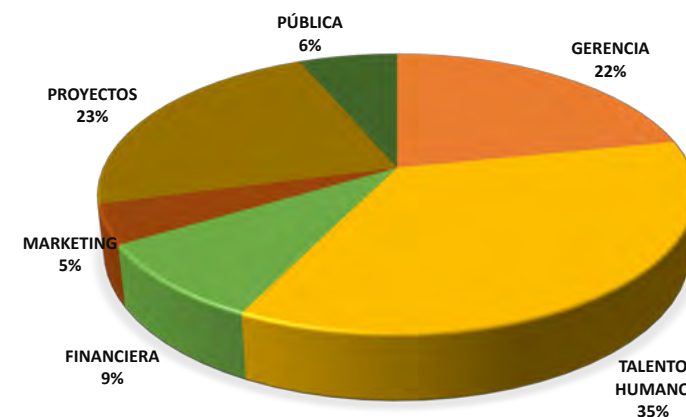
Gráfico No. 4. Porcentaje graduados por especialidad - Año 2015



Fuente: Los investigadores – Datos suministrados por la Secretaría académica de la UPB- Seccional Palmira (2018).

En el año 2015 la tendencia de formación se concentró en Talento Humano, con un 59% de estudiantes graduados.

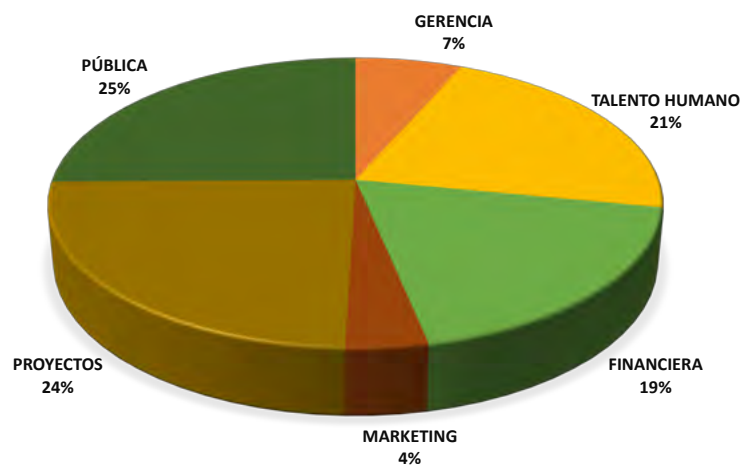
Gráfico No. 5. Porcentaje graduados por especialidad- Año 2016



Fuente: Los investigadores– Datos suministrados por la Secretaría académica de la UPB- Seccional Palmira (2018).

En el año 2016 el porcentaje de graduados en Talento Humano (35%) supera a los demás programas de formación.

Gráfico No.6. Porcentaje graduados por especialidad - Año 2017



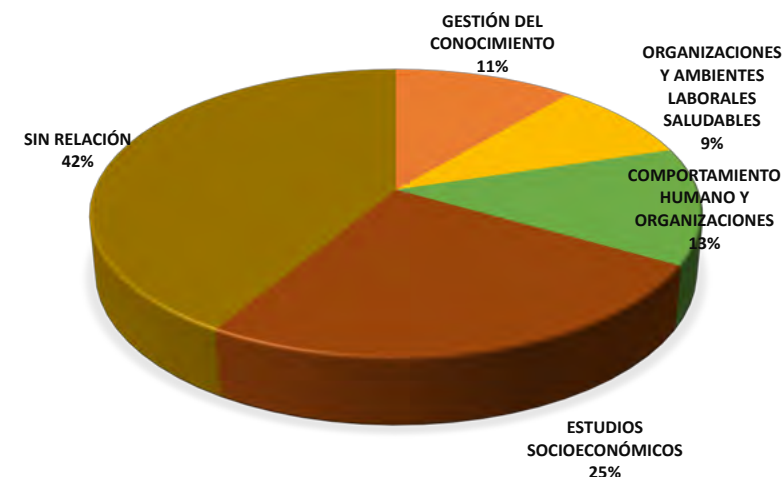
Fuente: Los investigadores – Datos suministrados por la Secretaría académica de la UPB- Seccional Palmira (2018).

En el año 2017, se observa un mayor porcentaje de graduados en Gerencia Pública con un 25%

Incidencia del emprendimiento en los trabajos de grado de posgrado

Para analizar los datos de trabajos de grado de los años 2012 y 2013, se toma el trabajo desarrollado por el Grupo de Investigación Estudios sobre Organizaciones el cual realizó un rastreo de los trabajos de grados que reposan en la biblioteca. El objetivo de este análisis fue demarcar la línea de tendencia que luego serviría de base para determinar las líneas de investigación que adoptaría el grupo en adelante. Este estudio arrojó lo siguiente:

Gráfico No.7. Análisis comparativo de las líneas de investigación del grupo, vigentes desde el año 2010 y los trabajos de grado de las especializaciones 2012-2013

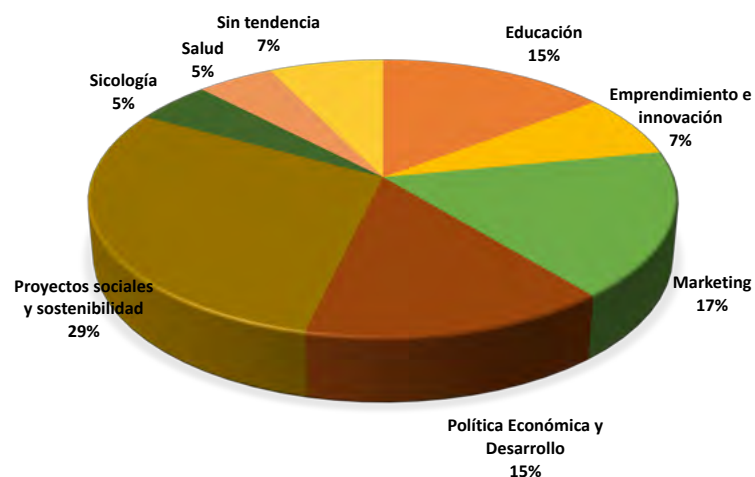


Fuente: Los Investigadores – Datos suministrados el Grupo de Investigación Estudios sobre Organizaciones UPB- Palmira (2018).

Como se observa en el gráfico anterior, el análisis arrojó que un 42% de los trabajos de grado de posgrados para optar el título de especialistas, no tenían ninguna relación con las líneas de investigación que estaban vigentes en el grupo desde 2010.

El grupo que no arroja ninguna relación con las líneas de investigación que se tenían en ese momento, se distribuye de la siguiente manera:

Gráfico No. 8. Temática de los Trabajos de grado especializaciones 2012-2013 que no se relacionan con las líneas de investigación del grupo, vigentes desde el año 2010



Fuente: Los Investigadores – Datos suministrados el Grupo de Investigación Estudios sobre Organizaciones UPB- Palmira (2018).

Cabe resaltar que el 7% que muestra el estudio, corresponde a 3 trabajos de grado que se lograron identificar relacionados con emprendimiento:

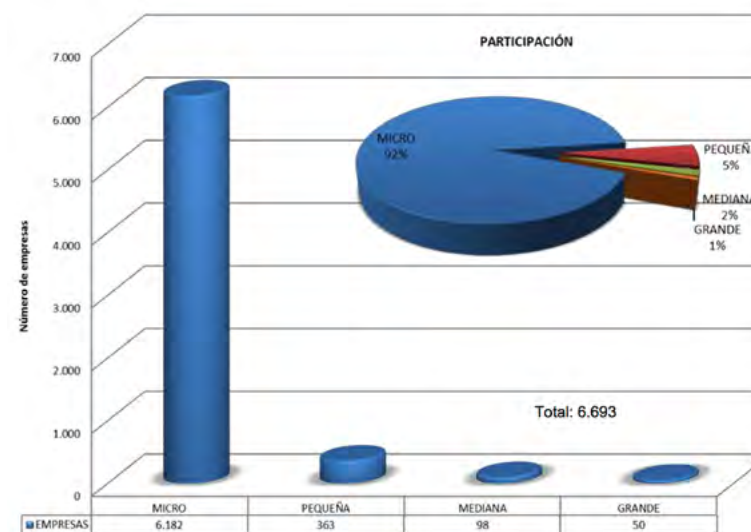
Tabla No. 8. Trabajos de grado sobre emprendimiento realizados en programas de especialización- 2012-2013

TÍTULO DEL TRABAJO	ESTUDIANTE	ESPECIALIZACIÓN
LA INNOVACIÓN COMO ELEMENTO ESTRATÉGICO DE LA COMPETITIVIDAD EN LAS EMPRESAS MÁS DESTACADAS DEL SECTOR INDUSTRIAL COLOMBIANO	NOHORA TATIANA CASTRO JARAMILLO	Especialización en Gerencia
PROYECTO PELUQUERÍA CANINA	LAURA J. CONCHA RODRÍGUEZ	Especialización de Gerencia Financiera
FUNDACIÓN PARA NIÑOS CON PROBLEMAS SOCIALES EN PALMIRA	MARÍA EDILMA CORREA LOZANO	Especialista en Gerencia Financiera

Fuente: Los Investigadores – Datos suministrados el Grupo de Investigación Estudios sobre Organizaciones UPB- Palmira (2018).

Durante los años 2012 y 2013, los trabajos de grado abordan de manera incipiente las propuestas o ideas de emprendimiento. La mayoría de trabajos están focalizados a resolver problemáticas puntuales de las empresas donde los estudiantes laboran. Una de las razones, es que las especializaciones buscan focalizar el conocimiento y hacer más productivas a las personas en un área determinada. Muy pocas llegan a la universidad en busca de orientación para el desarrollo de sus ideas, por lo cual, prefieren asumir los retos de manera empírica. Lo anterior se puede inducir a partir del número de empresas que estaban constituidas en Palmira en el 2013, dado que el 92% se categorizaron en microempresas.

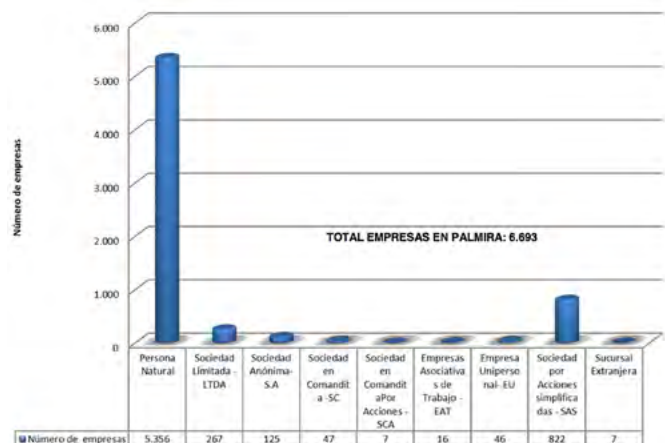
Gráfico No. 9: Empresas en Palmira por tamaño: Año: 2013



Fuente: Anuario Estadístico de Palmira- Cámara de Comercio de Palmira- Fundación Progresamos

La relación de empresas que se constituyen bajo la figura jurídica de persona natural en la ciudad ascendía a 5.356 en 2013, una cifra significativa teniendo en cuenta que, en Palmira, para esa fecha existían alrededor de 6.693 empresas constituidas, es decir, aproximadamente un 80% de estas.

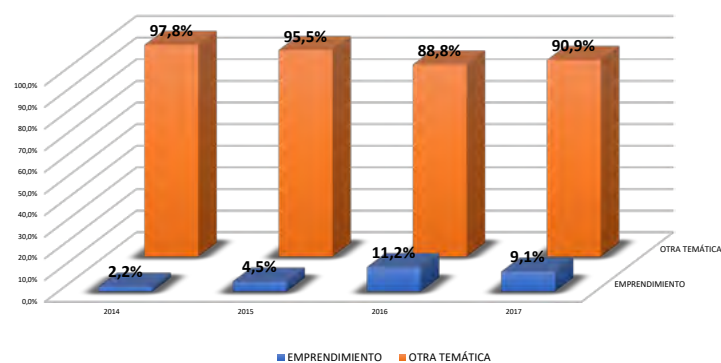
Gráfico No. 10. Empresas en Palmira por tamaño: Año: 2013



Fuente: Anuario Estadístico de Palmira- Cámara de Comercio de Palmira- Fundación Progresamos

Para el análisis de los datos correspondientes a las temáticas de los estudiantes graduados en los años 2014, 2015, 2016 y 2017, se toma la información proporcionada por la Biblioteca y la Dirección del programa Administración de Empresas, quien asume la coordinación de las especializaciones en gerencia en la UPB- Seccional Palmira.

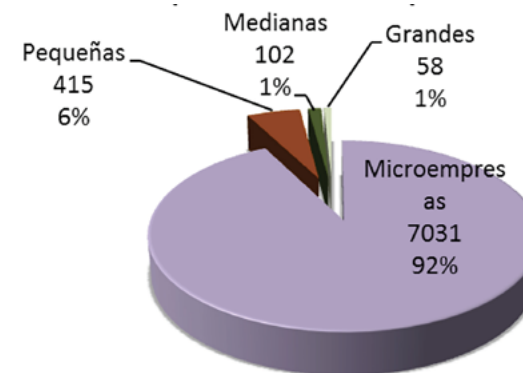
Gráfico No. 11. Trabajos de grado sobre emprendimiento realizados en programas de especialización- 2014-2015-2016-2017



Fuente: Los investigadores – Datos suministrados por la Dirección de Programa Administración de Empresas y la Biblioteca UPB- Palmira (2018).

En este sentido, cabe resaltar que la tendencia anteriormente mencionada acerca de la dinámica empresarial de la ciudad no ha variado. En el año 2017, 7.031 se categorizaron como microempresas, es decir el 92% de la composición total empresarial de Palmira.

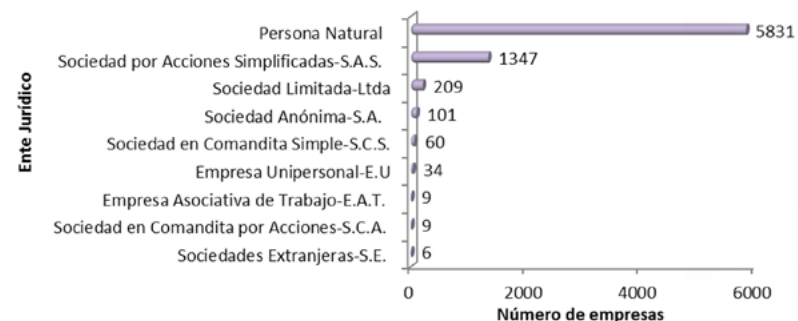
Gráfico No. 12. Empresas en Palmira por tamaño: Año: 2017



Fuente: Anuario Estadístico de Palmira- Cámara de Comercio de Palmira- Fundación Progresamos

Respecto al ente jurídico, el panorama no ha variado desde el 2013, toda vez que 5.831 empresas están constituidas como persona natural, es decir, cerca del 76%.

Gráfico No. 13. Empresas según ente jurídico- Palmira: Año: 2017



Fuente: Anuario Estadístico de Palmira- Cámara de Comercio de Palmira- Fundación Progresamos

Cabe resaltar que el análisis detallado de los trabajos de grado del año 2015 que están relacionados con emprendimiento no tiene una línea temática específica. Es decir, no obedecen a una tendencia global, regional o a un sector específico. Las intenciones emprendedoras presentes en estas temáticas obedecen de manera genuina a una idea personal del estudiante y al deseo de cristalizarlas.

Tabla 9. Relación de trabajos de grado realizados en programas de especialización- 2015

TITULO DEL TRABAJO	ESTUDIANTE	ESPECIALIZACIÓN
Análisis y Viabilidad para la Implementación de un Sistema de Energía Fotovoltaico en Viviendas Urbanas en el Departamento del Valle del Cauca	Luz Dary Moreno Sandoval	Gerencia Financiera
Determinación de Factores Claves para el Análisis y Clasificación del Riesgo para las Mipymes	Alexander Guzmán Perdomo	Gerencia Financiera
Impacto del Entorno Competitivo en el Sostenimiento y Crecimiento de las Microempresas en la Ciudad de Palmira	Yenifer Muñoz López	Gerencia Financiera
Plan de Negocio de una Empresa de Servicios Energéticos en el Entorno Colombiano	Carlos Andrés Pulgarín Flórez	Gerencia Financiera
Evaluación Financiera para Determinar la Rentabilidad Ganadera en la Actividad de la Ceba.	Dwvin Alexis Berrio Marín	Gerencia Financiera

Fuente: Los Investigadores – Datos suministrados por la Dirección de Programa Administración de Empresas UPB- Palmira (2018).

Potro lado, la relación de trabajos de grado realizados en los programas de especialización durante el año 2016 y que tienen una relación directa con emprendimiento, 5 están dirigidos hacia ideas de emprendimiento de agricultura, una cifra por demás incipiente, dado que el Valle del Cauca posee tendencia productiva enmarcada en gran parte hacia la agricultura. Sin embargo, es preciso señalar que antes de esta fecha no se pudo establecer otro trabajo de grado con similar temática, lo que demuestra que, aunque

lentamente, las ideas de emprendimiento empiezan a ser protagonistas en las aulas de clase.

En el 2016, también se detectó la intención de fortalecer el comercio empírico de los bordados de Cartago, producto emblemático del departamento y la producción de sombreros. Sin lugar a duda, son intenciones de emprendimiento acuñadas en la región.

Tabla 10. Relación de trabajos de grado realizados en programas de especialización- 2016

TITULO DEL TRABAJO	ESTUDIANTE	ESPECIALIZACIÓN
Factibilidad de montar un taller de Colisión multimarca en la ciudad de Palmira que cumpla con los requerimientos técnicos mínimos exigidos por las entidades competentes y/o clientes potenciales	Alejandro Ruiz Chacón	Gerencia de Proyectos
Investigación de mercados Sombreros el Cacique	Carlos Alberto Arenas Gloria Juliette Giraldo	Gerencia de Proyectos
Diagnóstico Preliminar de las Prácticas de Producción con Incidencia Ambiental, Implementadas en los cultivos de Trucha Arco Iris de la vereda la Magdalena	Jenny Patricia Arenas Carlos Alberto Mantilla	Gerencia de Proyectos
Evaluación de la viabilidad de mercado para una empresa prestadora de servicios para el Monitoreo de Moscas de la Fruta en el Valle del Cauca	María Clara Benítez Colon	Gerencia de Proyectos
Implementación de una Emisora en los Barrios de Petecuy y Floralia de la Comuna 6 de la Ciudad de Cali	Paola Alexandra Valenzuela Alvear	Gerencia de Proyectos
La deshidratación de frutas como alternativa y valor agregado, para los cultivos de frutas de la región del Valle del Cauca	Diana Fernanda Ospina Nieto	Gerencia de Proyectos
Implementar Mantenimiento Correctivo a Transformadores de Corriente Marca ABB Referencia QDR-245	Diego Efraín Pulido Hernández	Gerencia de Proyectos

TÍTULO DEL TRABAJO	ESTUDIANTE	ESPECIALIZACIÓN
Incidencia de la Calidad del Agua Potable en las Granjas de Producción de Carne de Cerdo en el Valle del Cauca	Paula Andrea Sierra Jairo Fernando Vargas	Gerencia de Proyectos
Conocimiento de los Gerentes de las S.A.S. del Municipio de Obando - Valle del Cauca, sobre Procesos de Gestión Empresarial	Dora Lilia Agudelo Guerrero	Gerencia Financiera
Correlación que Existe entre la Gestión y Aplicación de Estrategias Financieras como Determinantes del el Éxito para las Pyme, de la Ciudad de Cartago	John Freddy Otavo Gutiérrez	Gerencia Financiera
Categorización de las empresas de Bordado en Cartago, Valle del Cauca	Martha Lucía Marín Agudelo	Gerencia Financiera
Estudio de Viabilidad Económica para el Montaje de una Nueva Planta de Producción de Citrato Tricíclico en Sucroal S.A.	Virginia Cajiao Rodríguez	Gerencia Financiera

Fuente: Los Investigadores – Datos suministrados por la Dirección de Programa Administración de Empresas UPB- Palmira (2018).

Para finalizar el análisis, en el año 2017, 3 trabajos de grado se relacionan directamente con la producción y comercialización de alimentos. En el panorama aparece por primera vez una intención de emprendimiento enfocada a las mascotas y el término vigilancia tecnológica, una herramienta que sin duda logrará impulsar las microempresas de la ciudad y a su vez, dado que son mayoría, fortalecería el sector empresarial en la ciudad.

Tabla 11. Relación de trabajos de grado realizados en programas de especialización- 2017

TÍTULO DEL TRABAJO	ESTUDIANTE	ESPECIALIZACIÓN
"Modelo Financiero Como Herramienta Gerencial Para La Toma De Decisiones En Una Empresa Porcícola",	Diana María Escobar Salinas - María Argenis Rojas Cuellar	Gerencia Financiera
"Comida Saludable Para Perros"	Paula Andrea Restrepo Vélez	Gerencia Financiera
"Determinar la factibilidad de implementación del salón de juegos propio para el sorteo de la Lotería del Valle"	Bertha Cecilia Caicedo Agudelo Mónica Potes Viveros	Gerencia de Proyectos
"Estudio para determinar la implementación de estrategias de posicionamiento de los instrumentos de diagnóstico marca GMD, de la empresa Impormedical S.A, en la zona occidental de Colombia"	Claudia Ximena Cobo Canaval	Gerencia de Proyectos
"Producción de Huevos de Codorniz en Conserva, Visión de Empresa Agroindustrial en Palmira Valle"	Cristhian Rodrigo Ortegón	Gerencia de Proyectos
"Estudio de Prefactibilidad para la Operación Remota de la Central Hidráulica Rio Cali de la Empresa de Energía del Pacífico Epsa"	Danny Stiven Ramírez Bermúdez	Gerencia de Proyectos
"Estudio de la Factibilidad para la Implementación de Sistemas Fotovoltaicos en Sub-Estaciones de Distribución Ubicadas en la Zona Sur de la Empresa de Energía EPSA"	Juan David Delgado	Gerencia de Proyectos
Vigilancia Tecnológica e Inteligencia Competitiva Fomentando el Desarrollo de Capacidades Innovadoras en Mipymes	Luis Alfredo Cárdenas	Gerencia de Proyectos
Estudio de Viabilidad Técnica y Operativa Para La Creación de Un Agente Receptor de Residuos de Aparatos Electrónicos y Eléctricos (raee) en el Municipio de Palmira"	Mónica Andrea Bernal Hernández,	Gerencia de Proyectos
"Estudio de Factibilidad Para la Creación de Una Empresa Productora de Barras Nutricionales a Base de Quinoa y arándanos en la ciudad de Popayán"	Paola Andrea Perdomo Quiñonez	Gerencia de Proyectos

Fuente: Los Investigadores – Datos suministrados por la Dirección de Programa Administración de Empresas UPB- Palmira (2018).

Una vez realizado este rastreo desde el aula es posible determinar que los estudiantes de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Palmira, tienen la intención de emprender, lo que, de acuerdo a la teoría del comportamiento planeado, la intencionalidad emprendedora es el antecedente inmediato del comportamiento como tal, en este caso, emprender, por lo cual es preciso determinar de manera concreta de qué manera el currículo se convierte en un agente catalizador de estas ideas de emprendimiento y las convierte en realidades concretas.

Conclusiones

Después de realizar el rastreo de los estudiantes de pregrado de la Universidad, se logra identificar que definitivamente existe una alta intencionalidad emprendedora en dichos estudiantes, pues el análisis arrojó que en promedio el 15% del total de estudiantes de la institución, tiene formación e intención de crear una empresa.

El análisis también permitió evidenciar que existe una intencionalidad con una tendencia marcada por parte de los estudiantes de pregrado a generar ideas de negocio, enmarcadas en el sector de prestación de servicios, esto debido a la evolución y la dinámica que han tenido las economías y mercados emergentes hacia una cultura del servicio.

Sin embargo, se detecta que no existe una integración efectiva entre los programas de emprendimiento con la formación emprendedora de los estudiantes, ya que es su mayoría éste se está gestando por deseos personales, más que por incentivos durante el proceso formativo.

Las intencionalidades de Emprendimiento presentadas en los estudiantes de pregrado de La Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Palmira, reflejan limitaciones cuyas causas obedecen fundamentalmente en primera instancia que son ideas formuladas como resultante de un ejercicio académico realizado desde los Cursos de Mentalidad Emprendedora y Emprendimiento y responsabilidad Social Empresarial, los cuales se encuentran ubicados en los primeros semestres de su formación profesional generando una limitada visión de su entorno. En segundo lugar, en este nivel de formación no se cuenta con un conocimiento amplio y profundo de las potencialidades productivas de la región, lo cual se constituye en un insumo fundamental a la hora de identificar oportunidades de negocio que puedan plantearse.

Los estudiantes de los programas de Especialización, presentan un enfoque muy diferente en el momento de abordar temáticas relacionadas con el Emprendimiento, ya que cuentan con un bagaje profesional y experiencias en el campo laboral que les permite tener una mirada diferente hacia temáticas relacionadas con la formulación de iniciativas empresariales que les permita desarrollar su propio proyecto de vida, teniendo una mayor tendencia con los estudiantes de las Especializaciones en Gerencia Financiera y Gerencia de Proyectos desde donde se facilitan los procesos de formulación y evaluación de proyectos de inversión privada que les permitan acceder a diferentes fuentes de financiación y de esta manera garantizar la puesta en marcha de sus iniciativas empresariales.

Otra tendencia que se marca a nivel de los estudiantes de posgrados, es abordar temas de intraemprendimiento al interior de las empresas para las cuales se encuentran laborando, donde a través de los seminarios de formación investigativa se abordan problemáticas que permitan evaluar la viabilidad de implementar proyectos de mejora de la productividad y la implementación de nuevas líneas de producción de bienes y servicios. Las iniciativas planteadas por estudiantes de formación avanzada, plantean e involucran propuestas innovadoras con una base tecnológica, posibilitando de mejor manera el apoyo y consecución de recursos para la puesta en marcha.

Finalmente, desde los programas de posgrados se realizaron aportes importantes en el diagnóstico de los diferentes perfiles emprendedores y rasgos característicos que presentan algunos grupos de emprendedores, donde se identifican las principales falencias y se presentan propuestas de implementación.

Recomendaciones

Es necesario que se revalúe el enfoque de los programas de emprendimiento para que se piense en una reestructuración de los mismos, y se logre cumplir los objetivos que se encuentran trazados en la ley 1014 de 2006.

Es conveniente realizar un estudio que adicione a otras seccionales de la UPB y que logre detectar en estas intenciones emprendedoras, cuáles corresponden a una actitud personal, norma subjetiva y control del comportamiento percibido, la facilidad o dificultad de convertirse en empresario a partir de los instrumentos que ofrece la Universidad, con

el fin de determinar el perfil emprendedor del estudiante UPB y detectar particularidades o similitudes que permitan generar políticas por parte de las directivas universitarias.

Referencias

- Ahmed, I., Nawaz, M.M., Ahmad, Z., Shaukat, M.Z., Usman, A., Wasim-ul-Rehman, (2010). Determinants of students' entrepreneurial career intentions: Evidence from business graduates. *European Journal of Social Sciences*, 15 (2), pp. 14-22.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. En *Action control* (pp. 11-39). Springer Berlin Heidelberg.
- Ajzen, I. (1987). Attitudes, traits, and actions: Dispositional prediction of behavior in personality and social psychology. *Advances in experimental social psychology*, 20, 1-63.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I., & Driver, B. L. (1992). Application of the theory of planned behavior to leisure choice. *Journal of leisure research*, 24(3), 207.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). Understanding attitudes and predicting social behaviour.
- Aloulou, W.J. (2016). Predicting entrepreneurial intentions of final year Saudi university business students by applying the theory of planned behavior. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 23 (4), pp. 1142-1164.
- Ayo, N., Yap, C.S., Amat Sapuan, D., Abdul Rashid, M.Z. (2013). Social entrepreneurial intention among business undergraduates: An emerging economy perspective. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 15 (3), pp. 249-267.
- Bhandari, N.C. (2012). Relationship between students' gender, their own employment, their parents' employment, and the students' intention for entrepreneurship. *Journal of Entrepreneurship Education*, 15, pp. 133-144.
- Bird, B. (1988). Implementing entrepreneurial ideas: The case for intention. *Academy of management Review*, 13(3), 442-453.
- Boldero, J. (1995). The prediction of household recycling of newspapers: The role of attitudes, intentions, and situational factors¹. *Journal of Applied Social Psychology*, 25(5), 440-462.
- Camelo-Ordaz, C., Diáñez-González, J. P., & Ruiz-Navarro, J. (2016). The influence of gender on entrepreneurial intention: The mediating role of perceptual factors. *BRQ Business Research Quarterly*, 19(4), 261-277.
- Carey, T.A., Flanagan, D.J., Palmer, T.B.(2010). An examination of university student entrepreneurial intentions by type of venture. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 15 (4), pp. 503-517
- Carter, N. M., Gartner, W. B., Shaver, K. G., & Gatewood, E. J. (2003). The Career Reasons of nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18, 13-39.
- Castelao Naval, M. O., González Pascual, J. L., Jordán Ramos, A. y Ruíz Pomedá, A. (2015). Universidad y emprendimiento. Intención emprendedora en estudiantes de universidades privadas madrileñas. *Revista de Investigación en Educación*, 2, (13), pp. 187-205.
- Conner, M., & Armitage, C. J. (1998). Extending the theory of planned behavior: A review and avenues for further research. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(15), 1429-1464.
- Congreso de Colombia. Ley 1014 de 2006 (2006).
- Díaz-García, C., Sáez-Martínez, F., & Jiménez-Moreno, J. (2015). Assessing the impact of the "Entrepreneurs" education programme on participants' entrepreneurial intentions. *Universities and Knowledge Society Journal*, 12(3), 17-31.
- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and Entrepreneurship*. New York: Harper & Row.
- Engle, R.L., Dimitriadí, N., Gavidia, J.V., Schlaegel, C., Delanoe, S., Alvarado, I., He, X., Buame, S., Wolff, B. (2010). Entrepreneurial intent: A twelve-country evaluation of Ajzen's model of planned behavior. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 16 (1), pp. 36-58.
- Fayolle, A., Liñán, F. (2014). The future of research on entrepreneurial intentions. *Journal of Business Research*, 67 (5), pp. 663-666.
- Franke, N., Lüthje, C. (2004). Entrepreneurial intentions of business students - A benchmarking study. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 1 (3), pp. 269-288.
- Gird, A., Bagraim, J.J. (2008). The theory of planned behavior as predictor of entrepreneurial intent amongst final-year university students. *South African Journal of Psychology*, 38 (4), pp. 711-724.
- Goyanes, M., & Serra, M. (2016). Jouprenneur: An original methodology for raising entrepreneurial intentions among journalism students/ Jouprenneur: una metodología docente para incrementar la intención emprendedora en estudiantes de periodismo. *El Profesional de La Información*, 25(4), 599-605.
- Hinojoza, D. M., Gómez Tinoco, Ó., & Campos Contreras, C. (2009). Factores influyentes en la capacidad emprendedora de los alumnos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Producción Y Gestión*, 12(2), 32-39.
- Kantis, H. (2004). *Desarrollo emprendedor: América Latina y la experiencia internacional*. Banco Interamericano de Desarrollo. New York, NY.
- Kantis, H. (2008). Emprendedores de origen humilde: ¿Cómo incide la estructura social en la creación de empresas en América Latina? Disponible en línea:
- Kelly, C., & Breinlinger, S. (1995). Attitudes, intentions, and behavior: A study of women's participation in collective action. *Journal of Applied Social Psychology*, 25(16), 1430-1445.
- Krueger, N. (1993). The impact of prior entrepreneurial exposure on perceptions of new venture feasibility and desirability. *Entrepreneurship: Theory and practice*, 18(1), 5-22.
- Krueger, N. F., & Carsrud, A. L. (1993). Entrepreneurial intentions: applying the theory of planned behaviour. *Entrepreneurship & Regional Development*, 5(4), 315-330.
- Kurland, N. B. (1995). Ethical intentions and the theories of reasoned action and planned Behavior¹. *Journal of applied social psychology*, 25(4), 297-313.

- Lakovleva, T., Kolvareid, L., Stephan, U. (2011). Entrepreneurial intentions in developing and developed countries. *Education and Training*, 53 (5), pp. 353-370.
- Lanero, A., Vázquez J-L. y Muñoz-Adánez, A. (2015). Un modelo social cognitivo de intenciones emprendedoras en estudiantes universitarios. *Anales de Psicología*. 31, (1), pp. 243-259.
- Liñán, F., Fayolle, A. (2015). A systematic literature review on entrepreneurial intentions: citation, thematic analyses, and research agenda. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11 (4), pp. 907 -933.
- Liñán, F., Nabi, G., & Krueger, N. (2013). British and Spanish Entrepreneurial Intentions: A Comparative Study. *Revista De Economía Mundial*, (33), 73–103.
- McClelland. David C. Estudio de la motivación humana. Madrid: Narcea ediciones. 1989. p. 315 - 375,
- Morales-Gualdrón, S. T., & Pineda Zapata, U. (2015). Factores del perfil del emprendedor y de la gestión del servicio que inciden en la supervivencia empresarial: casos del oriente de Antioquia (Colombia). *Pensamiento & Gestión*, (38), 176-207.
- Moriano, J., Palací, F., & Morales, J. (2006). El Perfil Psicosocial Del Emprendedor Universitario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, (1), 75-99.
- Ospina Nieto, Y., Sánchez, O., & Renfigo, M. (2017). Una reflexión educativa del emprendimiento en la Universidad Pontificia Bolivariana - Seccional Palmira. In J. C. Rodas Montoya (Ed.), *Emprendimiento y productividad empresarial* (1st ed., pp. 15–51). Medellín - Cali: Editorial Universidad Pontificia Bolivariana - Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.
- Orrego Correa, C. I. (2009). La fenomenología y el emprendimiento. *Pensamiento y Gestión*. No. 27, Julio-Diciembre, pp. 21-31.
- Ortíz Vásquez, G. P., & Santacruz Jaramillo, C. G. (2016). Análisis de los factores claves de éxito para el desarrollo del espíritu emprendedor en las universidades del distrito metropolitano de Quito y Cantún Ruminahui por facultades. ESPE Universidad de las fuerzas armadas.
- Romero-Martínez, A. M., & Milone, M. (2016). El emprendimiento en España: Intención emprendedora, motivaciones y obstáculos. *Journal Globalization, Competitiveness and Governability*, 10(1), 95–109.
- Rueda, S., Moriano, J.A., Liñán, F. (2015). Validating a theory of planned behavior questionnaire to measure entrepreneurial intentions Developing, Shaping and Growing Entrepreneurship, pp. 60-78.
- Sanchez García, J. C. (2010). Evaluación de la personalidad emprendedora: Validez factorial del cuestionario de orientación emprendedora (COE). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1), 41–52
- Sánchez, J. C. (2009). Aprendizaje social e intenciones emprendedoras: Un estudio comparativo entre México, España y Portugal. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(1), 109–119.
- St-Jean, É., Nafa, A., Tremblay, M., Janssen, F., Baronet, J., & Loué, C. (2014). Entrepreneurial intentions of university students: An international comparison between African, European and Canadian students. *Entrepreneurship and Innovation Management*, 18(2–3), 95–114.
- Schumpeter, J. A. (1978). *Teoría del desembolvimiento económico*. (Fondo De Cultura Economica USA, Ed.). Estados Unidos
- Sutton, S. (1998). Predicting and explaining intentions and behavior: How well are we doing? *Journal of applied social psychology*, 28(15), 1317-1338.
- Tarapuez Chamorro, E. (2015). Factores que influyen en las intenciones de creación de empresas de los estudiantes universitarios del departamento del Quindío (Colombia). Universidad Nacional de Córdoba. Tesis Doctorado en Ciencias Económicas Orientación Ciencias Empresariales Mención Administración
- Tarapuez Chamorro, E. (2016). Las dimensiones culturales de Geert Hofstede y la intención emprendedora en estudiantes universitarios del departamento del Quindío (Colombia). *Pensamiento & Gestión*, (41), 60–90.
- Tarapuez Chamorro, E., García González, M. D., & Castellano, N. (2015). Elementos Para La Construcción De Un Instrumento Que Permita Medir La Intención Empresarial En Estudiantes Universitarios De Último Semestre. *Revista Tendencias*, 16(2), 209–227.
- Tarapuez Chamorro, E., Osorio Ceballos, H., & Botero Villa, J. J. (2013). Política de emprendimiento en Colombia, 2002-2010. *Estudios Gerenciales*, 29(128), 274-283.
- UNDO. (2004). *Unleashing Entrepreneurship. Making Business work for the poor*. United Nations Development Programme. New York, NY.
- Varela Villegas, R. O. (2016) Colombia small- and medium-sized enterprise's 70 years of progress: what's next?, *Small Enterprise Research*, 23, (3), pp. 302-315,
- Varela Villegas, R., Martínez Romero, A. C. y Peña Guevara, A. T. (2011). Intención de los estudiantes de la Universidad ICESI hacia la creación de empresa. *Estudios Gerenciales*. 27, (119), pp. 169-186.
- Velasco Arboleda, Beatriz Helena. *Teoría de emprendimiento; Elaboración del estado del arte del término "emprendedor" desde las teorías de Max Weber y David c. McClelland*. Bogotá: Universidad de la Salle, 2008. p. 37.
- Ventura Fernández, R., & Quero Gervilla, M. J. (2013). Factores explicativos de la intención de emprender en la mujer. Aspectos diferenciales en la población universitaria según la variable género. *Cuadernos De Gestión*, 13(1), 127-149.
- Viloria Escobar, J., Daza Corredor, A., & Miranda Terraza, L. F. (2016). Perfil emprendedor de los graduados de Administración de Empresas de la Universidad del Magdalena, 2010-2014. Contexto: *Revista De La Facultad*

Situación de las mujeres líderes de MIPYMES en Palmira- Valle: apuntes sobre género, trabajo e informalidad empresarial⁵

Marino Rengifo García*
 Óscar Eduardo Sánchez**
 Diana Patricia Martínez Caicedo***
 Herbin Jandry Amú Díaz****

Resumen

El documento abordó un grupo de 57 mujeres líderes de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) ubicadas en el municipio de Palmira – Valle – Colombia en el ámbito de temas empresariales

⁵ El presente documento hace parte de la investigación: *El impacto de la flexibilización laboral en la mano de obra no calificada en el Valle del Cauca, adscrita al grupo de Estudios Sobre Organizaciones del Programa de Administración de Empresas de la Universidad Pontificia Bolivariana – Sede Palmira. UPB – Palmira.*

* Doctorando en Sociedad de la Información y el Conocimiento. Magíster en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento. Economista. [Integrante Grupo de Investigación Estudios sobre Organizaciones]; [Programa Administración de Empresas]; [Universidad Pontificia Bolivariana]; [Palmira]; [Colombia].
 E-Mail: marino.rengifo@upb.edu.co

** Doctorando en Educación. Magíster en Economía. Especialista en Gerencia Financiera. Administrador de Empresas. [Integrante Grupo de Investigación Estudios sobre Organizaciones]; [Programa Administración de Empresas]; [Universidad Pontificia Bolivariana]; [Palmira]; [Colombia].
 E-mail: oscareduardo.sanchez@upb.edu.co

*** Maestranda en Dirección de Organizaciones en la Economía del conocimiento. Administradora de Empresas. [Palmira]; [Colombia].
 E-mail: dianamartinez0404@gmail.com

**** Doctorando en Ciencias de la Educación. Sociólogo. Magister en Gobierno. [Universidad del Tolima] [Rudecolombia]
 E-mail: herbinjandry@gmail.com

y laborales mediante una encuesta focalizada. Se llevó a cabo una discusión sobre mujer y economía vista a través de las temáticas teóricas de género. Se trabajó la investigación empírica del estudio bajo la metodología de estudio de caso. Además, basándose en información secundaria proveniente del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), se abordaron las 24 principales ciudades colombianas y sus áreas metropolitanas, y se discutieron aspectos de informalidad empresarial y empleo informal con énfasis en género. Por último, se describen las condiciones empresariales de las empresarias y se formulan las conclusiones del presente estudio, e igualmente se sugieren posibles rutas futuras de política pública a partir de los hallazgos de la investigación.

Palabras clave: Género - MIPYMES - Informalidad empresarial - Informalidad laboral.

Abstract

The document addressed a group of 57 women leaders of Micro Small and Medium Enterprises (MIPYMES) located in the Municipality of Palmira - Valle - Colombia in the field of business and labor issues through a focused survey. A discussion on women and economics was carried out through the theoretical themes of gender. The empirical research of the study was studied under the case study methodology. In addition, based on secondary information from the National Administrative Department of Statistics (DANE), the 24 main Colombian cities and their metropolitan areas were addressed, and aspects of business informality and informal employment with an emphasis on gender were discussed. Finally, the entrepreneurial conditions of the women entrepreneurs are described and the conclusions of the present study are formulated and also possible future public policy routes are suggested based on the research findings.

Keywords: MSME's - Gender - Informality business - Informality working.

Introducción

Al abordar el estudio de las interrelaciones que se tejen entre Micro, pequeñas y medianas Empresas (MIPYMES), mujeres empresarias y emprendedoras cobra importancia que estas sean vistas a la luz de la triada: trabajo informal, empresa informal y las cuestiones de género. Dichos aspectos tocan directamente el mundo de la empresa liderada por el género femenino siendo por lo general poco estudiados y por tanto incomprensibles lo que explica en gran medida la ausencia de políticas públicas claras que enfrenten estos problemas de manera directa.

El presente estudio es una primera aproximación a los fenómenos señalados a través de un grupo de mujeres empresarias de MIPYMES ubicadas en el Municipio de Palmira – Valle, en donde se abordan temas empresariales en su actividad productiva, a la vez que se les indaga sobre aspectos de índole laboral.

El documento se divide en tres partes: en la primera, se lleva a cabo una discusión sobre mujer y economía vista a través de las temáticas teóricas de género, que abordan principalmente la Sociología y en menor medida la Economía. En la segunda, se discuten aspectos de la estructura del mercado de trabajo en Colombia según sexo, así como aspectos relacionados con la informalidad empresarial e informalidad laboral tomando como referencia las 24 principales ciudades colombianas y sus áreas metropolitanas y sin perder de foco a Cali – Área metropolitana (A.M.), toda vez que la ciudad de Palmira, forma parte de su tejido económico y social, constituyéndose así en parte de su área de influencia; esto se hace a partir de información secundaria recolectada desde el DANE. La tercera parte, presenta los resultados del estudio; describe las condiciones empresariales de las mujeres líderes de MIPYMES en el municipio de Palmira – Valle y a partir de la información primaria tratada se formulan las conclusiones para el presente estudio y se avizoran algunas recomendaciones de política pública de cara al futuro.

Algunas consideraciones teóricas sobre género y trabajo

Para entender el papel de la mujer en la empresa se hace necesario situar la relación que se establece entre ella, la economía y la sociedad en un espectro más amplio de conocimiento. Para ello nos interesa resaltar algunas de las tendencias teóricas, campos de interés que se establecen en las investigaciones sociológicas y económicas sobre mujer y trabajo, sin pretender agotar el tema. Se incluyen temáticas sobre trabajo precarizado y globalización vistas a través de los cambios en los modelos de desarrollo, sus impactos en el mundo del trabajo femenino extra doméstico, igualmente abordaremos las relaciones entre familia y trabajo desde una perspectiva de género. De igual manera nos centraremos en los efectos del trabajo extra doméstico en las condiciones de vida femenina lo que nos permitirá mostrar a las mujeres "y su necesidad de reconocimiento como seres sexuados en el

mundo del trabajo” (De la O, 2009, p. 250). No sobra mencionar que pondremos especial interés en resaltar los efectos que han conllevado los procesos de reestructuración económica con sus dinámicas de subcontratación laboral sobre la condición de trabajo¹ femenina. Es en el sentido anterior que afirma Camacho que: “El trabajo es un tema privilegiado para entender la posición de las mujeres en la sociedad ya que permite relacionar el ámbito público y el privado y superar esta dicotomía” (Camacho, 2008, p. 32).

En América Latina los estudios de las temáticas que actualmente denominamos como género y trabajo, datan de los años sesenta del siglo XX abordadas desde las disciplinas de la Sociología, la Antropología y la Economía y básicamente se inscriben en dos grandes polos teórico - políticos: Las teorías sobre modernización y las teorías de la crítica feminista - marxista. En los sesenta, las áreas de interés se centraron primordialmente en la urbanización y migración rural - urbana femenina, la vinculación de la mujer al servicio doméstico y al sector informal. En los años setenta el ascenso del llamado nuevo orden económico mundial, unido a los procesos de la división internacional del trabajo enmarcados en el campo más amplio de la globalización dio pie al estudio de la movilidad internacional del trabajo, incluido el trabajo globalizado femenino. A los anteriores tópicos se añade la discusión sobre el supuesto agotamiento del modelo de producción taylorista – fordista junto al advenimiento de nuevas prácticas productivas y gerenciales con las consecuentes repercusiones y efectos sobre la división sexual del trabajo primordialmente vistos a través de la segmentación ocupacional con base en el género, la calificación y descalificación de la fuerza laboral femenina. En los años ochenta se asiste al tratamiento de temáticas en torno a la flexibilización laboral y la precarización del empleo femenino y la década de los noventa añade al tema del desempleo, los fenómenos de exclusión y polarización social asociados a las prácticas de reestructuración productiva y las políticas de ajuste macroeconómicas; la primera década del siglo XXI estuvo marcada por la ampliación del radio de acción disciplinar de los estudios sobre la mujer con el enriquecimiento propiciado a partir de la introducción de la categoría género la cual ha ampliado la perspectiva y alcance de la discusión sobre los tópicos en cuestión (Arango, 2002).

La dinámica laboral de las mujeres es creciente en Latinoamérica, aunque todavía no alcanza los niveles de ocupación de Asia y Europa; pero más allá de esto lo cierto es que a nivel global tal como lo señala el sociólogo Anthony Giddens: “la feminización y la descalificación están directamente conectadas” (Giddens, 2000, p. 157). El trabajo femenino en nuestro continente tiene un alto componente de actividades asalariadas, por cuenta propia y de trabajo

doméstico no remunerado, así como también hace presencia en las industrias ensambladoras de manufacturas para la exportación y en la producción a domicilio en cadenas de subcontratación y por supuesto, en el mundo de la *MIPYME* que son objeto de nuestro interés (De la O, 2009). Colombia es uno de los países latinoamericanos con más altas tasas de participación laboral femenina en los primeros años del siglo XXI. Este comportamiento que resalta desde la década de los ochenta está asociado a los cambios socio – demográficos en estos años, las altas coberturas educativas femeninas en todos los niveles y por supuesto, con los fenómenos de flexibilización y precarización laboral del trabajo femenino (Urrea, 2010).

Desde un punto de vista estructural es posible encontrar correspondencias entre los modelos productivos vigentes según la época histórica en América Latina y las tendencias del trabajo femenino. Es así como en las etapas tempranas del proceso de industrialización la ocupación femenina es creciente y con un alto componente hacia el trabajo informal e invisible; los procesos subsecuentes de modernización y crecimiento económico desplazan la mano de obra femenina de las esferas de la producción hacia la esfera de los servicios; en las etapas más avanzadas del modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI), aumentan las industrias y la burocracia estatal lo que es propicio para una incorporación creciente y diversificada de la mano de obra femenina sobre todo en las áreas de servicios. El período siguiente marcado por la reestructuración económica y la orientación hacia los mercados externos de las economías de la región sigue acompañado del crecimiento en la participación del empleo femenino, así como de su diversificación y polarización en los modos como se inserta en los mercados de trabajo (De Oliveira & Ariza, 2000); (Arango, 2004).

Durante el periodo de vigencia del modelo ISI la diferenciación entre los espacios productivos y reproductivos para la mujer se hizo más evidente a la vez que se le dificultaba conciliar el trabajo asalariado con el doméstico. Los años iniciales de consolidación de la producción fabril bajo el modelo ISI marcaron como un primer efecto el repliegue de la mujer al hogar y contribuyeron a una redefinición de los roles masculino y femenino alimentando la imagen tradicional del varón proveedor y la mujer ama de casa lo cual se reflejó en una construcción sociocultural que fortaleció la desvalorización del ámbito doméstico y en consonancia restó importancia económica al trabajo femenino, reproduciendo en el imaginario social la idea de que: “La inserción laboral de la mujer, cuando la hay, es un aspecto secundario de su proyecto de vida, de la constitución de su identidad y de sus posibilidades reales” (Abramo, 2004, p. 228), pese a que - como ya se

mencionó - en las etapas posteriores del modelo ISI y en la siguiente época de reestructuración productiva impulsada por la apertura de mercados y el libre comercio la participación laboral femenina en el sector servicios e industrial fue en aumento (De Oliveira & Ariza, 2000); (Yáñez, 2004).

Las nuevas economías abiertas latinoamericanas surgidas en gran medida como producto de la crisis de los años ochenta, han terminado por inducir cambios estructurales en el sistema que involucran la redefinición de los espacios público y privado, motivados por las políticas de reducción de la injerencia del Estado en todo tipo de servicios sociales públicos, descargando así gran parte de la responsabilidad de la familia en la mujer basándose en la suposición de roles familiares tradicionales ya inexistentes o rotos en nuestras actuales sociedades. De igual forma, no se deben olvidar los impulsos globales a estas dinámicas laborales que, apoyadas en procesos como la nueva división internacional del trabajo cuyos antecedentes para la región, se pueden rastrear en la década de los años cincuenta con el establecimiento en Puerto Rico de las primeras *ZFE* asociadas a la modalidad de producción bajo maquila terminaron por extenderse por toda la región contribuyendo así a los procesos de feminización y precarización de la mano de obra femenina como parte de la lógica del modelo de exportación de manufacturas aplicado en Latinoamérica. En consonancia con lo anterior se resalta entre otras la falta de políticas públicas y privadas que propendan por la igualdad de oportunidades laborales entre géneros (Camacho, 2008); (De la O & Medina, 2008).

Uno de los aspectos que gravita alrededor del trabajo femenino lo constituye el fuerte peso ideológico que rodea a la actividad económica femenina y que se refleja no solo en la esfera simbólica, sino en las condiciones materiales del trabajo de la mujer a través del lugar que ocupa en el espacio social y el acceso a los recursos, posiciones de poder y prestigio. Así, el trabajo se constituye no solo en espacio de producción de bienes materiales e inmateriales sino también de producción de relaciones sociales y a la vez de ideas, representaciones sobre estas actividades y relaciones. La ideología así cobra carácter de experiencia vivida a través del trabajo y no de mera imposición. Estos elementos refuerzan la producción de una *doxa* o sentido común socialmente construido, referente al trabajo femenino que le asigna unas características específicas reales y simbólicas que se incrustan en la estructura social generalmente otorgándoles los lugares menos privilegiados a las mujeres en el mundo del trabajo. Los fenómenos concretos de la globalización y la flexibilización productiva unidos a los mecanismos ideológicos descritos, también contribuyen a que las mujeres autogeneren un conjunto de disposiciones y de autocontroles que resultan funcionales a los requerimientos de la producción en espacios altamente

precarizados y exigentes, como los encontrados en el mundo de la fábrica. (Camacho, 2008); (Giddens, 2000).

De otra parte, las relaciones entre familia y trabajo femenino en Latinoamérica también han sido objeto de estudio en el tiempo. Durante los años de expansión económica de los sesenta el interés de las investigaciones gira en torno a las condiciones familiares que obstaculizan la integración económica de la mujer en el ámbito productivo; en los setenta, durante el período de agotamiento del modelo ISI las investigaciones, giran en torno al papel mediador de la familia en las relaciones económicas entre hombres y mujeres, con la misma estructura económica del sistema; ya para los años de crisis y reestructuración económica enmarcados en las décadas de los ochenta y noventa, para la región, se aborda desde la perspectiva de género el estudio de la familia como ámbito de producción y reproducción de relaciones de inequidad entre hombres y mujeres. (De Oliveira & Ariza, 2000); (De la O, 2009).

Consecuentemente con las anteriores ideas, el análisis de la familia como ámbito de producción y reproducción de inequidades de género parte del establecimiento de nociones como las de división sexual del trabajo la cual implica para la mujer el tener que participar en dos esferas de producción: la del trabajo extra doméstico y la del trabajo doméstico. Estas configuran para la mujer el sometimiento a la doble jornada de trabajo femenina y su concomitante sobrecarga laboral femenina, también la desigual participación entre hombres y mujeres en el marco de las actividades productivas y reproductivas del hogar. Por supuesto debe mencionarse también que el trabajo doméstico de la mujer forma parte del trabajo invisible con poco reconocimiento económico y social. En el mismo sentido anterior se critica la división sexual del trabajo como una noción que naturaliza, las relaciones de género dentro del marco de hombres – proveedores, mujeres – amas de casa y desconoce a ésta como una construcción socio – histórica que alberga en su interior relaciones de poder y dominación masculina entre otras configuraciones (De Oliveira & Ariza, 2000); (Giddens, 2000).

No podemos dejar de mencionar dentro del marco de los estudios de género y familia la implicación del trabajo femenino en maquilas en fábricas y maquila a domicilio bajo la antigua modalidad de subcontratación la cual cobra fuerza en la actualidad bajo los contextos de globalización y reestructuración económica tanto en los países desarrollados como en los países subdesarrollados y por supuesto en Colombia (Urrea & Rodríguez, 2012). Los estudios indican que industrias como las textiles, de confección y ensamblaje electrónico que trabajan bajo la modalidad de maquila en

fábrica, así como la maquila que usa trabajo a domicilio, son modalidades eminentemente femeninas y forman parte de una estrategia empresarial, en donde se prefiere contratar mujeres casadas y con hijos por características como su responsabilidad, compromiso, seriedad, disciplina y porque muchas de las habilidades requeridas para el trabajo extra doméstico las adquieren las mujeres en sus labores domésticas (Puig & García, 2012). En el otro lado del espectro de contratación se encuentra la de la mano de obra femenina joven que labora de forma itinerante entre maquilas, con poca o nula experiencia laboral en el sector formal de la economía y con desconocimiento de sus derechos laborales y cuya procedencia es de las áreas rurales o marginadas de su ciudad (De Oliveira & Ariza, 2000); (Mendizábal, 2011); (Borelli, 2002).

Otra temática importante que ha sido abordada en la literatura sociológica feminista la constituyen los estudios sobre *desigualdad de género* en los mercados de trabajo y el *empowerment* femenino. Respecto al primero se han creado las herramientas metodológicas que permiten medir con objetividad este tipo de discriminación laboral: nociones como las de segregación ocupacional, discriminación salarial, precarización y feminización / masculinización (de las ocupaciones, los sectores y subsectores económicos) muestran la estructura diferencial de oportunidades entre hombres y mujeres en los mercados de trabajo. Giddens refiriéndose a las desigualdades de género y sus implicaciones en términos de poder, riqueza y prestigio vistos a través de los fenómenos de estratificación social ha dicho que: “en sí mismo, el género es uno de los ejemplos más profundos de estratificación” (Giddens, 2000, p. 159). Una de las características que más llama la atención sobre la segregación por sexo de la estructura laboral es su universalidad, vista a través de la recurrencia del fenómeno en un amplio grupo de países con diferentes culturas y niveles de desarrollo económico. La segregación por sexo en el mundo del trabajo no es inocente y tiende a ser sistemática a medida que evoluciona el capital y sus lógicas; acarrea diferenciales en la calidad del trabajo, los ingresos y la movilidad social en el interior de las empresas y todo esto de manera negativa para las mujeres. En este sentido los procesos de especialización flexible y nuevos modelos productivos impuestos en Latinoamérica han mostrado de manera relativa un trato más benigno con ciertos segmentos de trabajadores masculinos y han descargado en las capas menos calificadas de las trabajadoras femeninas el peso de la inseguridad laboral (De Oliveira & Ariza, 2000); (Camacho, 2008); (Giddens, 2000); (Bermúdez, Van der Huck, Fernández, 2007); (León, 2000).

Como ya se ha señalado un aspecto que atañe a los análisis de género es el relacionado con la discriminación salarial por sexo lo cual se refleja en

los diferenciales de retribución salarial entre hombres y mujeres con iguales calificaciones siendo menor remuneradas en este caso las mujeres; por su parte los procesos de feminización / masculinización muestran la evolución del cambio ocupacional entre hombres y mujeres arrojando los estudios como tendencia histórica y empírica casi siempre el deterioro de la calidad de las ocupaciones a las que acceden las mujeres (Arango, 2004); (CEPAL, 2010). En Colombia los diferenciales salariales brutos (agregando trabajo calificado y no calificado), entre hombres y mujeres fueron en el 2002 del 22,4% y en el 2007 del 25,7% presentado el mayor valor diferencial para el año 2003 equivalente al 30,6% (Urrea, 2010). Todos los anteriores elementos señalados que restringen el acceso en condiciones dignas al mercado laboral por parte de las mujeres convergen en situaciones de exclusión social femenina:

Así, la recurrente asociación entre actividades “femeninas” y precariedad laboral es uno de los aspectos que más invita a la reflexión en los estudios sobre género y mercado de trabajo (Standing, 1989, 1996). Si bien por un lado la mirada longitudinal revela una relación de concomitancia entre la feminización y el deterioro de las ocupaciones, la observación transversal reitera, por otro, la obstinada sobrerrepresentación de las mujeres en los trabajos de peores condiciones relativas en distintos momentos históricos. Los análisis realizados tanto en México como en otros contextos de la región corroboran que el acceso de las mujeres al trabajo extra doméstico se da en condiciones de segregación (opciones restringidas), discriminación salarial (retribución desigual a las mismas capacidades) y precariedad laboral. [Arraigada, 1994; Pedrero et al., 1995; Parker, 1996; De Oliveira & Ariza, 1997; Saraví, 1997; Citado por (De Oliveira & Ariza, 2000, p. 654)]

Según se anotó con anterioridad en los últimos años ha emergido una línea de análisis denominada *empowerment* cuya pregunta central gira en torno a si el trabajo femenino crea posibilidades reales de empoderamiento de las mujeres o solo contribuye a producir y reproducir los procesos de desigualdad a los que se ven sometidas en todos sus ámbitos de injerencia. La noción implica una discusión sobre las relaciones de poder entre géneros y su modificación hacia posibilidades reales de participación de la mujer en todos los campos. En el sentido anterior y en particular tomando el caso de los trabajos a tiempo parcial en países desarrollados las encuestas han confirmado que existe mayor nivel de satisfacción laboral en este tipo de contratación parcial que en los de jornada completa en las mujeres y lo anterior — supone Giddens (2000) — se debe a que estos empleos mayoritariamente ocupados por féminas les permite a éstas asumir su vida

doméstica a la vez que refleja su menores aspiraciones en el desarrollo de su carrera profesional en comparación a los hombres.

Estudios laborales han revelado que para el caso concreto de las industrias domiciliarias y de la maquila - más allá de cualesquiera otras implicaciones - el efecto que ha tenido el trabajo sobre el carácter de las mujeres ha sido positivo elevando su autoestima y siendo punto de partida como factor de cambio en otros aspectos de sus vidas. Lo anterior por ejemplo se hace perceptible en los estudios sobre mujeres indígenas inmigrantes desde el campo hacia los centros de producción de maquila en México (Veloz, 2010). Pero también y al otro lado del espectro laboral se encuentran las mujeres profesionales que logran mayor reconocimiento en su actividad; tal es el caso de las enfermeras de una reconocido Hospital - Escuela de la Ciudad de México según estudios realizados por Tolentino (citado por Guadarrama, 2008). No obstante, debe matizarse la percepción de la experiencia femenina en el trabajo extra doméstico, pues esta varía de acuerdo al origen social, el nivel educativo y el grado de compromiso personal que se tenga con la labor, sin perjuicio de desconocer que el trabajo femenino tiene la virtud de brindar un núcleo articulador de la identidad femenina autónomo de las figuras masculinas. Precisamente aspectos como la dotación de significado para la mujer y la construcción de identidad a partir del trabajo, se imbrican en recientes estudios que toman en cuenta además la influencia de aspectos socio - culturales y simbólicos en el análisis de las relaciones entre mercado de trabajo, mujer y relaciones de poder entre géneros. Debe mencionarse también que modalidades tanto formal como informal terminan por yuxtaponer el mundo del hogar y el laboral al mismo tiempo, lo cual podría restringir efectivamente los procesos de independencia y autonomía de la mujer con todas las implicaciones para la vida de ellas que esto acarrea. También agregaremos en éste contexto que el trabajo cobra significados ambiguos toda vez que muchas veces indica independencia económica y toma de decisiones en el ámbito privado y sometimiento en la relación laboral en el ámbito público (De Oliveira & Ariza, 2000); (Mendizábal, 2011); (Camacho, 2008); (Giddens, 2000).

Los anteriores enfoques expuestos para el trabajo femenino lo han sido desde la óptica sociológica; debe mencionarse que también existe una corriente económica con óptica femenina que eleva su voz de protesta frente a los postulados clásicos de la economía neoclásica, marxista y las corrientes institucionalistas entre otras tendencias, las cuales centran su

atención básicamente en los fenómenos de mercado y excluyen a la mujer vista dentro de un enfoque económico - político como eje central de análisis; esta tendencia ha tomado forma de expresión en dos tipos de enfoques: la economía de género y la economía feminista. Mencionaremos de manera muy esquemática algunas de las características de estos enfoques con el ánimo de ampliar la visión sobre los estudios del mundo del trabajo femenino.

Al final de la década de los años sesenta a la par de la segunda ola del feminismo surge la economía de género corriente que trata de explicar desde la perspectiva de la mujer y a partir de registros estadísticos cuantificables la posición de la mujer en el mundo del trabajo. A partir de la economía de género se configuran dos corrientes: una que hace énfasis en los estudios de equidad de corte académico y que aboga por el reconocimiento dentro de la comunidad científica de los aportes femeninos y la otra el empirismo feminista del mismo corte que la anterior y que hace especial énfasis en el sesgo androcéntrico de la disciplina económica que invisibiliza la participación de la mujer en diversos aportes hechos a la disciplina (Mendizábal, 2011).

Hacia la década de los noventa se consolida la segunda corriente denominada economía feminista que podríamos decir corre en la misma línea de las anteriores corrientes mencionadas añadiendo que además hace énfasis en una posición de la ciencia económica que supere la economía positiva y sus pretendidos valores de ciencia "neutra" y vaya más en sentido de una economía normativa o economía política que evidencie y corrija las relaciones de dominación de género que cristalizan a través de las relaciones sociales establecidas entre el capital y el trabajo. También ésta se ha subdividido en dos corrientes: La economía feminista de la conciliación y la economía feminista de la ruptura. La primera resalta la investigación empírica y cuantificable del mundo del trabajo femenino para evidenciar las desigualdades de género; de igual manera introduce en su análisis el ámbito familiar cuestionando las relaciones que se establecen entre éste y el sistema material de producción capitalista y va más allá al incluir las correspondientes formas de dominación de género que el sistema material engendra a nivel simbólico e imaginario y sus retroalimentaciones mutuas. Por su parte la economía feminista de la ruptura parte del cuestionamiento de todas las posturas conceptuales y metodológicas previas; resalta dentro de su enfoque la inclusión no solo de las relaciones de poder entre géneros sino también el tener en cuenta las relaciones de poder que se establecen entre las mismas mujeres (Mendizábal, 2011).

Apuntes sobre informalidad empresarial y su reflejo en la composición y calidad laboral según género

Informalidad empresarial

Pese a que el grado de informalidad empresarial en Colombia oscila entre el 45% y el 65% según sea la definición utilizada (Hamann & Mejía, 2011), el estudio de la informalidad empresarial en Colombia no se ha abordado profundamente, lo que se evidencia en los pocos estudios que se focalicen sobre el tema en el país (Hederich, 2005). En relación a esto, el Consejo Privado de Competitividad, señala la ausencia de conocimiento pleno del impacto de la informalidad en la economía colombiana, subrayando que en la medida en que persista la segmentación entre economía formal e informal, las estrategias de desarrollo productivo y reactivación económica serán inocuas. “De ahí la necesidad de contar con un análisis integral y con estrategias de carácter transversal para disminuir los efectos de la informalidad en la economía colombiana” (CPC, 2017, p.14). Si a esto le sumamos la poca información estadística que se tiene sobre tópicos de economía y género en el país, aunado a la pobre información regional o por municipios nos encontramos con que el abordaje empírico de las problemáticas en cuestión se hace dificultoso. La existencia del poco material estadístico relevante en dichas temáticas se circunscribe casi exclusivamente al suministrado por el DANE⁶.

No obstante a lo anterior, varios estudios han avanzado sobre la caracterización de la informalidad empresarial en Colombia, destacándose aspectos recurrentes y diversos de este fenómeno tales como sus altas tasas de nacimiento y mortalidad empresarial en el país, o en el plano legal, la falta de registro mercantil de las empresas o el Registro Único Tributario (RUT), entre otras obligaciones legales, al igual que tener una mayor tendencia a reducirse

6 Respecto a los tópicos sobre informalidad empresarial resalta la información suministrada por el DANE en su encuesta de Microestablecimientos, especialmente su módulo referido a formalización <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/industria/microestablecimientos>. Además, llama la atención, la pobre información estadística que maneja el Municipio de Palmira - Valle y sus instituciones encargadas respecto a temas de informalidad empresarial y laboral, lo que dificulta no solo la realización de estudios académicos sobre el tema, sino también la toma de decisiones de política pública.

el grado de informalidad empresarial con el aumento del tiempo de existencia de la empresa y ante un mayor tamaño. También se ha podido detectar que los establecimientos informales tienden a tener menores ingresos y activos fijos por trabajador que los establecimientos formales y en general, sus actividades productivas tienen un bajo valor agregado lo que va en estrecha relación a carencias tecnológicas y poco capital humano (Cárdenas & Mejía, 2007); (Cárdenas & Rozo, 2009); (Giraldo, Bedoya, Vargas, 2009).

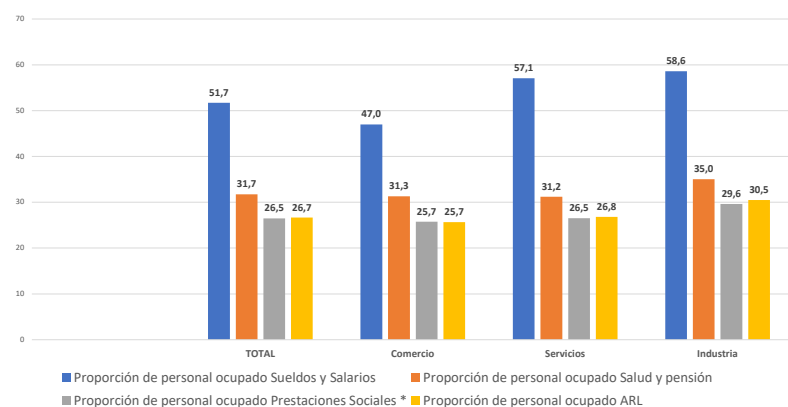
Enfoques analíticos se han ocupado por examinar las causas por las que una empresa o persona desarrolla actividades dentro de la informalidad sintetizándolas básicamente en dos tipos: la primera se ha denominado motivo exclusión y se centra en la imposibilidad de los individuos de conseguir empleo en el sector formal y en las dificultades que enfrentan las empresas con barreras generadas por los altos costos de formalización. La segunda causa es el motivo escape y básicamente se encuentra motivada en los individuos y empresas por deseos de independencia o flexibilidad (se considera voluntaria). Sin embargo, tangencialmente también se relaciona con altos costos de formalización empresarial o desconocimiento de los beneficios de ser formal en el caso empresarial. Dentro de estos costos podemos resaltar, entre otros, aquellos relacionados con menor acceso al crédito y a los servicios gubernamentales y los problemas asociados a las sanciones legales (también existen beneficios asociados a menores costos de los insumos comprados por las empresas informales). Ambos aspectos deben saber diferenciarse para focalizar las políticas públicas pertinentes dirigidas a su solución (Santamaría & Rozo, 2009).

Teniendo en cuenta los temas de formalización empresarial y laboral que aborda el presente estudio, se hace referencia a la Encuesta de Microestablecimientos⁷ del DANE, que se aplica en Colombia a las 24 principales ciudades con sus áreas metropolitanas para el período octubre de 2015 a septiembre de 2016. Esta encuesta muestra bajos niveles de formalización en aspectos tales como pago de sueldos y salarios legales, los cuales solo cubren al 51,7% de los trabajadores de los microestablecimientos; así mismo, solo uno de cada tres trabajadores de este tipo de establecimientos accede al pago de salud y pensión (31,7%); únicamente tienen acceso al pago de prestaciones sociales el 26,5% de

7 Según el DANE, “Microestablecimiento: Se define por el espacio físico utilizado en el desarrollo de una actividad económica de comercio, servicio o industria donde laboran hasta 9 personas y que no tengan más de tres sucursales, incluida la principal.”

los trabajadores, e igualmente solo acceden al pago por aseguramiento de riesgos profesionales (ARL) el 26,7% de los trabajadores de este tipo de establecimientos (ver gráfico 1).

Gráfico 1. Proporción de personal ocupado que recibe sueldos y salarios, aportes a salud y pensión; prestaciones sociales y ARL según sector económico; 24 ciudades principales y sus áreas metropolitanas. 2015 (octubre) – 2016 (septiembre)



Fuente: DANE, 2018

Nota: Las prestaciones sociales incluyen las cesantías, intereses sobre cesantías y vacaciones.

Otros estudios resaltan como los procesos de formalidad e informalidad empresarial coexisten en todas las economías de acuerdo a su nivel de desarrollo. Partiendo de esta realidad tratar de controlar impositivamente la evasión empresarial debería ser sopesado en términos de costos y beneficios ya que si los procesos impositivos se alejan de las tarifas óptimas los niveles de producción formales totales y de recaudación se reducen generando pérdidas sociales y exceso de informalidad. En este sentido los costos asociados al control de la informalidad son discutibles en su aplicación pues generan un costo de oportunidad muy alto para los actores implicados y para la sociedad como un todo (Mejía & Posada, 2007).

En cuanto a las razones asociadas al motivo escape, cobra importancia el desconocimiento de los posibles beneficios de la formalización para los microempresarios pero también aspectos relacionados con una subcultura de la informalidad empresarial que por largo tiempo ha llevado a estos

empresarios a desarrollar actividades productivas de manera ambivalente entre la economía formal e informal; lo anterior obliga a abordar el estudio de la informalidad desde una perspectiva amplia y multifacética lo cual permitirá focalizar de la manera más eficiente las políticas públicas dirigidas a erradicar el fenómeno (Bustamante & Bayter, 2013).

A partir de los anteriores elementos subrayados, pueden comprenderse las recomendaciones que atañen al desarrollo de la competitividad empresarial y las mismas políticas de emprendimiento en Colombia, entendiendo que son los sectores con más alto grado de informalidad empresarial y laboral, precisamente aquellos que evidencian un menor grado de productividad, reproduciéndose así un círculo vicioso en el cual no se distingue claramente si es la informalidad la que genera menor productividad o si por el contrario es la menor productividad la que desencadena una mayor informalidad. Así el informe del Consejo privado de Competitividad (2013 - 2014) calcula en términos de productividad laboral relativa (es la productividad laboral de cada sector como porcentaje de la productividad laboral del sector de explotación de minas y canteras la cual es la más alta - estos datos se han calculado para el primer trimestre de 2012), encontrando la fuerte asociación que existe entre informalidad y productividad, siendo precisamente los sectores con mayores niveles de informalidad aquellos con más bajas productividades. Por ejemplo, los subsectores de *comercio, reparación, restaurantes y hoteles* presentan la más baja productividad laboral relativa (5%) y la más alta tasa de informalidad laboral comparativa, alcanzando un 69% de todos los subsectores analizados. Otro subsector como el de *actividades de servicios sociales, comunales y personales* alcanza una tasa de informalidad del 38% y una productividad laboral relativa del 9%, esta última la segunda más baja de todos los subsectores analizados. En general el informe concluye en relación al mercado laboral colombiano y su productividad que: existe fuerte relación positiva entre grados de formalidad laboral y productividad, que esta informalidad es heterogénea entre sectores y que al interior de cada sector existen amplias brechas de productividad y que precisamente aquellos sectores intensivos en mano de obra son aquellos con mayor grado de informalidad laboral como hemos visto (Consejo Privado de Competitividad, 2013). Ambos subsectores mencionados con antelación son los que concentran mayor cantidad de mano de obra femenina en las áreas metropolitanas de Colombia estableciéndose así una clara relación entre informalidad laboral, baja productividad laboral y género (DANE, 2018).

Diferentes documentos como los presentados por el Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes), los estudios de las Cámaras de

Comercio, los del Ministerio de Comercio Industria y Turismo o los Informes Nacionales de Competitividad, pretenden contribuir a solucionar este tipo de dinámicas a través de la realización de estudios y la formulación de políticas en torno a elementos clave tales como: la sofisticación y el aumento del valor agregado en los procesos productivos, el estímulo a la productividad y a la generación de empleo en los sectores formales, el combatir los altos niveles de informalidad laboral y empresarial, alcanzar mayores niveles de innovación y absorción de tecnologías, aumentar el alcance y sofisticación del mercado financiero, combatir las deficiencias en la infraestructura de transporte y energía, mejorar la calidad y pertinencia de la educación, en el diseño de estructuras tributarias amigables con la competitividad, la mayor penetración de tecnologías de la información y conectividad, el freno a la degradación ambiental como limitante de la competitividad y el fortalecimiento de las instituciones relacionadas con la competitividad entre otras (Montoya, Montoya & Castellanos, 2.010); (Confecámaras, 2011); (Mincomercio Industria y Turismo, 2009).

Igualmente, para iniciar la senda de las correcciones necesarias a la informalidad empresarial y la informalidad laboral, deben atacarse las distorsiones generadas en el ámbito de las deficiencias de formación en capital humano, que dificultan la eficiente inserción de la mano de obra en la empresa y que incide directamente en la relación de productividad empresa - trabajador, generando inestabilidad laboral y productiva; dado que:

Parte de los problemas que acarrea la formación en capital humano para que se traduzca en actividades productivas en la empresa se enmarcan en la falta de contratos claros y efectivos de aprendizaje que permitan a las empresas invertir en la capacitación de sus trabajadores garantizando el retorno del capital invertido, así como imperfecciones en los mercados de capitales que dificultan el acceso al crédito educativo por parte de los trabajadores y asimetrías informativas que dificultan el conocimiento de las mejores opciones de formación tanto para las empresas como para los trabajadores (Rengifo, Ospina y Sánchez, p. 91).

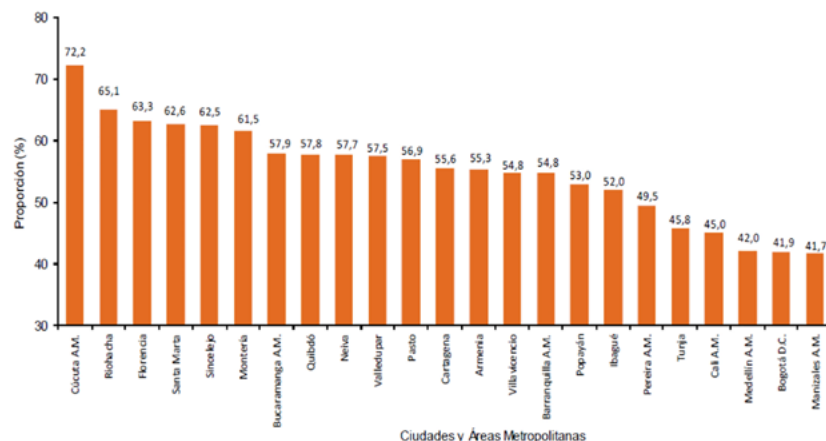
Trabajo informal y género en MIPYMES

Las formas que adopta la informalidad⁸ económica evidencian los procesos de precariedad empresarial y laboral en Colombia. Debe tenerse en cuenta que esta trayectoria de contingencia económica no se experimenta por igual para todas las ciudades, los grupos empresariales, capas sociales y tipos de género de nuestro país. Se empieza abordando el comportamiento del sector microempresarial, visto a través de las empresas de hasta cinco trabajadores, contrastando esta condición de informalidad para Cali A.M., versus las 23 ciudades y áreas metropolitanas más importantes de Colombia, para el trimestre móvil, noviembre de 2017 – enero de 2018. La Tasa de Empleo Informal para Cali durante el trimestre señalado, alcanza un valor del 45%, siendo la cuarta más baja del país, por detrás de ciudades como Manizales A.M., Bogotá D.C. y Medellín A.M. En contraposición, ciudades como Cúcuta A.M. (72,2%), Riohacha (65,1%) y Florencia (63,3%), presentan las tasas de informalidad laboral más altas del país para el trimestre señalado (ver gráfico 2).

8 Estas son algunas de las consideraciones del DANE sobre empleo informal:
Ocupado informal (OI): Son las personas que durante el período de referencia se encuentran en una de las siguientes situaciones:

1. Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio;
2. Los trabajadores familiares sin remuneración en empresas de cinco trabajadores o menos;
3. Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares;
4. Los empleados domésticos en empresas de cinco trabajadores o menos;
5. Los jornaleros o peones en empresas de cinco trabajadores o menos;
6. Los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos hasta cinco personas, excepto los independientes profesionales;
7. Los patronos o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos;
8. Se excluyen los obreros o empleados del gobierno.

Gráfico 2. Proporción de la población ocupada informal según ciudad, 23 ciudades y áreas metropolitanas - Trimestre móvil noviembre 2017 - enero 2018



Fuente: DANE, GEIH, 2018

Composición y comportamiento de la fuerza de trabajo femenina

Para el trimestre móvil, (noviembre de 2017 a enero de 2018), a nivel nacional, resalta para las mujeres, la posición ocupacional, *Trabajador por cuenta propia* (39,5%), siendo precisamente el grupo ocupacional con mayor inestabilidad y por consiguiente, más cercano a procesos de precarización laboral. El mismo trimestre móvil anterior, referenciado según ramas de actividad, arroja que el empleo femenino se concentra en *Comercio, hoteles y restaurantes* (33,9%), y *Servicios comunales, sociales y personales* (29,6%) (DANE, 2018). Sin embargo, estas ramas citadas tienen la particularidad, en parte por el alto grado de variabilidad según temporada en su actividad económica de generar un mayor *empleo y desempleo estacional*, lo que se traduce en alta rotación del personal contratado, poca contratación formal y con ello un alto grado de subcontratación, con la precarización concomitante que esto implica (Jiménez, 2013); (Banco de la República, 2013).

A continuación, se abordarán indicadores sobre empleo, que ayudarán a situar el trabajo femenino en el contexto colombiano. Las siguientes estadísticas para el total nacional en Colombia, incluyen las 24 principales áreas metropolitanas del país, a partir de información suministrada por el DANE.

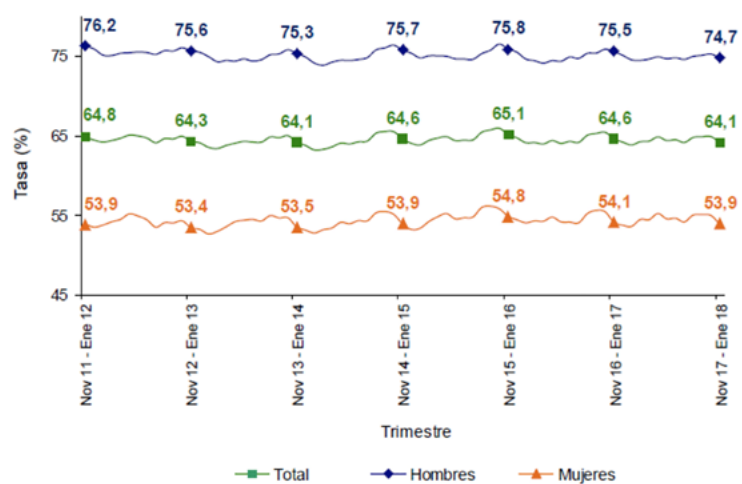
Partiendo de estos datos estadísticos, ampliaremos el espectro de análisis del empleo femenino; sus ramificaciones e implicaciones en términos económicos, sociales y políticos, entendiendo por ejemplo que la falta de empleo va más allá de la pérdida de bienestar para las trabajadoras, pues además éste fenómeno también es indicativo de la efectividad de las políticas que en materia macroeconómica desarrolle un país en el corto plazo y en el largo plazo se convierte en un indicador de la calidad de las políticas en educación y capacitación implementadas que se adapten a las demandas de trabajo (Jiménez, 2013). También debe entenderse que el desempleo y su medición por reflejar las condiciones socio – laborales y socio – económicas de un país, se presta para ser influido por los gobiernos de turno dándole un tinte político al problema, precisamente por tratarse de un tema de políticas públicas con alta resonancia en los medios de comunicación que desemboca en opiniones y posturas ciudadanas. A estos hechos señalados debe sumarse que los grupos que componen a los desempleados son heterogéneos por definición en su condición demográfica, social, económica y por supuesto, en su condición de género lo cual dificulta los diagnósticos sobre su situación (Ortiz y Uribe, 2007); (Coronel, 2005).

No sobra anotar que el desempeño de la actividad económica del Valle del Cauca desde principios del siglo XXI ha sido errático. Ha tenido por momentos cifras pico por encima del PIB nacional, llegando en el 2006 y 2007 al 7,96% y 7,61% respectivamente para inmediatamente descender en el año 2008 a su tasa de crecimiento más baja en la década con un pobre 0,86% (Escobar, Moreno, y Collazos, 2013), lo cual ha estado necesariamente unido al comportamiento económico de Cali y su área metropolitana reflejando esta última también sucesivos períodos de crecimiento y decrecimiento, que no han contribuido a la estabilidad en la generación de empleo e incluso por momentos a la paradoja de crecimiento sin empleo. (Méndez y Díaz, 2012); (Mora, 2012)

En cuanto al comportamiento de tres de los principales indicadores de empleo en el contexto nacional, para el trimestre móvil noviembre – enero (2011 – 2018): Tasa Global de Participación (TGP), Tasa de Ocupación (TO) y la Tasa de

Desempleo (TD),⁹ vistos según género, se encuentra que al trimestre móvil noviembre de 2017 a enero de 2018, la TGP fue 74,7% para los hombres y 53,9% para las mujeres. La TGP constituye una buena medida de la oferta de mano de obra reflejando la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral (ver gráfico 3).

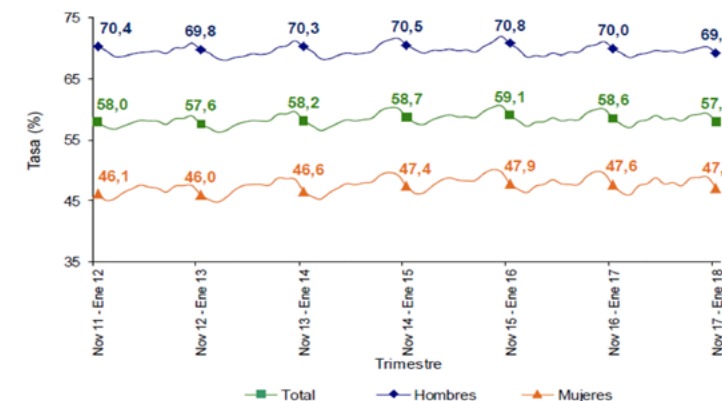
Gráfico 3. Tasa global de participación según sexo - Total nacional
Trimestre móvil noviembre – enero (2011 - 2018)



Fuente: DANE, GEIH, 2018

La TO por su parte refleja la demanda de mano de obra que absorbe efectivamente el mercado. Para el mismo trimestre móvil referenciado, noviembre de 2017 a enero de 2018, la TO para hombres fue 69,3% y para mujeres 47,1%, generándose mayores niveles de ocupación masculina que femenina en las 24 ciudades y áreas metropolitanas (ver gráfico 4).

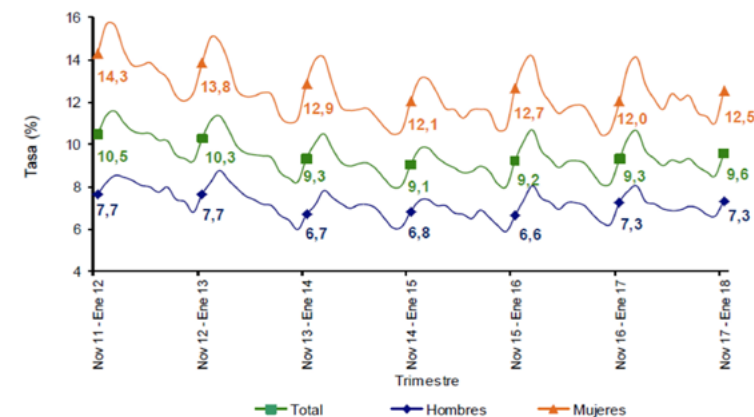
Gráfico 4. Tasa de ocupación según sexo - Total nacional
Trimestre móvil noviembre – enero (2011 - 2018)



Fuente: DANE, GEIH, 2018

La TD históricamente en Colombia ha afectado más a las mujeres que a los hombres; en este caso concreto para el trimestre observado, la TD de las mujeres (12,5%) fue superior a la de los hombres (7,3%) (ver gráfico 5).

Gráfico 5. Tasa de desempleo según sexo - Total nacional
Trimestre móvil noviembre – enero (2011 - 2018)



Fuente: DANE, GEIH, 2018

9 Indicadores del mercado laboral:
 $TGP = (PEA/PET) \times 100$; donde PEA = Población Económicamente Activa; PET = Población en Edad de Trabajar.
 $TD = (D/PEA) \times 100$; donde D = Desempleados; PEA = Población Económicamente Activa.
 $TO = (O/PET) \times 100$; donde O = Ocupados; PET = Población en Edad de Trabajar.

Un estudio hecho por Mora para Cali – AM para el 2011, halló que por rangos de edad los jóvenes entre 18 y 25 años tienen el doble de riesgo a estar desempleados en relación a los otros rangos de edades, que los aspirantes a su primer empleo tienen un riesgo 92 veces mayor de no encontrar empleo que aquellos que ya han trabajado antes y son cesantes, pero que si es una aspirante mujer el riesgo de no conseguir trabajo es 66 veces mayor; por consiguiente, también estos dos grupos referenciados por edad y sexo (joven y mujer) son los que experimentan los mayores tiempos de búsqueda de empleo. También encontró que las mujeres con nivel de educación secundaria reciben un salario un 20% menor a los hombres y que al tomar en cuenta criterios como la edad, el estar casada, el ser cabeza de hogar y los diplomas existe un diferencial salarial negativo para la mujer del 28% que puede ser atribuible a discriminación laboral. La discriminación laboral aumenta para las mujeres con educación universitaria llegando a presentar una brecha salarial en contra hasta del 36% lo que refuerza la hipótesis de “la existencia de techos de cristal en Colombia” (Mora, 2012, p. 46).

Metodología

El documento indaga sobre las condiciones productivas de las mujeres empresarias de MIPYMES en Palmira - Valle. Para tal efecto se recolecta y trata información de datos secundarios estadísticos sobre informalidad empresarial, informalidad laboral y género principalmente del DANE, e igualmente se utiliza información estadística de primera mano en donde se recolectan datos alrededor de variables tocantes con la situación de las mujeres líderes de MIPYMES en el municipio como ya se mencionó.

El presente documento se fundamenta en un estudio de carácter descriptivo, cuantitativo no experimental en el cual los datos fueron recolectados de manera transversal durante el segundo semestre del 2014; consecuentemente los datos fueron tratados cualitativamente agrupándolos en diversas categorías según se configuraron las preguntas del cuestionario de encuesta. De acuerdo a esto el diseño correspondiente de la investigación apunta a la modalidad de estudio de caso, dado que se quiere conocer un cierto número de variables y sus posibles interrelaciones en un contexto empresarial, histórico y social determinado: aquellas que hacen referencia a la Situación de las Mujeres Líderes de MIPYMES en Palmira – Valle.

El estudio se documentó con una encuesta aplicada a 57 empresarias de MIPYMES, procesando los datos con el paquete estadístico SPSS y se construyó siguiendo tres etapas: la primera correspondió a una fase de aproximación teórica girando en torno a temas de género y sus implicaciones en el mundo de la empresa y el trabajo informal. Posteriormente se desarrolló el trabajo técnico y de campo en donde se diseñó el instrumento de investigación, se pilotó la encuesta y posteriormente se llevó a cabo la aplicación de las encuestas a la muestra seleccionada, para finalizar organizando, tabulando y discutiendo los resultados encontrados los cuales se sistematizaron en el estudio por medio de tablas de contingencia que aquí se presentan.

Presentación de los resultados

Características sociodemográficas

La muestra de empresarias seleccionadas está constituida por un grupo joven que abarca rangos de edades entre los 18 y 50 años. En los hogares predomina la figura de la unión libre con un 40% de las entrevistadas en esta situación. Asumen la responsabilidad económica en el hogar en igual porcentaje que los hombres: 39% de las entrevistadas son cabeza de hogar y otra persona lo era en el 39% de los casos, compartiendo responsabilidad económica la empresaria con otra persona en un 23% de los casos. Las mujeres empresarias entrevistadas mayoritariamente tienen hasta dos personas a cargo, lo que se evidencia para el 58% de la muestra.

Tabla 1. Condiciones Sociodemográficas

VARIABLE	PORCENTAJE	VARIABLE	PORCENTAJE
EDAD		RESPONSAB.EC.HOGAR	
18 -30 Años	53	Esposa	39
31 - 50 Años	47	Esposo	39
		Compartida	23
SALARIO		PERSONAS A CARGO	
\$600.000 HASTA \$ 1.000.000	46	Uno	18
\$1.100.000 HASTA \$ 2.000.000	40	Dos	58
MAS DE \$2.000.000	14	Mas de tres	25

VARIABLE	PORCENTAJE	VARIABLE	PORCENTAJE
ESTADO CIVIL		NIVEL EDUCATIVO	
Soltero	30	Bachiller	35
Casado	30	Universitario	33
Unión libre	40	Otros estudios	32
TIPO DE LOCAL		TIEMPO A CARGO DE LA MIPYME	
Propio	11	Menos de un año	49
Alquilado	49	1 año hasta 2	42
De un familiar	12	Más de 2 años	9
Funciona en su casa	28		

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta directa, 2014

El 33% de las mujeres entrevistadas tienen educación universitaria y sus salarios mensuales oscilan para el 46% de ellas, entre seiscientos mil y un millón de pesos, para otro 40% de mujeres abarca entre un millón cien mil pesos y dos millones; y solo el 14% restante tiene un salario superior a los dos millones de pesos mensuales. En cuanto al tiempo en el que se han desempeñado como líderes de sus respectivas empresas en el 49% de los casos no superan el año y en el 42% de los casos oscilan entre uno y dos años de permanencia en el cargo, lo que se corresponde para ambos casos con el tiempo de existencia de las empresas el cual es muy corto y se asocia, como vimos en la literatura anterior, a altos grados de mortalidad empresarial.

El 49% de las MIPYMES funciona en locales alquilados, el 28% funciona en la misma vivienda de la empresaria, el 12% en la vivienda de un familiar y solo el 11% funcionan en local propio.

Características de mercado

El conocimiento de la estructura del mercado, las características propias del producto o servicio ofertado y aquellas condiciones que definen a la misma empresa y a la competencia son fundamentales para la supervivencia, el posicionamiento y crecimiento de las MIPYMES.

En el sentido anterior resaltan como fortalezas en la muestra de empresas seleccionadas, en cuanto a variables de mercado aspectos tales como el conocimiento de los clientes actuales y potenciales, la identificación del número de clientes de la empresa, el conocimiento de los precios de la

competencia, así como del volumen de compra de los clientes y la medición de la satisfacción de los clientes, cuya respuesta fue positiva para todos los entrevistados entre un 65% y 79% de los casos.

Tabla 2. Condiciones Área de Mercadeo de las Empresas

VARIABLE	PORCENTAJE	VARIABLE	PORCENTAJE	VARIABLE	PORCENTAJE
CLIENTES ACTUALES & POTENCIALES		No. CLIENTES ACTUALES		CONOCIMIENTO DE LOS PRECIOS DE LA COMPETENCIA	
Sí	81	1 Hasta 60	65	Sí	65
No	19	61 Hasta 99	32	No	35
		Más de 100	4		
BASE DE DATOS DE CLIENTES ACTUALES		VOLUMEN DE COMPRAS CLIENTES		SEGUIMIENTO A LAS VENTAS	
Sí	54	Sí	65	Sí	53
No	46	No	35	No	33
				Parcialmente	14
MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES		CONOCIMIENTO DE LA COMPETENCIA		CANAL DE DISTRIBUCIÓN USADO EN EL NEGOCIO	
Sí	70	Sí	56	Directo	49
No	30	No	44	Corto	19
				Largo	32
USO DE ELEMENTOS DE PUBLICIDAD		CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS DE LA COMPETENCIA		ESTABLECIMIENTO DE PROYECCIÓN DE VENTAS DE PRODUCTOS	
Volantes	35	Sí	53	Sí	37
Pancartas	47	No	47	No	28
Tarjetas de Presentación	12			Parcialmente	35
Pendón	5			No sabe / No resp.	
ESTRATEGIAS DE MERCADO DE LA EMPRESA		ALIANZAS O ACUERDOS COMERCIALES		PORTAFOLIO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	
De servicio	9	Sí	19	Sí	14
Comunicación	8	No	68	No	54
Promoción	8	Está en proceso	12	Esta en construcción	32
Ventas	16				
Ninguna	11				
Todas las anteriores	5				

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta directa, 2014

Otros aspectos del manejo del mercado por parte de las administradoras de las MIPYMES seleccionadas, se percibe como de mediano dominio por parte de estas tales como el *conocimiento de los competidores*, el *conocimiento de la base de datos de los clientes actuales*, el *seguimiento a las ventas realizadas*, los *canales de distribución usados en el negocio* o el *conocimiento de los productos de la competencia*; el porcentaje de respuestas positivas en los casos mencionados osciló entre el 49% y 56%.

Entre los aspectos más débiles en el manejo del área de mercado por parte de las MIPYMES resaltan: la *poca proyección en la venta de sus productos*, *pocas alianzas o acuerdos comerciales* y *carencia de portafolios de productos y servicios ofertados por las empresas*, cuyas respuestas positivas se encuentran en un rango que apenas alcanza entre un 14% hasta un 37%.

Características técnico - operacionales

El estudio técnico – operacional pretende dar respuesta al grado de conocimiento que tienen las empresarias de las MIPYMES de la fabricación y oferta de los bienes y servicios generados por sus empresas. En este sentido se pretenden determinar asuntos referentes al tamaño óptimo, la localización óptima, los equipos, las instalaciones, así como la organización necesaria que se requiere para realizar la producción (ver tabla 3).

El estudio resalta aspectos positivos de las MIPYMES como la *adecuada capacidad de planta* en donde el 68% de las empresarias entrevistadas respondió afirmativamente, al igual que fue positiva la respuesta cuando se inquirió sobre el *conocimiento de los procesos productivos de la empresa* con un 70% a favor, o la *existencia de adecuada maquinaria y herramienta* con respuesta afirmativa en un 60% de los casos. No obstante, el porcentaje de respuestas afirmativas fue relativamente bajo ante preguntas como, la *existencia de estandarización y documentación de los procesos* (28%), la existencia de un conocimiento claro por parte de los empresarios de la *capacidad operativa de la empresa* (42%), el efectivo *conocimiento de los proveedores* (49%), la *existencia de criterios de planificación de la producción* (35%), la *existencia de una adecuada distribución de planta* (40%), y la *existencia de elementos de higiene y seguridad industrial en la empresa* (56%). En este sentido los hallazgos apuntan a identificar que las empresarias encuestadas tienen falencias en el conocimiento de este tipo de aspectos.

Tabla 3. Técnico Operacional

VARIABLE	PORCENTAJE	VARIABLE	PORCENTAJE
ADECUADA CAPACIDAD DE PLANTA		ADECUADA EXISTENCIA DE MAQUINARIA Y HERRAMIENTA	
Sí	68	Sí	60
No	32	No	40
CONOCIMIENTO PROCESOS PRODUCTIVOS EN LA EMPRESA		ESTANDARIZACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE LOS PROCESOS	
Sí	70	Sí	28
No	25	No	51
Parcialmente	5	Parcialmente	21
CLARIDAD EN LA CAPACIDAD OPERATIVA		CONOCIMIENTO DE PROVEEDORES	
Sí	42	Sí	49
No	39	No	42
Parcialmente	19	Parcialmente	9
CRITERIOS PARA ESCOGER PROVEEDORES		PLANIFICACIÓN DE LA PRODUCCIÓN	
Precio	21	Sí	35
Calidad	40	No	53
Servicio	5	Parcialmente	12
Cecania	32		
Ninguno de los anteriores	2		
DISTRIBUCIÓN ADECUADA DE PLANTA		ELEMENTOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA EMPRESA	
Sí	40	Sí	56
No	53	No	11
Parcialmente	7	Parcialmente	33

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta directa, 2014

Características organizacionales

Al identificar las características organizacionales de las MIPYMES contribuimos a evaluar el desempeño de la empresa en aspectos claves como el tipo de estrategias empresariales que garanticen la permanencia y crecimiento de la empresa en el tiempo, el tipo de políticas y procedimientos que guían el proceso de toma de decisiones en la organización y los

mecanismos de inserción económica, política y legal de la empresa en el circuito productivo en donde opera, entre otros factores de interés.

Las MIPYMES evaluadas se caracterizan por generar un empleo (44%); dos empleos (54%); solo el 2% de ellas generan tres o más empleos. El 25% de los empleados de estas empresas tienen *contrato a término indefinido*; el 30% está contratado a *término fijo*; el 16% trabaja a *destajo* y el 5% tiene contrato por *prestación de servicios*.

En términos de estrategia empresarial las MIPYMES evaluadas ofrecen información variada. Por ejemplo, en cuanto a la pregunta sobre la *existencia de objetivos a corto y largo plazo* solo la media de entrevistados tuvo una respuesta satisfactoria alcanzando un 54% de respuestas positivas, ante la pregunta sobre si *identifica las debilidades y fortalezas de la empresa* se alcanzó un 75% de respuestas positivas. En contraste, ante la pregunta sobre si *identifica las oportunidades y fortalezas de la empresa*, se alcanzó un pobre resultado de solo el 35% de respuestas positivas.

El estado del nivel de organización interna de la empresa presenta debilidades. Esto se evidencia con los porcentajes de respuestas positivas obtenidos a las preguntas realizadas en este sentido. Preguntas como *si tiene definida la estructura organizacional de la empresa* (32%), *si tiene definidos los cargos dentro de la empresa* (44%) y *si tiene definida la función de los cargos en la empresa* (46%), no sobrepasan el 50% de afirmaciones positivas.

En cuanto al cumplimiento de los requisitos legales de existencia asociados a la informalidad empresarial y laboral, se detectan grandes falencias tal y como se ha documentado teóricamente para este tipo de empresas a través de todo este estudio. En las MIPYMES estudiadas en cuestión el *cumplimiento de todos los requisitos legales de formalización* solo alcanza al 23%, en cuanto a la *existencia de todos los certificados y registros legales de la empresa* solo el 35% de las empresas los poseen. El *registro de bomberos* es del que más se carece pues el 58% de las empresas no lo tienen, le sigue el *RUT* con un 39%, *Resolución de facturación* (32%) y *Registro Mercantil* (21%) (ver tabla 4).

Características contables y financieras

La determinación del conocimiento y manejo de la estructura contable y financiera de las MIPYMES analizadas se convierte en crucial para el análisis de factores clave tales como el nivel óptimo alcanzado en la administración

de los recursos de la empresa lo que implica su obtención y uso racional, así como la mejor inversión posible de estos, acorde con los planes de la empresa.

Lo que evidenció el estudio es que el dominio de estos temas por parte de las MIPYMES es regular pues las respuestas obtenidas arrojan que alrededor de una de cada dos empresas no maneja los criterios contables – financieros evaluados. En concreto las respuestas se distribuyen porcentualmente así: ante la pregunta de si *existe contador o asistente contable en la empresa* se obtuvo respuesta afirmativa en un 51% de los casos, el 65% de las empresas llevan *registros contables*, el 54% identifica los *costos fijos y variables de su empresa*, el 49% sabe cuáles son *los gastos de su empresa*; ante la pregunta sobre el conocimiento del *punto de equilibrio de la empresa* el 44% manifestó saberlo, el 56% sabe cuáles son los *activos fijos de su empresa*, y el 49% identifica plenamente los *pasivos de su empresa* y en igual porcentaje cuál es su *patrimonio*. De igual forma solo el 47% de las empresas están al día en el *pago de sus impuestos*; el 68% está al tanto de la *contabilidad mensual de sus ventas* y el 61% de éstas *paga de contado a sus proveedores* teniendo acceso al *crédito para el pago de proveedores* un reducido 39% de las empresas lo que se constituye otro síntoma de informalidad empresarial (ver tabla 5).

Tabla 4. Organizacional

VARIABLE	PORCENTAJE	VARIABLE	PORCENTAJE	VARIABLE	PORCENTAJE
OBJETIVOS A CORTO & LARGO PLAZO		IDENTIFICA DEBILIDADES & FORTALEZAS DE LA EMPRESA		IDENTIFICA OPORTUNIDADES & AMENAZAS DE LA EMPRESA	
Sí	54	Sí	75	Sí	35
No	40	No	19	No	40
Parcialmente	5	Parcialmente	5	Parcialmente	25
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA		DEFINICIÓN DE LOS CARGOS EN LA EMPRESA		DEFINICIÓN DE LAS FUNCIONES DE LOS CARGOS EN LA EMPRESA	
Sí	32	Sí	44	Sí	46
No	56	No	54	No	47
Parcialmente	12	Parcialmente	2	Parcialmente	7
CUMPLIMIENTO DE TODOS LOS REQUISITOS LEGALES DE FORMALIZACIÓN		INEXISTENCIA DE ALGUNO DE LOS SIGUIENTES REQUISITOS		REQUISITOS LEGALES QUE NO CUMPLEN LAS EMPRESAS	
Sí	23	Invima	25	Registro Mercantil	21
No	39	Bomberos	58	Rut	39
Parcialmente	39	Industria y Comercio	18	Resolución de Facturación	32
				Completos	9

VARIABLE	PORCENTAJE	VARIABLE	PORCENTAJE	VARIABLE	PORCENTAJE
EXISTENCIA DE TODOS CERTIFICADOS & REGISTROS NECESARIOS COMO EMPRESA		NÚMERO DE EMPLEOS GENERADO POR LAS EMPRESAS		TIPO DE CONTRATACIÓN	
Sí	35	Uno	44	Termino fijo	30
No	63	Dos	54	Indefinido	25
Parcialmente	2	Más de Tres	2	Prestación de servicio	5
				Destajo	16
				Otro	23

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta directa, 2014

Tabla 5. Contable - Financiero

VARIABLE	PORCENTAJE	VARIABLE	PORCENTAJE	VARIABLE	PORCENTAJE
CONDICIONES DE PAGO DE PROVEEDORES		EXISTENCIA DE CONTADOR O ASISTENTE CONTABLE EN LA EMPRESA		EXISTENCIA DE REGISTROS DE CONTABILIDAD EN LA EMPRESA	
Contado	61	Sí	51	Sí	65
Crédito	39	No	49	No	35
CONOCIMIENTO DE LAS VENTAS MENSUALES DE LA EMPRESA		CONOCIMIENTO DE LOS COSTOS FIJOS Y VARIABLES DE LA EMPRESA		CONOCIMIENTO DE LOS GASTOS DE LA EMPRESA	
Sí	68	Sí	54	Sí	49
No	32	No	46	No	51
CONOCIMIENTO DEL PUNTO DE EQUILIBRIO DE LA EMPRESA		CONOCIMIENTO DE LOS ACTIVOS FIJOS DE LA EMPRESA		CONOCIMIENTO DE LOS PASIVOS DE LA EMPRESA	
Sí	44	Sí	56	Sí	49
No	56	No	44	No	51
CONOCIMIENTO DEL PATRIMONIO DE LA EMPRESA		PAGO DE IMPUESTOS DEL NEGOCIO			
Sí	49	Sí	47		
No	51	No	53		

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta directa, 2014

Conclusiones y recomendaciones

A través del tiempo las cuestiones aquí abordadas que versan sobre trabajo informal, empresa informal y género, se han revestido de un halo de incompreensión motivado en los insuficientes estudios y evidencia estadística

generada alrededor de dichos temas en Colombia. Esto cobra carácter de verdad si lo focalizamos en los estudios regionales sobre los tópicos designados los cuales se constituyen en abiertamente insuficientes: un claro ejemplo de esto lo ofrece la Ciudad de Palmira – Valle donde estudios de este tipo se tornan incipientes.

Lo mencionado, abre espacios de incertidumbre en muchas direcciones, entre las cuales podríamos mencionar, la falta de investigaciones relevantes que permitan la implementación de políticas públicas que se pretendan diseñar para combatir problemas asociados a la exclusión de género, informalidad empresarial e informalidad laboral, pues la ausencia de estudios específicos hace que las políticas se apliquen bajo ambientes de ignorancia de los problemas propuestos con resultados concretos dudosos.

Las condiciones de informalidad laboral y empresarial, tienden a reflejarse en el ámbito empresarial de las mujeres líderes de MIPYMES de la ciudad de Palmira – Valle, encuestadas. Por ejemplo, el 70% de las mujeres empresarias tiene la doble condición de ser trabajadoras y estar casadas o en unión libre (duplicando la carga hogar / trabajo), el 46% tiene ingresos variables que oscilan entre seiscientos mil y un millón de pesos generando inestabilidad salarial, el 98% de las empresas de la muestra genera entre uno y dos empleos – acorde con la evidencia estadística de hasta cinco trabajadores abordada en los metadatos del DANE – que es precisamente, como hemos reafirmado para el presente estudio, el tipo de empresas más cercanas a la informalidad laboral; y el 78% de las empresas de la muestra no cumple o cumple parcialmente los requisitos legales de formalización solo para mencionar algunos hallazgos relevantes.

Del análisis de las MIPYMES en la ciudad de Palmira – Valle se desprenden las siguientes recomendaciones, que pueden contribuir a formular líneas de trabajo, que en posteriores documentos aborden y profundicen la elaboración de políticas públicas referentes a las temáticas analizadas:

Se deben crear nuevas líneas de microcrédito y fortalecer las líneas existentes en el mercado financiero para que sean accesibles a los microempresarios, buscando equilibrar las posibilidades de las personas que crean empresas con un apalancamiento financiero que pueda ser pagado sin afectar la estabilidad de la empresa, estos créditos deben tener periodos muertos en los cuales los empresarios pueden capitalizarse mientras logran posicionamiento en el mercado.

Teniendo en cuenta la problemática de género señalada en este documento y en busca de políticas públicas de equidad social y económica, se apunta a la creación de una línea de crédito diferenciada según género para la obtención de capital, en la cual se logre privilegiar a las mujeres cabeza de familia, mujeres en condición de desplazamiento, mujeres en condición de discapacidad y mujeres en situación de vulnerabilidad. Con el desarrollo de esta política pública se busca la formalización empresarial y de esta manera tener visibilidad ante el Estado, lo que les permitirá a las mujeres empresarias no solo el pago de sus obligaciones tributarias, si no también ser beneficiarias de capacitación, apoyo técnico y líneas de crédito especiales según su tipo de actividad.

De igual manera, se recomienda la creación de acompañamiento tanto técnico como administrativo, logístico, de mercado y financiero entre otros, en tiempo real, apoyados desde las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Los empresarios del siglo XXI requieren de herramientas informáticas y de software especializado que le permitan realizar consultas y tener respuesta en tiempo real dado, que muchas decisiones se requieren tomar a la mayor brevedad.

La capacitación a las microempresarias debe ser constante; una capacitación especializada y a la medida de las necesidades de las empresarias, en la cual se oferte formación de calidad y en los espacios y tiempos adecuados para hacer de esta capacitación incluyente e integral.

Y por último, se aboga por el fortalecimiento de las redes empresariales construidas a partir de las necesidades y requerimientos de las empresarias y cuya función principal debería ser la de generar vínculos comerciales y laborales entre ellas mismas, donde además puedan ser sus propias proveedoras y prestadoras de los servicios requeridos por sus empresas. Como ejemplo de lo anterior, se puede citar en el departamento de Cundinamarca organizaciones empresariales conformadas mayoritariamente por mujeres, como es el caso de Asocañabral, Asomural, Asmucicot, Artesguavio, entre otras, las cuales han desarrollado las capacidades organizacionales de las integrantes y su empoderamiento como trabajadoras y empresarias, al permitir el desempeño de diferentes roles a la vez que el fortalecimiento de sus organizaciones empresariales, promoviendo el bienestar comunitario y la equidad de género, sin dejar a un lado la productividad de sus organizaciones agroindustriales. (Giraldo, 2010)

Referencias

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo Secundaria? *Revista Estudios Feministas*, 12(2), 224 - 235.
- Arango, L. G. (2002). Identidad, género y trabajo en los estudios latinoamericanos. (I. d. Latine, Ed.) *Cahiers des Ameriques Latines* (39), 37 - 58.
- Arango, L. G., (2004). Mujeres, trabajo y tecnología en tiempos globalizados. *Cuadernos del CES*, (5), 3 - 20.
- Banco de la República. (2013). *Boletín Económico Regional. I trimestre de 2.013. Suroccidente. Valle del Cauca, Cauca, Nariño y Putumayo*. Recuperado de http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/ber_suroccidente_tri1_2013.pdf
- Bermúdez R. E., Van der Huck, F., y Fernández, L. (2007). *Trabajo, identidad y carácter. Dilemas y conflictos de la reestructuración laboral*. Cali: Universidad Icesi.
- Borelli, F. (2002). *Las maquilas un ejemplo de la globalización. El caso de las empresas maquiladoras CIMA TEXTILES y CHOI SHING*. Roma: ICEI Milano - Fundació Pau i Solidaritat País Valencià. Cuadernos sobre la deslocalización y la Organización Mundial del Comercio.
- Bustamante, J. P., y Bayter, M. P. (2013). Informalidad empresarial y laboral en pequeños comerciantes: nueva evidencia para Colombia. *Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Dirección General de Política Macroeconómica - Centro de Estudios Fiscales*, (21), 1 - 21
- Camacho, K. (2008). *Las confesiones de las confecciones*. Medellín: Ediciones ens - Escuela Nacional Sindical.
- Cárdenas, M. y Mejía, C. (2007). Informalidad en Colombia: Nueva evidencia. Colombia: FEDESARROLLO.
- Cárdenas, M. y Roza, S. (2009). Informalidad empresarial en Colombia: problemas y soluciones. *Desarrollo y Sociedad*, (63), 211 - 243.
- CEPAL. (2010). ¿Qué Estado para qué igualdad? Conferencia regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Recuperado de http://www.cepal.org/publicaciones/xml/6/40116/que_estado_para_que_igualdad.pdf
- Confecámaras - Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio. (2011). *Impacto de la formalización Empresarial en Colombia*. (1). Recuperado de <http://es.slideshare.net/webmasterconfecamaras/impacto-de-la-formalizacion-empresarial-en-colombia>
- Consejo Privado de Competitividad. (2013). *Informe Nacional de Competitividad 2.012 - 2.013*. Recuperado de <http://www.compite.com.co/site/wp-content/uploads/2012/11/INC-2012-2013.pdf>.
- Consejo Privado de Competitividad. (2017). *INFORMALIDAD. UNA NUEVA VISIÓN PARA COLOMBIA*. Recuperado de https://compite.com.co/wp-content/uploads/2017/11/CPC_Informalidad-V03.pdf
- Coronel, J. E. (2005). El desempleo en Colombia y su metodología de cálculo ¿disimulo a un grave problema? *Semestre Económico*, 8(15), 136 - 150.
- DANE. (2018). *Informes especiales mercado laboral. Comunicado de Prensa 2018*. Bogotá: DANE.

- DANE. (2018). *MERCADO LABORAL POR SEXO. Boletín Técnico 2.018*. Bogotá: DANE.
- DANE. (2018). *MICROESTABLECIMIENTOS - MICRO. Boletín Técnico 2.017*. Bogotá: DANE.
- De la O, M. E., y Medina, N. E. (2008). La precariedad como trayectoria laboral. Las mujeres de la industria maquiladora en México. *Carta Económica Regional*, (100), 49 - 74.
- De la O, M. E. (2009). El trabajo de las mujeres en la industria de maquiladora: balance de cuatro décadas de estudio en México. En Neffa, J. C., De la Garza, E., & Muñiz, L. (Compiladores), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales - Volumen II* (págs. 249 - 280). Buenos Aires: CLACSO.
- De Oliveira O., y Ariza, M. (2000). Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos. En De la Garza, E. (Editor), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (págs. 644 - 663). México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Escobar, J., Moreno, S., y Collazos J. A. (2013). Composición de la economía de la región Suroccidente de Colombia. *Ensayos sobre economía regional*, (52).
- Giddens, A. (2000). *Sociología*. Madrid: Alianza Editorial S.A.
- Giraldo, A., Bedoya, G., y Vargas C. (2009). Principales limitaciones del empresarismo que afectan el desarrollo económico y social del país. *Revista EAN*, (66), 99 - 112.
- Giraldo, O. F. (2010). Campesinas construyendo la utopía: mujeres, organizaciones y agroindustrias rurales. *Cuadernos de Desarrollo Rural* 7(65), 43 - 61
- Guadarrama, R. (2008). Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Propuesta para un debate desde el campo de la cultura y las identidades laborales. En Espinosa, B. (Coordinadora), *Mundos del trabajo: pluralidad y transformaciones contemporáneas* (págs. 211 - 227). Quito: FLACSO.
- Hamann y Mejía, F. L. (2011). Formalizando la informalidad empresarial en Colombia. *Borradores de Economía*, (676).
- Hederich, A. C. (2005). Situación y necesidad de la pequeña y mediana empresa. *Civilizar - Revista electrónica de difusión científica*, 1 - 21. Recuperado de http://www.usergioarboleda.edu.co/civilizar/revista9/Situacion_Necesidad_Pequena_Mediana_Empresa.pdf
- Jiménez, D. M. (2013). Desempleo: definición y algunas estadísticas para las trece principales Áreas Metropolitanas de Colombia (Segundos trimestres de 2.010, 2.011 y 2.012). *Documento de Trabajo - CIDSE - Universidad del Valle*, (149). 1 - 24.
- León, F. (2000). *Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1.980 y 1.990*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Mejía, D., y Posada, C. E. (2007). Informalidad: teoría e implicaciones de política. *Borradores de Economía*, (455).
- Méndez, A. y Díaz, M. (2012). *Estructura socioeconómica del Valle del Cauca: un análisis del mercado laboral de Cali y su Área Metropolitana - Resumen Ejecutivo*. (RED ORMET - Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo). Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Estructura%20socioeconomica%20del%20Valle%20del%20Cauca%20Un%20análisis%20del%20mercado%20laboral%20de%20Cali%20y%20su%20Area%20Metropolitana.pdf>
- Mendizábal, M. (2011). Las mujeres trabajadoras en maquilas y call center: Una aproximación desde la economía feminista. *II Coloquio de Antropología y Sociología UVG - 2.010. Población, Comunidad y Medio Ambiente*. Simposio llevado a cabo en Ciudad de Guatemala: ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA USAC.
- MINCOMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO. (2009). *Política de emprendimiento*. Recuperado de http://www.ustatunja.edu.co/ustatunja/files/Facultades/Admoinistraci%C3%B3n/1_-_Politica_Nacional_de_Emprendimiento_de_Colombia.pdf
- Montoya, A., Montoya, I., y Castellanos, O. (2010). Situación de la competitividad de las Pyme en Colombia: elementos actuales y retos. *Agronomía Colombiana*, 28(1), 107 - 117.
- Mora, J. J. (2012). *Estructura socioeconómica del Valle del Cauca: un análisis del mercado laboral de Cali y su Área Metropolitana - Resumen Ejecutivo*. (RED ORMET - Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo). Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Estructura%20socioeconomica%20del%20Valle%20del%20Cauca%20Un%20análisis%20del%20mercado%20laboral%20de%20Cali%20y%20su%20Area%20Metropolitana.pdf>
- Ortiz, C. H. y Uribe, J. I. (2007). Hacia un modelo de desarrollo incluyente para el Valle del Cauca. *Estudios Gerenciales*, 23(102), 13 - 62.
- Puig, J., y García, N. (2012). La estructura de la producción tercerizada en el distrito industrial de la confección informal de El Hueco de Medellín. En Ospina, J. C., (Coordinador), *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*. (págs. 353 - 390). Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Rengifo, M., Ospina, Y., y Sánchez, O. (2017). ¿Contribuye el modelo de negocio por franquicia a la formalización y productividad empresarial? En J. Chunga y L. Meneses (Compiladores), *Emprendimiento y productividad empresarial* (págs. 81 - 116). Medellín: Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.
- Santamaría, M. y Roza, S. (2009). Análisis cualitativo y cuantitativo de la informalidad empresarial en Colombia. *Desarrollo y Sociedad*, (63), 269 - 296.
- Urrea, F., y Rodríguez, D. (2012). La estructura de la producción tercerizada en el distrito industrial de la confección informal de El Hueco de Medellín. En Ospina, J. C., (Coordinador), *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*. (págs. 299 - 332). Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Urrea, F. G. (2010). Dinámica de reestructuración productiva, cambios institucionales y políticos y procesos de desregulación de las relaciones asalariadas: el caso colombiano. En De la Garza, E., & Neffa, J. C., (Compiladores), *Trabajo y modelos productivos en América Latina* (págs. 137 - 202). Buenos Aires: CLACSO.
- Veloz, A. (2010). Mujeres Purépechas en las maquiladoras de Tijuana: Entre la flexibilidad y significación del trabajo. *FRONTERA NORTE*, 22(44), 211 - 236.
- Yáñez, S. (2004). La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción. En Todaro, R., & Yáñez, S., (Editoras), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género* (págs. 35 - 73). Santiago de Chile, Chile: Ediciones Centro de Estudios de la Mujer.

Percepción sobre efectividad de programas de capacitación en emprendimiento a emprendedoras de MIPYMES en Palmira – Valle del Cauca 2017¹⁰

Óscar Eduardo Sánchez Portillo*
 Marino Rengifo García**
 Catalina Bohórquez Gómez***

- ¹⁰ El presente artículo hace parte de la investigación: *PERCEPCIÓN DE LOS EMPRESARIOS MIPYMES QUE SEAN ESTUDIANTES Y EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL PALMIRA CON RESPECTO A LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE FORMALIZACIÓN EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE PALMIRA*, adscrito al grupo de investigación *Estudios Sobre Organizaciones de la Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Palmira*. Este Documento contiene información de la tesis *EFFECTIVIDAD DEL PLAN DE CAPACITACIÓN NO FORMAL EN EMPRENDIMIENTO Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL, PARA EMPRENDEDORAS DE MIPYMES EN LA CIUDAD DE PALMIRA*, para optar el título de *Magister en Economía de la Universidad Autónoma de Occidente UAO*.
- * Doctorando en Educación. Magíster en Economía. Especialista en Gerencia Financiera; Administrador de Empresas. [Grupo de Investigación Estudios Sobre Organizaciones]; [Programa Administración de Empresas]; [Universidad Pontificia Bolivariana]; [Palmira]; [Colombia]
 E-mail: oscareduardo.sanchez@upb.edu.co.
- ** Doctorando en Sociedad de la Información y el Conocimiento. Magíster en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento. Economista. [Grupo de Investigación Estudios Sobre Organizaciones]; [Programa Administración de Empresas]; [Universidad Pontificia Bolivariana]; [Palmira]; [Colombia]
 E-Mail: marino.rengifo@upb.edu.co.
- *** Magister en Finanzas. Especialista en Gerencia Financiera. Administradora de Empresas Agropecuarias. [Docente Tiempo completo]; [Programa Administración de Empresas]; [Universidad Pontificia Bolivariana]; [Palmira]; [Colombia]
 E-mail: catalina.bohorquezgomez@upb.edu.co.

Resumen

El emprendimiento en Colombia ha contribuido a desarrollar mujeres líderes y empresarias capaces de utilizar la innovación, la creatividad, la competitividad, la globalización, el marketing estratégico y la gestión administrativa en las organizaciones que lideran, para aprovechar las oportunidades de la economía y al mismo tiempo mitigar los riesgos que se desprenden de su accionar. El presente documento permite comparar la teoría económica que surge alrededor del ser emprendedor y líder a través de los tiempos. Además, se pretende caracterizar el sector MiPyme de la ciudad de Palmira, seguido de un análisis de los perfiles académicos y profesionales de las empresarias de acuerdo con los programas de capacitación en emprendimiento y fortalecimiento empresarial y finalmente, determinar la efectividad de los programas frente al accionar estratégico de sus entes económicos basado en la experiencia misma de las líderes.

La investigación surge como expectativa para encaminar los procesos de formación en emprendimiento y fortalecimiento empresarial, hacia un acompañamiento más fuerte entre institución académica y alumnos empresarios, para hacerle seguimiento exhaustivo a los entes económicos y mejorar su competitividad frente a los riesgos y amenazas que surgen en el mercado. También el impulso de ideas innovadoras y emprendimiento en ideas de negocios que, ante las necesidades del mercado, surgen como oportunidades valiosas para llevar a cabo proyectos económicos.

Se compilan los hallazgos más importantes de la presente investigación entre los que se destacan el deficiente seguimiento de los centros de capacitación a estudiantes emprendedoras, la confusión entre lo que es el emprendimiento, la invención, la innovación, la creatividad y la idea de negocios, así como la poca oferta educativa de programas especializados en estos temas.

Palabras clave: Emprendimiento - Formación - Liderazgo - MiPymes.

Abstract

Entrepreneurship in Colombia has helped to develop women leaders and entrepreneurs capable of using innovation, creativity, competitiveness, globalization, strategic marketing and administrative management in the organizations they lead, to take advantage of the opportunities of the economy and at the same time to mitigate the risks that arise from its actions.

This document allows us to compare the economic theory that emerges around the entrepreneur and leader through the times. In addition, it is intended to characterize the MiPyme sector of the city of Palmira, followed by an analysis of the academic and professional profiles of women entrepreneurs according to the training programs in entrepreneurship and business strengthening and finally determining the effectiveness of the programs against Strategic action of its economic entities based on the experience of women leaders.

The research emerges as an expectation to direct the processes of entrepreneurial training and entrepreneurial strengthening, towards a stronger accompaniment between academic institutions and business students, in order to closely monitor the economic entities and improve their competitiveness against the risks and threats that arise in the market. Also the impulse of innovative ideas and entrepreneurship in business ideas that, given the needs of the market, arise as valuable opportunities to carry out economic projects.

The most important findings of the present investigation are compiled, among which the poor follow-up of training centers for entrepreneurial students stand out, the confusion between what is entrepreneurship, invention, innovation, creativity and the business idea; as well as the little educational offer of specialized programs in these subjects.

Keywords: Entrepreneurship - Leadership - MiPymes - Training.

Introducción

El auge de la microempresa en Colombia como engranaje esencial de la economía parte del concepto como tal establecido por la Ley 590 de 2000 y la Ley 905 de 2004, lo define como toda unidad de explotación económica realizada por una persona natural o jurídica en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana, con una mano de obra inferior a diez trabajadores y activos totales inferiores a quinientos salarios mínimos legales vigentes.

Sin embargo, en términos de la administración y de la economía, las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPymes) van más allá de un límite numérico sujeto a la normatividad, representa unidad de trabajo, independencia económica o empoderamiento, liderazgo, futuro, emprendimiento, innovación, misión, visión, y más de una decena de conceptos que amplía el enfoque referencial y se adecúa a las necesidades del empresario de acuerdo con su idea de negocio.

Para el caso especial de mujeres microempresarias en el municipio de Palmira, departamento de Valle del Cauca, las necesidades de aprendizaje en términos administrativos, económicos y financieros se miden en el impacto y la efectividad en los programas de capacitación realizados por diferentes instituciones académicas, organizaciones no gubernamentales, entidades crediticias y empresas privadas.

Se necesita realizar una caracterización a las microempresarias en lo relacionado con su perfil académico y laboral para ser explícito, en la formación de una líder o una empresaria de acuerdo con la aplicación de sus conocimientos en un campo específico de negocio, sin embargo, el planteamiento de necesidades o interrogantes determinan cómo se encuentran preparadas para asumir nuevos retos empresariales y qué tan eficaces pueden ser los conceptos aprendidos para ser aplicados en la praxis empresarial.

Por lo tanto, los interrogantes que pretende resolver el presente estudio son:

- ¿Existe relación entre la capacitación en temas de emprendimiento y el éxito de las MiPymes lideradas por mujeres de la ciudad de Palmira?
- ¿Contribuyen los programas de capacitación en emprendimiento para evitar, mitigar o cambiar tendencias de fracaso empresarial en las MiPymes lideradas por mujeres?

El objetivo principal del estudio es analizar la efectividad del plan de capacitación en emprendimiento en las MiPymes de mujeres líderes de la ciudad de Palmira departamento de Valle del Cauca.

Ante la falta de estudios relacionados con la efectividad de los planes de capacitación en emprendimiento y fortalecimiento empresarial, se necesitó recopilar la información de acuerdo al registro de las MiPymes inscritas en la Cámara de Comercio de Palmira y a un tamaño de muestra cuyo cálculo se mostrará más adelante con más detalle. También el uso de entrevistas, encuestas y material relacionado con los programas de formación, así como la recopilación de material bibliográfico relacionado con el marco teórico, contextual y de desarrollo investigativo relacionado con las Mipymes a nivel general.

El trabajo investigativo compuesto de tres partes (marco referencial, análisis de la estructura empresarial y la caracterización de las microempresarias con enfoque en emprendimiento), permite analizar en la ciudad de Palmira el impacto y la efectividad de los programas de formación, identificando los alcances, logros y dificultades de las empresarias en los diferentes proyectos empresariales, permitiendo determinar factores críticos y poner en marcha planes de acción o mejora, para enfrentar los retos de las mujeres emprendedoras.

El aporte fundamental de este trabajo es la posibilidad de contribuir a la gestión de la articulación entre redes académicas regionales y de desarrollo

empresarial, cuyo propósito sea lograr el fortalecimiento del sector y la generación de nuevas empresas perdurables en el tiempo.

Además, contribuir a un cambio en la mentalidad de las microempresarias para que los procesos de formación sean retroalimentativos, donde se logre integrar experiencias y logros alcanzados en un segmento específico de mercado, para articularlo dentro de futuros programas académicos de formación empresarial.

Por lo tanto, la investigación debe servir de soporte para justificar la problemática de la capacitación en emprendimiento y al mismo tiempo plantear soluciones factibles en el mediano plazo que moldeen nuevas estrategias de pedagogía en los procesos de formación.

En el ámbito social, los verdaderos líderes tienen un perfil especial que los caracteriza, pero en términos económicos los líderes nacen, se capacitan, se especializan, ponen en marcha sus ideas y finalmente aplican nuevos conceptos que trascienden a través de las nuevas generaciones y es por eso, que la formación académica debe impactar en el bienestar de productores y consumidores a través de ideas innovadoras aplicadas en la praxis empresarial. Esto determina si se están formando líderes o estudiantes académicos.

Consideraciones teóricas de la investigación

El concepto de emprendedor como se le conoce comúnmente, se encuentra arraigado al término francés *entrepreneur*, que tiene muchos significados, pero que el economista Anglo-Francés Richard Cantillon lo define por primera vez en 1755 como la persona que paga un cierto precio para revender un producto a un precio incierto y con una demanda con alto grado de incertidumbre. (Essai Sur la Nature du Commerce en General, 1755)

Jean Baptiste Say toma una mentalidad más completa a cerca del emprendedor y lo diferencia claramente del capitalista al definirlo como:

Un agente de cambio que reúne y combina los medios de producción, los recursos humanos, naturales y financieros para construir un ente productivo y encuentra el valor recibido de los productos, la recuperación del capital invertido de los gastos que incurrió y de las utilidades que busca. (Say, 1803, p.5)

Bert Hoselitz en su análisis de las *Teorías de las Etapas del Crecimiento Económico (1961)* destaca el papel fundamental del emprendedor para la puesta en marcha y coordinación del proceso productivo, el autor señala que el emprendedor, además, asume la responsabilidad, dirección y riesgo de las actividades.

Alfred Marshall economista británico de la Escuela Neoclásica del Siglo XX, define al emprendedor como la persona que organiza creativamente el factor tierra, capital y trabajo para crear nuevos productos o mejorar los planes existentes de producción. Marshall en su obra '*Principios de Economía*' destaca además el reconocimiento que tiene el emprendedor del empresario y lo caracteriza más como líder natural que posee la habilidad para crear empresa en el mercado en que participa logrando cambios en la oferta y la demanda asumiendo acciones riesgosas (1890).

La Teoría General del empleo, el interés y el dinero, en su análisis sobre el concepto de emprendedor lo relaciona más con el instinto animal de supervivencia, pero aplicado en el desarrollo económico, es decir, una persona con un conjunto de habilidades y destrezas que domina, con las cuales dinamiza los factores de producción y hace que los mercados estén en permanente crecimiento. Compara la economía como una naturaleza de pervivencia donde el instinto animal del emprendedor es pervivir a través del tiempo y no el sobrevivir como empresario (Keynes, 1936).

Parafraseando al economista austriaco Josep Alois Schumpeter en su obra *Capitalismo, Socialismo y Democracia, la descripción y definición de emprendedor va más allá de lo común y lo considera como una persona extraordinaria capaz de promover nuevas combinaciones e innovaciones dejando claro el ser del emprendedor, como eje principal del sistema económico. Schumpeter considera además que la función de los emprendedores es reformar o revolucionar el patrón de producción generando nuevos productos o servicios a través de la creatividad, o más comúnmente, una posibilidad técnica no probada para producir un nuevo producto o uno viejo de una nueva manera.* (Schumpeter, 1950, p.27)

El término emprendedor se aferra más a la idea de innovador más que de empresario, y enfatiza la función emprendedora no consistente en inventar algo sino en conseguir que las cosas se hagan bien con innovaciones. La escuela de Schumpeter desarrolló además el concepto de *destrucción creativa* con el fin de describir la capacidad transformadora del emprendedor, es decir, una persona capaz de sistematizar ideas y desarrollarlas.

Sin embargo, economistas como Ludwig von Mises, Friedrich Hayek e Israel Kizner apáticos al concepto de Schumpeter, moldearon el emprendedor dentro de una naturaleza común del ser humano para construir futuro de acuerdo con una incertidumbre.

Ludwig von Mises, consideró que:

“El elemento emprendedor está presente en todas las actividades humanas como consecuencia a las incertidumbres presentes, respondiendo a las señales del mercado con respecto a los precios, ganancias y pérdidas. Debido a esto el emprendedor ayuda a nivelar la oferta y la demanda y responde a las necesidades de la sociedad”. (Klein, 2010).

Por su parte Hayek (1941), no concretó claramente una teoría explícita sobre el concepto de emprendedor, pero si lo ajustó a la existencia de un agente que explora toda nueva posibilidad del mercado con el incentivo de obtener beneficios. Dado que la racionalidad del emprendedor es imperfecta y limitada, muchas iniciativas empresariales no serán aceptadas por el mercado y fracasarán, mientras que otras socialmente valiosas y capaces de generar suficiente demanda, triunfarán.

El estudio de *Competencia y espíritu emprendedor*, conceptualiza el emprendedor como un oportunista que gana por estar alerta a oportunidades que existen en situaciones de desequilibrio, es decir saca provecho de necesidades insatisfechas del mercado para ser ejecutadas con la astucia y el conocimiento que solo él posee a lo largo de su experiencia en el mercado. (Kizner, 1973)

De este modo mientras que Schumpeter enfoca el emprendedor hacia el concepto de innovador la escuela austriaca lo relaciona más con el concepto de generador de equilibrio, lo que determina de este modo los polos opuestos de las escuelas, uno como desequilibrador, generador de cambio y oportunidades, otro como equilibrador y aprovechador de oportunidades inherentes al cambio.

Howard Stevenson, profesor de la Universidad de Harvard, modela el emprendedor teniendo en cuenta aportes teóricos recogidos por diferentes economistas a lo largo de la historia y unifica el concepto de mentalidad emprendedora inherente al líder empresarial, establecida además como un sistema de gestión apoyado más en oportunidades que en recursos. Howard además indicó que ser creador de empresa no es sinónimo de emprendedor y cuestiona muchas de las teorías que hasta la fecha modelaban el concepto, asumiendo que un emprendedor no

solo crea empresa, sino que busca oportunidades y crea riqueza con la alegoría de la innovación. (Stevenson, 1999, p.46)

Pero innovar no va solamente en crear nuevos productos y servicios, el profesor Howard lo estructura desde el ámbito del individuo y de la organización, tal como Peter Druker lo señalaba con el caso Mc Donald´s y donde Stevenson lo complementa que lo innovador no fue un nuevo producto sino en la forma de innovar la gestión empresarial.

El profesor Howard diferencia muy bien entre lo que es ser un emprendedor exitoso que un ejecutivo exitoso utilizando como referencia la cultura emprendedora de la cultura administrativa respectivamente. Para él, el primer término se asocia más al dinamismo y a los riesgos del mercado por lo que un emprendedor busca confrontarlo sacando provecho de ello, mientras que la cultura administrativa se asocia más a mantenerse a través del tiempo siendo más estática y asumiendo menos riesgo con el fin de pervivir en el mercado.

Cuando se modela un emprendedor, desde la perspectiva del profesor Howard, la enseñanza del emprendimiento tiene un enorme impacto en la formación de líderes comerciales, sin embargo surgen dos alternativas, la tradicional que contempla la formación de personas cuyo desarrollo se mantiene como una escala empresarial ascendiendo lentamente con esfuerzo y trabajo a cargos superiores o la otra alternativa, de crear generadores de riqueza los cuales de algo tan pequeño pueden hacer grandes cosas aumentando su equipo de trabajo y siendo un líder en el mercado.

Peter Druker fue el camino a seguir por parte de Stevenson ya que indicaba un concepto más acorde a la realidad de los tiempos, puesto que el emprendedor buscaba cambios, respondía a ellos y explotaba las oportunidades, donde la innovación era una de las herramientas para hacerlo. El profesor Howard retoma muchos de sus postulados, por ejemplo, la composición de la esfera económica del emprendimiento que no va solamente en ser líder y empresario, sino que trasciende en el ser como una conducta normal que se llena de conocimiento para saber cómo reaccionar a los nuevos cambios, independiente de la vida personal y de los negocios. Aunque Druker se centró en modelar el emprendedor ideal de la época, Stevenson lo complementó más, pero lo hizo desde la realidad económica de diferentes países para adecuar un emprendedor más real visto del ámbito empresarial y diferenciando muy bien de otros perfiles.

Con la estructuración del emprendimiento, espíritu emprendedor, innovación, cambio, oportunidad, riqueza entre otro grupo de conceptos, el emprendedor empezó a tener leves variaciones en el concepto como tal y es así como profesores de diferentes universidades reconocidas en el mundo han marcado pautas para que el emprendimiento se comporte a las necesidades reales de la economía en diferentes países.

Otros investigadores como Raffi Amit, Yaron Brook, Henry Mintzberg, Guy Kawasaki y Jeffry Timmons (cuyas biografías se destacan por el estudio al emprendimiento en diferentes universidades reconocidas del mundo), han hecho de éste una especialidad con importantes investigaciones que han contribuido a reflejar los cambios a través del tiempo de lo que significó el concepto *entrepreneur* y de lo que en la academia se enseña hoy como proceso evolutivo de la pedagogía moderna.

Es claro que la formación de un emprendedor debe estar sujeto a las necesidades económicas de formar líderes empresariales, sin embargo, debe quedar claro como lo dicen la mayoría de economistas reconocidos, la esencia del ser y la forma como asuma retos para sacar provecho de las oportunidades es la clave para diferenciarlo de un empresario exitoso. No siempre el éxito acompaña a los emprendedores, pero las ideas innovadoras aplicadas a diferentes campos de la economía y la administración son las que dejan huella a través de los tiempos, cuando se retroalimentan nuevamente y se adaptan a las nuevas condiciones que la globalización trae consigo.

Otro de los conceptos más relevantes que ha tenido trascendencia en lo concerniente al emprendimiento es el liderazgo. A través de la historia la definición se ha ido modificando acorde al desarrollo humano, al líder se le consideraba primero como un enviado de los dioses quienes regían su conducta de guía y era el encargado de revelar verdades y transmitir las a su grupo; más adelante fue convertido en una figura capaz de mover masas y tener el poder, la fuerza para producir cambios drásticos en la historia de la humanidad; hoy en día se ha tergiversado en diferentes ámbitos de la sociedad donde el líder es aquel personaje capaz de cambiar conductas humanas, tener fuerza y poder para mantenerse a través de una línea de tiempo, introducir nuevas ideologías, pero quizás lo que más involucra el declive social, la búsqueda de un interés particular a costa de los intereses de los demás.

No se puede decir que un líder es la voz del pueblo, ni tampoco una figura que nace o se hace, mucho menos si sus procesos psicológicos son aprendidos

o heredados, el concepto de líder va más allá e involucra tanto a individuos como a la sociedad misma.

Según Culligan (1986) históricamente han existido cinco edades del liderazgo:

Edad del liderazgo de conquista: donde se buscaban líderes ominopotentes, despóticos y dominantes que le prometiera a su pueblo seguridad a cambio de su lealtad y sus impuestos.

Edad del liderazgo comercial: se encuentra más enfocada a personas con un ímpetu en buscar oportunidades de negocio para mejorar la calidad de vida de todos aquellos que los rodean, siendo más definida en una línea de tiempo a comienzos de la edad industrial.

Edad del liderazgo de la organización: el líder tiene la capacidad de formar asociaciones con personas cuyos estándares de vida eran fáciles de alcanzar, para lograr con ello un reconocimiento dentro de la sociedad por su accionar estratégico para los negocios, así como para mejorar la calidad de vida de otros individuos en la sociedad.

Edad del liderazgo de la innovación: el perfil de líder sufre una modificación severa durante este período y tiene que verse sometido a la creatividad, ingenio y curiosidad para satisfacer las necesidades de la sociedad, enfocada principalmente hacia la innovación como arma de defensa para la competitividad y la globalización.

Edad del liderazgo de la información: con el resurgir constante de nuevas tecnologías de la información, se hizo necesario encontrar líderes capaces de utilizarla en pro de las organizaciones y todas las personas que dentro y fuera de ellas eran susceptibles al cambio. Por lo cual el líder se perfiló como una persona capaz de procesar la información, analizarla minuciosamente y sacar provecho de ella, obteniendo como resultado ideas innovadoras capaces de suplir necesidades insatisfechas de la sociedad.

Liderazgo en la nueva edad: alberga todo lo aprendido por las diferentes edades del liderazgo, en lo que involucra cómo debe utilizarse las tecnologías de la información, cómo analizar y sintetizar eficientemente la información que está recibiendo y deberá estar enmarcado de lo que son las personas, más allá de cifras numéricas, cosas o proyectos. El líder de la nueva edad debe ser capaz de adivinar lo que la gente desea, pero para hacerlo debe escucharla, debe tener capacidad para proyectar la idea en el mediano y

largo plazo y así mismo hacerle frente a la competitividad para mantener esa idea en una línea de tiempo.

En cuanto al concepto como tal del liderazgo, hay muchos autores que generan controversia, pero no hay explícita una definición que recoja todas las características que se encuentran inmersas en ésta.

Fiedler, considera el liderazgo como un hecho subjetivo que estructura el poder de un grupo (1961). Esta unidad estructurada se realiza por medio de una constelación de relaciones entre el líder y los restantes miembros del grupo. Este líder debe tener como características principales la satisfacción de necesidades de su grupo, la seguridad, la tendencia a la unidad (Kreitner; Kinicki, 1997).

Para Robbins el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se cumplan las metas. La fuente podría ser formal tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización (1997).

French y Bell definen el liderazgo como un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y motivándolas al mismo tiempo (1996).

Chiavenato establece que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. El liderazgo es considerado como un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social; debe ser analizado en función de las relaciones que existen entre las personas en una determinada estructura social y no por el examen de una serie de características individuales (1999).

De acuerdo con Donnelly, Gibson e Ivancevich han metido el concepto de liderazgo dentro del homónimo de dirección, pero esto no es correcto; no solo los líderes se encuentran en la jerarquía de la gerencia, sino también en los grupos informales de trabajo (1996). La diferencia entre liderazgo y la dirección se basa en que el primer concepto es una habilidad para convencer a otros con el fin de buscar objetivos definidos y es el factor humano el que lo motiva. Para el caso de la dirección basada en la planificación, la organización y la toma de decisiones, éstas no son efectivas hasta que el líder estimula el poder de la motivación en las personas y la dirige hacia los objetivos.

Según Siliceo, Casares y González, el líder en todos los niveles y en todos los campos del trabajo humano, es en realidad un constructor de la cultura organizacional, siendo ésta, el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan identidad, personalidad, sentido y destino a una organización para el logro de sus objetivos económicos y sociales (1999).

Sabucedo (1996) recoge un grupo de características que definen al líder de acuerdo con los puntos de vista de muchos autores, pero que se encierran dentro de diferentes categorías entre ellas como:

- Tipo de personalidad
- La capacidad de provocar obediencia
- Ejercicio de influencia
- Conducta
- Relación de poder
- El instrumento para el logro de metas grupales
- Resultado del proceso de interacción
- Rol diferenciado
- Iniciación y el mantenimiento de la estructura de rol
- El liderazgo como actividad y proceso grupal.

Se establecen algunos de los cientos de conceptos que desde perspectivas diferentes ha tenido el concepto de liderazgo como tal dentro de la sociedad, por lo que se necesitaría hablar de líder y definirlo de acuerdo con su comportamiento dentro de un eje social más no general, por la complejidad que acarrea su caracterización dentro de un marco global generalizado.

El líder solo se entiende como un individuo capaz de manejar un grupo de personas para buscar un objetivo común; la manera como lo haga y el tipo de objetivos que se establezcan moldearán el concepto de líder de acuerdo con su accionar en un campo específico de la sociedad.

Contexto del emprendimiento en Colombia

Ser emprendedor en Colombia está marcado por las grandes dificultades que desde el punto de vista legal debe sortear, para que las ideas de negocio nazcan dentro de una organización plenamente constituida y obtengan los

beneficios respectivos para poder sobrevivir en una economía donde prima la competitividad por encima de la innovación.

El profesor de la Universidad de los Andes, Rafael Vega en su manuscrito "Emprendimiento e innovación en Colombia: ¿Qué nos está haciendo falta?" relaciona múltiples aspectos que han hecho del emprendimiento todo una tarea titánica para la pedagogía, no solo por la abundante teoría económica y administrativa que se relaciona con el proceso, sino por la praxis empresarial que se aleja de la realidad y que no permite ser consecuente entre lo que se enseña y lo que se aplica; al tener que tergiversar las políticas económicas del gobierno con los índices de desempleo y la independencia económica.

En Colombia, el emprendimiento desde el marco legal se asemeja solo a números y a oportunidades de mercado inexistentes. Una idea errada es hacer creer que el índice de desempleo y el subempleo se pueden erradicar con políticas macroeconómicas de emprendimiento donde la enseñanza, el incentivo, los bajos intereses para el financiamiento de ideas de negocios y la exoneración de impuestos promueven la creación de empresa y más aún, comparar cifras de microempresarios con emprendedores cuando desde la teoría económica es inválida la semejanza.

Aspectos como estos son los que sientan bases para definir claramente qué tan lejos se encuentran la realidad económica de la teoría y el error de los gobiernos, para incentivar emprendimiento cuando el concepto como tal en Colombia se ha distorsionado con creador de empresa. Se nota la pérdida de la esencia en el ser emprendedor a ser empresario y se margina la innovación por la de oportunidad de negocio.

Sin embargo, cabe resaltar que el emprendimiento en Colombia dentro de las universidades, ha dado un vuelco a la forma de ser un líder empresarial con ideas de negocio más innovadoras y ha hecho que hallazgos importantes en diferentes ramas de las ciencias sean un ejemplo claro del verdadero significado de lo que es ser emprendedor. Investigaciones en el sector agropecuario son una muestra clara de ello, la revolución tecnológica que ha invadido el campo, ha hecho que otros empresarios se interesen por estas investigaciones y han incentivado a los emprendedores a realizar estudios para una problemática específica de cierto tipo de cultivo o crianza pecuaria, lo que ha contribuido a los nuevos profesionales a especializarse más y a sacar sus ideas innovadoras adelante, más aún cuando el factor económico resulta atractivo para sacar provecho de una necesidad específica.

En el caso de la formación académica informal en lo relacionado con emprendimiento, es notorio el enorme abismo existente debido al nivel de conocimiento que se adquiere más a nivel profesional que a nivel tecnológico, técnico y vocacional. La pedagogía del emprendimiento se aplica más a los conceptos básicos y a la praxis empresarial, pero se aleja de la cultura emprendedora al dejar las ideas de negocio encerradas dentro de una esfera personal más que de una esfera económica global.

En un estudio detallado del Centro de Investigación Tecnológica de Chile (INTEC) hecho a cuatro países latinoamericanos (Argentina, Colombia, México y Chile) sobre la formación en temas de emprendimiento, se encontró que las universidades son los únicos centros de capacitación para formar verdaderos emprendedores, además, se logró destacar como punto problemático del emprendimiento, el fortalecimiento más de ideas de negocios competitivas que innovadoras en otros centros de formación de carácter técnico, tecnológico y vocacional. Es decir, tienden a centrarse en fuentes de independencia económica y/o empleo más que en desarrollar emprendedores con inteligencia suficiente para aplicar ideas innovadoras.

Por ello en cuestión de tecnologías de la información para un caso explícito, Colombia involucra a estudiantes de centros de formación técnica a plantear ideas de negocios y no a desarrollar investigaciones que promuevan el uso de nuevas tecnologías que ejerzan presión de manera global sobre la búsqueda de nuevos mercados.

Solo la educación superior en Colombia plantea estos retos y son las universidades mismas las que financian los estudios independientemente si en términos económicos son o no rentables. Por eso es errado determinar que un microempresario es un emprendedor, cuando una idea de negocio es fiel copia de otra empresa que desarrolla la misma actividad y solo se quiere competir simplemente en un mercado para hallar un beneficio económico, de ahí el fracaso de los microempresarios y su falta de capacitación para asumir retos.

El emprendedor en Colombia debe ser una profesión más que una afición y esto solo se logra, cuando el planteamiento pedagógico se involucre en todos los niveles de la sociedad y cuando las políticas educativas inicien desde la educación básica y media para desarrollar un conocimiento retroalimentativo eficaz en términos de verdaderos genios de la innovación más que de empresarios líderes de mercado.

La idea es convertir en los claustros universitarios unos verdaderos agentes de cambio, que promuevan el desarrollo de nuevas ideas bien sea de negocio como tal o de invenciones que mejoren la calidad de vida de las personas.

Ahora bien, en el caso de las microempresas el uso de las variables como fuerza laboral, nivel de activos y volumen de ventas para detallarlas dentro del entorno económico de cada nación, plantean simplemente una descripción muy técnica no acorde a la filosofía empresarial, por lo que se tiende a delimitar la capacidad del accionar estratégico del gerente más que la de subrayar el grado de importancia que aporta a la sociedad el emprendedor.

Con el impulso en los años 90 de la apertura económica para Colombia, se vieron claras las debilidades de los empresarios para reaccionar a una nueva brecha de mercado en el exterior y se notó la posición dominante de las economías desarrolladas para hacer inversión y constituir de esta manera, mayor competitividad del mercado colombiano. Gran parte de pequeños y medianos empresarios sucumbieron ante el arrasador portafolio de productos y servicios importados al país y no lograron sacar provecho de las oportunidades en el exterior para poner sus portafolios, lo que denotó un empresario fracasado y un emprendedor con miedo para asumir riesgos.

Sumado a ello los altos índices de desempleo en especial de los jóvenes profesionales y la alta inflación que encarecía los productos de la canasta familiar básica, así como del narcotráfico y la violencia vivida en los años noventa, conllevó al Ministerio de Comercio Exterior a estructurar en el marco del Plan Estratégico Exportador, el programa Jóvenes Emprendedores Exportadores con el fin de facilitarles herramientas necesarias para crear empresas exportadoras a los estudiantes o egresados de instituciones de educación superior.

De acuerdo con el plan, la idea era vincular a personas con edades inferiores a los 28 años, pero en el año 2000 se extendió hasta los 35 años incluyendo además instituciones técnicas o tecnológicas. Adicional a ello también se unió en el mismo año el programa Incubadoras de Empresas de base tecnológica del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), para reforzar más aún el apoyo estatal hacia los emprendedores jóvenes.

Es así como en el año 2002 durante el mandato del presidente Álvaro Uribe Vélez, se le dio también al SENA la responsabilidad de operar el Fondo

Emprender, un nuevo programa encargado de crear un instrumento de financiación para nuevas empresas orientado a estudiantes o egresados de la educación superior que quisieran hacer realidad una idea de negocio viable.

La puesta en operación del Fondo Emprender administrado por el Fondo Nacional para el Desarrollo (FONADE), dio inicio a nuevas Unidades de Emprendimiento en todo el país, con el único fin de obtener patrocinio de una entidad especializada en emprendimiento y creación de empresa a cambio de hacer realidad ideas de negocios viables de sus estudiantes o asociados.

Debido a esto surge la Cátedra Virtual de Creación de Empresas en convenio con SENA y el nuevo Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, para definir claramente un programa incluyente, educativo para la comunidad en términos de formación y emprendimiento empresarial, así como otro grupo de cátedras enfocadas a otras líneas de aprendizaje, pero relacionadas con la creación de empresa.

Indicado el camino a seguir para dar un cambio drástico a la filosofía empresarial colombiana y como parte del Plan Nacional de Desarrollo se da cabida a la Ley 1014 de 2006 de Fomento a la Cultura de Emprendimiento, con el fin de reducir las tasas de desempleo y generar un desarrollo sostenible que involucrara a todos los sectores sociales en una articulación que trascendiera en el ámbito nacional.

Como parte del impulso del estado para reformar de nuevo la economía del país, acorde con los constantes cambios de la globalización así como la efectividad de sus políticas de emprendimiento, se dio al Global Entrepreneurship Monitor (GEM), a la Escuela de Negocios de Londres y Babson College de Estados Unidos, realizar un estudio completo que analizara la situación de la economía colombiana en términos de la Tasa Total de Actividad (TEA en inglés) para reflejar el índice de actividad creadora de empresas y de este modo, determinar la efectividad de las políticas en términos de competitividad y emprendimiento.

Es así como en el año 2006 Colombia se vincula con el grupo GEM, universidades prestigiosas como la Universidad de los Andes, Universidad del Norte, Universidad ICESI y la Universidad Pontificia Javeriana de Cali, para realizar el proceso investigativo y determinar la actividad creadora de empresas.

De acuerdo con la TEA, Colombia se ha mantenido estable desde que se dio inicio al proceso investigativo con un porcentaje promedio del 22%, lo que

la ha mantenido a nivel mundial entre los diez primeros puestos del ranking, demostrando de este modo la eficacia de las políticas estatales para llevar a cabo programas de emprendimiento y creación de empresa. (GEM, 2006-2013)

Visto desde la perspectiva del género, se puede notar además que la TEA se desequilibra más por el lado de nuevos empresarios hombres con una fluctuación entre los años 2006 hasta 2013 entre el 28% y el 23% con algunos declives, así como también con algunos aumentos en el índice. Para el caso de las mujeres la TEA durante este lapso se ha mantenido casi estable entre el 16% y el 19%, también con leves fluctuaciones, demostrando de esta manera más emprendedores colombianos hombres que mujeres a la hora de hacer empresa.

El GEM en su estudio también determina la TEA en términos de nivel educativo y demuestra cómo a mayor nivel educativo, mayor probabilidad de identificar oportunidades empresariales válidas de desarrollar empresa con altas tasas de supervivencia y mayores expectativas de crecimiento; demostrando así que Colombia se encuentra en proceso de tener empresarios establecidos mejor capacitados que años atrás.

Sin embargo, preocupa la discontinuidad empresarial que durante este lapso ha surgido en los empresarios colombianos, aunque los índices hayan decaído de forma notoria de un 11% en el 2006 hasta llegar al 5% en el 2013.

Esto demuestra que mientras por un lado se impulsa el emprendimiento por el otro lado el empresario no siente el acompañamiento real para que la empresa pueda maximizar su valor. Como lo recomienda el grupo GEM, “las acciones deben estar orientadas a incrementar el porcentaje de la población adulta motivada a convertirse en empresarios potenciales y en ayudarlos a lo largo de las otras etapas de la tubería empresarial para que su transición sea exitosa”.

Parece ser que los centros especializados para el desarrollo empresarial (CDE) en toda Colombia no están atentos a este tipo de problemáticas empresariales y no han definido mecanismos claros de fomento para la sostenibilidad de las empresas, la conexión con redes empresariales, la innovación y los programas de aceleración que incentiven el desarrollo de las ideas con un alto valor agregado tal como lo promueve GEM.

A pesar de los compromisos sociales que representan patrocinadores del emprendimiento en Colombia incluyendo los programas estatales a través del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, es significativo el aporte

que han tenido dichos programas en la juventud y han motivado de manera extraordinaria la independencia económica, sin embargo hasta tanto el emprendimiento en Colombia no tenga cambios drásticos en su estructura de formación, es imposible que el resurgir de nuevos empresarios perviva a través del tiempo y logren alcanzar sus objetivos empresariales en el largo plazo de una forma exitosa, productiva, competitiva y de constante cambio acorde a las nuevas necesidades del mercado.

El emprendimiento no solo debe estar enmarcado dentro de ideas de negocio y creación de empresa, debe estar atado, como lo mencionaban economistas reconocidos, a los cambios del mercado, así como a la innovación, donde los verdaderos emprendedores logren salir adelante con proyectos factibles, con ideas innovadoras y no simples negocios para competir en el mercado.

Composición empresarial de Palmira

De acuerdo con el registro mercantil presentado por Cámara y Comercio de Palmira y anexo dentro del Informe de Composición Empresarial 2016, el mayor número de empresas se encuentra en el sector comercial con 3148, seguido de la industria manufacturera con 959 empresas. En la siguiente tabla se resumen los datos generales teniendo en cuenta la actividad económica que se desarrolla en el municipio (ver tabla 1).

De acuerdo con el tamaño de la empresa, Palmira se destaca por tener 7031 microempresas, 415 empresas pequeñas, 102 medianas empresas y 58 grandes empresas, de acuerdo con el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio de Palmira para el año 2016.

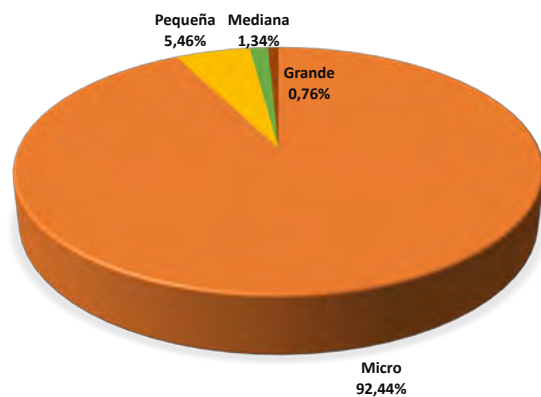
Estas cifras pueden indicar que la gran mayoría de empresarios (92.44%) tienen como negocio propio microempresas legalmente constituidas, seguido de pequeñas empresas (5.46%). Esto se debe quizás al auge del emprendimiento en la ciudad de Palmira y en segunda medida a la capacidad económica que tienen los microempresarios para poner en marcha ideas de negocio con muy bajo presupuesto (ver gráfico 1).

Tabla No.1. Empresas en Palmira de acuerdo con su actividad económica año 2016.

Actividad Económica	Cant.
Comercio al por mayor y menor, reparaciones de vehículos, automotores y motocicletas	3148
Industrias manufactureras	959
Alojamiento y servicios de comida	712
Transporte y almacenamiento	432
Actividades profesionales, científicas y técnicas	367
Otras actividades de servicios	314
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	297
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	267
Construcción	234
Actividades de atención de la salud humana y asistencia social	193
Información y comunicaciones	157
Actividades inmobiliarias	129
Educación	124
Actividades artísticas de entretenimiento y recreación	118
Actividades financieras y de seguros	92
Distribución de agua, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	41
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	13
Explotación de minas y canteras	5
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	2
Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores	2

Fuente: Registro Mercantil CCP 2016.

Gráfico 1. Empresas por tamaño en Palmira.



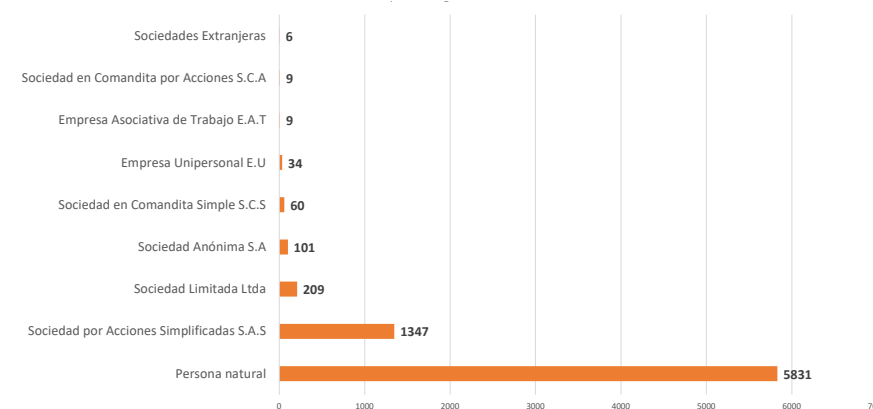
Fuente: Registro Mercantil. (CCP, 2016)

Por el contrario, las grandes empresas tienen un valor de representación cercano al 0.76% sobre el total de las empresas registradas en Palmira en el año 2016, lo que demuestra la concentración adquisitiva de capital para que los empresarios formen unidades de negocio altamente competitivas a nivel macroeconómico del municipio y/o la región, así como el nivel de inversión para llevar a cabo proyectos de ensanche en la apertura de nuevos mercados.

De acuerdo con la naturaleza jurídica que tienen las empresas, para el año 2016 y con base en los registros mercantiles de la Cámara de Comercio de Palmira (CCP), la gran mayoría de empresarios son personas naturales (5831), seguido de las Sociedades por Acciones Simplificadas S.A.S (1347) y Sociedades Limitadas (209).

Esto demuestra que casi todos los microempresarios que existen en Palmira utilizan la figura jurídica de persona natural para legalizar sus empresas. Al ser la mediana y la grande empresa entes económicos con fuerte poder adquisitivo, es lógico que la formación de sociedades sea una manera de equiparar recursos para llevar a cabo inversiones, por lo que las sociedades tipo S.A.S, limitada y anónima son una buena opción para funcionar correctamente dentro del marco legal.

Gráfico No. 2. Empresas según ente jurídico en Palmira.



Fuente: Registro mercantil. (CCP, 2016)

Caracterización de los microempresarios de Palmira

De acuerdo con el anuario estadístico del año 2016, la Cámara de Comercio de Palmira ha llevado a cabo procesos de actualización constante en sus bases de datos en lo que a registro mercantil se refiere, para servir como soporte documental para académicos, funcionarios públicos, empresarios, gremios u organizaciones empresariales y profesionales de las ciencias administrativas y económicas.

Según el informe presentado, la gran mayoría de las microempresas de Palmira se encuentran relacionadas con actividades comerciales (3029), seguidas por las industrias manufactureras (820), el alojamiento y servicios de comida (703), así como de transporte y almacenamiento (398).

En el siguiente cuadro se referencian con exactitud el número de microempresas legalmente constituidas de acuerdo con su actividad económica.

Tabla No. 2. Microempresas según actividad económica en Palmira.

Actividad Económica	Cant.
Comercio al por mayor y menor, reparaciones de vehículos, automotores y motocicletas	3029
Industrias manufactureras	820
Alojamiento y servicios de comida	703
Transporte y almacenamiento	398
Actividades profesionales, científicas y técnicas	342
Otras actividades de servicio	309
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	250
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	218
Construcción	195
Actividades de atención de la salud humana y asistencia social	176
Información y comunicaciones	150
Educación	121
Actividades artísticas de entretenimiento y recreación	108
Actividades inmobiliarias	88
Actividades financieras y de seguros	74
Distribución de agua, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	33
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	10
Explotación de minas y canteras	5
Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores	2

Fuente: Registro Mercantil CCP 2016.

Los datos anteriores permiten reconocer que las microempresas en Palmira se encuentran más relacionadas con la actividad comercial a nivel general del municipio, determinando de forma sobresaliente el impacto económico que tiene los empresarios para ser canal de distribución directo entre la industria y el consumidor final. Si bien la comercialización de bienes y servicios no es sinónimo de emprendimiento dentro del concepto económico como tal, la simple idea de negocio con el apoyo de la innovación para los procesos de comercialización y el mejoramiento en los canales de atención, cuentan como razones de peso suficientes para que los microempresarios saquen provecho de las oportunidades ofrecidas por la industria con productos innovadores y así

mismo, relacionar dentro de la cadena productiva de valor, el emprendimiento como punto de partida para iniciar nuevas ideas de negocio.

En el caso de la industria manufacturera como segundo eje de coerción sobre la economía palmirana, es notorio el aporte que hace en términos de empleo y producción de bienes dentro de las políticas económicas de gobierno. El microempresario que se desenvuelve en este campo tiene como característica especial innovar constantemente, no solo porque la competitividad que tiene la industria en Colombia y el moderado margen de utilidades que arroja, obliga a generar cambios en toda la estructura empresarial dentro y fuera de la misma, sino que además utiliza como oportunidades de negocio nuevas necesidades insatisfechas de sus clientes así como la producción de nuevos bienes listos para entrar en el mercado con el enorme riesgo del éxito o el fracaso si no se lleva una planeación adecuada.

Ahora bien, en lo referente a alojamiento y servicios de comida se puede destacar que en este tipo de actividades económicas en especial el de comidas, es uno de los sectores con mayor riesgo del mercado por la complejidad que tiene la elaboración de productos alimenticios en lo relacionado con la manipulación, higiene, inocuidad, calidad y el corto ciclo de vida. Pero es quizás uno de los que más oportunidades generan debido a las variedades gastronómicas que existen y a la demanda constante de los consumidores sobre cierta línea de productos.

El emprendimiento como concepto dentro de estas actividades económicas es constante y plantea infinidad de opciones para experimentar con el paladar de los consumidores, con productos que pueden surgir en el mercado pero que deben ser propuestas claras para pervivirlos a través del tiempo y volverlos una costumbre dentro de la cultura alimenticia de la ciudad y de la región.

Para el resto de actividades económicas, los microempresarios de Palmira aportan de manera significativa un número de empresas legalmente constituidas con un portafolio amplio de productos y servicios que se adaptan a las necesidades de los consumidores. En el siguiente cuadro se puede observar la tendencia que tiene la microempresa en Palmira para desempeñarse dentro de cada actividad económica general de todas las empresas establecidas.

Tabla No. 3: Comparación entre empresas establecidas y microempresas por actividad económica.

Actividad Económica	Micro	Todas
Comercio al por mayor y menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas	3029	3148
Industrias Manufactureras	820	959
Alojamiento y servicios de comida	703	712
Transporte y almacenamiento	398	432
Actividades profesionales, científicas y técnicas	342	367
Otras actividades de servicio	309	314

Fuente: Registro Mercantil CCP 2016.

En la siguiente tabla se puede ver la comparación existente entre el total de empresas establecidas y el número de microempresas que se desempeñan dentro del segundo grupo de actividades económicas.

Tabla No. 4: Comparación entre total de empresas y microempresas de acuerdo con el segundo grupo de actividades económicas.

Actividad Económica	Micro	Todas
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	250	267
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	218	297
Construcción	195	234
Actividades de atención de la salud humana y asistencia social	176	193
Información y comunicaciones	150	157
Educación	121	124
Actividades artísticas de entretenimiento y recreación	108	118
Actividades inmobiliarias	88	129
Actividades financieras y de seguros	74	92

Fuente: Registro Mercantil CCP 2016

A continuación, se comparan sobre el total de empresas establecidas en Palmira el número de microempresas legalmente constituidas con respecto al tercer grupo de actividades económicas.

Tabla No.5: Comparación entre total de empresas y microempresas de acuerdo con el tercer grupo de actividades económicas.

Actividad Económica	Micro	Todas
Distribución de agua, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	33	41
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	10	13
Explotación de minas y canteras	5	5
Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores.	2	2

Fuente: Registro Mercantil CCP 2016

De todos los cuadros e ilustraciones comparativas presentadas anteriormente, se puede resaltar el buen desenvolvimiento que tienen los microempresarios para desempeñarse en todas las actividades económicas del municipio de Palmira. Además, se destaca el comportamiento en la oferta que tienen los bienes y servicios para satisfacer las necesidades de los vallecaucanos, de acuerdo con las 7031 microempresas que funcionan legalmente dentro del mercado local.

Metodología para la caracterización de microempresarias

Debido a la falta de información completa donde se especifican otro tipo de aspectos relacionados con las características esenciales de las microempresarias palmiranas legalmente constituidas, se necesita investigar este tipo de población de una forma acorde a los requerimientos que el presente estudio plantea como objetivo de la investigación.

El planteamiento permite definir el tipo de liderazgo que emprende la mujer palmirana alrededor de su idea de negocio y cómo los programas de capacitación relacionados con el emprendimiento ejercen influencia sobre el éxito de las empresarias. Partiendo de esta premisa fundamental se decidió complementar con la información ya estipulada, un estudio veraz acorde a la realidad económica de la ciudad de Palmira, pero enfocada a una población específica.

Para llevar a cabo dicho proceso se necesitó establecer una metodología que permitiera definir las pautas necesarias para realizar la investigación teniendo en cuenta un tamaño de muestra cuyo cálculo veremos más adelante y acorde a los niveles de confianza y error permisible que se desprenden del muestreo.

Es así como se definió:

- Recolectar información de forma indagatoria contextual para hacer una aproximación del tema a través de encuestas físicas y digitales
- Interpretar y analizar dicha información para obtener un contexto empresarial acorde a la realidad económica del municipio de Palmira.
- Finalmente mostrar los resultados de la investigación para elaborar el estudio de una forma clara y específica en cada uno de los aspectos a evaluar, para caracterizar las microempresarias de Palmira desde la perspectiva del emprendimiento.

Recolección de la información

La Cámara de Comercio de Palmira no tiene dentro de su compendio estadístico una caracterización específica de mujeres líderes dentro de las diferentes MiPymes legalmente constituidas, por lo que se decidió iniciar el estudio tomando un tamaño de muestra concerniente a una población (N) relacionada con el número de microempresarios hombres y mujeres, registrados legalmente en la Cámara de Comercio y cuyo valor corresponde a 7031 microempresas establecidas en el municipio de Palmira para el año 2016. (CCP, 2017)

De acuerdo con la siguiente fórmula que se encuentra en un amplio compendio bibliográfico de estadística para empresarios y economistas, se define un nivel de confianza para el presente estudio igual al 95% y cuyo valor Z o coeficiente de confianza para dicho valor es 1.96. Para el caso de error permisible (e) que puede llegar a generar el presente estudio se decidió establecer un 5% como índice específico, con una probabilidad de éxito (p) del 50% y de fracaso (1-p) con otro 50%. Por lo que de acuerdo con la fórmula estadística el tamaño de muestra es igual a:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

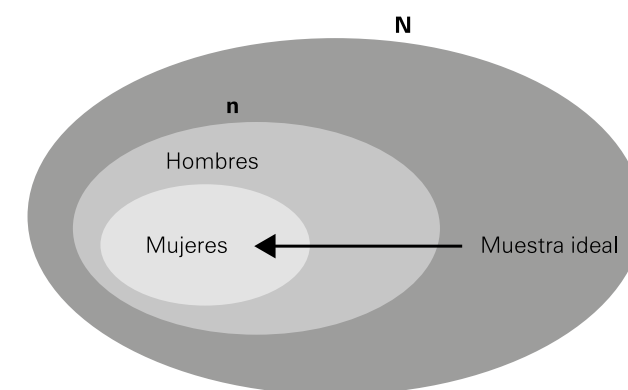
$$364.31 = \frac{7031 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot (1-0.5)}{(7031-1) \cdot 0.05^2 + [1.96^2 \cdot 0.5 \cdot (1-0.5)]}$$

Como se trató de estudiar con detalle a las mujeres microempresarias en Palmira, el comportamiento que tienen sobre el total de dicho muestreo se relaciona de manera directa con el porcentaje de participación que tiene el género femenino sobre el total de microempresarios legalmente constituidos y que de acuerdo con el Global Entrepreneurship Monitor (GEM) de Colombia se ha mantenido con un porcentaje promedio del 37.04% con base en su último informe en el año 2015, por lo cual el tamaño de muestra disminuye a 135 si aplicamos la proporción de empresarias sobre el valor hallado.

$$135 \text{ muestras} = 364.31 \text{ muestras totales} \cdot 37.04\% \text{ estimado de mujeres}$$

A continuación, se puede evidenciar con detalle la forma en que se extrae el tamaño de muestra de acuerdo con una población conocida de microempresarios en la ciudad de Palmira.

Gráfico No. 3. Muestreo para caracterización de microempresarias palmiranas.



Fuente: Investigadores

El uso del muestreo aleatorio simple permite elegir de un tamaño de muestra específica un grupo de individuos que tienen las mismas probabilidades de ser elegidos para realizar la investigación. Se implementó entonces este tipo de muestreo para recaudar información relacionada con emprendimiento sobre una población definida de mujeres microempresarias (135) con un modelo de encuesta que se anexa al final, y que se hizo por medio de entrevistas semiestructuradas guiadas por el interés de la investigación y que se desarrollaron a medida que las empresarias identificaron sus acciones, creencias, percepciones, experiencias y actitudes frente al tema del emprendimiento.

Las preguntas de la guía para la entrevista fueron elaboradas con base en los objetivos del estudio, con la intención de obtener relatos descriptivos basados en las experiencias de las empresarias y sus necesidades de formación, teniendo como enfoque investigativo variables de tipo cuantitativo y cualitativo.

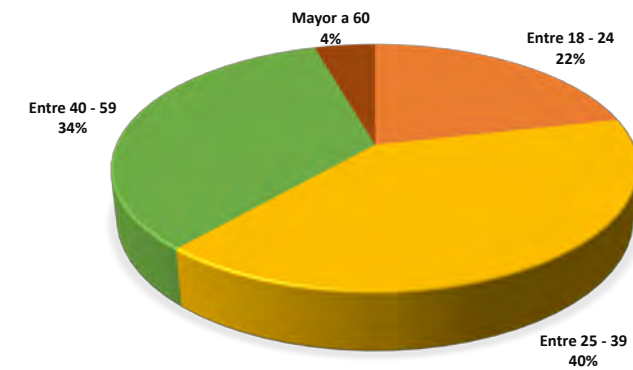
El modelo investigativo permite caracterizar las microempresarias de Palmira en sus diferentes aspectos relacionados con el perfil académico, programas de formación en emprendimiento, críticas, expectativas y necesidades de aprendizaje, propuestas de mejoramiento para los programas de formación, entre otros aspectos.

Perfil personal de las microempresarias

Como se puede observar en la encuesta, se decidió perfilar a las mujeres microempresarias de acuerdo con diferentes aspectos entre los que se destacan edad, nivel educativo y estrato socioeconómico (ver gráfico 4).

En lo que respecta a la edad, en el gráfico 4 se observa que el 40% de las encuestadas se encuentran dentro del rango entre los 25 y 39 años, seguido del 34% de las encuestadas con rango de edades entre los 40 y 59 años. Se destaca además la poca participación de mujeres de la tercera edad (4%) dentro del grupo de encuestadas, así como de la moderada participación de microempresarias jóvenes que ya tienen establecidos sus negocios y que fueron consultadas dentro de la presente investigación con edades que oscilan entre los 18 y 24 años (22%).

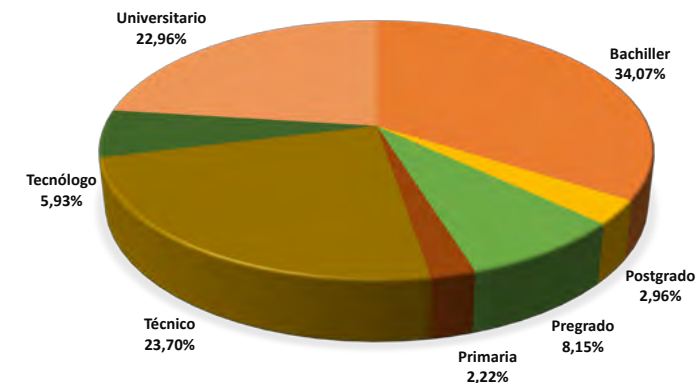
Gráfico No. 4. Rango de edades para microempresarias encuestadas.



Fuente: Investigadores

En cuanto al perfil académico se establece que la gran mayoría de encuestadas son bachilleres (34.07%), seguido de mujeres con estudios técnicos (23.7%) y universitarios (22.96%).

Gráfico No. 5. Nivel educativo de microempresarias encuestadas.



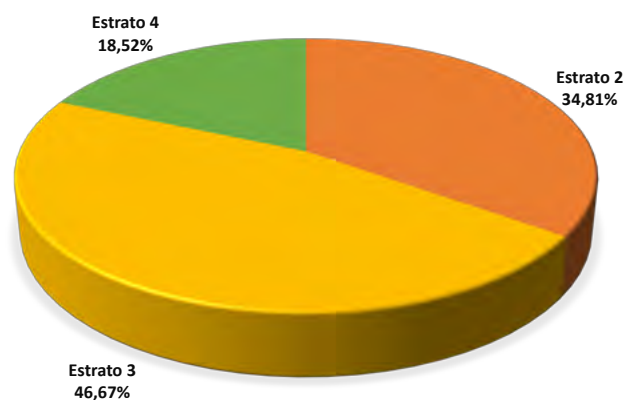
Fuente: Investigadores

En el caso de mujeres con estudios superiores es notoria la poca participación que tienen dentro de la población estudiada, así como de personas con educación básica primaria. En el gráfico 5 se relacionan los porcentajes de participación.

En lo referente a estrato socioeconómico debe quedar claro que este no relaciona las fuentes de ingresos operativos con los ingresos personales, por lo que esta variable mide solamente el aspecto personal de las microempresarias.

De acuerdo con el gráfico 6, el 46.67% de las mujeres encuestadas se encuentran dentro del estrato 3, seguido por el estrato 2 (34.81%) y el estrato 4 (18.52%).

Gráfico No. 6. Nivel socioeconómico de las microempresarias encuestadas.



Fuente: Investigadores

Ninguna de las encuestadas se relaciona con el estrato 1 debido a que no hubo alguna muestra extraída de la población que presentara dicha condición socioeconómica.

El nivel general del perfil de las microempresarias encuestadas, se pueden destacar dos aspectos importantes:

- La gran participación de mujeres jóvenes dentro de las microempresas.
- La motivación de las empresarias universitarias y de educación técnica, para especializar su praxis empresarial, desde la perspectiva de innovación

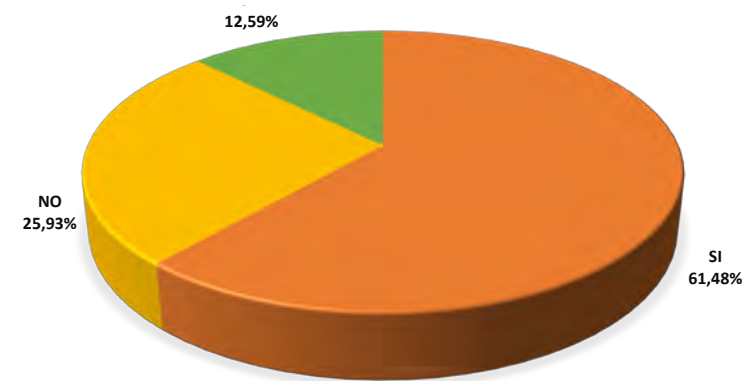
y oportunidades de negocio, así como de gestión administrativa para el buen desempeño de sus microempresas en el mercado.

Perfil emprendedor de las microempresarias

El segundo grupo de variables a analizar dentro de la caracterización de microempresarias líderes en el municipio de Palmira, está relacionado con las capacitaciones en temas de emprendimiento, las fechas de estudio y los centros de formación donde se han llevado los procesos de aprendizaje.

En el marco del emprendimiento visto desde las empresarias como una especialización en temas de innovación y gestión empresarial, se encuentra que el 61.48% de las encuestadas han desarrollado capacitaciones en emprendimiento y fortalecimiento empresarial, otro 25.93% de las encuestadas no las ha desarrollado mientras que un 12.59% de ellas no están seguras si las capacitaciones recibidas aplicaban o no temas relacionados con emprendimiento y fortalecimiento empresarial. Es decir, que existe un margen del 38,52% de microempresarias encuestadas que no saben lo que es el emprendimiento como concepto económico, demostrando de esta manera las falencias que tienen sus empresas para innovar e interactuar de manera competitiva en el mercado local.

Gráfico No. 7: Microempresarias capacitadas en temas de emprendimiento y fortalecimiento empresarial.

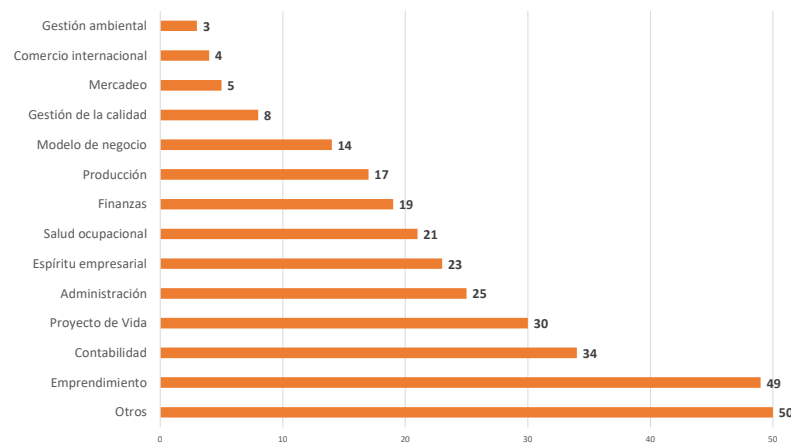


Fuente: Investigadores

Ahora bien, por el lado de las microempresarias que se han capacitado (83), dentro de los temas que más han desarrollado en sus negocios, están el emprendimiento, la contabilidad, el proyecto de vida y la administración. Vale la pena resaltar que gran parte de los temas pueden tener múltiples elecciones por cada encuestada, debido a que en su accionar estratégico y empresarial, aplican los conocimientos adquiridos durante su proceso de formación.

Si bien “*otros temas*” tienen la mayor representación, no se analizan porque no se encuentran enmarcados dentro de las opciones registradas en la encuesta, debido a que se enfocan a diferentes áreas de la administración, la contaduría, las finanzas y la economía, que no hacen parte del emprendimiento.

Gráfico No. 8. Temas de emprendimiento y fortalecimiento empresarial desarrollados en las microempresas.



Fuente: Investigadores

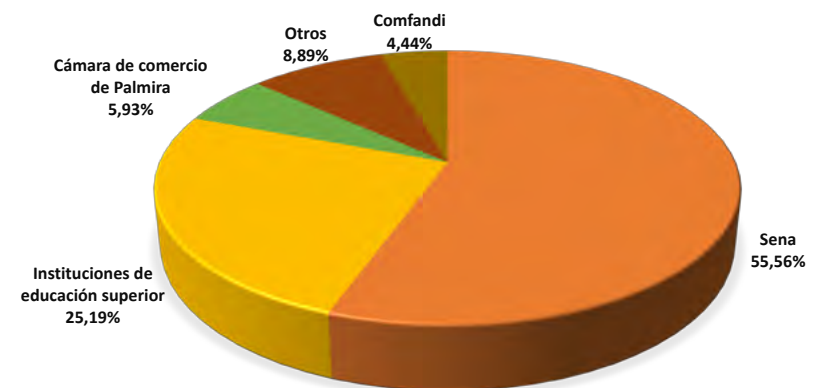
Lo anterior demuestra la confusión existente entre lo que es el emprendimiento como una especialización como tal y el abordaje de muchas temáticas que se encierran alrededor de la gestión empresarial. Un claro ejemplo es el uso de las tecnologías de la información como oportunidades de negocio dentro del emprendimiento y no la especialización en conceptos técnicos para saber sobre el manejo de equipos celulares y sus plataformas operativas.

El término “*otros*” se refiere exclusivamente a temas por fuera del emprendimiento y el fortalecimiento empresarial que se encierran dentro

de las capacitaciones recibidas por parte de las microempresarias y que se encuentran asociadas a su actividad económica. Si bien pueden servir de base para sus negocios, la temática es completamente técnica o profesional aferrada a otras disciplinas y no representan el emprendimiento como tal.

Ahora bien, respecto a las instituciones o centros de formación donde las microempresarias consultadas se han capacitado en temas de emprendimiento y fortalecimiento empresarial, en el gráfico 9 se puede observar que la mayoría de ellas se ha formado en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (55.56%); y otro grupo de mujeres se ha formado en centros de aprendizaje u organizaciones no reconocidas comercialmente (8.89%).

Gráfico No. 9. Instituciones y centros de formación en emprendimiento y fortalecimiento empresarial donde las microempresarias encuestadas se han capacitado.



Fuente: Investigadores

En el mismo gráfico se observa que el 25.19% de las encuestadas se ha formado en centros educativos o universidades de prestigio en temas de emprendimiento y fortalecimiento empresarial. Se destacan la Universidad Nacional a Distancia (UNAD), el Centro Colombiano de Estudios Profesionales (CECEP) y la Universidad Pontificia Bolivariana local de estudiantes o egresadas consultadas.

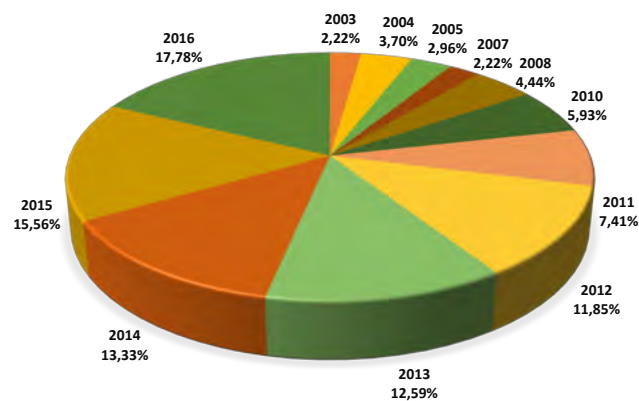
El gráfico 9 muestra la importancia que tiene el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, para capacitar a las microempresarias en programas de

emprendimiento y fortalecimiento empresarial, así como de formación para estudiantes bachilleres, técnicos, tecnólogos, y profesionales que carecen de conocimiento para poner en marcha iniciativas empresariales, ideas de negocio, desarrollo de productos y servicios innovadores, entre otros aspectos.

Del estudio se puede destacar, que la educación superior juega un papel muy importante dentro del emprendimiento, debido a que parte de sus estudiantes se forman con la idea de desarrollar proyectos productivos innovadores, con idea de la creación de empresas para llevarlos a cabo en el largo plazo, teniendo en cuenta su formación y espíritu empresarial.

De acuerdo a la cronología de los procesos de formación de las encuestadas se encuentra que durante los últimos seis años las empresarias han llevado a cabo su más reciente proceso formativo (79%), mientras que el resto de mujeres encuestadas lo han hecho en fechas anteriores al 2010 (21%).

Gráfico No. 10. Último año en el que las microempresarias encuestadas tuvieron su proceso de formación en emprendimiento y fortalecimiento empresarial



Fuente: Investigadores

Los datos presentados en la gráfica anterior, reflejan los perfiles académicos de microempresarias más actualizados en términos de formación en emprendimiento y reflejan además el proceso continuo de aprendizaje.

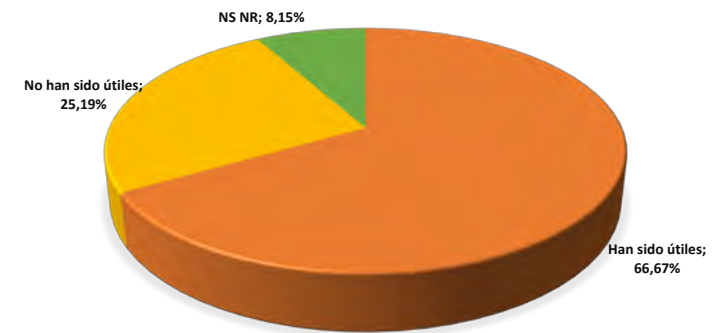
Evaluación de los Programas de Capacitación en Emprendimiento y Fortalecimiento Empresarial.

Uno de los aspectos más relevantes de la presente investigación es determinar la eficacia de los programas de capacitación en emprendimiento y fortalecimiento empresarial dentro del accionar empresarial. Para realizarlo se evaluó: la importancia de la capacitación dentro del proceso de formación de las microempresarias; el impacto de la capacitación sobre la praxis empresarial; la relación costo beneficio de los programas de capacitación; y las propuestas de mejoramiento en los programas de formación para mitigar problemáticas específicas que alteran los modelos de aprendizaje.

Para verificar el impacto que tienen los programas de capacitación en emprendimiento, se necesitó indagar sobre la percepción que tienen las microempresarias en cuanto el aporte que genera a nivel personal dicha formación.

Los resultados en el gráfico 11 muestran que el 66.67% de las mujeres encuestadas consideran de gran utilidad la formación, un 25.19% no lo consideran de gran aporte y un 8.15% de las empresarias, no saben si las capacitaciones fueron o no útiles para su formación empresarial.

Gráfico No. 11. Aporte de las capacitaciones en emprendimiento y fortalecimiento empresarial a microempresarias encuestadas



Fuente: Investigadores

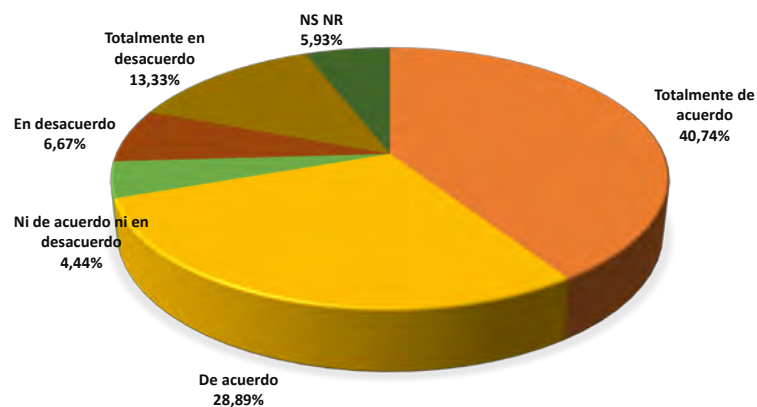
Se considera preocupante el porcentaje de encuestadas que afirman que la capacitación en emprendimiento y fortalecimiento empresarial, no son de ninguna utilidad. Esto puede deberse a las deficiencias presentadas en los programas de formación y a la poca efectividad que tiene la aplicación de la teoría económica y administrativa dentro de la praxis empresarial.

Cabe destacar que dentro de ese 25.19% no se relacionan instituciones de educación superior como centros de formación, sino simplemente organizaciones de educación informal, empresas privadas y en casos aislados, egresados del SENA inconformes.

Para estudiantes y egresadas de instituciones de educación superior y técnica, la formación en emprendimiento y fortalecimiento empresarial ha contribuido de alguna manera a formar mujeres emprendedoras y empresarias, debido a la enseñanza especializada y multidisciplinaria que, dentro de las universidades y centros de formación, se integran en las carreras o programas académicos.

Otra forma de visualizar el impacto que tienen los procesos de formación en emprendimiento y fortalecimiento empresarial, es el mejoramiento de las condiciones en cada una de las unidades de negocio establecidas y la perspectiva de las microempresarias frente a su accionar estratégico.

Gráfico No. 12. La formación en emprendimiento y fortalecimiento empresarial mejora las condiciones de las microempresarias encuestadas.



Fuente: Investigadores

Lo anterior se sustenta en el gráfico 12, donde se observa que el 40.74% de las encuestadas consideran estar totalmente de acuerdo con que los programas de formación en emprendimiento y fortalecimiento empresarial

sí mejoran las condiciones de sus negocios. El 28.89% de las empresarias consideran estar de acuerdo con que los programas de capacitación mejoran las condiciones empresariales de sus microempresas, mientras que solo un 13.33% está totalmente en desacuerdo con el aporte de dichos estudios a sus entes económicos.

Esto muestra que, si los procesos de formación no se sustentan sobre una base sólida de programas académicos especializados en temas de emprendimiento y fortalecimiento empresarial, es difícil obtener resultados en el largo plazo que demuestren su efectividad. Si bien, no siempre es afirmativa la aplicación de conceptos teóricos de emprendimiento en el mundo empresarial, el buen desempeño depende de la forma como las microempresarias se capaciten y sepan aplicar esos conocimientos.

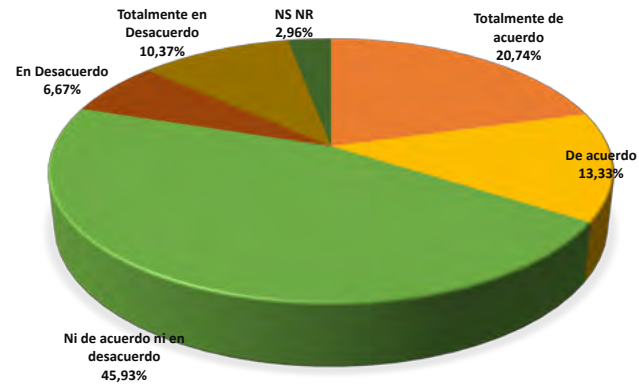
Ahora, si a lo anterior le adicionamos la relación costo-beneficio, es lógico que las instituciones de educación superior son las más costosas, pero en el caso de los centros de formación como el SENA, la gratuidad permite a las personas con bajos ingresos económicos formarse en emprendimiento y fortalecimiento empresarial, pero desde un enfoque más técnico y muy explícito en términos especializados.

Puede resultar positivo hacer una buena inversión para especializarse en emprendimiento o en todo aquello que se desprenda desde la idea misma de negocio, hasta su puesta en marcha a través de una línea de tiempo; siempre y cuando los conocimientos adquiridos y aplicados reflejen un buen desempeño en la competitividad del negocio.

En el gráfico 13 se retrata la percepción de las microempresarias encuestadas respecto a la asequibilidad a los procesos de formación en emprendimiento, el 45.93% de ellas no están de acuerdo ni en desacuerdo con este proceso. Por su parte 20.74% de las microempresarias está totalmente de acuerdo que la capacitación en temas de emprendimiento es asequible, mientras que el otro 13.33% de las encuestadas están de acuerdo.

De los anteriores grupos de encuestadas se puede inferir que el SENA influye de forma directa en sus decisiones, ya que el costo casi nulo de los programas de formación que integran su portafolio educativo hace del conocimiento un proceso de retroalimentación que no tiene costo, pero si se adquieren beneficios cuando se aplican con éxito dentro de las empresas.

Gráfico No. 13. La formación en emprendimiento y fortalecimiento empresarial son económicas para las microempresarias encuestadas



Fuente: Investigadores

Al contrario de las mujeres que están de acuerdo, el 6.67% de las encuestadas indican que los procesos de formación y fortalecimiento empresarial no son asequibles y necesitan más especialización, por lo que las instituciones de educación superior reflejan altos costos en sus programas académicos y muchas veces, la relación costo-beneficio no se ve reflejada en el buen desempeño de las microempresas en Palmira.

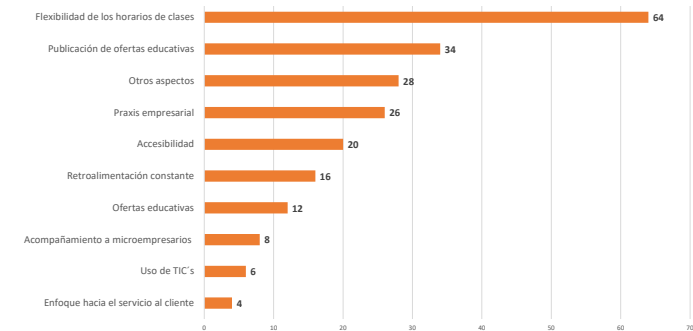
Pero ¿qué deben cambiar o en qué deben enfatizar dichas instituciones y centros de aprendizaje para que los programas académicos y de formación sean los más adecuados a las necesidades de estudiantes y empresarios?

Es un interrogante bien complejo de responder en términos sociales, económicos y académicos, pero se necesita la opinión de las microempresarias encuestadas para visualizar desde una perspectiva académica y empresarial, el impacto de su formación dentro de las empresas y así mismo establecer las falencias que pueden surgir alrededor del proceso.

Teniendo en cuenta las encuestas realizadas a las microempresarias, aspectos como el enfoque de los programas de emprendimiento hacia la práctica empresarial, la flexibilidad de los horarios de clases, el uso de las tecnologías de la información, la retroalimentación constante, el acompañamiento a los microempresarios dentro y fuera de las aulas, la publicación de las ofertas educativas y el enfoque hacia el servicio al cliente, son los aspectos más relevantes que deben ser tenidos en cuenta

por las diferentes instituciones o centros de aprendizaje para mejorar sus programas académicos y de formación en emprendimiento; como podemos ver a continuación en el siguiente gráfico.

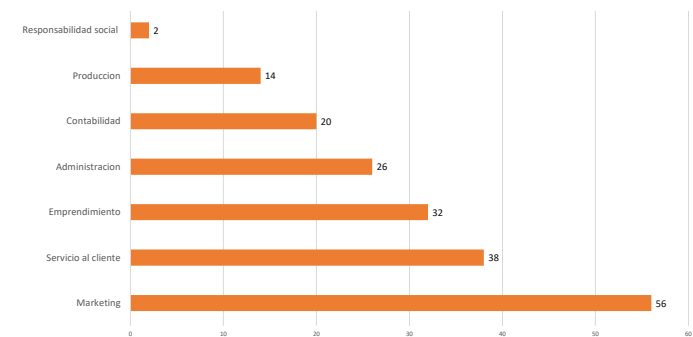
Gráfico No. 14. Aspectos a mejorar dentro de los programas de formación en emprendimiento y fortalecimiento empresarial



Fuente: Investigadores

De acuerdo con el gráfico 15, en cuestión empresarial, los temas que más deberían ser aplicados a la formación visto desde la perspectiva de las mujeres encuestadas, son el marketing (56), servicio al cliente (38), emprendimiento en términos de seguimiento empresarial a microempresarios (32) y administración de empresas (26) principalmente. A continuación, se ilustran con detalle las temáticas más relevantes.

Gráfico No. 15. Temática para reforzar los procesos de formación en emprendimiento y fortalecimiento empresarial.



Fuente: Investigadores

Este tipo de temáticas se encuentran integradas de acuerdo con los programas académicos que ofrecen instituciones de educación superior y centros de formación.

Lo que sí resulta notorio es la facilidad con que los estudiantes y microempresarios, quieren aplicar sus conocimientos en el campo empresarial con opciones reales y acorde a las necesidades de sus clientes.

Conclusiones

Emprendimiento, innovación y creación de empresa, son conceptos que han tenido cambios considerables en la teoría administrativa, pero que han sido importantes para reconocer la gran diferencia entre lo que significa ser líder, empresario y emprendedor. Profesores e investigadores encargados de dar aportes importantes al tema del emprendimiento, demuestran la relevancia que deben tener a futuro para llevar a cabo ideas innovadoras y exitosas, así como los constantes procesos de cambio que deben ser tenidos en cuenta para la permanencia de los entes económicos encargados de poner en marcha ideas de negocio rentables.

En la presente investigación se recopiló información valiosa y actualizada para esquematizar desde la perspectiva académica y empresarial, la composición de las microempresas en la ciudad de Palmira, centrada especialmente a aquellas donde las mujeres son las que llevan el título de empresarias líderes.

Se pudo encontrar además el enorme desequilibrio económico que tienen las grandes empresas para ser representativas en términos de número de empresarios y entes económicos legalmente constituidos en la ciudad de Palmira. Adicionalmente se resalta el enorme aporte económico que hacen las microempresas dentro de la economía local, no solo en términos de independencia económica y disminución de los índices de desempleo, sino en la estructura interna de las organizaciones influenciadas por el bajo nivel de capital económico invertido, el número pequeño de empleados a cargo que no superan los nueve y el conocimiento empírico de sus líderes para competir en el mercado.

Si bien el sector microempresario aporta un número representativo de empresas, se pudo determinar que la formación de sus líderes está

enmarcada por la educación técnica y superior, lo que demuestra personas preparadas para ejercer sus funciones dentro de la administración.

Sin embargo, surgen interrogantes que pueden servir de base para modelar la pedagogía, relacionados con la poca flexibilidad de los horarios de estudio, la escasa publicación de los programas académicos, la implementación de modelos teóricos de capacitación no aplicados al campo empresarial del municipio, la retroalimentación constante de los egresados, las escasas ofertas educativas y el poco acompañamiento que se le hacen a los microempresarios para que sus modelos de negocio sean competitivos y rentables en el largo plazo.

Otro aspecto importante a resaltar, es que dentro de las capacitaciones realizadas a los microempresarios de la ciudad de Palmira a través de entes gubernamentales como Cámara de Comercio, empresas privadas de la región que utilizan a los microempresarios como canal de distribución directo entre producto y consumidor, centros de capacitación no formales y entidades financieras de microcrédito para empresarios; carecen de programas de formación especializados en temas relacionados con el emprendimiento y el fortalecimiento empresarial, por lo que los hace muy susceptibles a desempeñar correctamente su labor como formadores, así como fuertes críticas de sus estudiantes o empresarios por no ejercer una pedagogía integral que ofrezca soporte teórico-práctico para ser aplicado de manera correcta dentro de los entes económicos.

Dentro de las políticas de gobierno para llevar a cabo los procesos de formación en emprendimiento, se puede resaltar el compromiso y la efectividad de las políticas públicas de aprendizaje, debido al cambio de la mentalidad de los emprendedores a partir de los años noventa y lo que representan en el presente como impulsores de la economía local y regional, donde interactúan sus negocios.

Aunque las mujeres representan un bajo porcentaje con respecto al total de empresarios a nivel nacional, se ha podido demostrar en el presente estudio, que la mujer vallecaucana, en especial de la ciudad de Palmira, es también líder y promotora del desarrollo económico y social, pero también es madre cabeza de hogar que entiende el significado del emprendimiento como fuente de ingreso económico para el bienestar de su familia.

En cuanto a la aplicación teórica de los conceptos de emprendimiento, innovación y espíritu empresarial, surgen dudas y preocupaciones dentro

de todos los estamentos que integran dichos conceptos en los procesos de aprendizaje. Se entiende el concepto de emprendimiento más como idea de negocio que como una especialización creadora de cambio, a nivel organizacional y personal de los empresarios.

Se busca el emprendimiento como una formación generadora de empresa y de idea de negocio, pero no como una especialización que incentive la innovación en todos sus ámbitos y donde se desarrollen nuevas ideas de productos y servicios que exploren necesidades insatisfechas de los consumidores. El microempresario quiere ser más un competidor que un innovador y quiere sacar provecho de las oportunidades de mercado a costa de las debilidades de sus competidores, por lo que, si el concepto de emprendimiento no es aplicado de forma correcta o se interpreta de manera indebida, es posible que el empresario fracase y lleve su negocio a ser una estadística más de entes económicos en quiebra, algo que no contribuye para la economía local de Palmira.

Recomendaciones

De acuerdo a la información recopilada y relacionada con las microempresarias de la ciudad de Palmira, es importante resaltar las políticas públicas dirigidas a estudiantes y emprendedores que buscan motivar la enseñanza y el aprendizaje de la cultura empresarial desde la perspectiva del emprendimiento, el fomento a la creación de empresa, al financiamiento de ideas de negocios rentables, la investigación y el desarrollo de nuevos productos y servicios desde la premisa fundamental de innovación.

Si el marco jurídico que representa dichas políticas dentro de la economía nacional tuviera verdaderas reformas desde la educación básica donde se promueva la cultura empresarial como una asignatura de enseñanza, se podría cambiar la forma del cómo se desarrollan verdaderos líderes y se podría incentivar el estudio de las ciencias económicas en la educación media, más que de simples vocacionales enfocadas a la contabilidad, las finanzas y la administración básica.

Adicional a ello, la gratuidad o el subsidio a estudiantes de bajos recursos para formarse como emprendedores dentro de los centros de aprendizaje e instituciones de educación superior, conlleva a ser más especializada y preparada dentro de sus programas académicos, pero con un enfoque

centrado en un modelo teórico-práctico, acorde a la realidad del mercado local y aplicado dentro del accionar estratégico de las empresas.

Si los procesos de formación en emprendimiento no tienen un acompañamiento constante o no se retroalimentan, es posible que los procesos pierdan continuidad y dejen a los empresarios a la deriva. Ninguno de ellos quiere pasar su vida repitiendo continuamente su carrera profesional o técnica cada vez que los programas académicos se adaptan a los cambios en diferentes ámbitos, por tal motivo, se debe crear una política pública que le permita al empresario obtener conocimiento más actualizado y darle la posibilidad de tener una oferta variada de programas académicos de formación especializada acorde a sus necesidades, con horarios flexibles y accesibilidad usando bien sea las tecnologías de la información (clases virtuales) o clases presenciales dentro de los centros de formación o dentro de las empresas que cuentan con instalaciones físicas ideales para llevar a cabo una educación integral.

Aunque la educación superior ofrece diplomados y posgrados para perfeccionar el conocimiento de estudiantes o empresarios, los altos costos, la poca flexibilidad de los horarios y la accesibilidad a los programas académicos en términos de localización geográfica, contribuyen a modelar los procesos de formación hacia una educación excluyente y menos participativa.

El emprendimiento debe estar enmarcado más allá de un modelo de idea de negocio, debe estar vinculado a la innovación, al espíritu empresarial, al agente de cambio a la oportunidad de los riesgos del mercado y finalmente, al desarrollo de nuevas propuestas que impulsen a las empresas tener iniciativa para emprender ideas innovadoras de negocio y que sirvan de paradigma teórico empresarial aplicable a un campo específico del mercado.

Si esto se logra las microempresas en Colombia sufrirán transformaciones serias y no representarán una estadística más de organizaciones en quiebra, sino más bien, dentro de la estadística empresarial de sociedades legalmente constituidas y altamente competitivas, ya no en el mercado local sino en el regional, nacional y quizá en el internacional.

Referencias

- Benassino, M. (2009). *Introducción a la investigación de mercados, un enfoque para América Latina*. México, Ciudad de México: Ed Prentice.
- Callejón, M & Castany, L. (2008). Iniciativa emprendedora, innovación y competitividad. El papel de los emprendedores en la economía. *Revista ICE*, 841(1), 45.
- Cámara de Comercio de Palmira (2017). Informe de composición empresarial 2016. Palmira Valle.
- Cantillon, R. (1755). *Essai Sur la Nature du Commerce en general*. París, Francia: Mark Thornton.
- Casares, D. (1994). *Liderazgo: Capacidades para dirigir*. México, Ciudad de México: Fondo de cultura económica.
- Castiblanco, E. (2012). Capital humano y el modelo empresarial de las PYMES: Una percepción de los empresarios importadores y exportadores de Bogotá. *Revista Suma de Negocios*, 3 (2).
- Castillo, A. (1999). Estado del arte en la enseñanza del emprendimiento. INTEC, Santiago de Chile, República de Chile.
- Coleman, D. (1999). *New business ventures and the entrepreneur*. Universidad de Harvard, Cambridge, EEUU.
- Cervantes, M. (2011). Factores claves de éxito en microempresas del municipio de Palmira-Valle del Cauca con más de cinco años de creación. Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia.
- Culligan, T. (1986). Principios olvidados de la gerencia excelente. Colombia, Bogotá D.C.: Ed Legis.
- DANE (2015). *La clasificación por tamaño empresarial en Colombia: Historia y limitaciones para una propuesta*.
- Decreto al funcionamiento del Fondo Emprender, Decreto 934 (2003).
- Decreto Por el cual se crea el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, se reorganiza el Instituto Colombiano para el desarrollo de la Ciencia y la Tecnología - Colciencias - y se dictan otras disposiciones, Decreto 585 (1991).
- Decreto sobre normas sobre asociación para actividades científicas y tecnológicas, proyectos de investigación y creación de tecnología, Decreto 393 (1991).
- Departamento Nacional de Planeación. (2004). *Agenda interna para la productividad y la competitividad: Metodología*. Recuperado de http://www.incoder.gov.co/documentos/Normatividad/Conpes/Conpes%202004/conpes_2004_3297.pdf
- Departamento Nacional de Planeación. (2008). *Bases de un plan de acción para la adecuación del sistema de propiedad intelectual a la competitividad y productividad Nacional*. Recuperado de <http://www.ica.gov.co/getattachment/a1be26c2-af09-4635-b885-c3fcea7291e4/2008cp3533.aspx>
- Departamento Nacional de Planeación (2006). *Institucionalidad y principios rectores de política para la competitividad y productividad*. Recuperado de <http://www.colombiacompetitiva.gov.co/sncej/Documents/Conpes-3439-de-2006.pdf>
- Departamento nacional de Planeación. (2011). *Política para el desarrollo comercial de la biotecnología a partir del uso sostenible de la biodiversidad*. Recuperado de <https://www.cbd.int/doc/measures/abs/post-protocol/msr-abs-co-es.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación. (2008). *Política Nacional de competitividad y productividad*. Recuperado de <http://www.colombiacompetitiva.gov.co/sncej/Documents/Conpes-3527-de-2008.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación. (2007). *Política Nacional para la transformación productiva y la promoción de las micro, pequeñas y medianas empresas: Un esfuerzo público-privado*. Recuperado de <http://www.huila.gov.co/documentos/C/CONPES3484de2007.pdf>
- Donnelly, G. & Ivancevich, J. (1998). *La nueva dirección de empresas: De la teoría a la práctica*. Colombia, Bogotá D.C.: Ed Mc Graw Hill.
- Estrada J. & Uribe, A. (2013). Análisis del emprendimiento en las principales ciudades de Colombia. Colegio de Estudios Superiores de Administración, Bogotá D.C. Colombia.
- Formichella, M. (2002). El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local. Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria, Buenos Aires, Argentina.
- Franco, M. (2012). Factores determinantes del dinamismo de las PYMES en Colombia. Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.
- GEM (2015). *Informe GEM Colombia 2006-2013*. Santiago de Cali, Colombia.
- GEM (2016). *Reporte GEM Colombia 2015/2016*. Pontificia Universidad Javeriana. Santiago de Cali. Colombia.
- Gómez, C. (2014). Liderazgo: Conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Cuadernos hispanoamericanos de psicología. *Revista de la universidad del Bosque*, 2 (2), 45.
- Hoselitz, B, F. (1961). *Teorías de las etapas del crecimiento económico*. París, Francia: Flamma Groupe.
- Ley de disposiciones para el fomento de la investigación científica y el desarrollo tecnológico y se otorgan facultades extraordinarias, Ley 29 (1990).
- Ley de fomento a la cultura del emprendimiento, Congreso de la República de Colombia, Ley 1014 (2006).
- Ley de normas tendientes a la racionalización del gasto público, Ley 344 (1996).
- Ley que transforma a Colciencias en Departamento Administrativo, fortalecimiento del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación en Colombia, Ley 1286 (2009).
- Ley sobre el régimen para la promoción y reactivación empresarial, la reestructuración de los entes territoriales para asegurar la función social de las empresas y lograr el desarrollo armónico de las regiones, Ley 550 (1999).
- Ley sobre normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo, Ley 789 (2002).
- Ley sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones, Congreso de la República de Colombia, Ley 905 (2004).

Ministerio de comercio, industria y turismo. (2014). Centros de desarrollo empresarial para las MIPRYMES. Recuperado de https://www.innpulsacolombia.com/sites/default/files/5_manual_operativo_2014.pdf

Orrego, C. (2009). La fenomenología y el emprendimiento. *Revista Ciencias Estratégicas* 17(27), 38.

Otero, A. (2005). Diseño de un modelo para promover emprendimiento en estudiantes de secundaria en grados décimo y once; de estratos uno, dos y tres de Colombia. Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia.

Rodríguez, A. (2009). Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial. *Revista pensamiento y gestión*, 26 (26).

Say, J. (1803). *Tratado de economía política*. París, Francia: Mark Thornton.

Schumpeter, J. (1950). *Capitalismo, socialismo y democracia*. Viena: Seifert Verlag.

Suarez, A. (2014). Emprendimiento innovador en Colombia. Universidad Militar Nueva granada, Bogotá D.C., Colombia.

Tulio, C & Viveros, H. (2013). Los emprendedores evolucionan el concepto. Universidad Católica, Bogotá D.C., Colombia.

Vega, R. (2012). Emprendimiento e innovación en Colombia: ¿Qué nos está haciendo falta? Universidad de los Andes, Bogotá D.C., Colombia.

Anexo

Encuesta efectividad del plan de capacitación no formal en emprendimiento y fortalecimiento empresarial, en las empresas de mujeres líderes de MIPYMES de la ciudad de Palmira

Nombre _____
 Edad _____
 Sexo _____
 Estrato _____
 Nivel Educativo _____
 Ingresos _____

¿Ha desarrollado capacitaciones en temas de emprendimiento y fortalecimiento empresarial?

SI _____
 NO _____

¿De los siguientes temas de emprendimiento y fortalecimiento empresarial indique cuales ha desarrollado?

Emprendimiento		Comercio internacional	
Modelo de negocio		Contabilidad	
Espíritu empresarial		Administración	
Proyecto de Vida		Finanzas	
Mercadeo		Producción	
Salud ocupacional		TIC's (Sistemas)	
Gestión ambiental		Otro	
Gestión de la calidad		Cual:	

3. ¿En qué entidades ha desarrollado las capacitaciones?

Nombre Entidad	Fecha	Duración

¿Le han sido de utilidad estas capacitaciones?

SI _____

NO _____

Porque _____

4. ¿Que ha implementado de estas capacitaciones en su empresa?

5. Las actividades de capacitación han permitido mejorar las condiciones de su empresa



- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

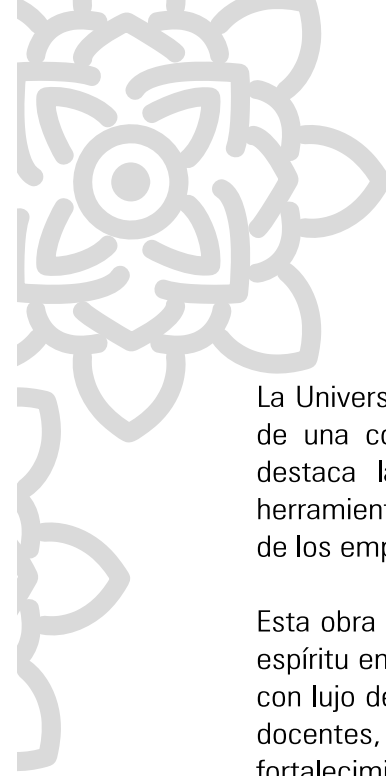
6. Las capacitaciones en emprendimiento y fortalecimiento empresarial son económicas

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

7. ¿Cuáles cree usted que deberían ser las capacitaciones que se ofrezcan a los para los empresarios de la ciudad?

8. En que cree usted que se debería mejorar los servicios de capacitación en emprendimiento y fortalecimiento empresarial.

 Universidad Pontificia Bolivariana	SU OPINIÓN	
<p>Para la Editorial UPB es muy importante ofrecerle un excelente producto. La información que nos suministre acerca de la calidad de nuestras publicaciones será muy valiosa en el proceso de mejoramiento que realizamos.</p> <p>Para darnos su opinión, comuníquese a través de la línea (57)(4) 354 4565 o vía e-mail a editorial@upb.edu.co</p> <p>Por favor adjunte datos como el título y la fecha de publicación, su nombre, e-mail y número telefónico.</p>		



La Universidad Pontificia Bolivariana seccional Palmira, a través de una compilación estratégica de resultados investigativos, destaca la realidad empresarial de su contexto brindando herramientas para el fortalecimiento y crecimiento económico de los empresarios y emprendedores de su municipio.

Esta obra reúne los componentes principales para catapultar el espíritu empresarial e investigativo a través de una recopilación con lujo de competencia académica, que cierra la brecha entre docentes, estudiantes y empresarios de la región, en busca del fortalecimiento del individuo en su rol administrativo, financiero, económico, social y académico.

El presente libro es el resultado del compromiso de los docentes de la UPB con la región, no solo desde la perspectiva académica, sino en aras del mejoramiento de la calidad de vida de empresarios y beneficiarios de las actividades económicas locales, contribuyendo así al desarrollo de nuestro país.

Esta obra se publicó en archivo digital en el mes de diciembre de 2018.

Palmira / Km 1 Vía Tienda Nueva / Edificio Seminario Cristo Sacerdote
Segundo piso / Tels.: (572) 2702545 - (572) 2759370

