

**APROPIACIÓN DEL EMPRENDIMIENTO EN ALGUNAS DE LAS
ORGANIZACIONES MÁS REPRESENTATIVAS EN LA GENERACIÓN DE
UNIDADES PRODUCTIVAS EN LA CIUDAD DE MANIZALES**



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

Diana Marcela Bermúdez López
Trabajadora social

Tutor:
Ariel César Nuñez Rojas

Universidad de Manizales
Maestría en Gerencia del Talento Humano
Línea de Investigación
Motivación, Capacitación integral y productividad
Julio de 2010

Tabla de contenido

1. Presentación	4
2. Contexto Problemático y teórico del proyecto	8
3. Marco metodológico	23
Tipo de estudio	23
Unidad de análisis	23
Criterios de Inclusión.....	23
Procedimiento	23
Técnicas e Instrumentos	24
4. Resultados por categorías en contexto de discusión	24
4.1 Reconocimiento del modelo conceptual de desarrollo empresarial basado en competencias.....	25
4.2 La motivación como punto de partida para generar espíritu empresarial	33
4.3 La relación del empleo y del trabajo en el contexto colombiano	43
4.4 La cultura del emprendimiento como alternativa de desarrollo.....	53
4.5 El fortalecimiento de las capacidades humanas como nexo entre emprendimiento y desarrollo humano	63
5. Conclusiones	71
6. Recomendaciones	73
7. Bibliografía	74
8. Anexos	78

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, a mis padres y a mis docentes los cuales han aportado para mi mayor cualificación profesional.

Y de nuevo a Dios por darme la oportunidad de levantarme cada día, reconocer mis logros y tener fuerzas para luchar por los dos maravillosos seres que me ha regalado; mis hermosos hijos.

1. PRESENTACION

El tema de generación de unidades productivas y de planes de negocio en la modalidad de emprendedores, particularmente en la ciudad de Manizales, no hace parte de una casualidad (ni una novedad), ello se debe a los cambios sociales y económicos que han dado origen a nuevas formas de organización productiva en búsqueda de una mejor calidad de vida y un aporte gradual a la economía local, nacional e internacional.

Se toma como punto de partida para el actual análisis, un panorama de la apropiación del emprendimiento para los líderes, docentes y participantes de algunos programas que forman en la generación de unidades productivas en la ciudad de Manizales, las altas necesidades de transformación y fortalecimiento en el ámbito de la aplicación del modelo integral, relativo a la forma como las organizaciones involucran a las personas en los procesos de generación de unidades productivas. Tal conocimiento implica nuevas aproximaciones a la realidad (sentido de la investigación), para dar cuenta desde la perspectiva de los líderes, docentes y estudiantes involucrados en los procesos de emprendimiento, las concepciones, acerca del proceso de organización, formación y objetivos que los orientan en los programas de emprendimiento que ofrecen algunas entidades en la ciudad de Manizales. (Universidades, SENA y Cámara de Comercio).

Como respuesta a los nuevos cambios de orden político, económico y social, en Manizales continuamente se están formando personas en universidades y en diferentes instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, éstas últimas, constituyen las antes llamadas instituciones de educación no formal. Algunas de ellas, pretendiendo dar cuenta de una formación integral y acorde con las necesidades que el contexto demanda; no lo logran claramente. Y otro aspecto a tener en cuenta es que, a pesar del panorama de formación de profesionales y trabajadores calificados, no obstante, son expulsados de la misma ciudad por falta de oportunidades y estabilidad laboral.

Lo anterior, se relaciona con la crisis estructural por la cual pasan todos los departamentos del país en cuanto a las oportunidades de conseguir un empleo o trabajo relativamente fijo o bien pago, acorde con aspectos de formación y experiencia. No se desconocen otros factores excluyentes que demarcan el ámbito laboral en el país tales como la edad cronológica y la pertenencia a un determinado sector poblacional, por lo cual la persona se ve forzada a buscar oportunidades de ubicación en ciudades más grandes o en otros países, con el fin de atenuar la presión laboral que incide directamente sobre calidad de vida personal y familiar.

Es así como Manizales presenta disminución significativa en la población, según cifras del diario La Patria, entregadas por el DANE (censo de población), y citado, por infoinmigración (2010) esta ciudad, presenta la mayor emigración del país: “el 4,9% de las familias tiene un miembro emigrante, en el país la cifra alcanza el 3%, en Manizales 5%, tiene experiencia emigratoria”.

La crisis del café y el incremento del desempleo llevaron a muchos habitantes del Eje Cafetero a buscar oportunidades laborales en otros países. Según las cifras reveladas en el Censo, del total de personas emigrantes, el 40,5 por ciento vive en Estados Unidos, 34,3 por ciento en España y 4,4 por ciento en Venezuela. Condiciones sociales que han hecho evidenciar la necesidad de crear unidades productivas (entre otras opciones laborales y alternativas) que generen oportunidades de empleo y trabajo sostenibles en el tiempo, aportando significativamente al desarrollo de la ciudad y por ende a la calidad de vida de los ciudadanos en general.

El 80% de las instituciones (participantes en el estudio), motivadas por sus principios misionales de aporte al desarrollo socio económico y ambiental del municipio y de la región en general, coordinan acciones para consolidar unidades productivas que se gesten desde, por y para los actores sociales en general, una perspectiva práctica, equitativa, participativa, formativa en torno a las capacidades y potencial creativo con el cual se cuenta, para generar procesos productivos auto

sostenibles, los cuales obedecen a necesidades e intereses de la misma comunidad.

En torno a los anteriores elementos, se hace uso permanente de la ley 1014 del 2006, de fomento de la cultura del emprendimiento, básica normativa para el logro de los objetivos anteriormente mencionados por las instituciones que apoyan la creación y consolidación de las unidades productivas, que se orientan hacia las acciones del emprendimiento y el empresarismo, la cual plantea de manera textual cuatro aspectos que se relacionan sistemáticamente en este proceso, en el Artículo 3 (principios generales):

- a) Formación integral en aspectos y valores como desarrollo del ser humano y su comunidad, autoestima, autonomía, sentido de pertenencia a la comunidad, trabajo en equipo, solidaridad, asociatividad y desarrollo del gusto por la innovación y estímulo a la investigación y aprendizaje permanente.
- b) Fortalecimiento de procesos de trabajo asociativo y en equipo en torno a proyectos productivos con responsabilidad social.
- c) Reconocimiento de la conciencia, el derecho y la responsabilidad del desarrollo de las personas como individuos y como integrantes de una comunidad.
- d) Apoyo a procesos de emprendimiento sostenibles desde la perspectiva social, cultural, ambiental y regional¹.

En tal sentido, este informe de investigación muestra categorialmente la apropiación del emprendimiento en las algunas organizaciones representativas para la generación de unidades productivas en la ciudad de Manizales. Se entiende apropiación para la presente investigación, como los desempeños específicos del ser humano frente a una situación real del mundo del trabajo, que lo llevan a tener en cuenta cinco mediaciones a saber: Motivación, conductas, comportamientos, conocimiento de la realidad del empleo- trabajo, emprendimiento (modelo conceptual de desarrollo empresarial basado en Competencias) y desarrollo humano. El tipo de estudio desarrollado es de

¹ De fomento a la cultura del emprendimiento. Ley 1014, enero 26 de 2006. Diario Oficial 46.164. Congreso de Colombia. Santa Fe de Bogotá. Pág. 2-3.

naturaleza cualitativa, dentro de una perspectiva objetivista, ubicado en la primera modernidad con carácter descriptivo, analítico; donde la categoría del emprendimiento relacionado con las actuales dinámicas del mundo del trabajo, establece una relación que va desde los líderes, docentes y estudiantes de esta realidad hasta los escenarios que sustentan la dinámica económica laboral en la ciudad de Manizales.

Se trató de un estudio útil y novedoso, ya que permitió aportar reflexiones en entorno al componente práctico de los procesos de emprendimiento, que buscan que el ser humano genere los medios de trabajo para su desarrollo.

Los objetivos del estudio se relacionaron con reconocer la apropiación del emprendimiento para los líderes, docentes y estudiantes de algunos los programas que forman en la generación de unidades productivas en la ciudad de Manizales, conociendo la apropiación del proceso empresarial que tienen los líderes de los programas que promueven la generación de las unidades productivas en la ciudad de Manizales; y además se indagó por la auto-percepción y ubicación de los líderes, docentes y estudiantes de los programas que promueven la generación de unidades productivas, en los procesos de formación y de impacto de los mismos. El análisis se realizó con base en tres aspectos a saber: reflexión a partir de la experiencia y reconstrucción de la situación desde los diferentes componentes (desarrollo de las categorías planteadas); teniendo como base la ubicación de los líderes, docentes y estudiantes de los programas de emprendimiento.

2. CONTEXTO PROBLEMICO Y TEORICO DEL PROYECTO

La contextualización del problema de investigación se sustenta en los múltiples cambios que muestra la época actual, con relación al trabajo como el eje estructurador del desarrollo humano. Se reconoce que en el mundo se presentan según la OIT, más de “185 millones de personas sin trabajo y otros 550 millones viven bajo el umbral de la pobreza”²; en Colombia “un 42,6% de índice de pobreza, estando el país en el tercer lugar con los mayores índices de desigualdad de América, después de Haití y Brasil”³. El Espectador, afirma: “El informe del DANE indica que los ocupados en diciembre pasaron de 17,6 millones en 2008 a 19,1 millones un año después. En este período el número de desocupados pasó de 2,09 millones en el último mes de 2008 a 2,4 millones para similar periodo de un año después, lo cual indica que se dejaron de crear 335.000 puestos de trabajo.

El DANE informó que las ciudades con mayor desempleo siguen siendo Pereira con 20,1%, Popayán con 18,4% y Quibdó con 17,9%. En las capitales donde se presentó el menor desempleo están Bucaramanga con 8,5%, San Andrés 8,9% y Barranquilla con 9%”⁴. Estas cifras se soportan de igual manera con el Índice de Desarrollo humano que muestra como hay una relación directa de las condiciones de trabajo, las cuales se reproducen en las condiciones de vida de la población.

Se ha planteado durante conferencia sobre coyuntura económica que se efectuó en Manizales, el Jefe de Investigaciones Económicas del Banco de Bogotá, Camilo Pérez Álvarez, aseguró que el desempleo es una de las mayores amenazas para Colombia en medio de la crisis mundial. Aunque el país está

² TRUJILLO GOMEZ, Marta Lucia, et all. El trabajo como constructor de sentido en la vida personal, social y organizacional en la sociedad contemporánea. Manizales, 2007 Trabajo de Grado (Magister en Gerencia del Talento humano). Universidad de Manizales. Facultad de Psicología.

³ El país, periódico nacional (2008). Índices de pobreza. Recuperado el 23 de noviembre del 2008. <http://www.PNUD.com>

⁴ El espectador. Sección economía: Colombia tiene 2,4 millones de desempleados. 29 Ene 2010” En. www.elespectador.com. Encontrado el Mayo de 2010.

mejor posicionado para enfrentar la actual situación, el crecimiento este año solo será del 3,9% y para 2009 se estima apenas en 2,9%. “Lo grave es que no aprovechamos al máximo la dinámica de crecimiento, y por eso el desempleo hacia adelante será mayor”.

Para algunos críticos el problema es que se genera empleo temporal, pero es poca la ocupación sostenible y en una solución estructural.

Durante el año 2008 y 2009, se incluye las salida de personal de varias empresas, pues la industria manufacturera redujo en 2 mil 300 personas la mano de obra y el comercio en 4 mil 700, por lo que la única compensación fue el empleo generado en servicios comunales y construcción.”⁵.

Frente a esta situación contextual, el estado reconoce que deben existir propuestas que aporten directamente al mejoramiento de esta condición tan crítica para todos los seres humanos; es así como siendo coherentes con la preocupación se han creado diversas leyes que buscan ser luces frente al panorama expuesto, estas son:

- Promoción de la Creación de empresas
- Ley de Fomento a la cultura del Emprendimiento
- Artículos de la Constitución Política
- Ley MYPIME
- Códigos de Comercio Laboral
- Ley de Ciencia y Tecnología
- Ley de Racionalización del Gasto Público

Es así como ejemplo de este nuevo escenario el plan de desarrollo vigente (2007-2010) plantea “la necesidad de fortalecer e incentivar el espíritu empresarial de los colombianos, promoviendo las Mypimes, generadores de un buen porcentaje de empleo en el país”

⁵ La patria, periódico local de Manizales.(2008), Manizales continua segunda en desempleo. Recuperado noviembre 01 de 2008. [http:// www.lapatria.com](http://www.lapatria.com)

De esta manera se reconoce que el tema de generar procesos productivos se ha convertido más que en una opción, en una necesidad que se ha soportado legalmente y que aunque ha iniciado a trabajar desde aproximadamente hace 10 años en Colombia, los logros y el impacto no han sido los mejores, no se han logrado cambios significativos, muestra de ello es que según investigaciones en el tema, estas leyes presentan las siguientes falencias “. El ordenamiento jurídico no es claro. Las leyes, decretos y resoluciones están dispersos e involucran una serie de organismos poco articulados que dificultan su concreción en términos prácticos. Las normas generales, aunque precisas, generan ambigüedad ya que en la práctica poco se propicia el derecho a la libre empresa y a la asociación, y los mecanismos de regulación son poco eficaces. La continuidad y regularidad de las políticas de fomento es dudosa. La Ley Mipyme, de cuyo propósito hace parte el desarrollo de planes regionales que incluyan la promoción de nuevas empresas, no ha tenido mayor influencia. La “Política de Fomento del Espíritu Empresarial y la Creación de Empresas” a estado más inclinada a la promoción de tratados internacionales de comercio y a la incursión en mercados extranjeros que al desarrollo de nuevas empresas.

La Ley Mipyme, aunque es un gran avance para el apoyo a la creación de nuevas empresas, es ambigua, en apartes no tienen un carácter obligatorio sino de recomendación. Este es el caso de los Regímenes Especiales Tributarios de los municipios y departamentos, de los cuales no se encontró mayor evidencia de implementación. La línea de creación de empresas del Fondo Regional de Garantías no ha tenido demanda, al parecer, por falta de interés de la banca de primer piso en financiar la creación de nuevas empresas.

Los mecanismos de financiación son poco claros para el caso de nuevas creaciones. Las medidas diseñadas como producto de la implementación de la “Política de Fomento del Espíritu Empresarial y la Creación de Empresas” están dirigidas casi exclusivamente al fortalecimiento de las empresas y no a su creación. Con excepción de empresas de base tecnológica, no existe línea específica para la creación de nuevas empresas.

Los requisitos y trámites necesarios para la creación y legalización de la empresa, que oscilan entre 18 y 20 trámites, aumentan significativamente el tiempo del proceso de creación, que fluctúa entre 55 y 60 días en promedio. A esto se suman los costos que genera la legalización. No obstante, se destaca el esfuerzo de las Cámaras de Comercio que han iniciado programas de simplificación de trámites, como el Registro Único Empresarial (rue), los Centros de Atención Empresarial (Cae's) y la Ciberalfabetización”⁶

De la misma manera cabe mencionar que el Sena siendo pionero en estos procesos en el año 2006 realizó investigación para determinar razones de las falencias en el impacto dentro del programa de emprendimiento, resultando que: de “2500 personas que se capacitan en la unidad de emprendimiento anualmente, terminan un plan de negocio aproximadamente 100 personas, con estas personas se hace un proceso de fortalecimiento de estos proyectos, se presentan a fuentes de financiación 70, de los cuales son financiados 10, y de estos, 2 pueden tener sostenibilidad. Como causa de esta situación se presenta que la mayoría de los planes de negocio tiene falencias en el tema financiero y de mercadeo.”⁷, frente a esto Gary Hamel, dice: De cada mil ideas, solo cien tienen suficiente potencial para convertirse en experimento, y de estas cien solo diez ameritan un compromiso financiero de la empresa. Finalmente de estas diez solo dos terminan convirtiéndose en éxitos innovadores”⁸.

Igualmente, según el primer encuentro de emprendimiento en Manizales, celebrado en diciembre de 2006⁹, con los principales representantes en el Tema de generación de Unidades productivas en la ciudad de Manizales se tienen las siguientes conclusiones:

-Es más fácil llevar una empresa prototipo a los fondos, que montar todo, ya que hace falta una política institucional decidida que apalanque el proceso de emprendimiento.

⁶ Revista pensamiento y gestión N° 21 ISSN16-57-6276 pdf (2006). Política pública y creación de empresas en Colombia. Recuperado el 25 de mayo de 2008, de <http://www.google.com>

⁷ GOMEZ, Beatriz, et all (2007). Investigación de resultados en la Unidad de emprendiendo del Sena, Regional Caldas. Manizales: unidad de emprendimiento 35 p.

⁸ Servicio Nacional de Aprendizaje (sena) cartilla ser empresario 2 de 6. p. 19.

⁹ PRIMER ENCUENTRO DE EMPRENDIMIENTO, Regional Eje Cafetero. Manizales. UNIVERSIDAD DE CALDAS, 2006. 23 diapositivas.

-En los discursos aparenta ser importante el tema de emprendimiento, pero en la práctica no es tan importante porque no se tiene la política institucional establecida. No hay coherencia con lo que se dice y con lo que realmente se hace y como se hace, todo esto debido además de otras razones, a que no cuentan con personal de vinculación exclusiva, esto se refleja por las dificultades presupuestales y de tiempo de las personas vinculadas a las Unidades de emprendimiento.

-Y el desarrollo de los programas muestra que la tendencia es que estos sean auto sostenibles y se tiene claro que según estudio de 400 empresas en el mundo, la experiencia dice que nunca van a serlo, necesitan de recursos y de acompañamiento permanente de expertos para no cometer errores que puedan hacer quebrar los negocios.

-En otras partes del mundo, las unidades productivas las sostiene el Estado, siendo más fácil la obtención de recurso para el arranque de ellas. La existencia de diversas unidades de emprendimiento en la región hace que los servicios se repitan y no se complementen. De igual forma, falta formar una red de informantes (red de información para comunicarse) evitando que todos se desgasten en proyectos que no son viables o que carecen de importancia.

-Falta realizar un evento internacional de unidades de Emprendimiento (119 Centros de Emprendimiento en el SENA), son más de 300 Unidades de Emprendimiento en Colombia, que como modelo pionero en estos procesos debe unificar criterios de claridad en el modelo que aporten al impacto que requieren estos procesos en Colombia.

-No es claro la manera de generar un espacio de contextualización y aprendizaje de las personas que laboran en las Unidades de Emprendimiento (una de las mejores prácticas es aprender de lo que ya existe, algo que no se hace sino que cada organización toma la ley y genera el modelo, muchas veces desconociendo experiencias exitosas.)

-Falta más apoyo para contar con opciones como abrir un portal, para ofrecer a través de él, los productos y servicios de los emprendedores. Y que las instituciones involucradas a la red, tengan descuentos especiales en la prestación de servicios cuando requieran algo de las otras instituciones que participan. De esta manera, se nota que hay mucha falencia en el impacto de los procesos de capacitación, falta definir indicadores de emprendimiento? (número de empresas, número de empleos, ventas nacionales e internacionales).

Es por esto, que este tema es una realidad que involucra a organizaciones y a seres humanos y por lo tanto requiere tener cada vez más claridad teórica para realizar una práctica efectiva y de impacto. Es por ello, que se pretende indagar la motivación del ser humano siendo esta fundamental en la actitud emprendedora. La motivación, entendida como el “generador o “motor” que lleva a que los otros elementos que la componen funcionen o se dinamicen, con el fin de propiciar un buen desempeño para la consecución de una meta.”¹⁰

El ser Humano en su cotidianidad, al enfrentarse a la solución de diversos problemas pone en juego dos dinámicas de la motivación: una intrínseca que hace referencia al deseo de entregarse a una actividad por su propio interés, motivación que ya es un fin en sí misma y, otra extrínseca que es generada por agentes externos y son medios para algún fin en los procesos mismos de la interacción. Es aquí, donde los procesos de emprendimiento deben contar con seres humanos con alta motivación interna, alta autoestima, claridad en los procesos que va a emprender, creatividad, de confianza en el proceso que desarrolla con el fin de que se comprometa en generar y no en pensar en las hojas de vida que entrega diariamente con el deseo de ser convocado a laborar.

Esto hace parte de la actitud como la disposición que integra la confianza en él mismo y en los programas que lo hacen reflexionar frente a la realidad laboral, que muestra como a finales del siglo XX en los países desarrollados, y más en aquellos en vía de desarrollo, los estados solos no puedan asumir la responsabilidad del pleno empleo y la mayoría de las empresas, que los estados

¹⁰ PARRA, Angela. Et al. Tesis de competencia emocional en estudiantes de Trabajo Social. Universidad de Caldas. Manizales, 2006. Pág 52

crearon para prestar servicios y crear empleos; fueron grandes fracasos económicos y laborales, además de la tendencia claramente definida de privatización de todas las empresas. Por este motivo, los estados y las sociedades han llegado al convencimiento de que deben estimular más la iniciativa privada y de que todos aquellos que tengan la capacidad de defenderse por sí mismos deben ser entusiasmados y apoyados para que lo hagan.

Cuanto más sean los ciudadanos auto empleados y generando empleo para otros, más fácil le será a los gobiernos encontrar soluciones de trabajo para el remanente. La misión básica de los gobiernos en esta época es la eliminación de los obstáculos que generalmente han puesto a las acciones creativas de los grupos empresariales, sin embargo todavía no hay claridad. Con referencia a este tema por ejemplo se presenta el “banco de las oportunidades” que iba a prestar dinero para propuestas empresariales a la población menos favorecida del país; sin embargo no se ha definido que entidad va a desarrollar la actividad y mucho menos los lineamientos para los préstamos.

Aunque es real y seguirá existiendo en las sociedades el empleo, se debe reconocer que el empleo es solo una de las formas de trabajo del ser humano, esto ya que el trabajo actual se rige por todos los procesos tecnológicos, de generación de conocimiento y de el mundo de la informática, donde es muy reducida la población que tiene acceso a ella. El empleo es y seguirá siendo escaso y todas las sociedades deben prepararse para el trabajo.

De la misma manera investigaciones y compilaciones del quehacer en el tema de emprendimiento durante los aproximadamente 10 años que se viene implementando en Colombia, muestra que el proceso claro y viable para obtener resultados en un proceso de generación de unidades productivas, se ve reflejado en un modelo que plantea un proceso de formación empresarial teniendo en cuenta el ciclo de carrera empresarial, con diversos contenidos de la teoría general de Entrepreneurship y las experiencias adquiridas en muchos años de actividad en el área de creación de empresas.

El modelo de formación empresarial se fundamenta en dos tipos de competencias: Las competencias de conocimiento (CC), los conocimientos requeridos para la creación de la empresa y las competencias personales (CP), entendidas como las habilidades, comportamientos, actitudes y valores necesarios para convertirse en un empresario exitoso a lo largo del tiempo.

El modelo tiene 6 etapas: La formación del espíritu empresarial, la formación en generación y evaluación de ideas de negocio, evaluación de oportunidad de negocio, elaboración de Plan de Negocio, proceso de arranque y la etapa de crecimiento y desarrollo. Cada una de ellas apoyadas en un proceso educativo y con recursos especialmente asignados, además de la interrelación de todas ellas.

Para hacer explícito el modelo, inicialmente se parte desde las competencias personales que debe tener o desarrollar el ser humano que se involucra como empresario, entendido este como el ser humano que ve oportunidades donde otros solo ven problemas, capaz de crear o identificar necesidades en el mercado, capaz de lograr ir de la idea a la acción, que combina o administra efectivamente el talento humano, los recursos físicos, productivos, tecnológicos y financieros de una organización empresarial. El empresario es quien gestiona y asume el riesgo que implica la puesta en marcha de un proyecto productivo.

En el modelo de desarrollo empresarial basado en competencias se tienen los siguientes elementos conceptuales, de acuerdo con la ley 1014 de 2006¹¹:

- El proceso de transformación: que se refiere a que todo proceso humano de desarrollo, en cualquier actividad, está enmarcada en tres grandes nociones, que son el punto de partida del proceso empresarial: La noción de cambio, de modificación, que ha movido al ser humano a usar sus capacidades creativas para encontrar nuevas opciones, nuevas soluciones o en otros términos a innovar; la noción de acción, de realización, de llevar a cabo hechos y eventos; y finalmente, la noción de mejoramiento, de superación, que permite direccionar los cambios hacia el logro de mejores situaciones y/o de mejores resultados.

¹¹ Ley 10/14 de 26 de enero del 2006. Cap III Artículo 12.

- El concepto de espíritu empresarial: para que este modelo funcione se necesita que las personas, los líderes empresariales, dispongan de unas competencias básicas en lo personal, o sea un conjunto de valores, creencias, actitudes, modos de reacción y de acción que se denomina espíritu empresarial (entrepreneurship en inglés).
- El concepto de cultura empresarial: no solo se retoman los aspectos propios de una empresa desde el punto de vista técnico y operativo, sino que se acude a la significación y sentidos de los procesos para las personas.
- El proceso empresarial: donde naturalmente se deben reconocer y tener en cuenta los criterios fundamentales y elementales del funcionamiento empresarial, desde lo técnico, administrativo, financiero, operativo y directivo y gerencial.
- Los componentes de todo negocio y las fases del proceso empresarial: estas se ubican articuladamente y con más detalle, dada la naturaleza de la presente investigación.

Según Kart Vesper en su libro “new venture strategies” (1990), se identifican cinco ingredientes básicos para brindar posibilidad de éxito a un negocio. Ellos son: “Conocimiento técnico: es el conocimiento del negocio que se genera, que se adquiere por formación o por experiencias de trabajo previas; oportunidad: la existencia de una oportunidad de negocio clara y viable es requisito necesario para pretender tener alguna posibilidad de éxito en el desarrollo de una nueva empresa (reorientación, diversificación, o complementación de oportunidades empresariales de acuerdo con Ronstadt); contactos personales: es muy importante los contactos que el grupo empresarial tenga, con el fin de desarrollar todo el proceso empresarial; recursos: se requiere recursos físicos, humanos, productivos, informáticos, intelectuales, sociales, donde se pone en juego una de las grandes habilidades del empresario, el ser capaz de identificar fuente de recursos y lograr que esos recursos estén disponibles para el proyecto; clientes con pedidos: un negocio sólo tiene posibilidad de éxito cuando los clientes potenciales se convierten en reales, cuando colocan pedidos que retiran y pagan,

y vuelven a repetir el ciclo”¹² El emprendedor debe conocer claramente cuáles son las fases del proceso empresarial con el fin de que el conocimiento previo le permita generar metas claras.

La primera fase que un modelo de emprendimiento debe desarrollar es la *motivación* y el *cambio de actitud* de los integrantes, donde después de esta primera fase se realiza un filtro que determina quienes continúan la carrera empresarial, esto ya que no vale la pena continuar el programa con personas que no asumen todo el compromiso que el ser empresario implica.

La segunda fase después del filtro anterior, es la de identificación y evaluación de ideas de negocio, donde se generan estrategias de conocimiento del entorno, lectura de los mercados potenciales que servirán de insumo permanente para la carrera empresarial. La tercera fase es la estructuración y evaluación de la oportunidad de negocio; en esta etapa se evalúa la oportunidad de negocio. En el proceso debe haber un filtro que permita que las propuestas que tengan características integrales y permitan empezar a desarrollar un plan de negocios.

La cuarta fase y después del filtro anterior es la elaboración del plan de negocio, para esto se debe hacer una búsqueda de información y un procesamiento de esta ya que es una etapa de investigación, organización e información. Además de esta información es necesario que esta etapa cuente con pasantías en organizaciones que puedan brindar experiencias enriquecedoras, para la futura actividad empresarial; debe brindar una asesoría básica que apoye las distintas áreas del plan de negocio, mercado, técnica, económico, financiera, administrativa, legal, social, ambiental. Debe contar igualmente con mentores que ayuden al desarrollo de competencias propias de la formación personal, donde exista un software especializado que permita la elaboración del plan de negocio. Al final de esta etapa, se sustenta el plan de negocio ante potenciales inversionistas y ante expertos en la temática. De esta fase deben salir decisiones de continuar con la quinta etapa o retomar alguna de las fases anteriores y

¹² Cartilla Jóvenes con empresa Colombia, (integrado por Fundación Corona, Comfama, Confandi, y Banco Interamericano de desarrollo) modelo Conceptual denominado desarrollo empresarial Basado en Competencias, adelantado por el Centro de desarrollo del Espíritu Empresarial de la Universidad ICESI, 2007. Pág. 6

rehacer el plan de negocio. De esta etapa saldrán los equipos empresariales que participarán en los concursos de plan de negocio y ferias empresariales.

La quinta fase de arranque debe ir acompañada de asesorías especializadas o mentorías. Esta fase es muy pragmática, se busca gestionar los recursos para el inicio de la empresa, pero además buscar la supervivencia de la empresa en los primeros momentos de acción. Es muy probable que en esta fase los participantes utilicen el recurso de ferias empresariales, como elemento básico de comercialización y de difusión de su empresa, además incubadoras de empresas, parques científicos, parques tecnológicos.

La sexta fase de crecimiento y desarrollo empresarial, es una fase orientada al desarrollo y crecimiento de la empresa y estará centrada en los procesos de asesorías especializadas y de mentorías con el fin de lograr que el grupo empresarial y la empresa logren la madurez necesaria para posicionarse firmemente en el mercado y alcanzar las meta esperadas, haciendo una actualización permanente por medio de los conceptos de carrera empresarial, y de alianza con las redes empresariales que sean útiles en el desarrollo del proyecto.

Estas fases anteriores tienen como finalidad, que tanto los participantes como los formadores, los asesores, los mentores, los inversionistas, y el programa en general puedan evaluar el avance de la carrera empresarial de cada participante a través del logro de niveles adecuados de las Competencias Personales (CP), y de conocimiento, de elaboración, de los productos finales de cada etapa, el compromiso y la dedicación del equipo empresarial y la potencialidad del proyecto.

Estas fases implican procesos de evaluativos y decisiones sobre esta base, lo cual da criterios muy claros que permiten definir la continuidad o no de un grupo empresarial, y de un proyecto en el programa. Estas etapas son los filtros que tendrá el programa para ir dedicando sus recursos a los proyectos y a los equipos empresariales que muestran la mayor probabilidad de éxito. Debe ser muy claro que los participantes y los equipos empresariales que en un momento

dado de tiempo, no logran aprobar uno de estos procesos de evaluación y decisión, pueden posteriormente volver a presentarse al proceso y podrán en caso de que la evolución sea favorable, ser readmitidos en el programa de emprendimiento.

El modelo de emprendimiento también incluye el efecto de los recursos y procesos que se ponen a disposición para lograr el éxito del mismo, ellos son: Los formadores, los asesores generales básicos, los asesores especializados, los mentores, las pasantías, software del plan de negocios, software del plan de negocios, las ferias empresariales y finalmente, los organismos de financiación. Los elementos ya expuestos, fueron producidos en el año 2007, con el fin de que los líderes de los procesos tomaran los elementos, que no se estuvieran teniendo en cuenta en la formación de sus estudiantes (Figura 1).

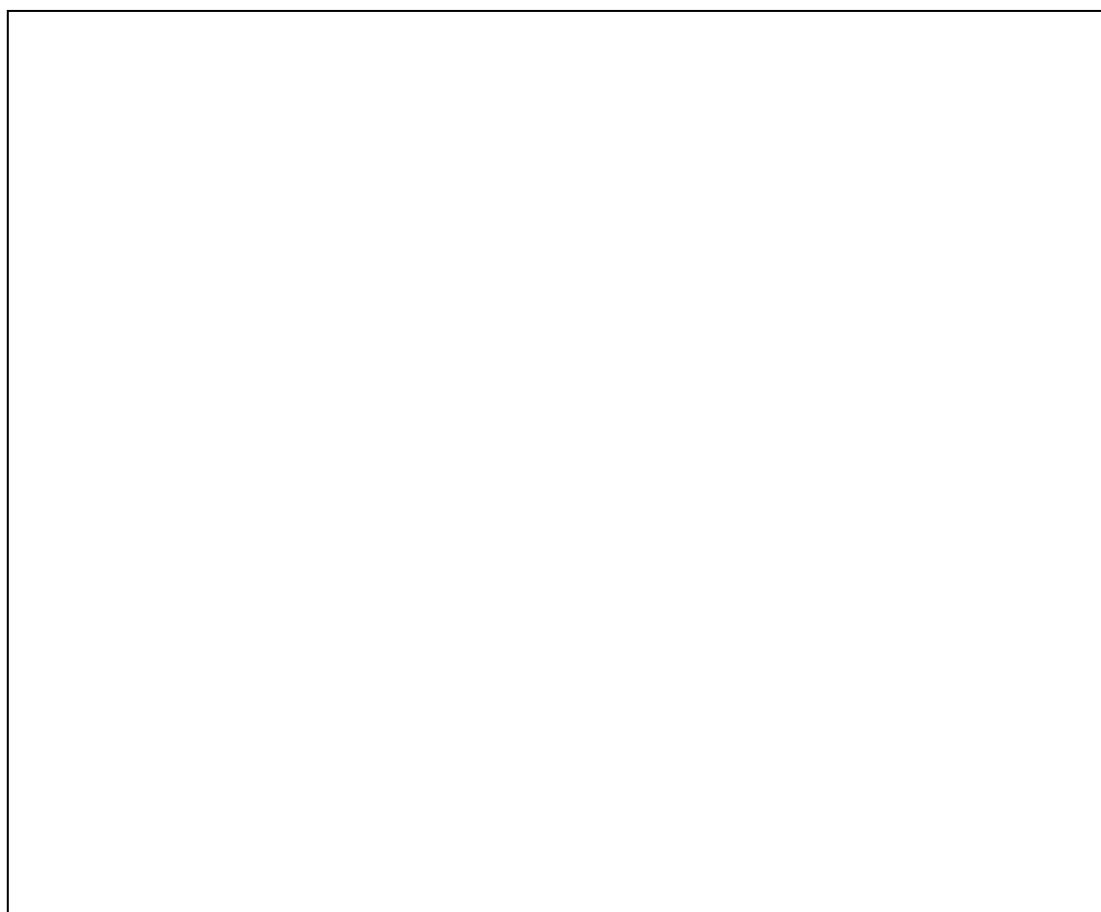


Figura 1. Tomado de: Cartilla Jóvenes con empresa Colombia. Modelo Conceptual denominado desarrollo empresarial Basado en Competencias, adelantado por el Centro de desarrollo del Espíritu Empresarial de la Universidad ICESI, 2007.

Estos elementos son esenciales para la generación de unidades productivas sostenibles, toda vez que si los líderes lo tienen claro son el modelo de liderazgo para los estudiantes en un proceso de formación empresarial.

De esta manera, se reconoce la urgencia de que el ser humano se desarrolle a través de sus diferentes esferas en el ser, tener, hacer y estar, específicamente en subsistir, en la necesidad de sentirse protegido, participar, tener identidad, afecto, ocio y libertad. (Cuadro 1).

Ser	Tener	Hacer	Estar
<p>SUBSISTENCIA</p> <p>1/ Salud física y mental, equilibrio, solidaridad, humor, adaptabilidad</p> <p>2/ Alimentación, abrigo, trabajo. 3 Alimentar, procrear, descansar, trabajar</p> <p>4/ Entorno vital, entorno social</p>	<p>PROTECCION</p> <p>5/ Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, Solidaridad.</p> <p>6/ Sistemas de seguros, de salud, ahorro, seguridad social, legislaciones, derecho, Familia, trabajo.</p> <p>7/ Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender.</p> <p>8/ Entorno vital, entorno Social, morada.</p>	<p>PARTICIPACION 17/</p> <p>Adaptabilidad, receptividad, solidaridad, disposición, convicción, entrega, respeto, pasión, humor.</p> <p>18/ Derechos, responsabilidades, obligaciones, Atribuciones, trabajo.</p> <p>19/ Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, discrepar, acatar, Dialogar, acordar, opinar.</p> <p>20/ Ámbitos de interacción participativa: partidos, asociaciones, iglesias, comunidades, Vecindarios, familias.</p>	<p>IDENTIDAD 29/</p> <p>Pertenencia, coherencia, diferenciación, Autoestima, asertividad.</p> <p>30/ Símbolos, lenguaje, hábitos, costumbres, grupos de referencia, sexualidad, valores, normas, roles, memoria Histórica, trabajo.</p> <p>31/ Comprometerse, integrarse, confrontarse, definirse, conocerse, reconocerse, Actualizarse,</p>

			crecer. 32/ Socio-ritmos, entornos de la cotidianeidad, ámbitos de pertenencia, etapas Madurativas.
	<p>AFEECTO</p> <p>9/Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, receptividad, pasión, voluntad, sensualidad, Humor.</p> <p>10/Amistades, parejas, familia, animales domésticos, plantas, Jardines.</p> <p>11/Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, compartir, Cuidar, cultivar, apreciar.</p> <p>12/Privacidad, intimidad, hogar, espacios de Encuentro.</p>	<p>OCIO 21/ Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocupación , humor, Tranquilidad, sensualidad.</p> <p>22/ Juegos, espectáculos, fiestas, Calma.</p> <p>23/ Divagar, abstraerse, soñar, añorar, fantasear, evocar, relajarse, divertirse, jugar.</p> <p>24/ Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, Paisajes.</p>	<p>LIBERTAD 33/</p> <p>Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, asertividad, apertura, determinación, audacia, rebeldía, Tolerancia.</p> <p>34/ Igualdad de Derechos.</p> <p>35/ Discrepar, optar, diferenciarse, arriesgar, conocerse, asumirse, Desobedecer, meditar.</p> <p>36/Plasticidad espaciotemporal.</p>

Cuadro 1. Tomado de: Max-Neef. M. Desarrollo a Escala humana. CEPAAUR. Medellín, 1997.

Como lo plantea el autor, "...el desarrollo económico simplemente es un medio para lograr el desarrollo humano. El desarrollo es algo que se refiere a las personas y no a las cosas; sólo las personas se desarrollan. Las cosas no desarrollan a las personas y el indicador del desarrollo no puede ser el indicador

del crecimiento de las cosas. Sino que tiene que ser el indicador del crecimiento de los individuos a cuyo servicio tienen que estar las cosas”¹³.

Es así como de acuerdo a las investigaciones actuales, el modelo ideal que se tiene para la formación de las unidades productivas ya mencionado previamente, se puede tomar como base para el análisis del nivel de apropiación del emprendimiento en los líderes de los programas, docentes y en los estudiantes, en la medida que la claridad que cada uno tenga frente al quehacer, permite identificar dicho nivel; entendiéndolo como la claridad teórica que tienen tanto los líderes, docentes y estudiantes de los objetivos de los programas y de la forma de lograrlos, además como éstos los están llevando o no al logro de los objetivos propuestos; sabiendo que la meta mayor es la creación unidades productivas sostenibles. De la misma manera, el logro de esta meta final, implica que las personas que allí lideran, enseñan y estudian tiene motivos diversos para estar en el programa, diversas percepciones de la realidad laboral, tanto del país como de la ciudad, diferente nivel de confianza en sí mismo y en los programas que promueven la generación de unidades productivas y múltiples metas que en su proyecto de vida permanecen a corto, mediano y largo plazo.

De esta manera, frente a este panorama de la realidad laboral actual y pensando los procesos implicados, bajo una lógica que se relacione con el desarrollo humano, y frente a los datos de desigualdad, pobreza, desempleo e inequidad observados en países como Colombia y concretamente en Manizales, se planteó la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la apropiación del emprendimiento para los líderes, docentes y estudiantes de algunas organizaciones representativas, en la generación de unidades productivas en la ciudad de Manizales?

¹³ Max Neef, Manfred. Desarrollo a escala humana. En: González López. Del yo al Nosotros. Manizales: Universidad de Manizales, 2002. p 116-120.

3. MARCO METODOLOGICO

3.1. Tipo de estudio: Se trata de un estudio de naturaleza cualitativa, dentro de una perspectiva objetivista, ubicado en la primera modernidad, lo cual le da un carácter descriptivo-analítico; donde la categoría del emprendimiento relacionado con las actuales dinámicas del mundo del trabajo, establece una relación que va desde los actores y autores de experiencia, hasta los escenarios que sustentan la dinámica económica laboral en la ciudad de Manizales.

3.2. Unidad de análisis: La constituyó quienes lideran, enseñan y estudian en programas de emprendimiento de algunas organizaciones representativas que generan unidades productivas en la ciudad de Manizales. La base poblacional para el muestreo fueron los líderes o coordinadores de los programas de emprendimiento y docentes del SENA, de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales, la Unidad de Emprendimiento de la Universidad Autónoma de Manizales, el Núcleo de Asesoría Empresarial de la Universidad de Manizales (NAE), y el Modelo de Asesoría Empresarial de la Cámara de Comercio de Manizales. Igualmente, se tomó como muestra una parte de la población que estudia en los diferentes programas, la cual se seleccionó de manera aleatoria a través de un taller que se desarrolló con el consentimiento de los líderes de los programas. En este taller se aplicó directamente un formato de encuesta para los líderes y un formato de encuesta para los estudiantes. En algunas entidades fue necesario ampliar la información y para esto se desarrolló una entrevista focalizada. Se hizo igualmente revisión documental del soporte legal que tienen en las instituciones para el desarrollo de los programas.

3.3. Criterios de inclusión: líderes, docentes y estudiantes de los programas más representativos que generan unidades productivas en la ciudad de Manizales. Para el caso de estudiantes en formación en este campo, se tuvo en cuenta el registro de asistencia en los programas de emprendimiento.

3.4. Procedimiento: se inició con la selección de los estudiantes y docentes para aplicar los instrumentos, seguidamente se realizó aproximación a población con consentimiento informado de los líderes y participantes de los programas,

posteriormente se realizó aplicación directa de los instrumentos. A continuación generó Matriz comparativa para la tabulación de datos, y por último se llevó a cabo el análisis de datos por medio de la construcción de las categorías para elaborar los resultados finales de la investigación.

3.5. Técnicas e instrumentos: Para la presente investigación al no encontrarse ningún instrumento validado para valorar la apropiación del emprendimiento, se diseñaron tres encuestas que se anexan al final de este informe: Formato A (para líderes o autores de los programas), Formato B (para los participantes o estudiantes) y Formato C (para los docentes). El instrumento retomó cinco categorías: la motivación, la actitud, conocimiento de la realidad del empleo, trabajo, emprendimiento (modelo de desarrollo empresarial basado en Competencias) y desarrollo Humano. Se usó también un registro de análisis documental.

También se utilizó la entrevista focalizada para ampliar información aplicada algunos sujetos específicos, por último se realizó revisión documental, con el fin de contrastar las leyes y reglamentaciones con el programa ejecutado en cada institución y de apreciar referentes de orden teórico o conceptual que pudieran soportar la presentación de los resultados en perspectiva de discusión como aspectos integrados y no disyuntos.

4. RESULTADOS POR CATEGORIAS EN CONTEXTO DE DISCUSIÓN

Dada la naturaleza del estudio y los resultados obtenidos, estos se presentan articulados a la discusión. Ello por cuanto unas de las técnicas fundamentales usadas para la recolección de la información, fue la revisión documental, motivo por el cual, dado la propia naturaleza de los documentos revisados, estos poseen elementos, que tal como se ve en la presentación de las categorías, pueden a la vez representar aspectos de discusión, que se involucran en los resultados para no repetirse como un aspecto separado al final. Dicha presentación de resultados se enuncia a continuación.

4.1. EL RECONOCIMIENTO DEL MODELO CONCEPTUAL DE DESARROLLO EMPRESARIAL BASADO EN COMPETENCIAS

Esta categoría define teóricamente el modelo de formación empresarial basado en competencias, y según la percepción de los líderes especifica el modelo real que tienen las organizaciones que hacen parte de este estudio, donde además sintetiza los elementos que según los hallazgos debe tener un modelo de desarrollo empresarial, para que genere el impacto deseado.

En este contexto, la educación para la cultura del emprendimiento determina un papel central en el proceso de las unidades productivas, según la ley 1014 en su numeral 3, relaciona tres aspectos sistemáticos para la cultura del emprendimiento:

- a) Formación integral en aspectos y valores como desarrollo del ser humano y su comunidad, autoestima, autonomía, sentido de pertenencia a la comunidad, trabajo en equipo, solidaridad, asociatividad y desarrollo del gusto por la innovación, estímulo a la investigación y aprendizaje permanente.
- b) Fortalecimiento de procesos de trabajo asociativo y en equipo en torno a proyectos productivos con responsabilidad social.
- c) Reconocimiento de la conciencia, el derecho y la responsabilidad del desarrollo de las personas como individuos y como integrantes de una comunidad.
- d) Apoyo a procesos de emprendimiento sostenibles desde la perspectiva social, cultural, ambiental y regional¹⁴.

Todos estos aspectos acorde con los cambios del mundo socioeconómico y laboral, transversalizados a través del modelo basado en competencias. En este contexto se toman como base, dos definiciones de competencias, a saber, según Bayona (2006), se entienden, como conocer y comprender (conocimiento teórico de un campo académico), saber cómo actuar (la aplicación práctica y operativa del conocimiento a ciertas situaciones) y saber cómo ser (los valores

¹⁴ De fomento a la cultura del emprendimiento. Ley 1014, enero 26 de 2006. Diario Oficial 46.164. Congreso de Colombia. Santa Fe de Bogotá. Pág. 2-3.

como parte integrante de la forma de percibir a los otros y vivir en un contexto social). Una combinación de atributos (con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades) que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos¹⁵.

Las competencias en este sentido, son una construcción socio cultural que hace parte del proceso de aprendizaje en la vida cotidiana y de la socialización, que se establece en la interacción con los demás. En este mismo sentido Miguel De Zubiría Samper (*Academia Colombiana de Pedagogía y educación- Fundación Internacional de Pedagogía conceptual Alberto Merani*) las precisa como procesos mentales, cuya característica esencial es poseer una trilogía definida: el querer, el saber y el hacer en el contexto. El siguiente diagrama representa lo anteriormente mencionado.



De estos planteamientos, lo que se denomina competencia, no se distancia del modelo basado en competencias referenciado por Varela y Bedoya (2006), en los cuales se tiene en cuenta las dimensiones del ser humano para potenciar sus capacidades creativas y ser competente en todas sus dimensiones, aportando a la generación de un espíritu empresarial.

¹⁵ Bayona, José Manuel. Si las competencias son la solución, ¿cuál era el problema?. Universidad de Cantabria Santander, España. Bogotá, noviembre 2006.

En el modelo de Varela y Bedoya (2006), se destaca el aspecto de la formación de un empresario, el cual se debe concebir como alguien integral: “La formación de un empresario es un proceso en el cual intervienen un sinnúmero de variables sociales, culturales, psicológicas y económicas que contribuyen, con un conjunto de conocimientos específicos, a desarrollar una serie de competencias que buscan lograr que este empresario en formación tenga altas probabilidades de convertirse en un empresario exitoso, capaz de generar productividad y desarrollo social a lo largo de su vida” .A continuación en la figura 1, se ubica el modelo, que puede ser tomado como referencia para los procesos de emprendimiento y empresarismo que han iniciado en algunas entidades, desde luego teniendo en cuenta que tal referente es flexible y es susceptible de adaptación en diversas organizaciones que fomentan este tipo de actividades organizativas. Su síntesis se plantea a continuación:

El ser humano como eje integral del desarrollo

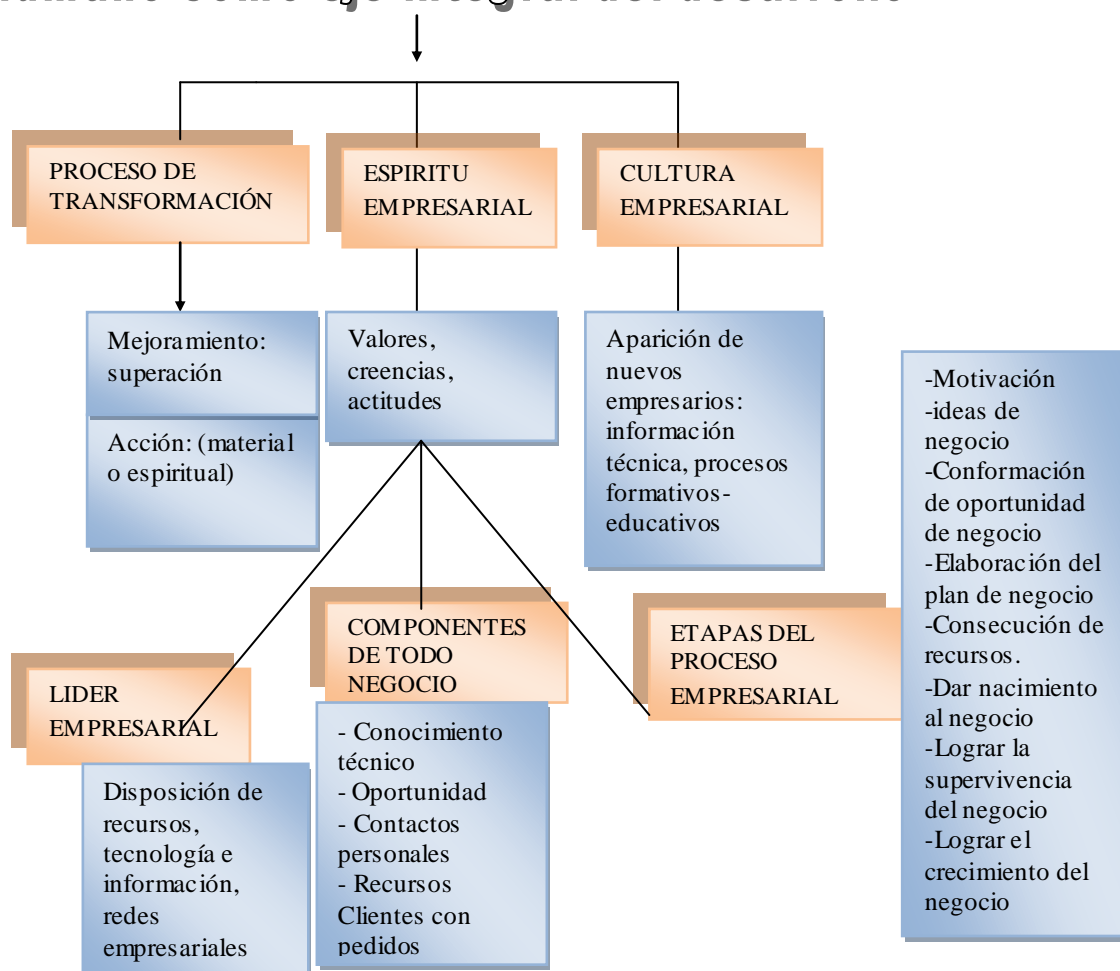


Figura 1: adaptado del modelo por competencias de Varela y Bedoya (CDEE-ICESI: 2006)

Se empieza así, a desarrollar en los procesos de formación con organizaciones de educación formal, retomando la educación orientada hacia el trabajo y el desarrollo humano (parte humana y técnica). Para la presente investigación, se tiene en cuenta la indagación que realizó la Fundación Universidad Empresa, que encontró las debilidades en la formación que limitan el desarrollo empresarial. Esta investigación citada por Duque (2007: p43), encontró que un 75% de las dificultades académicas de los estudiantes, se centran en deficiencias en competencias cognitivas, creativas, factores internos y externos de gestión institucional.

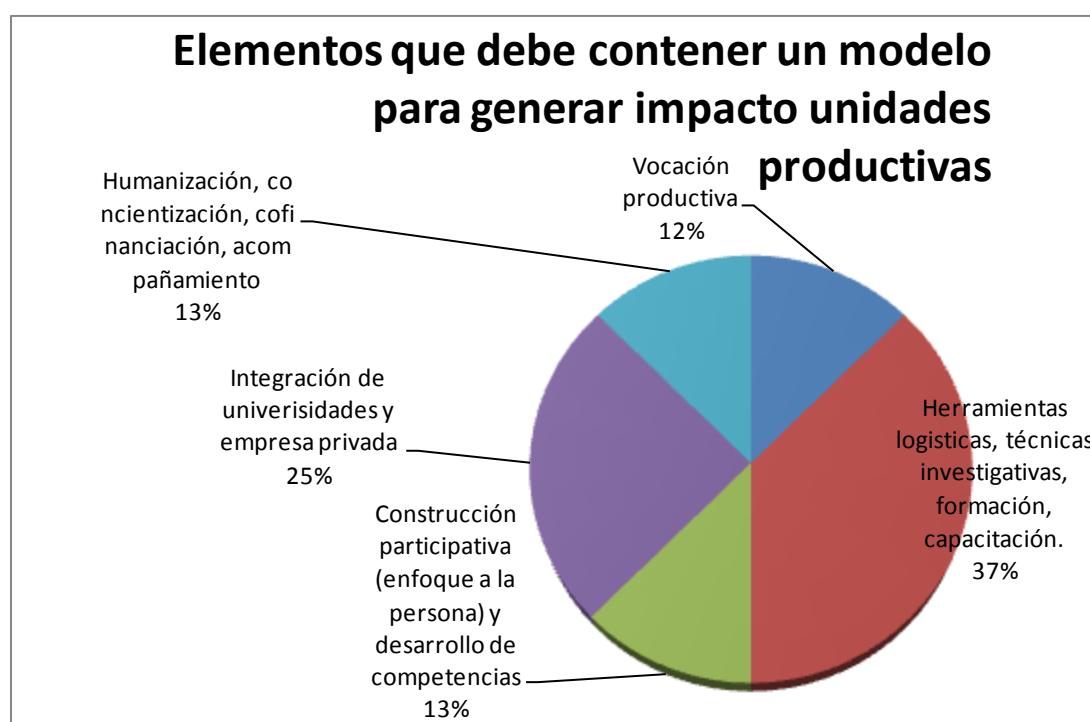
Existe una desconexión en los procesos educativos-formativos prácticos en la educación formal, lo cual no ha impactado significativamente a los actores sociales y al profesional como tal, así lo manifiesta Duque (2007), que muchas de las investigaciones que reconocen la preocupación por los procesos de enseñanza y la búsqueda de sentido de las prácticas formativas, implican por un lado, que es notoria la desarticulación teórica - práctica, referida a la formación integral, pensada ésta desde los procesos curriculares y metodológicos y no desde el estudiante como actor protagónico; y por otro, el evidente deterioro de las estrategias cognitivas de los estudiantes que ingresan a la universidad que inciden en la no-retención académica”¹⁶.

En el ámbito académico, a los estudiantes se les suma la falta de lectura permanente de los currículos de enseñanza, algunos de ellos representados en contenidos desarticulados de la realidad socioeconómica de su contexto inmediato. Algunos de los líderes organizacionales, en el presente estudio manifiestan que para un cargo específico, relativo al área del emprendimiento, se convocan múltiples profesionales que poseen similares falencias en la formación. Además, la formación pedagógica que se imparte para el desarrollo humano a los integrantes de las unidades productivas requiere de un profesional abierto al cambio, con sentido de realidad de acuerdo a intereses y necesidades de los actores involucrados que desean iniciar un camino hacia la construcción de

¹⁶ Duque, Aura Victoria. La expresión del conflicto intrapersonal en estudiantes universitarios - APREHENDIBILIDAD-AUTO-REGULACIÓN-AUTOPOIESIS. Universidad de Caldas. Manizales. 2003. Pág. 27

pequeña, mediana y grande empresa, y ello es una alta responsabilidad social que debe tener en cuenta elementos teóricos, prácticos y metodológicos que estén acorde con la realidad humana y social del contexto. De todas maneras la formación para el trabajo y el desarrollo humano es componente fundamental para el alcance de los objetivos en las unidades productivas.

No obstante, es importante destacar, que según los líderes entrevistados de algunas entidades más representativas de unidades productivas en la ciudad (SENA, Universidad Nacional, Universidad de Manizales, Universidad de Caldas, Cámara de Comercio de Manizales y Universidad Autónoma), los elementos que debe contener un modelo, se sintetiza en la siguiente gráfica.

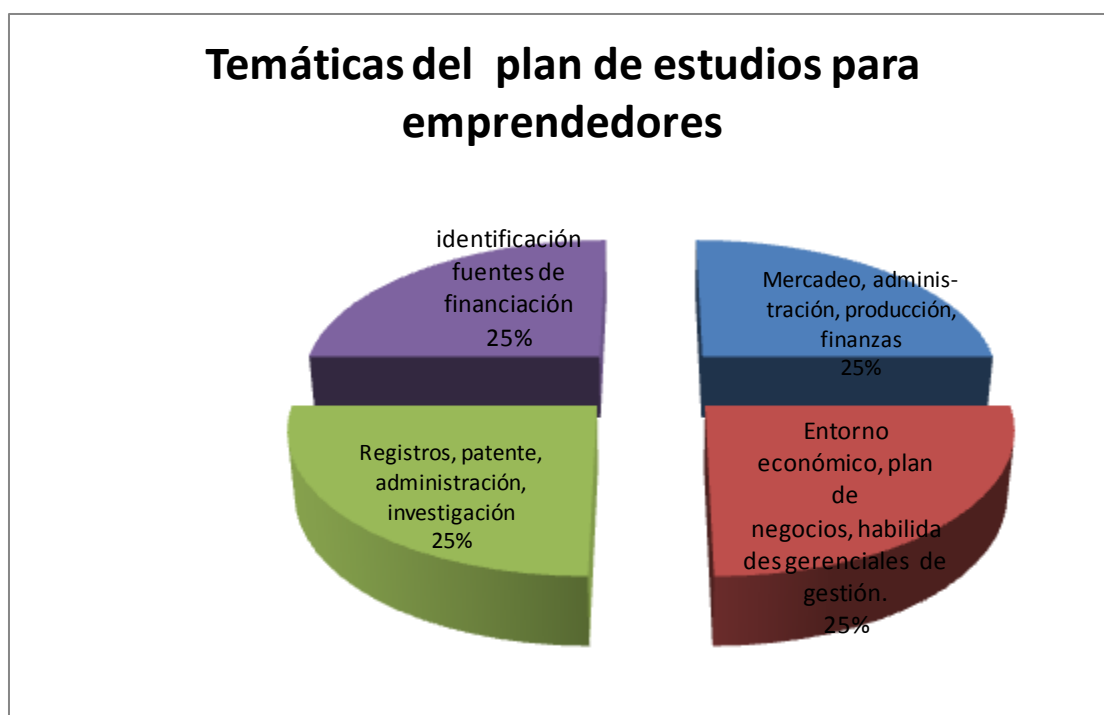


Gráfica 2. Elementos que debe tener un modelo según entrevistados.

Es oportuno resaltar que las organizaciones tienen puntos en común para la conformación de un modelo, donde priman los aspectos técnicos, tácticos y operativos (37%), de igual manera se resalta la importancia de la integración y trabajo interdisciplinario para el emprendimiento (25%), se reconoce la necesidad de humanizar, cofinanciar y acompañar los procesos de emprendimiento (13%), en coherencia con un enfoque participativo y desarrollo de competencias (13%),

además se reconoce también que aún falta mejorar aspectos importantes en los emprendedores (aspecto humano con relación a motivación). Los planes de estudio o de capacitaciones, presentan también puntos donde convergen los aspectos técnicos y estratégicos para la planeación de negocio y unidades productivas, las temáticas que más se destacan son las que muestra la gráfica 3.

Los líderes reconocen además, que el aspecto de la cultura del emprendimiento y el espíritu empresarial, el desarrollo humano (dimensiones culturales, dimensiones valorativas), se presenta como imperceptible o poco visible en los planes de estudio y en los planteamientos de los modelos que tienen las organizaciones. De la misma manera aunque los líderes reconocen que se han empezado a desarrollar propuestas claras con relación al emprendimiento, consideran que no se ha empezado a educar en ello, sin embargo reconocen tanto líderes, docentes y estudiantes, que el ser empresario es el ideal.

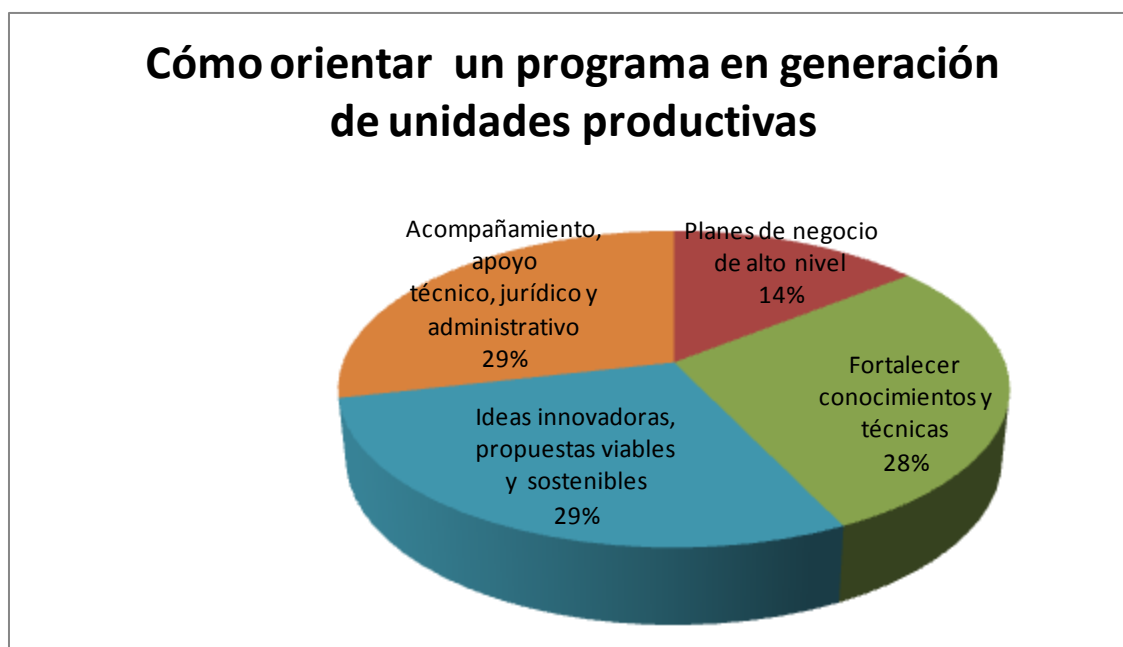


Grafica 3. Planes de estudio para emprendedores.

En este contexto tanto líderes como docentes reconocen que la forma de obtener empresas sostenibles se realiza por medio de una selección rigurosa de proyectos de base tecnológica y de generación de conocimiento, dos temáticas en

las que se encuentra debilidad, ya que “el 90% de las ideas de negocio que se generan son en productos de consumo, sin componentes significativos de valor agregado”, lo cual no permiten identificar en ellos el carácter creativo y eficaz, que les haga evidenciarla como propuesta viable y sostenible.

De igual forma en los aspectos que se refieren a la orientación de programas de unidades productivas, (de acuerdo al instrumento aplicado a los líderes y docentes de las entidades) consideran como objetivo principal, el tener en cuenta, el fortalecimiento de los conocimientos y la técnica, los cuales se direccionan hacia orientar y asesorar en el plano administrativo, jurídico y técnico (ver gráfico 4). El apoyarse en las ideas innovadoras y sostenibles, basadas primordialmente en el conocimiento, la tecnología, y en el componente de competencias (personales, sociales y de contexto), las cuales se presentan parcialmente en los modelos. Cabe anotar la importancia que tiene el soporte científico y tecnológico que está en construcción actualmente en las organizaciones.



Grafica 4: Orientación de un programa en generación de unidades productivas.

A continuación se hace una relación de manera sistemática de las otras categorías que dan soporte conceptual y teórico a los resultados obtenidos en el proceso de investigación, relativo a los componentes que integran la apropiación

del emprendimiento para algunas de las organizaciones más representativas en la generación de unidades productivas en la ciudad de Manizales. Las categorías se articulan conceptualmente y no hacen parte de una disgregación en contenido, por facilidad en la lectura de los resultados se desarrollan una por una.

4.2. LA MOTIVACIÓN COMO PUNTO DE PARTIDA PARA GENERAR ESPÍRITU EMPRESARIAL

Hacer referencia al concepto de motivación necesariamente remite a la cotidianidad del individuo y de las interacciones que establece con el medio que le rodea, este incluye factores internos y externos que permiten que un ser humano actúe de forma particular frente a unas determinadas condiciones, lo cual se relaciona de manera importante con el proyecto de vida individual y colectivo que construye el individuo, mediante los procesos de socialización primaria (familia, pares), y la socialización secundaria (instituciones sociales de salud, educación, religión, entre otras). En este sentido, Guzmán (2007) afirma “La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo”. En esta misma orientación, Miguel De Zubiría, la define como un proceso humano en la cual intervienen factores cognoscitivos, asociativos y yóicos¹⁷.

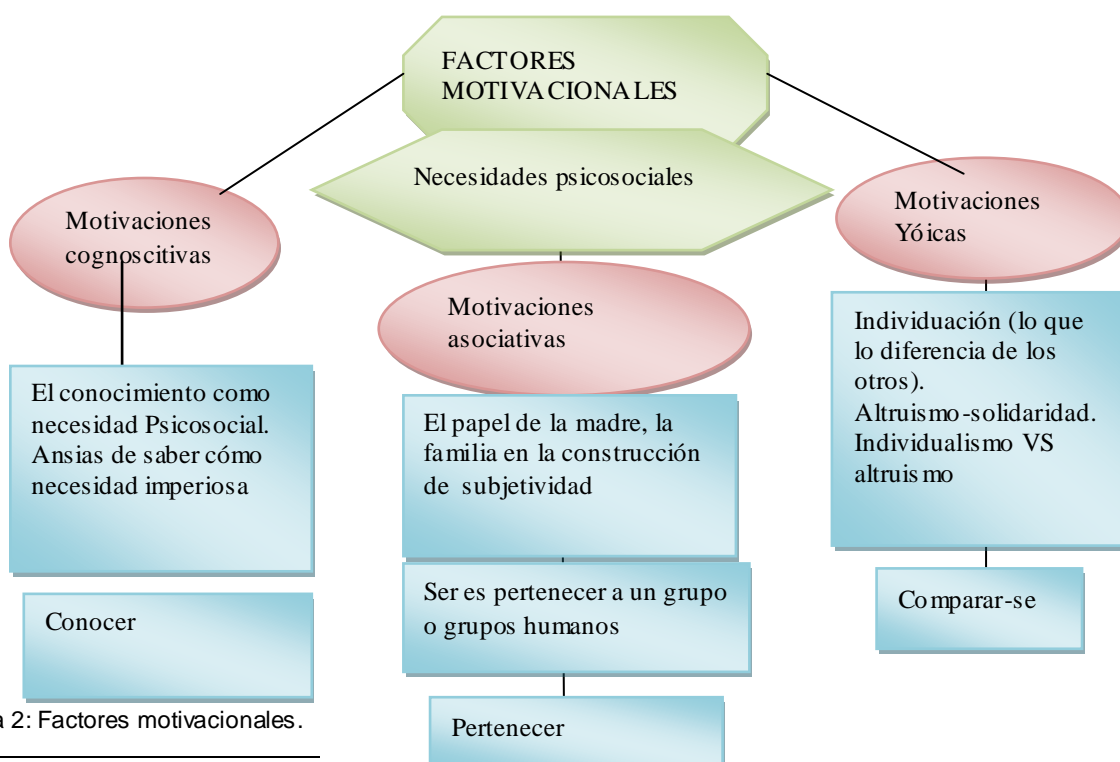


Figura 2: Factores motivacionales.

¹⁷ DE ZUBIRIA Samper, Miguel. Formación de valores y actitudes, Un reto a las escuelas del futuro. Tratado de pedagogía conceptual No 3. Fundación Alberto Merani. Santafé de Bogotá. 1995. Pág 98-110.

Es así como el ser humano en su cotidianidad, al enfrentarse a la solución de diversos problemas pone en escena dos dinámicas de la motivación a saber: una intrínseca, que hace referencia al deseo de entregarse a una actividad por su propio interés, necesidad, que ya es un fin en sí misma y; otra extrínseca que es generada por agentes externos (contexto social, cultural, económico, político, cultural y espacial que rodea al individuo); ambas median en los procesos de la interacción.

En el contexto propiamente dicho de las unidades productivas con miras al emprendimiento, es bien sabido que se requiere formar seres humanos con alta motivación interna, alta autoestima, claridad en los procesos que va a emprender, creatividad, confianza en el proceso que desarrollan, todo ello con el fin de que se comprometan en generar procesos productivos autónomos, autogestionados y sustentables, donde aporte al desarrollo colectivo e individual. Es por lo tanto, un ser motivado y emprendedor, que no espere sólo a ser convocado a laborar, sino que desde sus propias habilidades y fortalezas, construya más y mejores oportunidades.

Todo estos aspectos hacen parte de la actitud, como la disposición que integra la confianza sí mismo, en los demás y en los programas. Estos, más que motivar, permiten reflexionar de una manera crítica frente a la realidad laboral que muestra el país a nivel nacional, regional, local e internacional en el área del trabajo y de la economía.

Es así como a finales del siglo XX, se demostró que los Estados latinoamericanos por si solos no pueden asumir la responsabilidad del pleno empleo y que la mayoría de las empresas que los estados habían creado para tal fin resultaron en grandes fracasos económicos y laborales, además con una tendencia muy claramente marcada hacia la privatización (Banco Mundial). Por este motivo, los Estados y las sociedades han llegado al convencimiento de que deben estimular más la iniciativa particular de los actores sociales, articulada a las organizaciones de carácter público (trabajo en red social) que les permita gestionar, planificar y aportar a un desarrollo sustentable, además de promover el

emprendimiento y los proyectos a diferentes niveles con grupos poblacionales diversos.

Por ello, algunas de las unidades productivas en las áreas de comercio, servicio, bienes, entre otras, son apoyadas por organismos nacionales e internacionales para el aprovechamiento racional de los recursos e involucrarse en procesos productivos planificados, organizados, con acompañamiento y asesoría humana y técnica permanente; así como también se ha venido trabajando en las entidades que promueven el emprendimiento (visto este como alternativa para el desarrollo y una estrategia para la superación de la pobreza y la vulnerabilidad social). En este sentido, resulta imperante forjar procesos de motivación para fomentar el proceso de emprendimiento; sin embargo, se debe tener en cuenta que la cultura del emprendimiento no es una constante y de relevancia para algunas personas.

A continuación se analizan algunos aspectos que limitan u obstaculizan los aspectos motivacionales para el proceso del emprendimiento y el empresarismo, entre ellos se destacan los individuales, pero también los sociales, relativos a la formación y a la cultura, como lo menciona Castrillón (2005) al plantear que el ignorar las perspectivas del largo plazo y la preparación exigente, no sólo el sistema educativo económico impide el surgimiento de nuevos héroes dispuestos a la acción altruista y a la innovación, sino que facilita los patrones de producción autómatas y los espejismos de la especulación y el consumismo hedonista.

En tal sentido, dice el autor que la formación corto-placista e instrumental, común en los programas de formación en negocios, debilita los espíritus de los estudiantes y desestimula en ellos la valentía de elegir el arduo camino que supone la producción sustancial de riquezas y los riesgos de la actividad empresarial, y de esta forma, el facilismo, el espíritu especulativo y la animadversión al riesgo, impiden el emprendimiento de grandes proyectos, tanto en la economía como en otras áreas de la vida”¹⁸.

¹⁸ CASTRILLÓN Orrego, Sergio Alonso. ¿Nudo Gordiano? o ¿laberinto sin salida?, Visualizando una forma de atar cabos para asumir los desafíos de la administración actual. En: AD-MINISTER Universidad EAFIT Medellín Número 6 (ene – jun) 2005. Pág. 20.

Estanislao Zuleta, realiza una crítica bastante interesante del problema relacionado con la motivación a realizar, emprender, y arriesgarse a cambiar el Statu Quo, lo cual constituye la facilidad como una trampa, que no permite el crecimiento del ser humano en ninguno de sus aspectos. Según este autor, el hombre ama las cadenas, ama el orden, lo cual evita el surgir y superarse en un contexto de cambio de época, el hombre en sociedad se ha acostumbrado al no esfuerzo para alcanzar sus metas personales y sociales; para él, es más importante lo que se dé por azar. Dice el autor: “...*hay que poner un gran signo de interrogación sobre el valor de lo fácil; no solamente sobre sus consecuencias, sino sobre la cosa misma, sobre la predilección por todo aquello que no exige de nosotros ninguna superación, ni nos pone en cuestión, ni nos obliga a desplegar nuestras posibilidades*”¹⁹.

Estos son obstáculos que se asocian de manera sistemática con los procesos de formación impartidos en algunas instituciones, los cuales no dan cuenta de las particularidades de los actores que se involucran en el proceso. Como se había mencionado anteriormente, prevalecen aspectos de carácter tradicional en el proceso de la enseñanza-aprendizaje a nivel formal, al igual que el área no formal e informal, ya que se presentan debilidades (existe un aprendizaje aparente, no siempre significativo para los actores involucrados en un proceso de formación-capacitación), generalización de técnicas e instrumentos educativos, entre otros.

A ello se suman dificultades relevantes para la motivación asociada con el espíritu empresarial que puede tener una persona, el de inmadurez emocional e inmadurez cognitiva, las cuales son retomadas por Duque De Alvarado (2007). El autor retoma inmadurez cognitiva relacionada con la baja sensibilidad moral, la cual por un lado, implica la no-atención a la norma o baja expectativa social de la regla y, por el otro, la atención a la norma como compensación personal (necesidades de aceptación por sentimiento de rechazo, miedos o incompetencia), o como presión social, la cual no se valida con base en principios éticos consecuentes con las necesidades de mutualidad en la interacción. Así

¹⁹ ZULETA Estanislao. El elogio de la dificultad. Ensayos selectos. Universidad de Antioquia. Ediciones autores antioqueños. Medellín 1992, Volumen 76. Págs. 1-6

mismo, se alude a la inmadurez emocional, asociada con actitudes de negación del yo y tendencia significativa a relacionarse con bajo estado de ánimo.

Del mismo modo, se retoman los factores de la personalidad, tales como: dureza, inflexibilidad, extremada firmeza, resistencia al cambio, baja fuerza del yo (inmadurez emocional), baja sensibilidad, baja vigilancia y alta abstracción (idealización), baja auto-estima, autoimagen insegura y dificultad para expresar sentimientos; y finalmente la actitud frente al mundo como respuesta adaptativa, donde se visualizan aspectos como paradoja de la interacción social, en la cual la ruptura con expectativas sociales ante respuestas de rechazo por inconformidad social y necesidades de búsqueda de aprobación se responde con actitudes de sumisión y de compensación autoequilibradora. Y cierra el autor con las paradojas en las cuales, por un lado, la afabilidad, ánimo, no-timidez social, autosuficiencia o habilidad para la interacción social, se convierten en mecanismo para olvidar el resentimiento social y la agresividad; y otro, la recursividad, donde la autosuficiencia-utilitarismo o uso del otro para lograr fines, compensa el hacer-deber.²⁰

Tanto Alvarado como Zuleta, tienen en común que reconocen los aspectos motivacionales internos y a su vez externos, como ejes que promueven en el individuo la formación de pensamiento de cambio, generación de acciones para su propio desarrollo y bienestar, o por el contrario se constituyen desde su experiencia de vida personal y social, como obstáculos al cambio y a la superación.

Es así, como se puede ver en las cinco organizaciones que asesoran o promueven unidades productivas en la ciudad de Manizales, que se tomaron para este estudio; consideran que la motivación de los emprendedores, está dada en este proceso, más que todo en el aspecto externo que se refiere al componente de gestión (necesidad de recursos financieros para generar plan de negocio).

²⁰ DUQUE De Alvarado. Op. Cit. P. 179-246.

Otro aspecto, que incide en la motivación para el emprendimiento y empresarismo (creación de empresas y unidades productivas), es el factor de apoyo social y familiar, para el individuo la familia es importante para el inicio de nuevos proyectos en su vida, sin embargo, en algunos casos, esta no siempre demuestra apoyo de índole alguno con la persona que desea iniciar un proceso productivo.

Se tiene una percepción de que la sociedad y la familia tienen tendencia a la desconfianza cuando alguno de sus miembros inicia con una unidad productiva porque creen de alguna forma que fracasará en un futuro; una de las explicaciones puede radicar en que culturalmente el sistema social estaba acostumbrado a tener trabajos estables y períodos de bonanza, y en el caso particular de Caldas, el café era una fuente importante de ingresos y de una relativa estabilidad laboral y económica.

Hoy día la crisis económica es mundial, nacional y regional, el sistema económico ha cambiado, se ha perdido la certidumbre laboral y por el contrario en el presente siglo ha crecido las brechas de la exclusión e inequidad en todos los ámbitos incluyendo la laboral, lo cual ha generado que los actores sociales se empoderen en la creación de recursos para el sostenimiento propio y de su familia.

No obstante, la familia como apoyo en la creación de empresa tiene inseguridad frente a la inversión, la durabilidad, pago de impuestos, recursos e ingresos suficientes para sufragar los gastos y el sostenimiento de una unidad productiva o plan de negocio; como también existen otras familias que participan y se unen para la conformación de microempresas, y le apuestan a esta modalidad de emprendimiento como una oportunidad para generar sus propios ingresos, mejorar su calidad de vida y hacer un aporte a la comunidad. Apoyan al emprendedor de manera económica o emocional para salir adelante con sus proyectos personales.

Según percepciones de los líderes de los programas tal como ve en el gráfico 4, las dificultades que más se presentan en el proceso, están representados por el

temor del emprendedor en asumir un plan de negocio o unidad productiva, seguida por una no materialización de una propuesta, de tal manera que del 100% de los participantes en el proceso, el 20% suelen ser propuestos para plan de negocio y sólo el 5% suelen ser apoyados y aprobados. Como lo manifiesta de manera textual una representante de una de las entidades participantes como Universidad: "...falta compromiso con sus proyectos, no son constantes en la búsqueda de fuentes de financiación"²¹



Grafica 4: Dificultades en el liderazgo de los programas.

En la entrevista con emprendedores, estos manifiestan que su mayor limitante para iniciar plan de negocio o unidad productiva está dada por el miedo y el temor al fracaso (temor a la pérdida), seguido por la falta de recursos de carácter económico, aunque reconocen que el participar en el programa de emprendimiento en la entidad es un primer paso y una oportunidad de motivación (ver gráfico 5). Dado que también existe un reconocimiento de debilidades en el aspecto cognoscitivo, este puede impedir significativamente que el proyecto se materialice, ya que se sabe que las entidades apoyan planes de negocio para unidades productivas con carácter viable, rentable y sostenible.

²¹ ENTREVISTA con informante FS1. Formato B. Universidad Nacional. Manizales. Mayo 6 del 2009.

Es importante resaltar que las personas que prestan asesoría técnica y operativa a los diferentes grupos de emprendedores y a los microempresarios, son en su mayoría estudiantes universitarios. Se presenta de manera importante una similitud entre las limitaciones para generar plan de negocio, en las personas entrevistadas marcadas por el temor y miedo a fracasar con su proyecto productivo; lo cual se relaciona en parte en que las motivaciones están dadas como se había mencionado anteriormente, por factores externos, como la tenencia de recursos para emprender un negocio, aunque tal como se

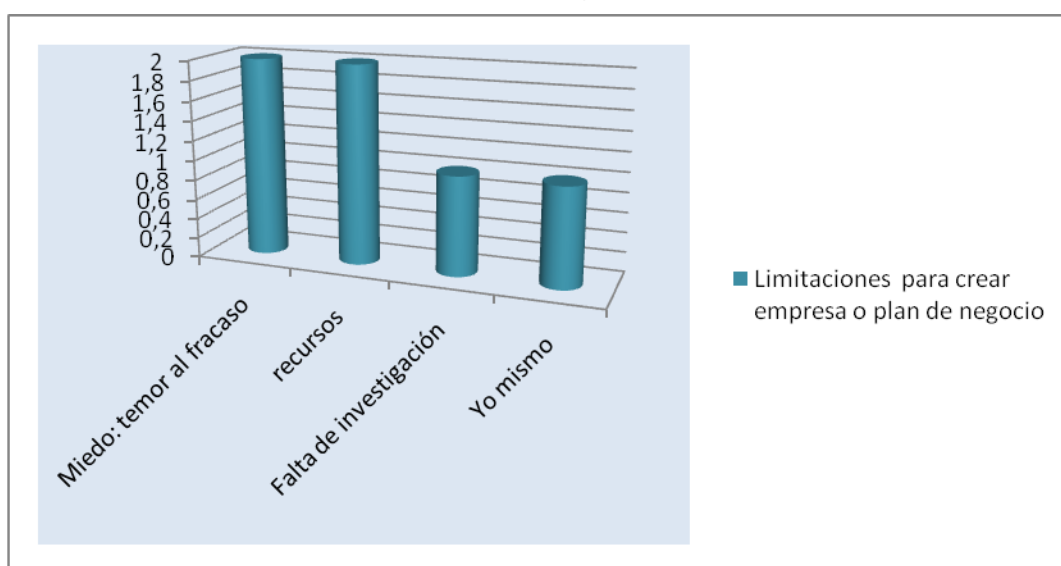
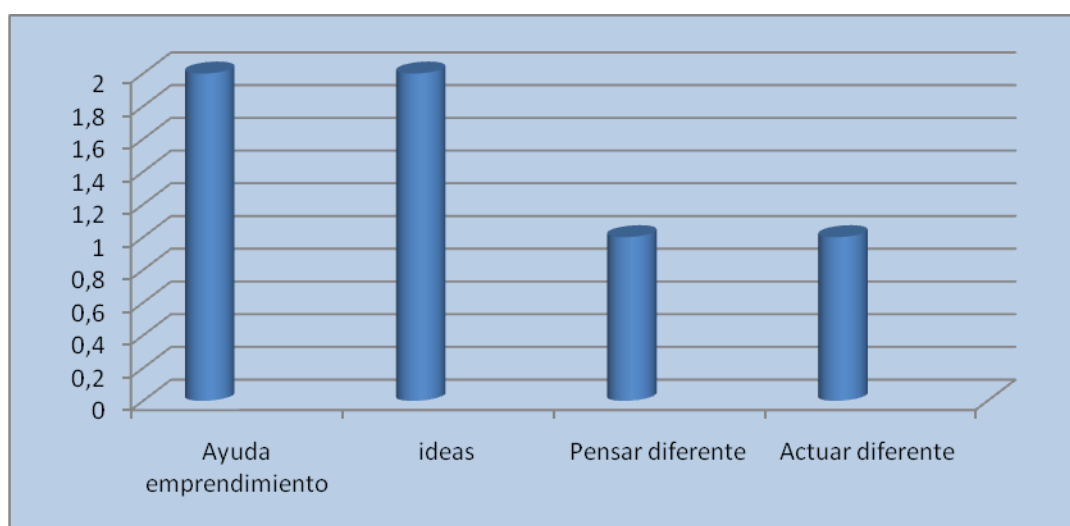


Gráfico 5. Limitaciones para crear unidad productiva.



Gráfica 6. Motivaciones para crear plan de negocio o empresa.

muestra (gráfico 6), las motivaciones también pueden obedecer a una naturaleza intrínseca. La cuales pueden inclinarse a los aspectos cognoscitivos, relativos a

generar ideas para la formulación de negocio, de visualizarse en un futuro inmediato.

En este sentido las motivaciones se orientan a la consecución de metas individuales (el porque crear o tener una idea de negocio), el pensar en el objetivo o lo que puede representar una idea de negocio, hacia donde se encamina y que se necesita para la motivación en proceso de emprendimiento en la modalidad de idea de negocio y de materializarlo; se ha ubicado que la dimensión subjetiva del actor social es una de las causas principales por las cuales no prosperan de manera eficaz las ideas de negocio y desde luego el llevarlo a cabo; todo ello se relaciona con las necesidades motivacionales, planteadas por Maslow, la cual sintetiza de manera clara en la pirámide, que a continuación se presenta:



En esta pirámide se muestra claramente, la necesidad motivacional del ser humano, la cual va encaminada a la consecución de sus metas y objetivos en la vida; en este sentido cuando la motivación interior del sujeto (del estado subjetivo) no se da, esta se convierte en un conflicto y frustración, como lo manifiestan, Limonero y Villamarín(2001), La situación conflictiva genera una tensión que se caracteriza por la vacilación, la incerteza, la fatiga, la ausencia temporal de respuesta o el bloqueo. La frustración se puede definir como el estado emocional que se genera cuando un comportamiento motivado se encuentra bloqueado por algún obstáculo. La persona no puede conseguir o acceder a sus objetivos deseados, lo cual le genera un estado emocional negativo.

En este sentido se encuentra que está en estrecha correlación las motivaciones para generar unidad de negocio o idea de negocio, con las limitaciones que encuentran los actores para emprender dicha actividad, el estado motivacional determina parcialmente la materialización de las ideas y desde luego el emprendimiento que le lleva a buscar recursos y generar idea de negocio (esta parte se encuentra que está poco trabajada en los actores participantes, con relación al emprendimiento y la cultura del emprendimiento).

Reconocen los actores que las motivaciones para el emprendimiento, se caracterizan básicamente por las ideas individuales, la necesidad de pensar diferente, de ser creativo e innovar, acompañado de una conducta o comportamiento que les hace diferenciarse de otros en el proceso del emprendimiento (su sello personal a las ideas nuevas); frente a las limitaciones para el emprendimiento, el temor de salir mal, frente a una idea de negocio les genera bloqueos importantes, lo cual no les permite arriesgar en una idea de negocio (estado mental subjetivo ligado a la motivación); de igual manera reconocen la falta de recursos como una restricción, además de la falta de investigación y desde luego ellos mismos.

Se encuentra en la investigación, la motivación como un aspecto a fortalecer en la cultura del emprendimiento de la población por parte de las instituciones involucradas en este aspecto.

A continuación se desarrolla otra categoría, que soporta conceptualmente los resultados encontrados en la realización de presente investigación, la cual describe las condiciones de empleo y trabajo en el país soportado estadísticamente y con la versión de los líderes-docentes de las entidades (representado gráficamente) y los emprendedores que participan en el programa.

4.3. LA RELACIÓN DEL EMPLEO Y DEL TRABAJO EN EL CONTEXTO COLOMBIANO

La construcción social de la realidad social se da a través de la internalización de significados sociales y legitimación de las relaciones sociales en los diversos contextos socio culturales; como lo han manifestado Berger & Luckman (1984) revelan aspecto de contexto como fundamental para la interacción social, determinando parcialmente la vida del individuo. El área del trabajo es una de las principales dimensiones de la existencia social que aporta al desarrollo humano en todas sus manifestaciones, también una de las que más transforma los significados de la inclusión y exclusión social en la sociedad moderna. Como lo menciona Federico Engels: “El trabajo es la fuente de toda riqueza. La naturaleza es la proveedora de los materiales que el hombre convierte en riqueza. El trabajo es la condición básica y fundamental de toda la vida humana. La sociedad surge por el trabajo”²².

El hacer y el saber de la vida del ser humano a lo largo de la historia, se han centrado en la transformación de sus relaciones sociales en la cotidianidad, entre ellas las de carácter político, social, religioso, cultural, social, y económico, que desde luego han estado articulados a los procesos de intercambio, producción, y división social del trabajo, mediados por el valor del conocimiento.

Entiéndase por división del trabajo aquella especialización que la sociedad ha realizado en diferentes contextos organizacionales e institucionales, de acuerdo a reglas, normas y roles sociales, y a los contextos temporal, espacial e histórico, siempre con el fin de aumentar su relación costo beneficio en las diversas áreas, lo que además ha forjado diferencias de exclusión e inequidad que se acentúan de manera gradual con el pasar del tiempo.

Al respecto Engels Cita a Marx: *“Existe una división natural y espontánea pero fija, como ya anoté, del trabajo social en el seno de la familia, de la tribu y de las*

²² ENGELS Federico. El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. Tomado de: Obras Escogidas de Carlos Marx y Federico Engels. Editorial Progreso, Moscú, 1981, Tomo 3, pp. 66-79.

comunidades antiguas, división que tiene fundamentos sexuales y etarios y, por tanto, un "fundamento puramente fisiológico". El espacio social sujeto a la división del trabajo aumentará, desde luego, de modo proporcional con la extensión de la comunidad, con el aumento demográfico y con las conquistas territoriales". (s. f)

Tal división del trabajo ha existido en las diversas sociedades (figura 3) que han requerido de nuevas formas de organización para optimizar tiempo, recursos y generar ganancias a diversas escala, ha sido un proceso gradual que ha permitido al ser humano potenciar sus capacidades, y cambiar ideologías a lo largo de la historia, marcando de manera significativa las formas de organización social, los espacios de vida humana, ecológica y de interacción social.

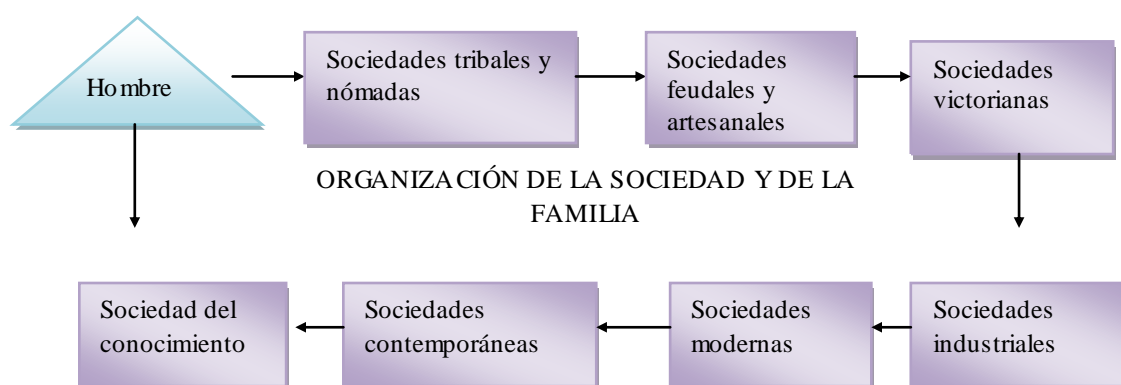


Figura 3. Proceso gradual del hombre en la sociedad a lo largo de la historia

El trabajo como una actividad humana, ha sido producto gradual de cambios y en cierta medida de permanencias como lo representa la figura 3; el trabajo como actividad humana empieza y termina en el hombre, desde la sociedad de las tribus que cazaban para un sostenimiento propio de sobrevivencia, en la cual las familias eran unidades económicas independientes, aun sin mayores rasgos de propiedad privada; posteriormente la organización de la familia como núcleo de sobrevivencia y estrategia de organización social, pasando por la sociedad feudal, el establecimiento del territorio de la propiedad privada, posteriormente marcada división de la propiedad privada en sociedades que con base en el trabajo. El territorio marca nuevas formas de relaciones sociales, basadas en la desigualdad, dando inicio a un avance radical para las relaciones humanas; así mismo, el avance de la máquina como una panacea del hombre moderno y la explotación a

escalas significativas que lo llevo a una redefinición de la cultura y de las formas de mediación social.

La sociedad moderna como producto de la complejización del avance científico y tecnológico del hombre, ha modelado nuevas formas de pensamiento, actuación, y comunicación de los seres humanos, lo que en relación a la sociedad actual del conocimiento, ha permitido centrar nuevas formas de comunicación en el avance de la tecnología y las formas de producción basadas en la globalización y capitalismo.

Relaciones que modifican la cotidianidad del ser humano en todos los sentidos, entre ellos el trabajo, se vea modificado a raíz de las nuevas prácticas centradas en la tecnología y el avance del conocimiento, no obstante como existe una herencia histórica de exclusión y marginación social, material e ideológica, no todas las personas , grupos poblacionales y sociedades tienen acceso a determinados recursos de la ciencia y del conocimiento; desde luego también acceso limitado a las nuevas formas de trabajo que generen condiciones de vida dignas y calidad de vida.

Los cambios que ha surgido el trabajo a través de los tiempos dejan entrever una nueva de construcción y deconstrucción de realidad, a la cual el ser humano se adapta según las condiciones de contexto. Ejemplo de ellos es que si antes el trabajo era considerado en las sociedades clásicas como un “castigo de Dios”, en otras épocas hasta nuestros días es considerado parte de la vida humana, una necesidad y un producto de la vida social que ha modificado las reglas y normativas sociales. Casi se puede afirmar, que el trabajo y la división social del trabajo han sido una de las bases fundamentales de la actual sociedad moderna y contemporánea.

El trabajo es considerado como una forma de vida que permite al ser humano crecer y autoconstruirse, sin embargo, con las nuevas crisis sociales, económicas, políticas y culturales; este es un proceso que no se está dando sino que por el contrario, pasa a ser un artículo que adquiere, incluso un valor comercial; de ahí la gran diferencia que puede existir entre el empleo y el trabajo, se explica desde

la adaptación propuesta por Viviana Forrester y Fernando Vigorena en la figura siguiente:

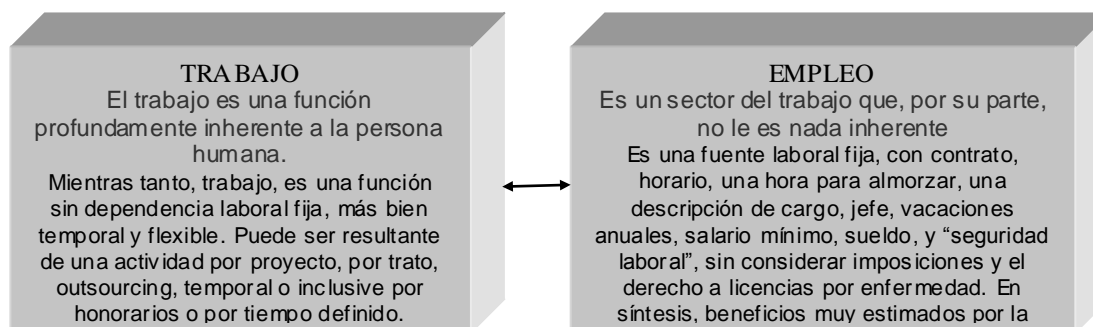


Figura 4. Diferencia entre empleo y trabajo.

El trabajo y el empleo pueden ser en la sociedad contemporánea, dos caras de la misma moneda, o así por lo menos está arraigado en el imaginario colectivo.

Lo que es más preocupante en la sociedad actual, es que estos dos términos tienen en crisis a millones de personas que luchan por tener un empleo y devengar un mínimo para su sobrevivencia y la de sus familia; crisis que se ha profundizado, con las políticas neoliberales, el aumento en las brechas sociales y el crecimiento generalizada de la pobreza en todas sus manifestaciones. Es de tener en cuenta que los procesos globales afectan los nacionales y los locales; para el caso de la economía no es desconocido que se encuentra en crisis a nivel mundial y ello afecta a todos los sectores, países y desde luego grupos poblacionales. La frecuente desaceleración de la economía y el déficit fiscal, son algunos de los factores que hacen que el empleo impacte la situación socioeconómica de las personas y de sus hogares, afectando negativamente, ello reflejado estadísticamente por género, edad, preparación profesional y sectores tradicionales de la economía.

Para América Latina, el caso no es diferente; los países que tienen un mejor nivel de empleo son Brasil, México, Panamá con alzas poco representativas en las tasas de ocupación. Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), la tasa de desempleo a nivel regional aumentó de 7.7% en los tres primeros trimestres de 2008 a 8.5% en el mismo periodo de 2009, como resultado de una reducción de la tasa de ocupación del 54.9% al 54.3%, mientras que la tasa de participación se mantuvo en 59.4%. Casi todos los países registraron mayor

desempleo en comparación con 2008. A su vez, los hombres fueron más afectados que las mujeres por la reducción de la demanda laboral, pues el promedio ponderado de la tasa de ocupación masculina disminuyó en 1.8 puntos porcentuales, mientras que las mujeres lo hicieron en 0.1 puntos porcentuales.

En cuanto a la composición del empleo, se observa que el empleo asalariado registra un crecimiento positivo a diferencia del trabajo por cuenta propia, respecto de 2008. El empleo en la industria manufacturera fue el más afectado por la crisis, pues tras expandirse 3.9% entre enero y septiembre de 2008, cayó -2.5% entre los mismos meses de 2009, mientras que los servicios y la construcción fueron los que más generaron empleo.

En el caso de Colombia, si bien la cobertura de los servicios de salud y/o pensiones crece de forma importante entre 2007 y 2008 (de 67.9% a 72.9%) para el conjunto de la población ocupada, en 2009 se reduce al 72.6%, pero con una caída mayor entre los asalariados privados, de 66.2% en 2008 a 64.8% en 2009. Esta tendencia se mantiene para trabajadores de ambos sexos, si bien la proporción de mujeres asalariadas con acceso a un contrato de trabajo resulta levemente inferior a la de los hombres. La excepción es Colombia, donde la proporción de asalariados con contrato de trabajo se reduce levemente.

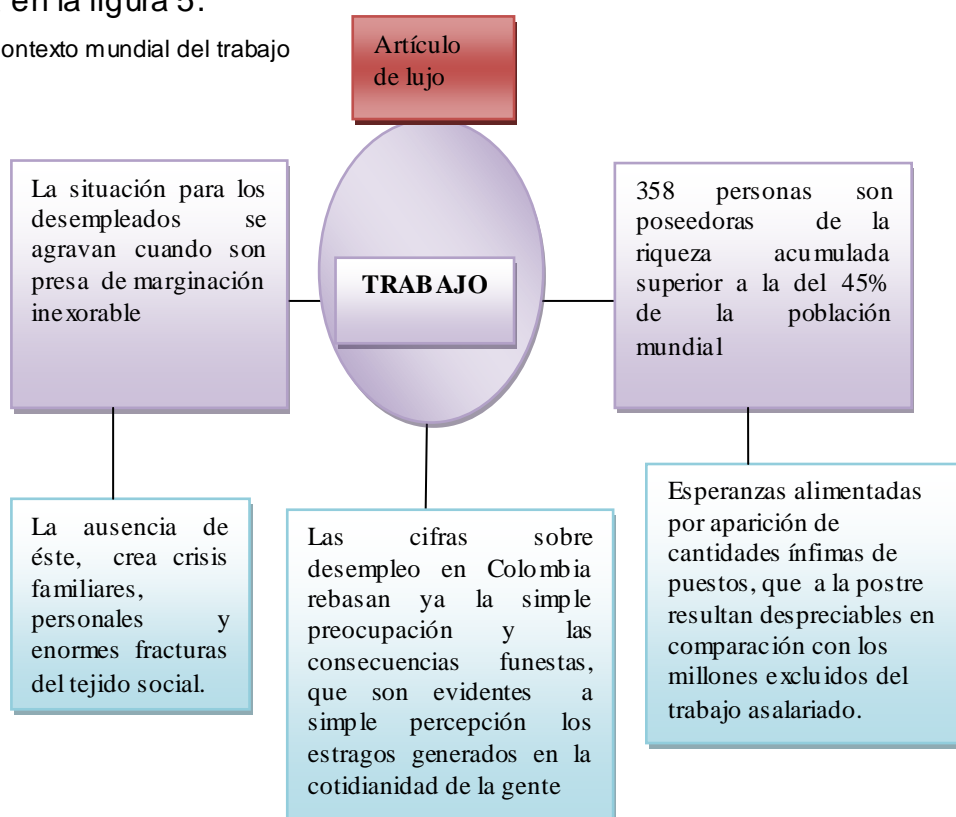
Tal como es correspondiente con las precepciones de algunos informantes el presente estudio, los jóvenes conforman el segmento etario más afectado por el desempleo. Con información para ocho países hasta el tercer trimestre de 2009, la tasa de desempleo juvenil fue en promedio 2.3 veces la tasa de desempleo total y 3 veces más que la tasa de desempleo adulto. La mayor vulnerabilidad del empleo juvenil ante los ciclos económicos se ha manifestado de forma ostensible con motivo de la crisis, pues la tendencia creciente del desempleo se aprecia de manera más significativa entre los jóvenes. Tal es así que la desocupación juvenil aumentó más que la adulta en Chile, Colombia, Ecuador, México y la República Bolivariana de Venezuela”²³

²³ Ver con mas detalle en: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Panorama Laboral 2009, América Latina y El Caribe. En www.oit.org.pe. Encontrado en abril de 2010. Pág 29-27.

El desempleo es un proceso consecuente de la crisis económica mundial, que afecta indistintamente a los diversos grupos poblacionales, en los diferentes contextos, a nivel global, latinoamericano y nacional. Como lo manifiesta Hincapié (2004) respecto de la situación económica, “...la crisis que además de las carencias vividas por la gente que las tolera, se ve agravada por serios problemas de ocupación y subocupación que plantean al debate una revaloración del pensamiento económico convencional”²⁴

Se deben tener en cuenta diversos factores, además del comportamiento cíclico de la economía, representada en la industria, el comercio y el servicio; los aspectos que también se deben tener en cuenta son los aspectos humanos y las consecuencias que tienen estos sobre la vida de las personas y la inequidad que se gesta muchas veces alrededor de un puesto de trabajo, lo cual sintetiza lo que el autor manifiesta en torno al proceso del trabajo como exclusión y exclusión social, que incluso se relaciona con los planteamientos de OIT, tal como se visualiza en la figura 5.

Figura 5. Contexto mundial del trabajo



²⁴ Hincapie, D. L. (2004). La identidad fragmentada. Revista perspectivas en Psicología. Manizales: Universidad de Manizales.

En el mismo artículo, Hincapié (2004) deja entrever hasta donde afecta el desempleo la situación de la gente, desde la insatisfacción de las necesidades básicas hasta las condiciones de vida representadas en la educación, el alimento, la salud de las personas y la vida misma. Como lo afirma Hincapié (2004) "...se puede afirmar que si la sociedad no garantiza el derecho al trabajo, entonces vulnera en forma inexorable el derecho a la vida y erosiona las posibilidades de un adecuado desarrollo a las futuras generaciones" (Pág. 5).

En el imaginario colectivo se ha instalado una ideología centrada en la incertidumbre, el temor, y la desesperanza, dado que las condiciones actuales del trabajo, no dan coherencia a la población para tener calidad de vida, acceso para tener oportunidades que permitan al ser humano, optimizar su desarrollo humano y social. Al respecto, los autores y actores en los procesos de emprendimiento, manifiestan de manera uniforme las características del contexto actual en relación con el trabajo, en torno a un significado compartido y la necesidad no de crear más puestos de empleo sino mejorar los aspectos que se relacionan directamente con él, tal como las condiciones sociales, políticas, económicas que modifican las nuevas formas de organización social en torno a la sobrevivencia del día a día, y que consecuentemente traerían como posibilidad el incremento de empleo.

Frente a la percepción laboral en Manizales y en el país, tienen opiniones similares, el 23%, considera que Manizales es una ciudad exportadora de mano de obra, prepara profesionales pero las oportunidades de empleabilidad son pocas, además de apoyo para los proyectos de emprendimiento, el 22% considera que existe un aumento del autoempleo y la informalidad, con fines de sobrevivencia (para los gastos mínimos) y aún así no alcanza, es una cadena que no beneficia a la persona del común. El 11%, de los entrevistados considera tres aspectos bases a saber: a) La ciudad no cuenta con capacidad para generar oportunidades atractivas de empleo, b) la formación básicamente se da con fines de empleabilidad (no se prepara al estudiante para ser emprendedor, existe una falla en la educación), c) disminución de las condiciones laborales dignas.

PERCEPCIÓN DE LOS LÍDERES DE LOS PROGRAMAS DE EMPRENDIMIENTO (ENTIDADES) FRENTE A LA REALIDAD LABORAL EN MANIZALES

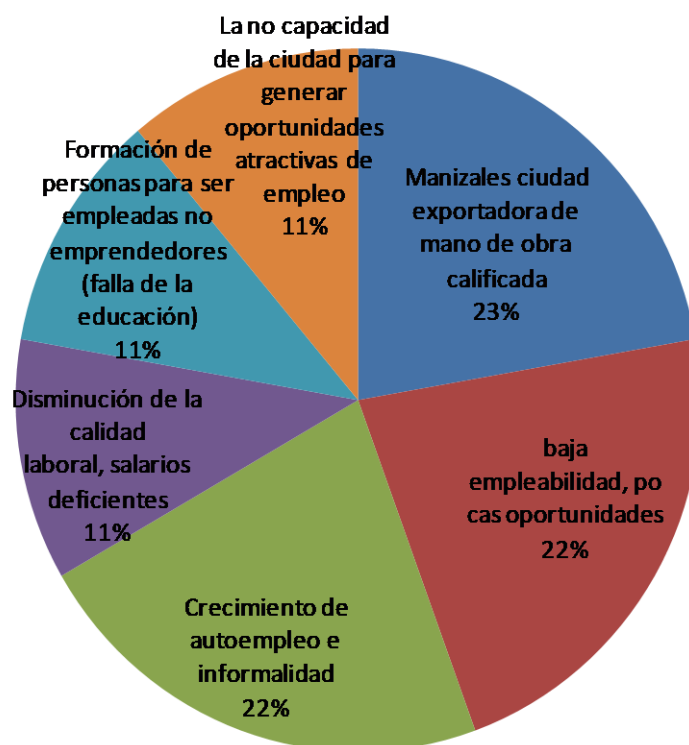


Gráfico 7. Percepción líderes programas de emprendimiento.

Es importante resaltar respecto de lo anterior, que según las estadísticas recientes frente a la condición del empleo en el país, al contrario de rebajar subió de manera considerable, tal como se muestra en el artículo publicado en El Espectador, donde se dice: “el informe del DANE indica que los ocupados en diciembre pasaron de 17,6 millones en 2008 a 19,1 millones un año después. En este período el número de desocupados pasó de 2,09 millones en el último mes de 2008 a 2,4 millones para similar periodo de un año después, lo cual indica que se dejaron de crear 335.000 puestos de trabajo.

El DANE informó que las ciudades con mayor desempleo siguen siendo Pereira con 20,1%, Popayán con 18,4% y Quibdó con 17,9%. En las capitales donde se presentó el menor desempleo están Bucaramanga con 8,5%, San Andrés 8,9% y Barranquilla con 9%”²⁵ .



Figura 6. Ilustración de la informalidad y el subempleo.

De otro lado como lo manifiesta el diario El País, Crece el ‘rebusque’, el llamado subempleo sigue en alza como una forma de las familias palear la crisis que se presenta de forma permanente. Este diario afirma, “...de los 8.371.000 subempleados que existían en el territorio nacional en junio del 2009, el país ha pasado a tener 8.663.000 en julio, unos 292.000 colombianos, para un incremento del 3,48%.

Según el DANE En el último año 770.000 personas se volcaron al mercado laboral lo que forzó la tasa de desempleo. Gran parte de ellas eran inactivas o ejercían oficios del hogar. El desempleo entre los jefes de hogar sigue en aumento. En los últimos doce meses, el índice de desocupación en ese ramo subió del 5,8% al 6,3%. Los subempleados son personas que devengan menos del salario mínimo legal y no cuentan con ningún tipo de seguridad social.

²⁵El espectador. Sección economía: Colombia tiene 2,4 millones de desempleados. 29 Ene 2010” En. www.elspectador.com. Encontrado el Mayo de 2010.

Al hacer la comparación con julio de 2008, el incremento llegó al 11,9% en las ciudades, pasando de 2.229.000 colombianos sin empleo a 2.494.000, lo que significa que, en un año, 265.000 ciudadanos quedaron sin trabajo, explicó el Director del Dane”. Estas cifras muestran la realidad de Manizales, donde ha crecido el subempleo y trabajos como los callcenters y proyectos del sector de la construcción han hecho que las cifras con relación al año anterior cambien, dejando a la ciudad en puestos no tan negativos como el primero o el segundo, pero notándose una realidad desfavorable frente a la realidad laboral.²⁶.

El trabajo, el empleo y desempleo son procesos que seguirán en continua redefinición de la vida social, los imaginarios colectivos y desde luego seguirán siendo una forma de organización social que promueve en la colectividad desarrollo social, como también profundas brechas de marginación y exclusión social. Al respecto de la percepción que tiene el actor social del emprendimiento frente a la realidad laboral, un informante manifiesta: “la realidad laboral es clara y no miente; ya que se encuentra en declive, ya que cada día se trabaja más por la necesidad de tener unos cuantos pesos y no por la satisfacción al logro, en mediano plazo puede que tienda a mejorar pero todo depende del liderazgo que le demos a nuestras vidas”²⁷.

De tal manera, el trabajo se considera como proyecto de vida y como una extensión de la capacidad humana para autoformarse, producir y orientación al logro personal mediante una actividad determinada, en tanto el empleo es considerado como aquel espacio que se valora en la sociedad que es verse, sentirse útil, sobrevivir y competir en un contexto de crisis, pero desde el punto de vista desde el cual lo ven los actores del emprendimiento es una oportunidad de vida y de mejora continua.

Para concluir esta categoría, se retoma sintéticamente un fragmento de lo que Manfred Max Neef (1997: 23) manifiesta al respecto y donde plantea que siendo el desempleo un problema que, en mayor o menor grado, siempre ha existido en

²⁶ Jueves 15 de Abril de 2010, en www.elpais.com.

²⁷ M22 AE. Entrevista realizada en febrero de 2009. Universidad Nacional.

el mundo industrial, actualmente enfrentamos a un nuevo tipo de desempleo, que tiende a permanecer y que, por lo tanto, se está transformando en un componente estructural del sistema económico mundial, donde un individuo que sufre una prolongada cesantía cae en una especie de «montaña rusa» emocional que comprende cuatro etapas: a) shock, b) optimismo, c) pesimismo, d) fatalismo. La última etapa representa la transición de la inactividad a la frustración y de allí a un estado final de apatía donde la persona alcanza su más bajo nivel de autoestima.

El cese prolongado del trabajo perturba totalmente el sistema de necesidades fundamentales de las personas. Debido a los problemas de subsistencia, y la persona se siente menos protegida progresivamente; las crisis familiares y los sentimientos de culpa pueden destruir las relaciones afectivas; y la falta de participación dará cabida a sentimientos de aislamiento y marginación y la disminución de la autoestima puede fácilmente provocar crisis de identidad. Pero este no es el peor problema, pues dada la magnitud del problema, no podemos seguir pensando en patologías individuales. Debemos necesariamente reconocer la existencia de patologías colectivas de la frustración, para las cuales los tratamientos aplicados han resultado hasta ahora ineficaces.

El emprendimiento como un proceso cultural, económico y social, implica la intervención de factores psicosociales, actitudinales y de contexto. La siguiente categoría resultante del proceso investigativo, se relaciona de manera importante con los aspectos motivacionales, de proyecto de vida, generación de autoempleo y aporte al desarrollo social de comunidad, soportada bibliográficamente y gráficamente con la versión de los líderes (docentes -representante del programa) y emprendedores que están en el programa.

4.4. LA CULTURA DEL EMPRENDIMIENTO COMO ALTERNATIVA DE DESARROLLO

Para hablar de emprendimiento en el contexto de plan de negocio o creación de unidades productivas, es necesario hablar de cultura, y esta representa todas las formas de creencias, valores, costumbre e ideologías del ser humano que construye mediante la interacción social en la cotidianidad. Kliksberg (2001)

plantea que la cultura cruza todas las dimensiones del capital social de una sociedad. La cultura subyace tras los componentes básicos considerados capital social, como la confianza, el comportamiento cívico, el grado de asociacionismo. Del mismo modo, informe de la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo de la UNESCO (1996), retoma la cultura como una manera de vivir juntos que tiene la posibilidad de moldear nuestro pensamiento, nuestra imagen, y nuestro comportamiento; la cultura engloba valores, percepciones, imágenes, formas de expresión y de comunicación, y muchísimos otros aspectos que definen la identidad de las personas, y de las naciones”²⁸.

La cultura como hacer de la vida cotidiana se relaciona directamente con la forma de pensar y ver el mundo, por ello este aspecto es fundamental en la formación del ser humano y el desarrollo del mismo en todas sus dimensiones. En el sentido de su relación con el emprendimiento se presenta como un elemento que se adhiere a este aspecto formativo para promover en la población el desarrollo humano y social, lo cual evidencia un componente fundamental que las instituciones deben fortalecer como medio de extensión a la comunidad, y en sí mismas promueven la responsabilidad social, con la cualificación de los procesos de formación que se orienten a la generación de nuevas competencias. Al respecto Herrera y Meza (2008), afirman que “este proceso de desarrollo social busca promover las condiciones necesarias para generar trabajo, crear riqueza y distribuirla más equitativamente conformen un círculo virtuoso en constante expansión”²⁹.

Este es un proceso que se relaciona con una disposición y actitud de cambio del individuo frente a su entorno, como una visión alterna a los sistemas de producción de corte tradicional, que incorpora elementos de autonomía, toma de decisiones, y responsabilidad del emprendedor. Tal como afirman algunos entrevistados en el proceso de investigación, el emprender un plan de negocio o

²⁸ KLIKSBURG, Bernardo. Capital social y cultura, claves olvidadas del desarrollo. Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES). "Diseño y gerencia de políticas y programas sociales. Marzo, 2001. Pág. 34

²⁹ HERRERA Ruíz, Liliana Marcela y MEZA Arias, Emma Eugenia (Autores Compiladores). Educación para el emprendimiento “aulas de clase, laboratorios de pensamiento y desarrollo social y económico”. Fundación Universitaria Luis Amigó. Manizales- Colombia. 2008. Pág 3

una unidad productiva, le hace pensar en no depender de los “ciclos desventajosos” del empleo.

En este sentido, es importante tener en cuenta la definición que ofrece la ley 1014 acerca del 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. Este proceso es gradual, así se representa gráficamente:

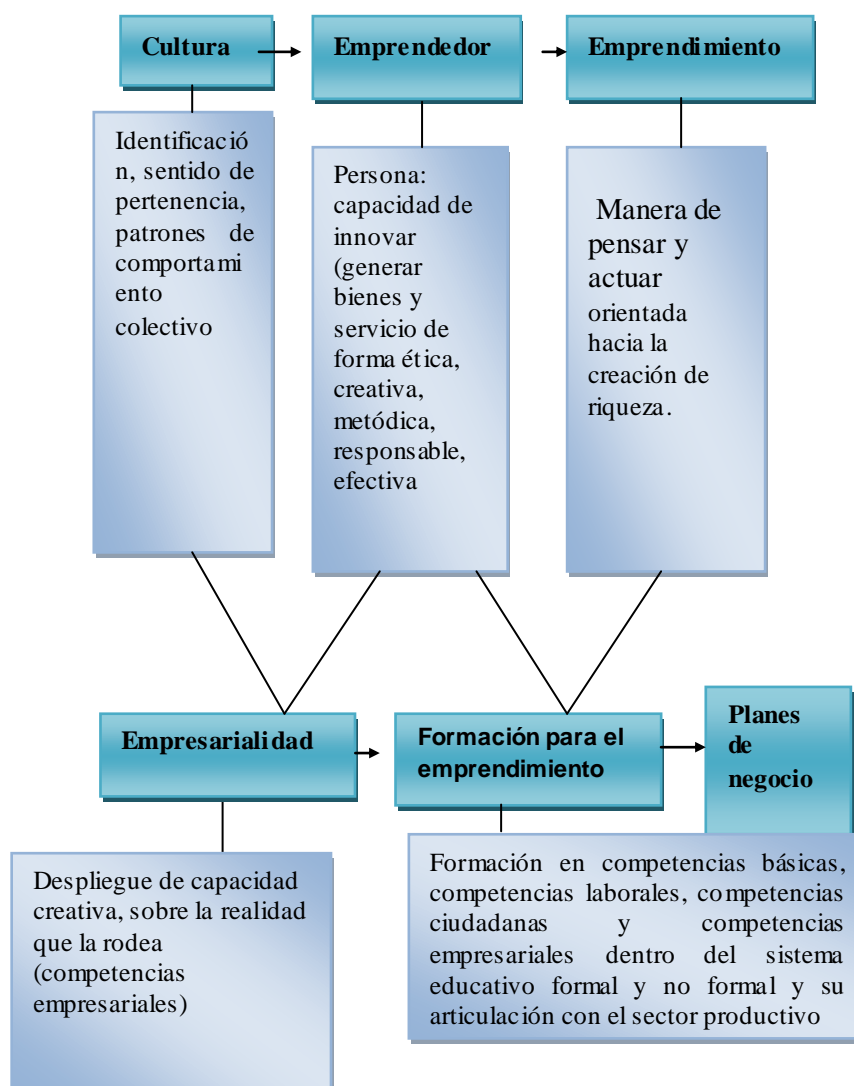


Figura 7. Componentes centrales del proceso del emprendimiento

La creación de planes de negocio, de pequeñas y medianas empresas (Pymes), son aspectos fundamentales para aportar al desarrollo humano y social de una determinada comunidad; así lo reconoce el gobierno nacional, cuando afirma que la política actual establece mecanismos para reducir las barreras o limitantes que poseen para generar progreso, a nivel local, regional, nacional e internacional. Como lo ha dado a entender la EAFIT: “el principal planteamiento es la reducción de las restricciones de acceso al financiamiento, como la existencia de normas legales y marcos regulatorios restrictivos, la rigidez de las estructuras internas de los bancos, así como los altos costos administrativos, las empresas con estructuras empresariales débiles y con prácticas gerenciales deficientes”³⁰.

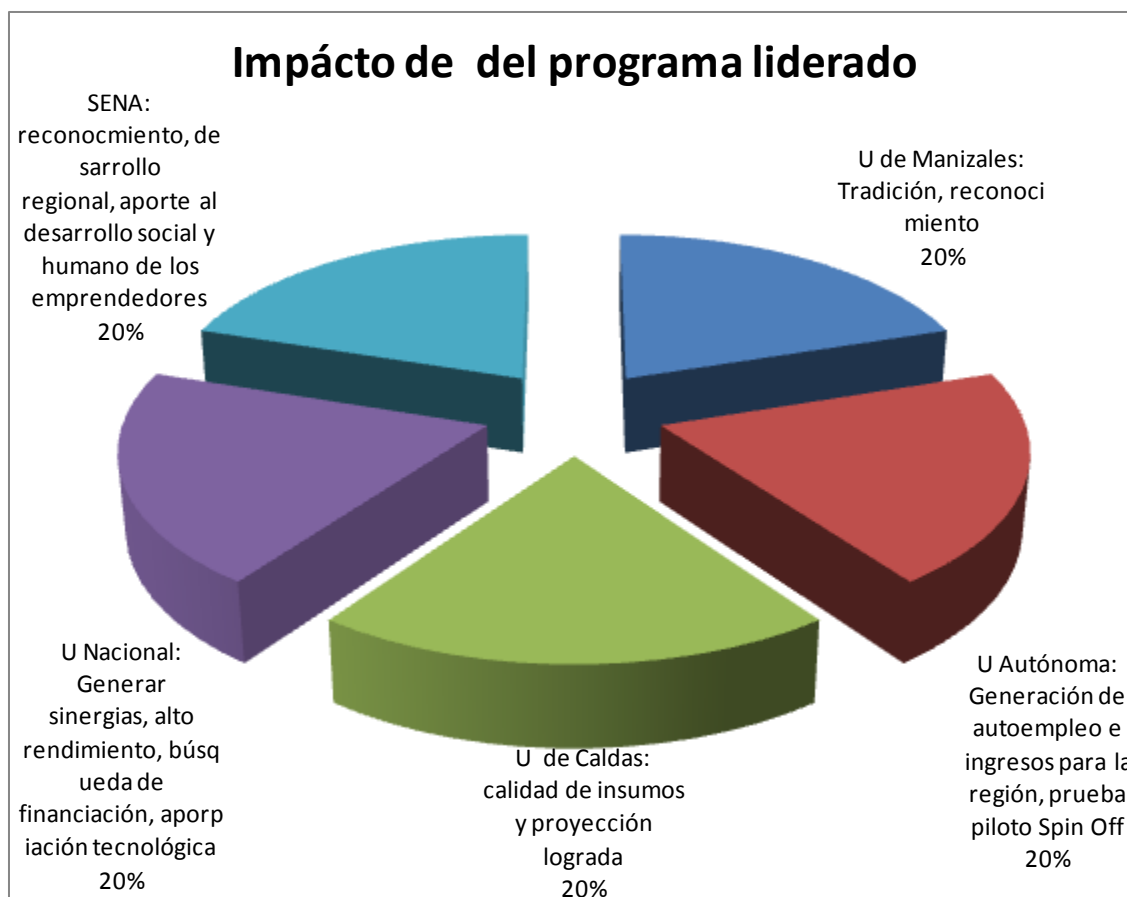
Al respecto el gobierno colombiano ha fortalecido en el plan de desarrollo nacional (Hacia un Estado Comunitario), la norma y políticas para fortalecer el desarrollo de las Pymes; así lo mencionan Cardona y Cano (2006), cuando afirman que la política actual establece mecanismos que generan confianza al mercado financiero con el fin de reducir las barreras que impiden a las Pymes acceder a este. Para el logro del objetivo, el gobierno centra su acción en aspectos regulatorios, de rediseño e institucional e intervenciones a través de instrumentos de cofinanciación. Además, se plantea el impulso al microcrédito, por medio del compromiso de los intermediarios financieros formales y no formales: las cooperativas de ahorro y crédito, las multiactivas con sección de ahorro y crédito, las ONG'S y las Cajas de Compensación familiar (p. 28).

Entre tanto, es importante destacar el papel fundamental que ha tenido la formulación de la norma para el desarrollo gradual de los planes de negocio para los emprendedores, sin embargo las nuevas propuestas relacionadas con el tema, parecen débiles frente a las nuevas demandas del contexto. En la presente investigación se evidencia que aún falta fortalecer, la cultura del emprendimiento para generar planes de negocio viables, rentables y sostenibles. Así lo manifiestan algunos actores de una entidad presente en el proceso de generación de unidades productivas: *“Si bien la norma estimula la creación de nuevos*

³⁰ CARDONA Marleny y CANO Gamboa Carlos Andrés. Políticas gubernamentales para el desarrollo de las Pymes en Colombia. Revisión de los planes de desarrollo de la última década. En: Portafolio Caja de herramientas para pymes. UNIVERSIDAD EAFIT. Casa editorial El Tiempo. 2006. Pág 28.

*emprendedores, con nuevos planes de negocio y creación de unidades productivas, falta educación acerca del tema, para consolidar propuestas sólidas, además aún se presenta que uno de los grandes limitantes es el financiero para dar inicio al proceso del emprendimiento*³¹.

Frente al impacto que han tenido las entidades que apoyan en red los procesos productivos se destacan los siguientes puntos a saber:



Gráfica 8. Impacto del programa liderado por líderes de las entidades emprendedoras.

Como aspectos fundamentales para el emprendimiento, las entidades mencionadas cuentan con un recorrido social, académico, que les permite ofrecer sinergias para orientar a los nuevos emprendedores, que surgen desde la academia y desde otros sectores productivos. Para tales fines ofrecen, como se había mencionado anteriormente, asesoría técnica, operativa, financiera, administrativa y jurídica para la formulación inicial de planes de negocio y

³¹ FUN (1). Entrevista realizada a funcionario de entidad que apoya los procesos de generación de unidades productivas. 2009

finalmente construcción de unidades productivas; en este mismo sentido la cámara de comercio, también juega un papel relevante en la orientación a las Pymes y los nuevos empresarios, ofreciendo servicios de igual naturaleza, además de la organización y manejo de los impuestos. En este sentido La Universidad de Manizales, la Universidad Nacional, El SENA, La Universidad de Caldas, la Universidad Autónoma, comparten en igual porcentaje(20%), beneficios que ofrecen en los programas de emprendimiento, la percepción que tienen como actores sociales institucionales frente a los servicios ofertados está en igualdad de acuerdo a los porcentajes obtenidos frente a recursos, investigación, capacitación, de igual manera reconocen en igualdad de condiciones, la falta de mejorar procesos, de trabajo articulado y en red, además de fortalecer la formación en la cultura del emprendimiento; destacan cada uno en sus programas los logros obtenidos frente al trabajo con los actores comunitarios para fortalecer el emprendimiento como una alternativa de desarrollo social frente al desempleo generalizado que se da no solo a nivel local y nacional sino a nivel mundial, de igual manera reconocen (las instituciones), los esfuerzos que se hacen para mejorar los procesos en cuanto emprendimiento se refieren.

Con relación a los objetivos propuestos por cada entidad para el manejo de los procesos de emprendimiento, se muestran como más relevantes los presentes en el siguiente gráfico:

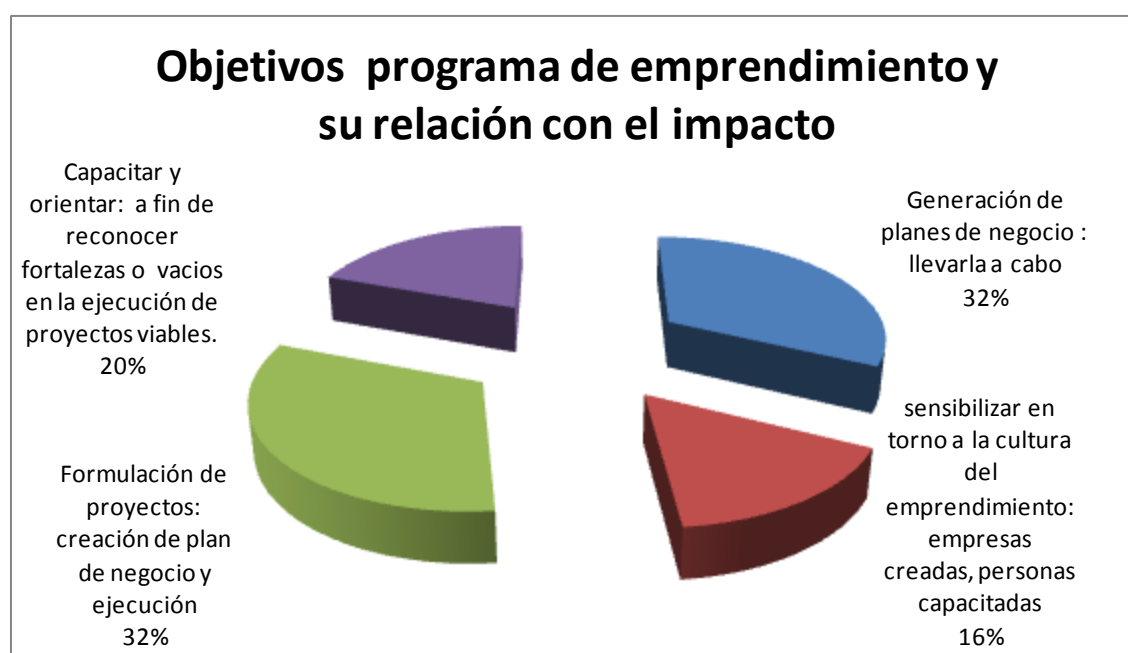


Gráfico 9. Objetivos de programa de emprendimiento y su relación con el impacto.

Se destacan como aspectos fundamentales la formulación de proyectos y el llevarlos a cabo o ejecutarlos (32%), como una de las principales condiciones que mide el impacto positivo de un programa, este se consolida como principal indicador del que se maneja en las entidades, legal y socialmente reconocidas para tal fin (20%). Por último brindar capacitación a fin de ubicar fortalezas o debilidades en un plan de negocio o proyecto productivo, además de sensibilizar en torno a la importancia de la cultura del emprendimiento (16%).

No obstante, la cultura del emprendimiento como aspecto constitutivo del proceso de formación para el actor social, parece casi invisible, en este contexto, pareciera que aún falta gestar de manera progresiva una cultura del emprendimiento acorde con las políticas sociales y relaciones sistémicas del individuo con su entorno; en la ciudad de Manizales aún falta fortalecer tales aspectos, así lo reconocen las instituciones; se ha brindado especial atención a otros aspectos técnico, logísticos y operativos, aún falta por fortalecer aspectos de formación en torno a esta temática.

Por lo tanto es importante tener en cuenta que el emprendimiento es una forma y un estilo de vida, como lo menciona el manual del emprendimiento (2008), al plantear que gran parte de los desarrollo e innovaciones no han sido producto del azar, se han debido a acciones intencionadas y de decisiones a través de momentos cruciales, logrando grandes transformaciones en el ámbito social, político, artístico, científico, religioso, etc.

Las acciones han estado encaminadas por algún objetivo vital como lo es la generación de empleo, la producción de riqueza, la felicidad, la satisfacción intelectual, el poder, la solidaridad. Ello según se plantea por dicho manual que ha sido común a todas ellas, es la toma de iniciativa y de realización de acciones para aprovechar económica y socialmente las oportunidades, necesidades y retos que el medio ambiente plantea³². En este sentido, la cultura del emprendimiento se consolida como punto de partida, para consolidar procesos de desarrollo

³² Gobernación de caldas y Universidad Nacional de Colombia. Sede Manizales. Manual de emprendimiento. La clave para el éxito. 2008. Pág. 10-12.

social, los cuales se relacionan de manera directa con los aspectos ideológicos, motivacionales (factores externos e internos del individuo) y proyecto de vida, lo que incide en un proceso continuo de mejoramiento de las condiciones de vida del individuo y de su comunidad.

Los aspectos (cualidades) a tener en cuenta para la formación de un emprendedor se pueden ver en la siguiente figura:

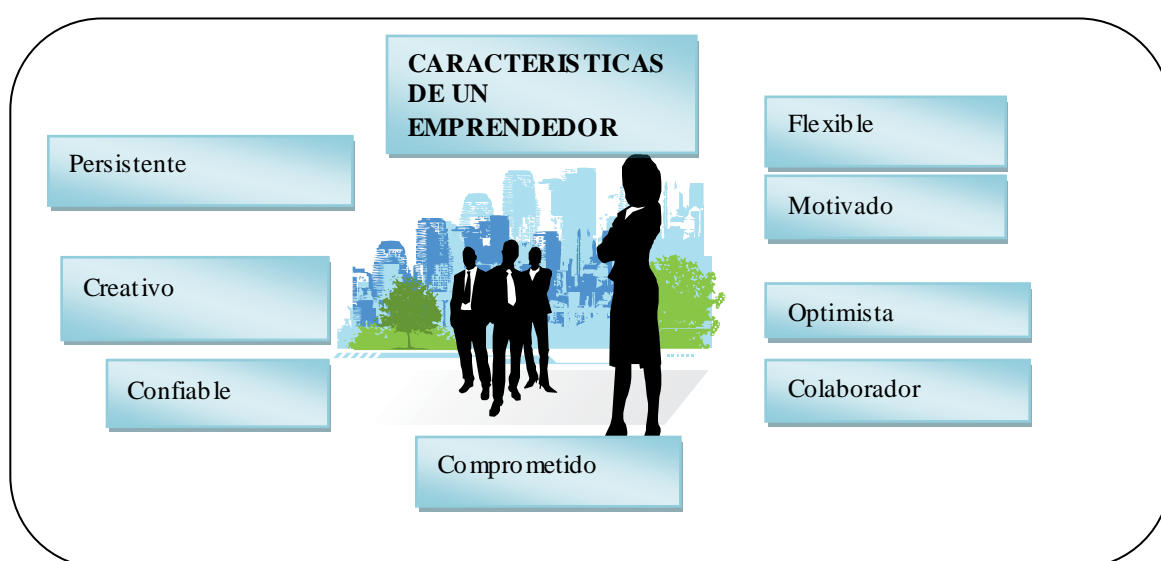


Figura 8. Adaptado de manual de emprendimiento 2007-2008.

Algunas de las limitaciones invisibles para crear empresa, que también se relacionan de manera directa con las construcciones socioculturales, son las siguientes:

Limitaciones Invisibles para crear empresa	
Dependencia	Empleomanía: “Es mejor ser empleado” Proteccionismo: “ Que el Gobierno me dé todo” Financiación: “ Cuando haya plata, arranco”
Individualismo	Es mejor no asociarse: “ Cuando pueda sólo me lanzo” Autosuficiencia: “ No necesito de la ayuda de nadie”
Facilismo	Superstición: “ Necesito un golpe de suerte para arrancar”
Empirismo	El empresario hace, no se hace: “no nací para ser empresario” El empresario no analiza, no analiza, no estudia, hace las cosas: “Yo estudié 15 años, ¿Cómo voy a ser empresario?”
Inmediatismo (Corto plazo)	Ansiedad respecto a resultados: “Tengo que ver la plata ya”, “ La mayoría de las empresas dan pérdida al comienzo”
Temor al cambio	Conformismo “ Así como estoy, estoy bien” “ Más vale pájaro en mano” “ La tecnología de las nuevas empresas está muy avanzada” “ Pobre, pero honrado”
Conceptos errados sobre el aprendizaje	“ Estoy muy viejo para aprender a hacer empresa” “ Ya lo sé todo y crear empresa no es lo mío”
Conceptos errados sobre el aprendizaje	“ Estoy muy viejo para aprender a hacer empresa” “ Ya lo sé todo y crear empresa no es lo mío”
Conceptos errados sobre el empresario y la empresa	“ Se debe ser inventor o genio para ser empresario” “ Mi profesión, experiencia y trayectoria no dan para ser empresario” “ Una empresa es un negocito, algo de medio pelo”
Incredulidad	“ Lo extranjero siempre es lo mejor” “ No se puede confiar en nadie” “ la situación del país está muy dura”

Cuadro 2. Fuente: Cámara de comercio de Bogotá, Departamento de desarrollo Empresarial. En Manual del emprendimiento, 2007

Tales expresiones hacen parte de una cultura en la cual se ocultan, temores y limitantes que restringen el proceso de emprendimiento; todos los prejuicios hacen parte de un aprendizaje en la vida cotidiana, que se ha dado a lo largo de la existencia del individuo mediado por su proceso de socialización (primaria y

secundaria, en familia e instituciones sociales). Como lo menciona el manual (2007), todas las expresiones señaladas en la columna de mitos, tienden a traducirse en disculpas, en barreras invisibles o en motivos inexistentes para no crear empresa. Generalmente, estos mitos se convierten en limitaciones más fuertes que la escasez de recursos, la falta de información. Pero también existen limitaciones visibles, las expresan en el siguiente gráfico³³:

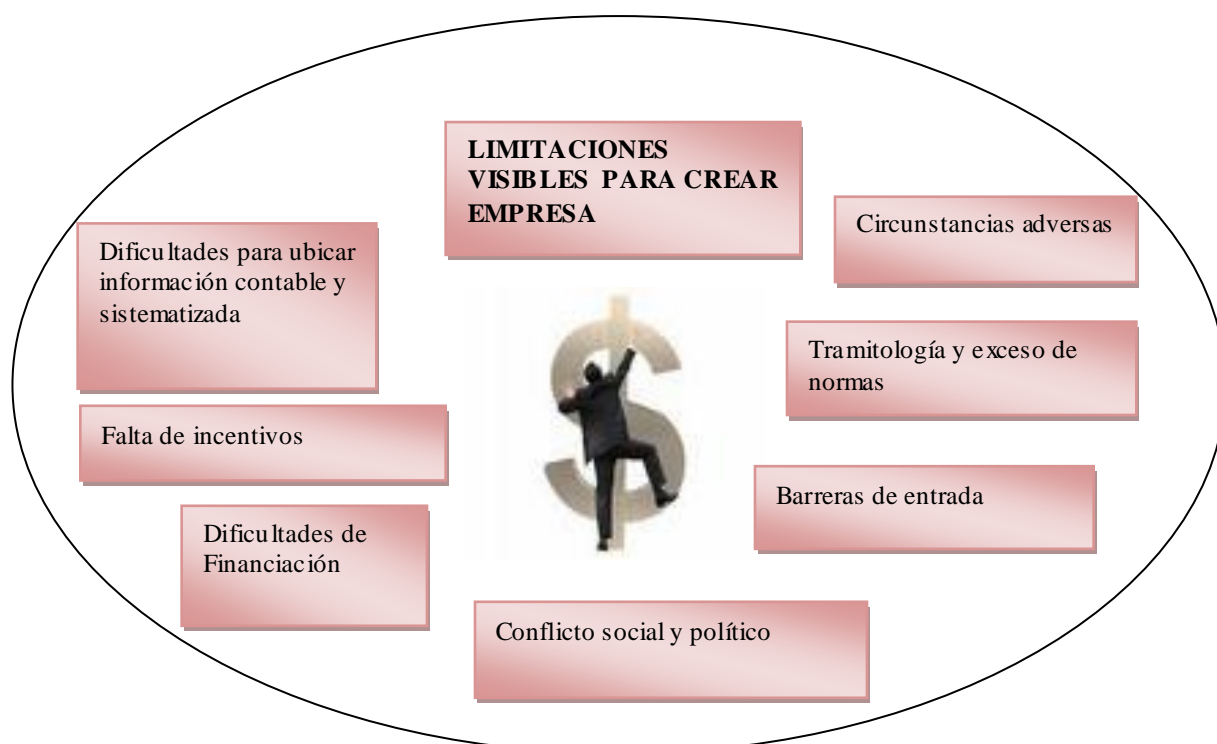


Figura 9. Limitaciones visibles del proceso de emprendimiento.

Todos estos aspectos señalan que si bien son dificultades que se pueden manejar en el proceso del emprendimiento, el individuo debe contar con cualidades necesarias para iniciar un plan de negocio; además se debe tener en cuenta un alto sentido de la autoestima personal, orientarse al logro de resultados, saber correr riesgos y controlar su propio destino, o construir un proyecto de vida acorde con sus aspiraciones y tener la capacidad de materializarlo en la acción; como también ejecutar un proceso productivo, además debe ir acompañado de un pensamiento positivo, persistencia en el logro de los objetivos propuestos. Todas estas cualidades hacen parte de una construcción individual y sociocultural que se traduce en ser, hacer y saber en el contexto, en este caso, emprender para

³³ GOBERNACIÓN DE CALDAS. Secretaría de Desarrollo Económico. Manual de emprendimiento La clave para ser exitoso. 2007. Pág 31-33

proyectar, para aportar al desarrollo social y humano de una determinada comunidad.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que la cultura del emprendimiento todavía es un tema tabú e incipiente en los diversos ambientes de aprendizaje donde se mueve el actor social en búsqueda de mejores oportunidades de vida, para sí mismo, su familia y comunidad.

Dada la naturaleza de los resultados de la investigación y de acuerdo con los documentos de respaldo, que a la vez fueron objeto de revisión documental, se presenta una propuesta, que implica un aspecto de discusión. Dicho abordaje se centra en el fortalecimiento de las capacidades humanas y la autogestión, como aspectos fundamentales para generar desarrollo humano y social, en torno al proceso del emprendimiento desde la perspectiva integral.

4.5. EL FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES HUMANAS COMO NEXO ENTRE EMPRENDIMIENTO Y DESARROLLO HUMANO

Es importante considerar que el desarrollo humano tiene un nexo inexorable con el emprendimiento, y en tal sentido, es preciso revisar a modo de discusión como es necesario conocer respecto de los emprendedores los aspectos subjetivos del desarrollo humano articulados a los aspectos objetivos del mismo.

El pensamiento clásico o tradicional siempre se ha centrado en los factores determinantes que se pueden ver a simple vista, los resultados que se pueden mostrar y los enfoques mecanicistas u operativos que dejan de lado aspectos de la subjetividad e intersubjetividad humana.

El pensamiento clásico se ha centrado en fortalecer los aspectos basados en el empirismo y la cuantificación, así ha pasado con la economía, la política, la sociedad y ello se ha reflejado en la cultura. Aspectos de la vida humana han quedado rezagados, para dar paso a nuevas formas de pensamiento basadas en la corriente económica clásica, donde el crecimiento monetario implica niveles de desarrollo humano, falacia que ha sido rebatida por los grandes investigadores y

pensadores. Según el informe del PNUD (2000), el desarrollo humano es el proceso de ampliación de las opciones de la gente, aumentando las funciones y capacidades humanas. Además, los resultados de esas funciones y capacidades en cuanto se relacionan con los seres humanos, representa un proceso a la vez que un fin.

Podemos ver actualmente, como el panorama mundial en torno a los procesos de desarrollo, presentan altos niveles de incertidumbre, tal como lo han mencionado las recientes investigaciones de los organismos internacionales. La crisis económica ha tocado los aspectos más ínfimos de la cotidianidad de un individuo y su familia, indistintamente de la cultura, la raza, el estrato socioeconómico.

Si bien es cierto que el panorama es algo incierto, también es necesario considerar otros aspectos que son inherentes a las problemáticas y que han sido tenido en cuenta de manera ambigua y superficial; el papel que juegan los procesos de formación y el fortalecimiento de las organizaciones sociales, es fundamental a la hora de construir una propuesta que se centre las dimensiones del ser humano en el contexto de cambio (área productiva, psicosocial). Todo el proceso orientado al emprendimiento debe centrarse en generar desarrollo humano desde una perspectiva sistémica y holística, donde se toman los aspectos de las necesidades humanas en sus manifestaciones del ser, tener hacer y estar; para ello, es necesario consolidar una propuesta que tenga en cuenta las condiciones de contexto, entre ellas una fundamental y que funciona como elemento sinérgico, la cual el área productiva.

El área productiva o del trabajo es una dimensión muy importante en la cotidianidad del ser humano, contribuye a la formación de su personalidad, de ingreso para sí mismo, para su familia y posibilita de manera importante el sostenimiento en lo relativo a la salud, la educación y la vivienda; es decir a la satisfacción de las necesidades básicas. De esta manera, se reconoce que en la época actual se ha dificultado de manera importante este aspecto, de acuerdo a las condiciones contextuales, que ha profundizado las brechas de la exclusión y la desigualdad.

Por lo tanto, como aspectos a tener en cuenta, es importante en el proceso del desarrollo social, fortalecer el capital social y humano, como una salida a las nuevas formas de organización social tal como lo sugiere Hincapié (2004), lo cual se debe orientar en la autogestión, la construcción de cultura del emprendimiento, teniendo en cuenta la diversidad, la heterogeneidad y las complejas relaciones que se tejen en la cotidianidad sobre todo en la productividad.

Al respecto del fortalecimiento del capital social y humano, esta perspectiva se centra en tomar en cuenta los aspectos de habilidades, los conocimientos que posee el individuo. La significativa transformación que ha ocurrido en los últimos años de dar un mayor reconocimiento al papel del Capital Humano y ayudar a entender la pertinencia de la perspectiva de las capacidades, implica pensar en una persona que llega a ser más productiva en el trabajo que realiza mediante una mejor educación, una mejor salud, etc. No es absurdo esperar que también pueda dirigir mejor su propia vida y tener más libertad para hacerlo. Ambas perspectivas ponen a la humanidad en el centro de atención.”³⁴

Sin embargo es importante potenciar los espacios de la educación centrada en el liderazgo y el emprendimiento que dé lugar a un desarrollo centrado en el ser humano, de ahí que se debe tener en cuenta que el crecimiento económico es diferente al centrado en las personas. Para Sen (2000), las “capacidades” comprenden todo aquello que permiten a una persona estar bien nutrido/a, escribir, leer y comunicarse, tomar parte de la vida comunitaria. Sen señala que las necesidades básicas constituyen una parte de las capacidades, pero que estas se refieren a algo mucho más amplio. El número de opciones que las personas tienen y la libertad de elección sobre estas opciones también contribuye al bienestar humano. De esta forma, desde el enfoque de las capacidades, se postula que más libertad y más capacidad de elección tienen un efecto directo sobre el bienestar, incrementándolo (Nussbaum y Sen, 1998).

El Bienestar Humano consiste en desarrollar las capacidades de las personas. Entonces, es posible hablar de desarrollo cuando, las personas son capaces de

³⁴ SEN Amartya. Capital humano y capacidad humana. Tomado de World development. 12 de diciembre de 2007. Traducción de Clara ramirez.

hacer más cosas, no cuando estas son capaces de comprar más bienes o servicios”³⁵. Así se representa en la siguiente figura:

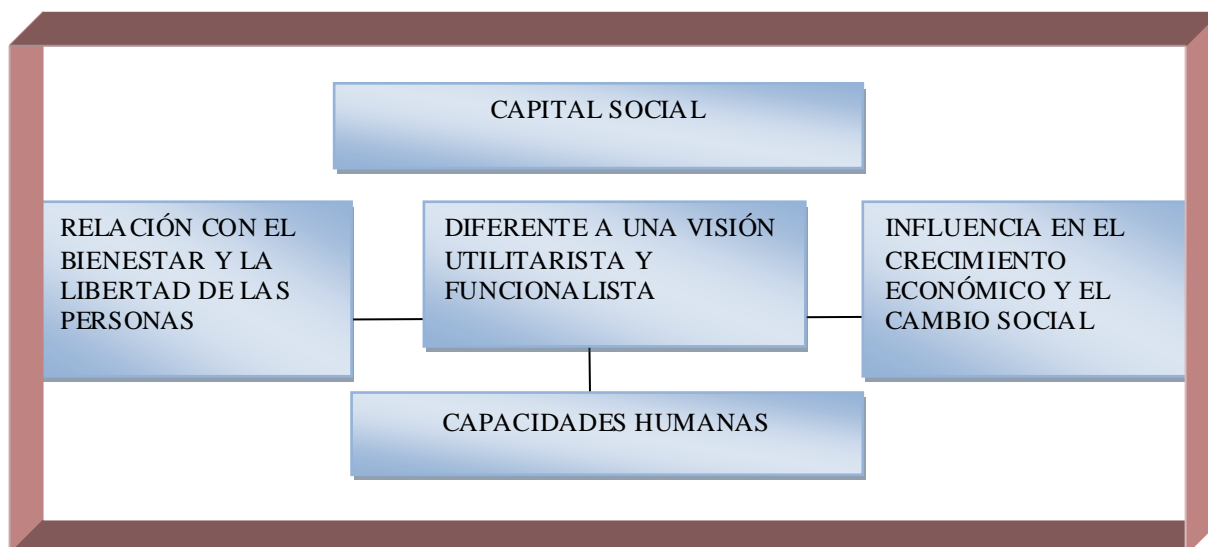


Figura 10. Las capacidades humanas y contexto.

Fortalecer el capital humano y social presenta una salida que implica un aspecto que conlleva al desarrollo local; el liderazgo en pro de una propuesta común aunado al proceso del emprendimiento como un asunto articulado e integrado institucionalmente, motiva al actor social a crear escenarios de participación a acordes a las condiciones particulares de los actores sociales. El emprendimiento como la capacidad que el actor social promueve para autogestionar su propio desarrollo y el de su comunidad, esto se logra mediante la formación, no centrada en los aspectos tradicionales de la vieja escuela, sino con una sensibilización acorde a la población, y a la motivación como elemento cohesionador (Nuñez y Tobón, 2005). El capital social de la mano con el capital humano en torno al desarrollo humano, implican pensar la persona en el futuro; tal como lo manifiesta Ángela Hernández: “el desarrollo humano es entonces el proceso a través del cual la persona en crecimiento adquiere una concepción válida y más ampliamente diferenciada del ambiente ecológico, se motiva y capaz de involucrarse en actividades que revelan las propiedades de ese ambiente, y lo

³⁵ DEYMOR Beyter, CENTT y VILLAFUERTE y otros. Biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales. Encontrado el mes de marzo de 2010. En www.eumed.net.

mantiene o lo reestructura a niveles de similar o mayor complejidad en forma y contenido”³⁶.

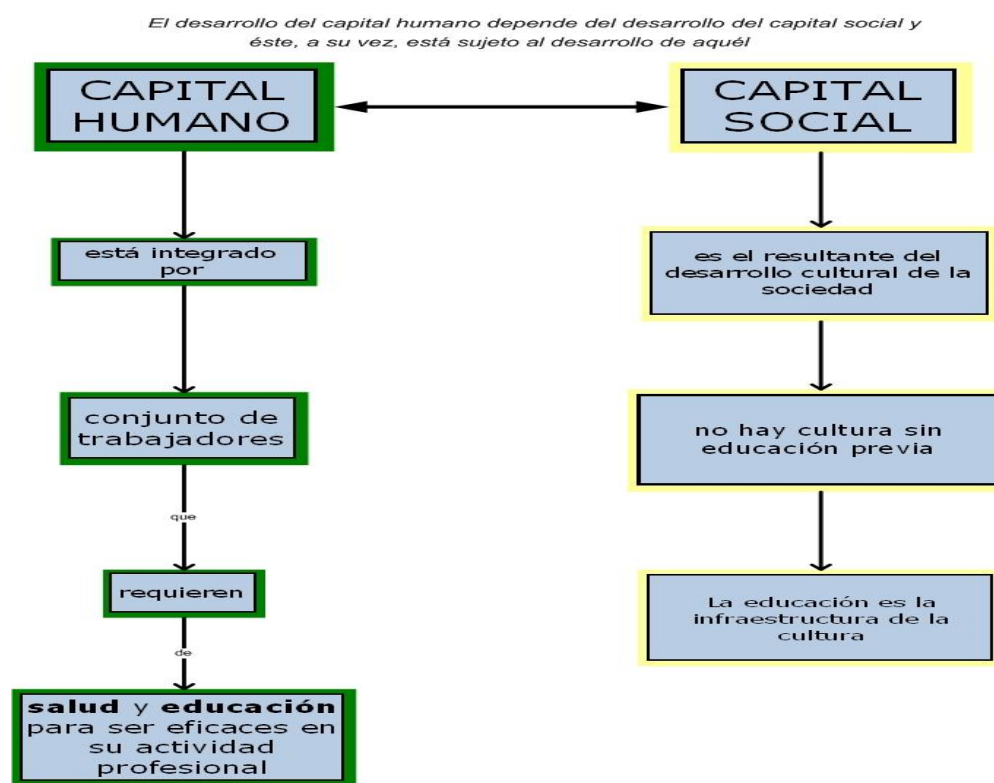


Figura 11. Tomado de Sen, A. (2007). Capital humano y capital social.

Es así como el fortalecimiento de la capacidad humana, la creatividad, las habilidades cognoscitivas, valorativas, se constituyen como un fundamento para la construcción de mejor calidad de vida, tanto en lo material, como en lo espiritual, hacia un desarrollo integral con perspectiva de cambio y centrado en la realidad social actual, lo cual tiene que ver, como ya se ha sugerido, con el enfoque de las capacidades y libertades (Sen, 2000), con el enfoque que relaciona la calidad de vida y el desarrollo (Nusbaum y Sen (1998), y con la necesidad de pensar el desarrollo humano desde una perspectiva holística y componentes parciales integrados (Muñoz, 1996). Max Neef, así lo expresa en la siguiente gráfica.

³⁶ HERNANDEZ Ángela. Modelo de trabajo preventivo con familias en extrema pobreza. Universidad Santo Tomás . Bogotá. 1992.

	Ser	Tener	Hacer	Estar
Subsistencia	(1) Salud física y mental, equilibrio, solidaridad, humor, adaptabilidad	(2) Alimentación, abrigo, trabajo	(3) Alimentar, procrear, descansar, trabajar	(4) Entorno vital, entorno social
Protección	(5) Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad	(6) Sistemas de seguros, ahorro, seguridad social, sistemas de salud. Legislaciones, derechos, familia. trabajo	(7) Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender	(8) Entorno vital, entorno social, morada
Afecto	(9) Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, receptividad, pasión, voluntad, sensualidad, humor	(10) Amistades, parejas, familia, animales domésticos, plantas, jardines	(11) Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, compartir, cuidar, cultivar, apreciar	(12) Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro
Entendimiento	(13) Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, asombro, disciplina, intuición, racionalidad	(14) Literatura, maestros, método, políticas educacionales, políticas comunicacionales	(15) Investigar, estudiar, experimentar, educar, analizar, meditar, interpretar	(16) Ámbitos de interacción formativa: escuelas, universidades, academias, agrupaciones, comunidades, familia
Participación	(17) Adaptabilidad receptividad, solidaridad disposición, convicción entrega, respeto, pasión humor	(18) Derechos, responsabilidades, obligaciones, atribuciones, trabajo	(19) Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, discrepar, acatar, dialogar, acordar, opinar	(20) Ámbitos de interacción participativa: partidos, asociaciones, iglesias, comunidades, vecindarios, familias
Ocio	(21) Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocupación, humor, tranquilidad, sensualidad	(22) Juegos, espectáculos, fiestas, calma	(23) Divagar, abstraerse, soñar, añorar, fantasear, evocar, relajarse, divertirse, jugar	(24) Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes
Creación	(25) Pasión, voluntad, intuición, imaginación, audacia, racionalidad, autonomía, inventiva, curiosidad	(26) Habilidades, destrezas, método, trabajo	(27) Trabajar, inventar, construir, idear, componer, diseñar, interpretar	(28) Ámbitos de producción y retroalimentación: talleres, ateneos, agrupaciones, audiencias, espacios de expresión, libertad temporal
Identidad	(29) Pertenencia, coherencia, diferenciación, autoestima, asertividad	(30) Símbolos, lenguaje, hábitos, costumbres, grupos de referencia, sexualidad, valores, normas, roles, memoria histórica, trabajo	(31) Comprometerse, integrarse, confrontarse, definirse, conocerse, reconocerse, actualizarse, crecer	(32) Socio-ritmos, entornos de la cotidianidad, ámbitos de pertenencia, etapas madurativas
Libertad	(33) Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, asertividad,	(34) Igualdad de derechos	(35) Discrepar, optar, diferenciarse, arriesgar, conocerse, asumirse,	(36) Plasticidad espacio-temporal

	apertura, determinación, audacia, rebeldía, tolerancia		desobedecer, meditar	
--	---	--	----------------------	--

Cuadro 3. Max Neef (1996). Matriz de necesidades y satisfactores.

En todos los niveles del desarrollo las tres capacidades esenciales consisten en que la gente viva una vida larga y saludable, tenga conocimientos y acceso a recursos necesarios para un nivel de vida decente, lo cual es coherente con la realización del potencial como criterio central de cualquier propuesta que propenda por el desarrollo humano tal como lo ve Nuñez (2002). El desarrollo humano va mucho más allá, incluyendo otras esferas como la participación, la seguridad, la sostenibilidad, las garantías de derechos humanos, todas ellas necesarias para ser creativo y productivo, y para gozar de respeto por sí mismo, potenciación y sensación de pertenecer a una comunidad. El desarrollo humano, es el desarrollo de la gente, para la gente y por la gente.³⁷

El desarrollo se ha centrado en verificar, medir y cuantificar, enfoque que no ha dado respuesta a las necesidades más sentidas de la población, de ahí las nuevas posturas contemporáneas que le apuestan a una nuevas formas de pensamiento que tiene en cuenta los aspectos y dimensiones del individuo en relación con su contexto más inmediato (Nuñez, 2002). De ahí que el desarrollo humano es sistémico no lineal, y a la vez complejo, que requiere una nueva visión frente a las formas de organización social y de las necesidades alusivas a los factores humano-socio-culturales, tal como lo expresa claramente Max Neef, en la matriz de necesidades.

La matriz de necesidades, deja entrever una relación sinérgica de los aspectos valorativos, culturales y de contexto con referencia al desarrollo humano. De una forma particular, la educación se consolida como un factor sistémico de desarrollo humano, que implica una construcción de identidad, la cual incide directamente en sobre la calidad de vida de las personas.

³⁷ PNUD. Un pacto por la región. El eje cafetero: en pos del desarrollo humano. Informe mundial de desarrollo humano. 2000.

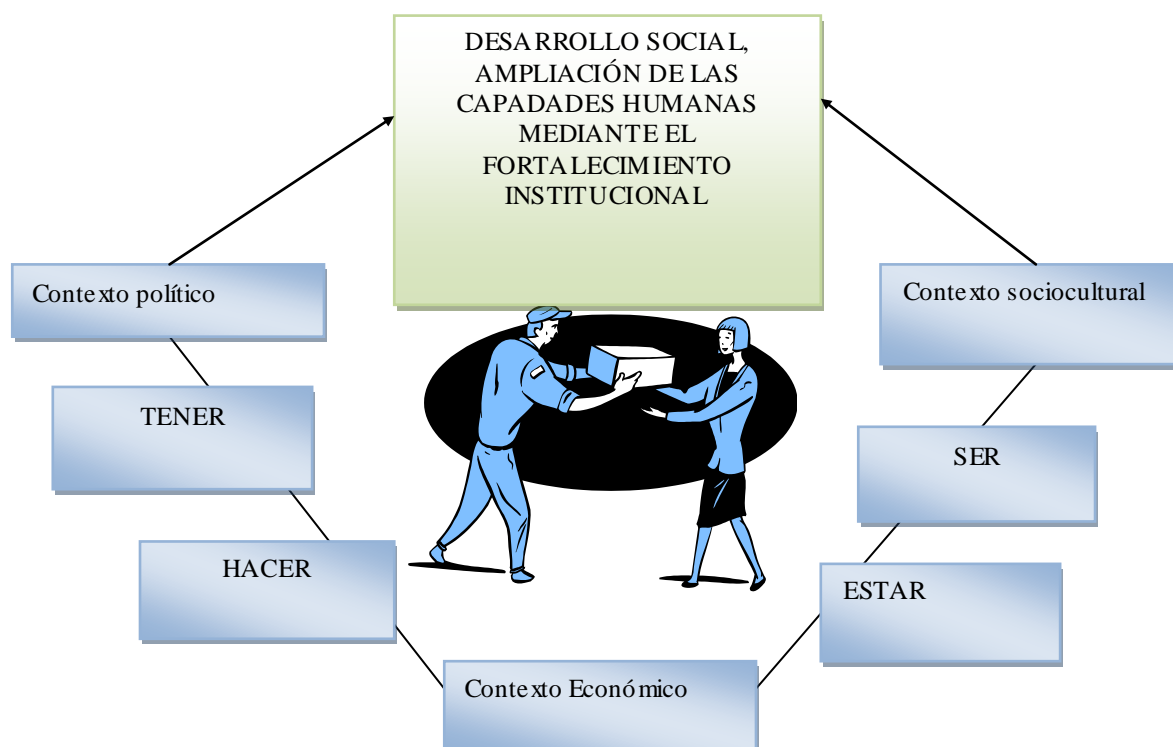


Figura 12. Dinámica del desarrollo humano en contexto.

Tal como se puede apreciar en la figura 12, la relación entre emprendimiento y el desarrollo humano, estos dos temas se consolidan en la época actual como una forma legítima de fortalecer y construir aprendizajes sinérgicos, además activar el proceso productivo desde la autogestión, lo cual permite crear nuevas condiciones de vida, en torno a la potenciación de capacidades humano-sociales de forma integrada.

5. CONCLUSIONES

- Se evidencia un vacío en los contenidos con referencia al desarrollo humano, en los aspectos de motivación y competencias, lo cual denota una debilidad en torno a la implicación que dichos contenidos puedan ofrecer en cuanto a la articulación entre generación de unidades productivas y desarrollo.
- Se tiene en el imaginario de los líderes una percepción generalizada respecto del emprendimiento como estrategia de conocimiento y crecimiento para la formación de futuros empresarios, pero con un énfasis operativo no necesariamente articulado a las consecuencias e implicaciones sociales que significa formar una actividad empresarial independiente.
- El factor económico, como uno de los elementos que más se requiere para ser un emprendedor con éxito, se establece centrado en la dificultad, no en la oportunidad. Ello significa que, aunque se logre visualizar una tendencia significativa de factores motivacionales intrínsecos, las restricciones financieras para establecer un plan de negocio bajo la lógica emprendedora hacen que su viabilidad no sea clara, y por tanto ello se constituya en un factor que afecta negativamente el nacimiento de nuevas ideas y proyectos emprendedores.
- Con relación a lo anterior, existe poca inversión y apoyo para los pequeños y medianos empresarios, lo que se relaciona con una debilidad en torno a la formación para el emprendimiento, lo cual implica finalmente que son pocos los proyectos productivos que son avalados financieramente, y en tal sentido su viabilidad se hace menos factible.
- Para los líderes de algunas organizaciones representativas que generan unidades productivas en la ciudad; los programas buscan iniciar un proyecto empresarial, cimentando teóricamente y económicamente viable, no obstante, son pocos los proyectos avalados. Falta fortalecimiento institucional.

- Tanto líderes como estudiantes reconocen que es mejor ser empresario porque se potencializan las capacidades humanas, pero reconocen como barrera importante el miedo al riesgo, a la inversión, a crear e innovar, lo que se relaciona con aspectos motivacionales y de orden psicológico.
- Los líderes de los programas que generan unidades productivas consideran que el panorama laboral está muy difícil, los pocos puestos de trabajo que hay tiene una asignación salarial más baja de las tablas salariales legales. En general, se perciben los salarios como muy bajos frente a la formación y la experiencia, por eso consideran que los programas que generan unidades productivas se deben fortalecer y lograr buen impacto.
- La motivación y el trabajo sobre condiciones intrínsecas como aspecto fundamental para la formación y desarrollo de emprendedores se evidencia como una alternativa de desarrollo social y colectivo, además como uno de los grandes vacíos en los programas de formación de emprendedores.
- La formación corto-placista e instrumental, común en los programas de formación en negocios, debilita el espíritu emprendedor de los estudiantes y desestimula en ellos la valentía de elegir el arduo camino que supone la producción sustancial de riquezas y los riesgos de la actividad empresarial.
- Para la persona que participa en programas de generación de empresa, la familia es importante para el inicio de nuevos proyectos en su vida, sin embargo, en un alto porcentaje de los casos, esta no siempre demuestra apoyo ya que no creen en la viabilidad de este tipo de propuestas, no hace parte de la cultura y el imaginario de las personas de esta época.
- La motivación de la persona que participa en un programa de generación de empresa, determina el inicio de la materialización de las ideas en un proceso de emprendimiento que le lleva a buscar recursos y generar idea de negocio, según este estudio este elemento se encuentra poco trabajado.

- La sociedad actual requiere que el ser humano reconozca sus potencialidades, elabore ideas creativas desde su primera etapa escolar, por tanto el sistema educativo en general debe replantear la cultura educativa que esta impartiendo en el momento; si educa para un cambio de pensamiento desde el inicio escolar. O si por el contrario implementa la cátedra de emprendimiento, en muchos casos por docentes que no han recibido ni siquiera una formación previa, como la que esta brindando el Sena actualmente.
- Los lideres y docentes de las organizaciones reconocen que aún falta gestar de manera progresiva una cultura del emprendimiento acorde con las políticas sociales y relaciones sistémicas del individuo con su entorno; en la ciudad de Manizales; en las cuales se evidencia que se ha dado especial atención a otros aspectos técnico, logísticos y operativos, aún falta por fortalecer aspectos de formación, que reconozcan los elementos que el ser humano debe explorar y apropiar en torno a esta temática.
- Se visualiza que en algunas organizaciones representativas para la generación de unidades productivas en la ciudad de Manizales, se requiere fortalecimiento en las propuestas de formación que tienen en el momento, estas propuestas requieren una verdadera aplicación de elementos motivacionales del ser humano, un modelo de formación claro donde enseñen a los participantes los nuevos cambios del mundo laboral actual, alianzas empresariales a nivel nacional e internacional para consolidar una red de mentores o padrinos de las nuevas empresas que se gestan, con el fin de que las ideas que se generen y se desarrollen sean fortalecidas permanentemente a través de la comunicación bidireccional entre emprendedor mentor. Además esta comunicación como importante alianza para definir los canales de venta de los productos o servicios creados.
- En este sentido, se requiere trabajar en investigación aplicada en el tema de cultura de emprendimiento con el fin de consolidarla como punto de partida, para afianzar procesos de desarrollo social, los cuales se relacionan de manera directa con los aspectos ideológicos, motivacionales (factores

externos e internos del individuo) y proyecto de vida, lo que aporta significativamente el proceso continuo de mejoramiento de las condiciones de vida del individuo y de comunidad en general.

6. RECOMENDACIONES

- Se sugiere fortalecer la red de emprendedores, a nivel municipal nacional e internacional, que permita generar sinergias para el desarrollo social en contexto cultural y económico cambiante.
- Se necesita mayor interacción entre la empresa y la academia para formar profesionales acordes con la realidad del contexto, a nivel político, económico, social y cultural. Lo que significa una necesaria revisión de las lógicas micro y macrocurriculares de los programas para formar emprendedores con un sentido de pertinencia y pertinencia social.
- Un modelo de generación de unidades productivas que intenta generar impacto, debe tener en cuenta el aspecto de investigación, ya que es factor fundamental para sistematizar, y conocer la realidad social, laboral y actuar o diseñar planes acordes, no descontextuados de la misma.
- Se sugiere formar en la cultura de emprendimiento, ya que es desde los aspectos culturales donde se gestan las grandes propuestas de los emprendedores desde su cotidianidad y su experiencia de vida. Esto significa que más allá de los currículos, es preciso revisar los horizontes colectivos de quienes hacen parte de los procesos de formación como emprendedores. Se debe hacer un énfasis en formar desde el emprendimiento con mentalidad de emprendedores y empresarios.
- Se sugiere incluir en las líneas de investigación de la Maestría en Gerencia del talento Humano, la temática de emprendimiento, reconociendo esta temática que es una realidad que permea actualmente al ser humano y que muestra una necesidad visible de investigar, con el fin aportar significativamente a su praxis.

7. BIBLIOGRAFÍA

Bayona, José Manuel (2006). Si las competencias son la solución, ¿cuál era el problema?. Universidad de Cantabria Santander, España.

Berger, P., y Luckman, F. (1986). La construcción social de la realidad. Buenos Aires: Amorrortu.

Cardona, Marleny y Cano, Gamboa, Carlos (2006). Políticas gubernamentales para el desarrollo de las Pymes en Colombia. Revisión de los planes de desarrollo de la última década. En: Portafolio Caja de herramientas para pymes. Bogotá: UNIVERSIDAD EAFIT - Casa editorial El Tiempo.

Fundación Corona, Comfama, Confamdi, y Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2007). Cartilla Jóvenes con empresa Colombia, modelo conceptual denominado desarrollo empresarial basado en competencias, adelantado por el Centro de desarrollo del Espíritu Empresarial de la Bogotá: Universidad ICESII.

Castrillón, Orrego, Sergio, Alonso (2005). ¿Nudo Gordiano? o ¿laberinto sin salida?, Visualizando una forma de atar cabos para asumir los desafíos de la administración actual. En: AD-MINISTER Universidad EAFIT Medellín. No 6.

De Zubiria, Samper, Miguel (1995). Formación de valores y actitudes, un reto a las escuelas del futuro. Tratado de pedagogía conceptual. Santafé de Bogotá: Fundación Alberto Merani. No 3.

Deymor, Beyter, Centt y Villafuerte y otros (2010). Biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales. Recuperado mes de marzo de En www.eumed.net

Duque, Aura Victoria (2003). La expresión del conflicto intrapersonal en estudiantes universitarios. PREHENDIBILIDAD-AUTO-REGULACIÓN-AUTOPOIESIS. Manizales: Universidad de Caldas.

El espectador. Sección economía: Colombia tiene 2,4 millones de desempleados. 29 Ene 2010” En. www.elespectador.com. Recuperado Mayo de 2010.

El país, periódico nacional (2008). Índices de pobreza. Recuperado el 23 de noviembre del 2008. <http://www.PNUD.com>

Engels, Federico (1981). El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. Tomado de: Obras Escogidas de Carlos Marx y Federico Engels. Moscú: Editorial Progreso.

FUN (1). Entrevista realizada a funcionario de entidad que apoya los procesos de generación de unidades productivas. 2009

Gobernación de Caldas, Secretaría de Desarrollo Económico (2007). Manual de emprendimiento. La clave para ser exitoso. Manizales.

Gomez, Beatriz, et all (2007). Investigación de resultados en la Unidad de emprendiendo del Sena, Regional Caldas. Manizales: unidad de emprendimiento.

Hernandez, Ángela (1992). Modelo de trabajo preventivo con familias en extrema pobreza. Bogotá: Universidad Santo Tomás.

Herrera, Ruíz, Liliana Marcela y Meza, Arias, Emma Eugenia (Compiladores). Educación para el emprendimiento “aulas de clase, laboratorios de pensamiento y desarrollo social y económico”. Manizales: Fundación Universitaria Luis Amigó.

Hincapié, D., L. (2004). La identidad fragmentada. *Revista perspectivas en Psicología*. Manizales: Universidad de Manizales.

UNESCO (1996). *Informe de la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo*. Ginebra.

Kliksberg, Bernardo (2001). Capital social y cultura, claves olvidadas del desarrollo. Diseño y gerencia de políticas y programas sociales. Banco

Interamericano de Desarrollo BID) - Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES).

La patria, periódico local de Manizales.(2008), Manizales continua segunda en desempleo. Recuperado noviembre 01 de 2008. [http// www.la.patria.com](http://www.la.patria.com)
ley 10/14 de 26 de enero del 2006. Cap III Artículo 12.

Ley 1014, enero 26 de 2006. De fomento a la cultura del emprendimiento. Diario Oficial 46.164. Congreso de Colombia. Santa Fe de Bogotá.

Max-Neef, M. (1997). Desarrollo a Escala humana. CEPUR. Medellín,

Max- Neef, Manfred. Desarrollo a escala humana. En: González López. Del yo al Nosotros. Manizales: universidad de Manizales, 2002.

Muñoz, G. (1996). El desarrollo Humano. Una construcción total y parcial. En Nuevos paradigmas del pensamiento contemporáneo. Manizales: Universidad Autónoma de Manizales.

Núñez, R., A. (2002). Hacia un concepto de desarrollo humano y currículo en la facultad de Psicología. En: Revista Perspectivas en Psicología. (5, 41 - 55). Manizales: Universidad de Manizales, Facultad de Psicología.

Núñez, R., A., Tobón, S. (2005). Construcción de un modelo de atención en salud para jóvenes: un enfoque desde el desarrollo humano. En: Cuadernos de línea, Línea de Investigación en Familia, Identidad y Cultura. Universidad de Manizales, Facultad de Psicología: Manizales. No 2, 75 – 95.

Nussbaum, M. Sen, A (1998). La Calidad de vida. México: Fondo de cultura Económica.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Panorama Laboral 2009, América Latina y El Caribe. En www.oit.org.pe. Bajado en abril de 2010.

Parra, Angela. Et al (2006). Competencia emocional en estudiantes de Trabajo Social. Manizales: Universidad de Caldas.

PNUD (2000). Informe mundial de desarrollo humano. Un pacto por la región. El eje cafetero: en pos del desarrollo humano. Colombia: Eje cafetero.

Primer Encuentro de Emprendimiento, Regional Eje Cafetero (2006). Manizales: Universidad de Caldas.

Revista pensamiento y gestión (2006). Política pública y creación de empresas en Colombia. N^a 21. Recuperado el 25 de mayo de 2008, de <http://www.google.com>

Sen, Amartya (2007). Capital humano y capacidad humana. Tomado de World development. 12 de diciembre, traducción de Clara Ramirez. Cartilla ser empresario, 2 de 6. Bogotá: Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

SEN, A. (2000). Desarrollo y libertad. Bogotá: Planeta.

Trujillo, Gomez, Marta Lucia, et al (2007). El trabajo como constructor de sentido en la vida personal, social y organizacional en la sociedad contemporánea. Manizales, Trabajo de Grado (Magíster en Gerencia del Talento humano). Manizales: Universidad de Manizales. Facultad de Psicología.

Varela, Rodrigo y Bedoya Arturo, Olga Lucía (2006). Modelo Conceptual de desarrollo empresarial basado en competencias. En: *Estudios gerenciales*. Vol. 22. No 100. Cali.

Zuleta, Estanislao (1992). El elogio de la dificultad. Ensayos selectos. Universidad de Antioquia. Medellín: Ediciones Autores Antioqueños. Volumen 76.



ANEXO 1.

ENCUESTA (FORMATO A)

NIVEL DE APROPIACION DEL EMPRENDIMIENTO

Esta investigación se hace con el fin de identificar el nivel de apropiación del emprendimiento que tienen los líderes y los participantes de los programas de generación de unidades productivas, con el fin de brindar valiosos aportes que apoyen el mejoramiento de los procesos que se están desarrollando actualmente.

Por favor diligencie:

Edad:

Género:

Escolaridad:

Ocupación u oficio:

A continuación se presentan el instrumento de evaluación. Lea cuidadosamente cada pregunta y responda según los conocimientos que posea, no se trata de evaluar quien sabe más o menos, lo que nos interesa son sus sinceros aportes.

1. ¿Cuáles son sus mayores capacidades y cómo las pone en práctica diariamente en su vida?
2. Qué es para usted emprender y cuáles cree que son las etapas tiene usted que desarrollar en esta capacitación para lograr el objetivo de crear empresa?
3. Porqué está participando en este programa?

4. Qué cree usted que lo limita y lo favorece para crear empresa?
5. Cuáles son los mayores logros personales y laborales que este programa le genera?
- 6.Cuál es su percepción de la realidad laboral en Colombia y en Manizales. Actualmente y en mediano plazo (5 años)?
7. Es mejor ser empleado o ser empresario? Por qué?
8. Tiene usted experiencias cercanas de casos exitosos en la generación de empresa? (si o no) quién? Qué tipo de negocio tiene? Si el negocio de esta persona ha sido exitoso; usted considera que el lo asesoraría para que usted arrancara con el suyo, de qué manera?
9. Usted ya arranco el negocio?, hace cuanto arrancó el proceso empresarial? Este, le genere los ingresos que usted necesita?, Que necesidades cubre con los ingresos de él, que tipo de negocio tiene?
10. Qué temores, angustias tiene usted hoy?
11. Qué se metas tiene en su vida a corto, mediano y largo plazo?

2 AÑOS	5 AÑOS	10 AÑOS

12. Su entorno familiar y social lo apoya a usted para crear empresa? De qué manera?
13. Qué inconvenientes y problemas a encontrado en este proceso?

Muchas gracias por su valioso apoyo y colaboración.



ANEXO 2.

ENCUESTA FORMATO B

NIVEL DE APROPIACION DEL EMPRENDIMIENTO

Esta investigación se hace con el fin de identificar el nivel de apropiación del emprendimiento que tienen los líderes y los participantes de los programas de generación de unidades productivas, con el fin de brindar valiosos aportes que apoyen el mejoramiento de los procesos que se están desarrollando actualmente.

A continuación se presentan el instrumento de evaluación. Lea cuidadosamente cada pregunta y responda según los conocimientos que posea, lo que nos interesa son sus sinceros aportes.

Por favor diligencie:

Institución:

Edad:

Género:

Profesión:

- Cuál es su percepción de la realidad laboral en Colombia y en Manizales. Actualmente y en el mediano plazo (5 años)?

- Cree usted que frente a las nuevas formas de contratación, por prestación de servicios, por labor realizada etc, las prácticas de gestión humana aportan al desarrollo del ser humano? Explique.

- Qué elementos cree usted que contiene un modelo que genere impacto para la generación de unidades productivas, en la ciudad de Manizales?
- Cómo cree usted que se debe orientar un programa en generación de unidades productivas, para que logre el objetivo deseado. (empresas sostenibles)?
- Cree que el programa de generación de unidades productivas que usted lidera a generado impacto?, de qué manera?
- Qué inconvenientes y problemas a encontrado en este proceso?

Muchas gracias por su valioso apoyo y colaboración



ANEXO 3.

ENCUESTA FORMATO C

NIVEL DE APROPIACION DEL EMPRENDIMIENTO

Esta investigación se hace con el fin de identificar el nivel de apropiación del emprendimiento que tienen los líderes, educadores y participantes de los programas de generación de unidades productivas, con el fin de brindar valiosos aportes que apoyen el mejoramiento de los procesos que se están desarrollando actualmente.

A continuación se presentan el instrumento de evaluación. Lea cuidadosamente cada pregunta y responda según los conocimientos que posea, no se mide el nivel de conocimiento sino sus sinceros aportes.

Por favor diligencie:

Institución:

Edad:

Género:

Profesión:

- Cuáles son los mayores logros personales y profesionales que el programa en el que usted trabaja le genera?

- Cuál es su percepción de la realidad laboral en Colombia y en Manizales. Actualmente y en el mediano Plazo (5 años)?

- Qué elementos cree usted que contiene un programa que genere impacto para la generación de unidades productivas, en la ciudad de Manizales?
- Cómo cree usted que se debe orientar un programa en generación de unidades productivas, para que logre el objetivo deseado. (empresas sostenibles)?
- Cuáles son las temáticas que integran el plan de estudios del programa de emprendimiento que usted enseña?
- Qué objetivos tiene planteado el programa de emprendimiento que usted orienta?, Cómo mide el impacto de la capacitación?

Muchas gracias por su valioso apoyo y colaboración.



UNIVERSIDAD DE
MANIZALES

ANEXO4.

REGISTRO PARA EL ANALISIS DOCUMENTAL

Institución	Soporte legal
	<hr/> <p>Contenido analítico:</p>
	<hr/> <p>Contenido analítico:</p>
	<hr/> <p>Contenido analítico:</p>



UNIVERSIDAD DE
MANIZALES

ANEXO 5.

ENTREVISTA FOCALIZADA

Esta entrevista se realiza en el momento que se considere necesario ampliar alguna de las respuestas encontradas en las encuestas.

GENERO:

EDAD:

INSTITUCION:

Preguntas:

1 Cómo percibe usted el mundo de trabajo actualmente?

2 Que concepto tiene de emprendimiento?

3 Cuáles son sus proyectos inmediatos, mediatos y futuros para la generación de sus ingresos?

4 Cuales cree usted que son las etapas que usted debe emprender para ser empresario? Cómo lo va a hacer?

