

	GESTIÓN DE SERVICIOS ACADÉMICOS Y BIBLIOTECARIOS		CÓDIGO	FO-GS-15	
			VERSIÓN	02	
	ESQUEMA HOJA DE RESUMEN			FECHA	03/04/2017
				PÁGINA	1 de 1
ELABORÓ		REVISÓ	APROBÓ		
Jefe División de Biblioteca		Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

RESUMEN TRABAJO DE GRADO

AUTORES:

NOMBRE(S) SERGIO **APELLIDOS** GUERRERO CASTRO

FACULTAD: EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES

PLAN DE ESTUDIOS: ESPECIALIZACIÓN EN EDUCACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y ECONOMÍA SOLIDARIA

DIRECTOR:

NOMBRE(S) MÓNICA **APELLIDOS** JURGENSEN RANGEL

TÍTULO DEL TRABAJO (TESIS): PROPUESTA PARA IMPULSAR EL DESARROLLO PROFESIONAL Y OCUPACIONAL DE PERSONAS DESEMPLEADAS A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DE UNA ENTIDAD DE ECONOMÍA SOLIDARIA EN SAN JOSÉ DE CÚCUTA

RESUMEN. El proyecto de investigación se centra en la elaboración de una propuesta destinada a estimular el desarrollo profesional y ocupacional de individuos en situación de desempleo. Esta iniciativa gira en torno a la creación de una Entidad de Economía Solidaria en el Municipio de San José de Cúcuta. Su fundamento radica en impulsar el crecimiento profesional y ocupacional de profesionales en nuestra región y sus alrededores. El proyecto tiene como objetivo reunir a un grupo de personas interesadas en contribuir con sus competencias en la formación de una entidad de economía solidaria. Esto permitirá aprovechar sus habilidades, destrezas y talentos individuales, lo que, a su vez, facilitará la constitución de una organización orientada al progreso social y económico. El propósito final es satisfacer las necesidades y mejorar la calidad de vida de quienes participan en esta iniciativa.

PALABRAS CLAVES: Desarrollo Profesional y Ocupacional, Economía Solidaria, Competencias, Habilidades, calidad de vida

CARACTERÍSTICAS

PÁGINAS: 157 **PLANOS:** **ILUSTRACIONES:** **CD ROOM:**

PROPUESTA PARA IMPULSAR EL DESARROLLO PROFESIONAL Y OCUPACIONAL
DE PERSONAS DESEMPLEADAS A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DE UNA ENTIDAD DE
ECONOMÍA SOLIDARIA EN SAN JOSÉ DE CÚCUTA

SERGIO GUERRERO CASTRO

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES
PLAN DE ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN EN EDUCACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y
ECONOMÍA SOLIDARIA
SAN JOSÉ DE CÚCUTA

2023

PROPUESTA PARA IMPULSAR EL DESARROLLO PROFESIONAL Y OCUPACIONAL
DE PERSONAS DESEMPLEADAS A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DE UNA ENTIDAD DE
ECONOMÍA SOLIDARIA EN SAN JOSÉ DE CÚCUTA

SERGIO GUERRERO CASTRO

Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Especialista En Educación,
Emprendimiento Y Economía Solidaria

Director

MONICA JURGENSEN RANGEL

Magister

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES
PLAN DE ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN EN EDUCACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y
ECONOMÍA SOLIDARIA
SAN JOSÉ DE CÚCUTA

2023

**ESPECIALIZACIÓN EN EDUCACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y ECONOMÍA
SOLIDARIA, ACTA DE SUSTENTACIÓN DE UN TRABAJO DE GRADO**

FECHA: 2 diciembre 2022

HORA: 11:00 a.m.

LUGAR: Edificio de Posgrados

TÍTULO: “PROPUESTA PARA IMPULSAR EL DESARROLLO PROFESIONAL Y
OCUPACIONAL DE PERSONAS DESEMPLEADAS A TRAVÉS DE LA CREACIÓN
DE UNA ENTIDAD DE ECONOMÍA SOLIDARIA EN SAN JOSE DE CÚCUTA”

NOMBRE DEL ESTUDIANTE

SERGIO GUERRERO CASTRO

CÓDIGO

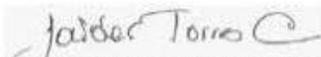
2380473

CALIFICACIÓN

(4.0) CUATRO CERO

CONCEPTO: APROBADO

JURADOS:


JAIDER TORRES CLARO



WILLIAM GERARDO PEÑARANDA ANTUNEZ

Director(a): Msc. Mónica Jurgensen Rangel



JESÚS VILLAMIZAR IBARRA

Director

Tabla de contenido

	pág.
Introducción	8
1. Problema	10
1.1 Título	10
1.2 Descripción del problema	10
1.3 Formulación del problema	15
1.4 Justificación	15
1.5 Objetivos	17
1.5.1 Objetivo general	17
1.5.2 Objetivos específicos	17
2. Marco referencial	19
2.1 Antecedentes	19
2.1.1 Nivel internacional	19
2.1.2 Nivel nacional	27
2.1.3 Nivel local	44
2.2 Bases Teóricas	46
2.3 Marco conceptual	60
2.4 Marco contextual	81
2.5 Marco legal	82
3. Marco metodológico	86
3.1 Enfoque investigativo	86
3.2 Método	87

3.3 Población	88
3.4 Participantes	89
3.5 Técnicas para la recolección de información	90
3.6 Etapas del desarrollo investigativo	91
4. Resultados de la investigación	94
4.1 Resultado 1: Sensibilización	94
4.2 Resultado 2: Caracterización	95
4.3 Resultado 3: capacitación y formación	98
4.4 Resultado 4: Diseño y creación	101
5. Conclusiones	132
6. Recomendaciones	134
Referencias bibliográficas	136
Anexos	148

Lista de anexos

	pág.
Anexo 1. Primer y segundo taller desarrollado el día 28 de mayo del 2022 con el grupo comprometido en los temas de: Economía solidaria y emprendimiento	149
Anexo 2. Tercer y segundo taller desarrollado el día 15 de octubre del 2022 con el grupo comprometido en los temas de: Corporación y modelo Canvas.	151
Anexo 3. Cuestionario empleado para el proceso de sensibilización y caracterización que permitió identificar la población participante del grupo comprometido.	152

Introducción

El proyecto de investigación que se llevó a cabo, está relacionado con el desarrollo de una propuesta para impulsar el desarrollo profesional y ocupacional de personal desempleadas a través de la creación de una Entidad de Economía Solidaria en San José de Cúcuta.

Esta investigación se centra en el fomento del desarrollo profesional y ocupacional de los individuos en nuestra región y áreas circundantes. Reconoce la importancia de reunir a un grupo de personas interesadas en contribuir con sus competencias para la creación de una entidad de economía solidaria. Esta entidad se concibe como un medio para poner en valor las habilidades, destrezas y talentos únicos de cada participante. A través de esta colaboración, se facilita la labor de establecer una organización que proporcione oportunidades de crecimiento social y económico, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida y la satisfacción de las necesidades de los involucrados.

El fenómeno de interés en esta investigación se vincula inicialmente con el cierre de la frontera entre Colombia y Venezuela en agosto de 2015. Esta medida tuvo un impacto significativo en el municipio de Cúcuta y su zona metropolitana, particularmente en el ámbito laboral. Como consecuencia del cierre fronterizo, numerosos profesionales que anteriormente trabajaban en la región se quedaron desempleados, lo que agravó aún más la situación económica del país. Además, esta situación provocó el retorno de la población colombiana que residía en Venezuela, así como la llegada de profesionales venezolanos que se vieron obligados a abandonar su país debido a la difícil situación en él. En conjunto, estos factores intensificaron los desafíos del desempleo en la región.

No obstante, es crucial destacar que el progreso en términos profesionales y ocupacionales en varios departamentos del país se ha visto segmentado por el crecimiento del desempleo, especialmente entre la población joven. Esta demografía, compuesta por recién graduados de universidades y otras instituciones educativas, a menudo se encuentra con la barrera de la falta de experiencia, lo que dificulta su entrada al mundo laboral. En este contexto, se evidencia una necesidad imperante de establecer una organización sin ánimo de lucro, cuyo propósito sea impulsar el desarrollo profesional y ocupacional de aquellos directamente afectados por el desempleo y la escasez de oportunidades laborales, como resultado de los factores socioeconómicos predominantes en la región. Sin embargo, es necesario mencionar que el desarrollo profesional y ocupacional en varios departamentos del país se han visto afectados exponencialmente con el aumento del desempleo, especialmente para la población joven, es decir, aquellas personas que acaban de ser egresados de universidades u otras instituciones de educación, los cuales no cuentan aún con experiencia suficiente para que las empresas permitan dar oportunidades de incursionar en el mundo laboral, creando así la necesidad de crear una organización solidaria sin ánimo de lucro que permita el fomento del desarrollo profesional y ocupacional de la población que se ha relacionado directamente con la afectación del desempleo y la falta de oportunidades en el ámbito laboral debido a los factores socioeconómicos de la región.

Por lo anteriormente expuesto, se vio la necesidad de llevar a cabo la investigación, plasmarla y socializarla ante los jurados que el programa designe.

1. Problema

1.1 Título

Propuesta para impulsar el desarrollo profesional y ocupacional de personas desempleadas a través de la creación de una entidad de economía solidaria en san José de Cúcuta

1.2 Descripción del problema

El talento humano se refiere a la capacidad de las personas para desempeñarse competente en una actividad, la cual depende de su inteligencia, habilidades, destrezas, experiencia y la disposición que tengan para llevar a cabo esa ocupación.

Además, es relevante señalar que la globalización es un fenómeno de alcance multidimensional que abarca una amplia variedad de sectores, con un énfasis particular en los ámbitos social, económico, político, tecnológico y cultural, a nivel mundial. Este proceso ha facilitado una comunicación cada vez más integral entre distintas partes del mundo. En este contexto, la globalización ha llevado a una situación en la cual las organizaciones compiten por recursos similares. En lugar de enfocarse en la posesión de recursos comunes, el enfoque competitivo se ha desplazado hacia la creación de ventajas que sean difíciles de replicar por la competencia. Una de las principales fuentes de ventaja competitiva reside en contar con un talento humano altamente calificado, lo cual es fundamental para garantizar el éxito y la efectividad de las organizaciones en este contexto globalizado.

Como agente de desarrollo y era legitimado una y otra vez mediante promesas de modernización y elecciones democráticas.

Así lo refiere Cabrera (2016):

A pesar de estos avances, Colombia sigue muy lejos de los niveles de protección social alcanzados por los países del Cono Sur, y todavía tiene grandes retos en esta materia. Menciono tres de los más importantes:

Disminuir la informalidad en el mercado de trabajo. Un millón de los nuevos empleos creados en el quinquenio fueron informales. Del total de trabajadores colombianos, el 58,7 por ciento están en la informalidad, es decir, no tienen un contrato de trabajo estable y con prestaciones sociales, que corresponda a lo que la Organización Internacional del Trabajo denomina “trabajo decente”.

Colombia es un país con enormes diferencias territoriales entre su capital Bogotá (que clasificaría como ciudad del primer mundo) y regiones como la Costa Pacífica (con niveles de pobreza similares al Subsahara africano). Por ejemplo, mientras en Bogotá la pobreza afecta al 10 por ciento de la población, en los departamentos de la Costa Atlántica esta se extiende al 41 por ciento y en la Costa Pacífica al 50 por ciento de los habitantes. (párrs. 22-25)

Por tanto, considerando la tasa de desempleo actual en la ciudad de Cúcuta y su área metropolitana, surge la necesidad imperante de promover el crecimiento profesional y ocupacional mediante la creación de una modalidad de trabajo basada en la asociatividad.

Además, es fundamental destacar que el cierre de la frontera con Venezuela en agosto de 2015 ha tenido un impacto significativo en la población de San José de Cúcuta y su área metropolitana. Numerosos residentes de esta zona trabajaron en Venezuela se encontraron desempleados a raíz de esta medida. La situación económica en Venezuela ha generado un

aumento en el retorno de la población colombiana que vivía en ese país, así como de ciudadanos venezolanos, exacerbando aún más el problema del desempleo en la región.

Infelizmente, Cúcuta es una de las ciudades a nivel nacional que ha sufrido directamente las implicaciones que trae consigo la desocupación laboral, por ello se ha visto crecer en su lugar la tasa de informalidad entre los ciudadanos, donde una de las mayores causas de que estas situaciones sucedan se debe a la crisis fronteriza de Colombia y Venezuela, ya que se han visto afectadas la relación socioeconómica entre ambos países. “Mientras, a nivel nacional la tasa de desempleo del país ha disminuido desde el 2010, con picos de aumento en los tres últimos años, en Cúcuta la tasa de desocupación no ha sido inferior al 14% desde el 2009” (Villán, 2019, párr. 5).

Es importante señalar que el incremento del desempleo ha tenido un impacto significativo en el desarrollo profesional y ocupacional en varios departamentos del país. Este efecto se ha sentido de manera exponencial, particularmente entre la población joven, que incluye a quienes recientemente se han graduado de universidades y otras instituciones de educación. Esta cohorte de jóvenes a menudo se enfrenta a desafíos para ingresar al mercado laboral, ya que carecen de la experiencia necesaria para asegurar oportunidades laborales en las empresas.

En este estudio, se evaluará la viabilidad de establecer una organización de desarrollo basada en principios solidarios, una entidad sin ánimo de lucro. Su principal objetivo será promover el desarrollo profesional y ocupacional de la población que se ha visto directamente afectada por el desempleo y la falta de oportunidades laborales debido a las condiciones socioeconómicas de la región. Un componente esencial de esta iniciativa será la activa participación de las personas

afectadas. A través de la formación de un grupo comprometido, se fomentará la generación de ideas y se trabajarán en conjunto para la realización del objetivo central del proyecto.

Basándonos en lo mencionado previamente, la Universidad Francisco de Paula Santander, como institución de educación superior en la región, imparte la Maestría en Gerencia de Empresas de forma semestral. Esta maestría tiene como objetivo formar profesionales con habilidades de investigación, permitiéndoles desarrollar propuestas de solución para los desafíos que se plantean en la región. Estas soluciones pueden generar un impacto significativo, tanto a nivel social como económico en el país, contribuyendo al mejoramiento continuo y al desarrollo necesario para formar profesionales que sean líderes y altamente competitivos.

En el contexto actual, resulta esencial comprender la situación de los egresados, ya que esto nos permite identificar las dificultades que enfrentan en su desarrollo profesional y ocupacional. Por esta razón, se requiere llevar a cabo una investigación exhaustiva sobre la trayectoria laboral de los graduados en Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander. El objetivo principal es analizar su desempeño y evaluar las oportunidades que han logrado alcanzar en el mercado laboral."

"La esencia de la estrategia es que se debe poner límites a lo que estamos tratando de lograr"
(Frascesgo, s.f., citando a Porter, s.f., párr. 1).

Según lo anterior, es necesario tener las ideas enfocadas en lo que realmente se quiere conseguir, y en este caso, la principal meta es ser profesional, los cuales aporten ideas al mejoramiento continuo de las organizaciones, que brinden la oportunidad de desarrollarse dentro

de ellas, pero estas oportunidades que las empresas brindan, generan para los nuevos profesionales la capacidad de identificar en ellos el valor profesional que poseen, ya que muchos ingresan al mercado laboral, buscando trabajo, el cual supla su economía diaria y terminan conformándose con lo que adquirieron; otros egresados buscan la verdadera oportunidad laboral, la cual los lleve a desarrollarse como debe ser en su área, donde se enfocaron a la hora de decidir en ser profesionales, pero todo esto no queda allí, ya que muchos otros prefieren crear empresas desarrollando toda esa iniciativa las cuales apasionan para ser generadores de empleo y crecer profesional y laboralmente.

El principal interrogante aquí es, diseñar una propuesta para fomentar el desarrollo profesional y ocupacional de los profesionales en condición de desempleo mediante la creación de una entidad de economía solidaria en el municipio de San José de Cúcuta, para aquellos egresados que no han logrado incorporarse al mundo laboral, quienes en áreas administrativas y quienes, en otras áreas; conocer si la edad o su género han sido obstáculo o beneficio para adquirir lo que desean, mirar su desarrollo profesional, mediante los posgrados realizados y que ideas de negocio han logrado realizar para generar nuevos empleos en la región; del mismo modo poder identificar que egresados en administración de empresas han tenido que salir de la ciudad, para crecer en otras o en el extranjero.

En este estudio se valorizara la factibilidad para la creación de una organización solidaria de desarrollo, entidad sin ánimo de lucro que permitirá el fomento del desarrollo profesional y ocupacional de la población que se ha relacionado directamente con la afectación del desempleo y la falta de oportunidades en el ámbito laboral debido a los factores socioeconómicos de la región, teniendo en cuenta la participación activa que se lograra permitir entre ellos a partir de la

consolidación de un grupo comprometido que será contribuyente de ideas para generar la creación del objetivo central del proyecto.

1.3 Formulación del problema

¿Cómo impulsar el desarrollo profesional y ocupacional de personas desempleadas de Cúcuta a través de la creación de una entidad de economía solidaria?

1.4 Justificación

La concepción de este proyecto de investigación surge con la intención de forjar un grupo comprometido de profesionales en el municipio de San José de Cúcuta y su área metropolitana. El objetivo es realizar un análisis colaborativo para impulsar la creación de una organización solidaria que mejore las condiciones laborales de estos profesionales. De esta manera, aspiramos a generar un impacto significativo al aprovechar plenamente las competencias individuales que cada persona puede aportar a través de sus habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes.

Con este propósito, se procuró impulsar el fortalecimiento de la economía solidaria para aquellos profesionales que, debido a una serie de factores, se han visto excluidos de la participación activa en el entorno laboral. Este esfuerzo cobra relevancia a la luz del contexto que caracteriza al departamento de Norte de Santander, el cual se enfrenta a diversas y complejas problemáticas sociales. Entre estos destacan el aumento del empleo informal, el contrabando generado por la inestabilidad en la frontera con Venezuela, la crisis migratoria y, de manera especial, la alarmante tasa de desempleo que sitúa a Cúcuta como la tercera ciudad con mayores

índices de desempleo a nivel nacional, según lo establece el plan de desarrollo para Norte de Santander.

la tasa de desempleo en Cúcuta y su área metropolitana para el trimestre de octubre a diciembre de 2015 es de 12.5%, más alto que la media nacional (9.1%). La informalidad laboral es de 72.01%, siendo ésta una de las principales barreras de crecimiento para la ciudad. La inflación regional con el 2,58% se mantiene por debajo del rango meta del Banco de la República, lo que hace de Cúcuta una de las ciudades más económicas del país en cuanto a productos de la canasta familiar (Villamizar, 2016, pág. 17).

Pues bien, para lograr llevar a cabo este proyecto investigativo se hace necesario iniciar con la sensibilización de los habitantes del municipio de San José de Cúcuta y de su área metropolitana que se encuentren interesados en formar parte del grupo comprometido y para ello será indispensable hacer una búsqueda activa que permita la consolidación del equipo de personas con quienes se hará en primera instancia una identificación de las potencialidades con las que cuenta cada uno para analizar y conocer las competencias con las que pueden contribuir a la iniciativa para seguidamente capacitar y formarse sobre las entidades de economía solidaria y sus formas de organización con el fin de seleccionar la considerada pertinente que se ajuste a las necesidades latentes de la población que logre dar paso a la creación de la organización solidaria y a la debida integración de los mismos que permitirá el progreso y alcance de los objetivos trazados.

De esta manera cabe señalar que esta idea busca beneficiar a la población que actualmente por razones económicas, sociales, políticas y hasta culturales se han visto imposibilitadas o quizá frustradas de continuar desarrollando su profesión y ocupación, para ello será necesario poner en práctica la innovación y creación de una entidad de economía solidaria ya que esta posibilitara

ocupar el ejercicio profesional en una actividad socioeconómica pensada en satisfacer las necesidades existentes, siempre y cuando prevalezca el compromiso social con la comunidad y con los mismos asociados.

Finalmente, será la participación activa del grupo comprometido quien dará éxito a la ejecución de este proyecto, que no solo se limitará a la obtención de un beneficio común, sino que será promotor del desarrollo profesional y ocupacional de la comunidad interesada en participar y mejorar su bienestar integral.

1.5 Objetivos

1.5.1 *Objetivo general*

Determinar la factibilidad para la creación de una entidad de economía solidaria que impulse el desarrollo profesional y ocupacional de personas desempleadas en Cúcuta.

1.5.2 *Objetivos específicos*

- Diseñar estrategias de Sensibilización para las personas en condiciones de desempleo de organizarse en torno a una entidad de economía solidaria que permita el desarrollo profesional y ocupacional de los mismos.
- Identificar las competencias de las personas en condición de desempleo de la población objeto de estudio.

- Formular modelo de capacitación orientado al grupo de personas objeto de estudio entemas de economía solidaria y sus tipos de organizaciones.
- Identificar el tipo de entidad de economía solidaria que más se ajuste a las necesidades profesionales y ocupacionales de la población objeto de estudio.
- Elaborar una propuesta de organización solidaria escogida por el grupo comprometido con la finalidad de dar respuesta a las necesidades profesionales y ocupacionales que se presentan en el municipio

2. Marco referencial

2.1 Antecedentes

En este capítulo se incluyen antecedentes de investigaciones afines al tema. Estos antecedentes desempeñan un papel esencial en la definición de las líneas de acción del plan de trabajo de este proyecto, ya que ofrecen un contexto que permite evaluar la relevancia y factibilidad del estudio. Al revisar investigaciones previas relacionadas, se pueden identificar resultados y hallazgos alcanzados a través de enfoques similares, proporcionando una valiosa perspectiva sobre los posibles caminos a seguir en esta investigación.

2.1.1 Nivel internacional

“El aporte de la economía social a procesos de reconstrucción del tejido social . Estudio de caso de un proyecto de economía social impulsado desde la Universidad Iberoamericana Puebla”, desarrollada por Miranda (2018), para obtención de su grado de Maestría en Gestión de Empresas de Economía Social, en la ciudad de Puebla México.

El fenómeno de la violencia en el mundo ha llegado a cifras alarmantes en los últimos años y aunque muchos afirman que nos hemos ido volviendo más pacíficos con el término de la guerra fría, la realidad es que las crecientes violencias han sido un fenómeno preocupante a nivel mundial. Por lo mismo, este es uno de los temas más urgentes de nuestra época.

México no es un país ajeno a esta realidad. En los últimos años, el incremento de la violencia en nuestra nación ha sido impresionante. Las cifras de la violencia en el 2016 llevaron a considerar a nuestro país, según estudios internacionales, como el segundo país más peligroso del mundo, comparando su nivel de homicidios con países en guerra como Afganistán o Yemen.

Más allá del debate en torno al lugar que ocupa México con relación a los niveles de violencia en el escenario internacional, lo cierto es que el incremento de la inseguridad y la violencia es una constante que sigue en aumento.

Ahora bien, algo fundamental a rescatar en esta situación es que desde distintos frentes se busca abordar esta problemática para su análisis, de tal manera que puedan encontrarse soluciones para que, en el corto, mediano y largo plazo existan las condiciones que disminuyan la violencia y abonen a un proceso de pacificación y reconciliación.

Entre los análisis más acertados para entender este fenómeno se encuentran aquellos que atribuyen a la fragmentación del tejido social la causa predominante de que nuestra sociedad haya permitido que la inseguridad y la violencia llegaran a los niveles actuales. Esta postura tiene la audacia de colocarse lejos de todo maniqueísmo social donde una parte de la sociedad produce la violencia y otra es víctima de la misma, para situarse en otra perspectiva de corte más sistémico que nos permite asumirnos como corresponsables de esta situación y, por lo mismo, actores importantes para revertirla.

Esta es la perspectiva que han elegido muchas personas y organizaciones cuando hablan de la urgencia de atender la fragmentación del tejido social pues solo así estaremos en condiciones de desarrollarnos para proteger y promover los intereses de los miembros de la sociedad de la que formamos parte.

Dicha estrategia de atención ha sido denominada por muchos, a falta de un nombre más preciso, “Reconstrucción del Tejido Social”, sosteniendo que sólo desde un tejido social vigoroso, fortalecido y reconstruido seremos capaces de transitar hacia una sociedad pacífica, más justa y solidaria.

Ahora bien, en las causas de la fragmentación social en que nos encontramos, no se puede pasar por alto las múltiples formas en que el sistema económico actual ha contribuido a ello, sobre todo al constatar que la excesiva desigualdad económica se ha vuelto condición de posibilidad para exacerbar la violencia.

Por todo lo anterior, en este esfuerzo de Reconstrucción del Tejido Social, el papel que puede llegar a desempeñar la Economía Social es una asignatura importante y pendiente pues si bien a nivel teórico se tiene la certeza de que cuenta con un enorme potencial para reconstruir el tejido social al colocar en el centro de la economía a la persona por encima del capital, al impulsar la cooperación, la solidaridad, la democracia al interior de sus organizaciones, también es cierto que se necesita mostrar

que cuenta con los elementos necesarios para alcanzar el nivel de un modelo estructurador de la sociedad. De igual manera, es importante señalar que en este esfuerzo todas las instituciones de la sociedad están llamadas a sumarse y una de estas principales instituciones son las Universidades, las cuales, desde sus estructuras y sin perder de vista su vocación educativa están en posibilidad de innovar para extender su labor en aras de contribuir a la transformación social y la Reconstrucción del Tejido Social.

Para lograr lo anterior, en el primer capítulo se expuso en qué consiste la Reconstrucción del Tejido Social, partiendo del análisis de la situación de violencia por la que atraviesa México vinculada a la fragmentación social, de tal manera que a partir de ese análisis se pueda precisar por qué la Economía Social puede ser una alternativa para la Reconstrucción del Tejido Social.

En el segundo capítulo se describe el marco conceptual en torno a la Economía Social y las posibilidades con que cuenta para impulsar procesos de desarrollo que abonen a la Reconstrucción del Tejido Social, presentando incluso algunas experiencias en México que hoy dan cuenta de las múltiples formas como se puede hacer Economía Social para fortalecer el tejido social.

Por último, el tercer capítulo presenta la experiencia llevada cabo, durante el año 2016, desde la Universidad Iberoamericana Puebla para colaborar en procesos de Reconstrucción del Tejido Social a través de un proyecto muy específico implementado en alianza con organizaciones enclavadas en contextos de violencia y comprometidas con procesos de Reconstrucción del Tejido Social en los estados de Michoacán y Guerrero.

Todo esto se coloca en el marco de la labor que muchas organizaciones realizan hoy en el país para hacer frente a la crisis de violencia e inseguridad que vivimos. Por lo mismo, resulta importante matizar que se trata, obviamente, de un esfuerzo innovador –mejorable por supuesto– para encontrar caminos que alumbren propuestas realistas y esperanzadoras para la Reconstrucción del Tejido Social y así augurar la paz y la reconciliación tan anhelada en estos momentos. (págs. 4-6)

“Desempeño profesional de los egresados en administración de una institución de educación superior en México”, artículo elaborado por González, Figueroa y Bustamante (2013) tomado de la revista Internacional Administración y finanzas, de la Universidad Juárez del Estado de Durango.

Resumen. Debido a que la sociedad y la economía son dinámicas, las universidades deben desarrollar metodologías para entender e interpretar el contexto laboral, social y económico, así en forma periódica, hacer cambios pertinentes a sus planes y programas de estudio. Por ello el objetivo de la investigación describe el desempeño profesional de los egresados de la licenciatura en administración de una institución de educación superior en México a través del estudio de los egresados comparando los datos obtenidos en el tiempo que se han realizado estos estudios, (1996 a 2008). La metodología que se sigue en el estudio es de tipo descriptivo transversal no experimental utilizando el cuestionario propuesto por Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. Los datos se procesaron en SPSS 17.0 obteniendo estadísticas, frecuencias y porcentajes. El resultado arrojó como conclusión la posición laboral de los egresados, el nivel satisfactorio de conocimientos adquiridos en la Institución y su aplicación en el campo laboral, así como un panorama general de lo que pueden esperar los futuros profesionistas, ya que la actualización de los planes de estudio no puede hacerse al margen de la realidad social y económica, ni del desarrollo interno y contextual de cada país. (pág. 59)

Metodología. Esta investigación tiene por finalidad sustentar metodológicamente la realización del estudio del desempeño profesional y ubicación de los egresados de la FECA durante cuatro periodos entrevistados de la siguiente manera; el primer bloque que abarca del año 1996 a 2000 encuestados en el año 2003, año que comienzan a hacerse los estudios de egresados formalmente de manera Institucional, coordinados por el departamento de planeación de la administración central de la Universidad, el segundo bloque que incluye las generaciones graduadas de 2001 al año 2003 encuestados en 2005, el tercer bloque abarca las generaciones del 2005 y 2006, el año 2004 no se tomó en cuenta debido a la baja representatividad de la muestra encuestada y las inconsistencias de los cuestionarios hechos por los egresados. Por último, se agrega el bloque de las generaciones de 2007 y 2008, no existen datos recientes de las siguientes generaciones debido a los cambios administrativos y políticos que ha atravesado la Institución de 2010 en adelante, actualmente se está re estableciendo el orden y se comienza a dar continuidad con los procesos institucionales. Dicho estudio se realiza con el propósito de proveer a la FECA de un sistema de información permanente sobre la materia. Entre otros factores, esto contribuirá a la realización de actividades de evaluación con que se desempeñan las principales funciones de la educación superior. Para determinar el comportamiento y la trayectoria de los estudios del desempeño profesional de los egresados se elabora una investigación de tipo cuantitativo con un alcance de la investigación descriptiva de campo no experimental trasversal ya que las muestras se recopilaron en un momento dado. Para obtener la información se ha aplicado el cuestionario sugerido por la ANUIES (1998). Se conservaron las

dimensiones y variables, pero únicamente para la investigación se seleccionan algunas variables que tienen relación con el desempeño profesional las cuales se describen a continuación.

Datos generales: Se refiere a la información básica y datos biográficos que describen a una persona en relación al género, la edad y el estado civil. **EMPLEO ACTUAL:** Son datos que nos permiten ubicar la condición laboral del egresado al momento de ser encuestados, de esta variable se determina si el egresado se encuentra trabajando en la actualidad, cuál es su función en su lugar de trabajo, así como el puesto que desempeña en el mismo.

Desempeño profesional: [...] Esta variable arroja datos sobre la satisfacción de varios aspectos en la aplicación de los conocimientos adquiridos con el plan de estudios como; la coincidencia de la actividad laboral con los estudios de licenciatura, la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura, la exigencia en la habilidad administrativa y la exigencia de conocimientos especializados. El instrumento completo lo encontramos en el Anexo 1. Se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS para el procesamiento de la información. Se realizó un muestreo aleatorio simple, se eligieron individuos de la población de estudio, de manera que todos tuvieron la misma probabilidad de aparecer, hasta alcanzar el tamaño de muestra deseado. Se realizó partiendo de listas de la población, y eligiendo individuos aleatoriamente. Para la determinación del tamaño de muestra se considerará la fórmula para poblaciones finitas.

[...]

Resultados. A continuación, se muestran los resultados relativos a las variables descritas anteriormente de manera que podemos observar las generalidades de los egresados desde 1996 a 2008 en los bloques que fueron recabados los datos. Comenzamos con la Tabla 2, la cual nos indica la frecuencia y porcentaje de los cambios en cuestión al género y sus diferencias.

Desde el período 1996 a 2000 se muestra una diferencia poco significativa en relación a la disminución de hombres que egresan de la carrera de Licenciado en Administración, sin embargo llegando al período 2007-2008 notamos significativamente que de un 56.1% en 1996-2000 de hombres egresando de la Licenciatura a 2008 se reduce el porcentaje a 26.1%, este indicador es importante ya que nos dice quienes se encuentran laborando o no en la actualidad, tomando en cuenta que la encuesta se realiza a egresados con un mínimo de dos años de haberlo hecho. Dichos datos son interesantes ya que en el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2009) se mostró una estadística que manifestaba de las empresas la contratación para puestos administrativos

dirigidos al sexo masculino de preferencia, aquí existe una disparidad entre la oferta y la demanda en el mercado laboral. (págs. 63-64).

Conclusión. Esta investigación sirve para conocer el perfil profesional y laboral con el fin de mejorar los planes de estudio, ajustándolos al mercado laboral y conocer como los egresados en administración, vienen desempeñándose en el entorno laboral, permite conocer las fortalezas, las debilidades de los egresados, su perfil ocupacional y laboral, también en que puestos laborales vienen desarrollándose, cómo se comportan en el mercado laboral, nos damos cuenta con esta investigación si los egresados están ejerciendo plenamente su profesión o sino por el contrario están ocupando trabajos intermedios.

Observamos claramente en los resultados que la mayoría de la población egresada se encuentra ocupando puestos medios e inferiores, en donde quizá no tengan la oportunidad de desempeñarse para lo que estudiaron, se observa que dicha situación puede estar relacionada con la edad de los egresados y la poca experiencia al momento de ser encuestados, esta investigación muestra que las empresas no tienen muy en cuenta la calidad profesional del egresados y que se encuentran laborando en puestos inferiores a los que se prepararon en realidad, hay que tener presente, las pocas oportunidades que dan las empresas ya sea por falta de experiencia o porque no valoran sus capacidades adquiridas.

Igualmente, en Ecuador “*La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda de la ciudad de Ambato en el año 2010*” por Iturralde (2011).

El Capital Humano, es lo más importante de una organización ya que es su nervio vital, una empresa puede tener la mejor infraestructura, tecnología, planta industrial o el equipo más moderno, pero no será suficiente para continuar y tener una garantía de éxito en el mundo competitivo en el cual nos desenvolvemos; solamente, las personas con sus conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes, es decir con sus competencias son capaces de impulsar o destruir cualquier organización o institución, por tanto, su aporte y significación es invaluable. (pág. 13).

Así pues este antecedente al igual que la presente investigación fijan la relevancia que debe tener el talento humano que conforma una organización, pues es allí donde a través de las capacidades que tenga cada profesional permitirá el progreso de los objetivos trazados, por ello se hace indispensable analizar e identificar las competencias que cada uno posee y en las cuales son potencialmente sobresalientes para lograr un desempeño óptimo en las actividades propuestas que promuevan la consecución de resultados positivos en el desarrollo de su ocupación.

Otro antecedente que se pudo evidenciar para esta investigación y enfocado en el desempeño profesional fue una revista de educación realizada en Cuba y titulada *“las competencias y su relación con el desempeño y la idoneidad profesional”*, por Díaz (2011) El cual menciona lo siguiente:

Las exigencias formativas de los profesionales cambian vertiginosamente, a esto obedece la necesidad de trabajar la relación entre competencia, desempeño e idoneidad. La concepción de este proceso debe ser flexible, integral y contextual, con su correspondiente intervención, que garantice el tránsito de los estudiantes por cada nivel o período, de manera que integre el diagnóstico de las potencialidades individuales de los discentes y los niveles de ayuda que posibiliten el desarrollo pleno de su personalidad. (pág. 1).

Este antecedente se hace valioso para la investigación puesto que permite relacionar la importancia de la formación del sujeto en cuanto al desarrollo profesional y por supuesto ocupacional del mismo, ya que la práctica dependerá en altos niveles de los procesos de educabilidad que se generen por medio de las instituciones donde llevan a cabo sus estudios. Por ello se hace necesario que las escuelas técnicas y superiores tanto públicas como privadas promuevan un aprendizaje significativo que permita al individuo comprender y expresar lo aprendido desde sus propios saberes para potenciar el desarrollo de sus competencias y de esa manera desempeñarse exitosamente con las exigencias actuales del mercado laboral.

Por otro lado, se encuentra un antecedente de una revista titulada “Emprendimiento y economía social, oportunidades y efectos en una sociedad en transformación” realizada en España por Ramos y Bayter (2012).

La crisis económica, financiera y de identidad, con graves consecuencias sociales, políticas y culturales entre amplios sectores de la sociedad, en especial sobre los jóvenes, las mujeres y la población en riesgo de exclusión social, es una oportunidad para que las empresas de la economía social en general y las cooperativas en particular sean los agentes de transformación. En este artículo queda demostrado que el emprendimiento solidario es una de las formas de generar empleo y lograr un modelo de desarrollo socio-económico alternativo que incorpora y mejora el bienestar social especialmente de hombres y mujeres que se encuentran excluidos del mercado laboral; que la alianza entre Academia, Estado, Comunidad y Empresa está dando sus frutos, generando empleo entre los egresados de la universidad, fomentando el desarrollo de las comunidades locales; en fin, que la fórmula más adecuada para el emprendimiento asociativo es a través de las diversas formas empresariales que ofrece la economía social/solidaria. Se constata que el sector empresarial solidario se ha convertido en el medio para garantizar a buena parte de la sociedad, oportunidades y nuevas alternativas en pro de una mejora en la calidad de vida. (pág. 129).

El anterior antecedente precisamente relaciona el objetivo central de esta investigación pues menciona el fomento del desarrollo profesional y también ocupacional al apoyar la creación de una organización solidaria como medio estratégico para que exista un surgimiento y crecimiento socio económico de la población carente de oportunidades por diversos factores existentes en la globalización actual, pues a través de esta propuesta innovadora se busca mejorar el bienestar colectivo e individual del grupo comprometido con el proyecto.

2.1.2 Nivel nacional

“Motivación laboral de los egresados del programa de administración *de empresas de la universidad de Nariño*”, artículo tomado de la Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Nariño, por Benavides (2017), Magister en Administración de Empresas (MBA) y Especialista en Finanzas de la Universidad del Valle, Economista Universidad de Nariño. Profesor Asociado adscrito al Departamento de Administración de Empresas y Finanzas de la Universidad de Nariño.

La motivación permite que las personas busquen el cumplimiento de determinados objetivos, y por lo tanto el grado de motivación en una actividad específica tiene efectos directos sobre la forma en que gestione sus acciones para el cumplimiento de estos. En materia laboral, el grado de motivación toma importancia por cuanto incide directamente en la realización de la actividad asignada y consecuentemente en el funcionamiento de la empresa u organización en la cual se encuentra vinculado. Por esta razón el objeto de la presente investigación es determinar el estado de las necesidades motivacionales expuestas por McClelland en los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño, por cuanto estas van a definir tanto sus objetivos individuales como la forma en que se relacionan socialmente en el ambiente laboral y por lo tanto en su desempeño, aspecto que no solo tendrá consecuencias directas en la empresa sino también en el bienestar del empleado, de ahí la importancia de una buena gestión de las diversas necesidades

no solo a nivel empresarial sino también en la academia. Para establecer las diferentes necesidades se realizó tendencias logarítmicas, polinomios de segundo grado, y coeficientes de correlación. (pág. 41)

En su investigación la metodología propuesta fue “la encuesta la cual realizó por internet, donde abrió un sitio web en Google drive², diseñó un formato para que estuviera disponible las 24 horas, y, la invitación se realizó por correo electrónico y en las redes sociales, desde julio 1 a las 4.00 p.m. hasta octubre 18 a las 12:00 p.m.” (Benavides, pág. 46)

Los resultados obtenidos fue el análisis Exploratorio, donde

se enviaron 450 invitaciones y respondieron 276 egresados administradores de empresas, de los cuales el 63,77% son mujeres y 36,23 son hombres. Las edades oscilan entre 21 y 44 años aproximadamente, la edad promedio es de 28 años con una desviación estándar de 4,46 años.

Los estratos a los que pertenecen los administradores de empresas de la Universidad de Nariño se encuentran entre los estratos 1 a 5, siendo el más representativo los estratos 1, 2 y 3 con el 82,97%, lo que lleva a pensar que siendo una Universidad Pública está cumpliendo su función social preparando el talento humano de los estratos más bajos.

De la población estudiada se encuentra que están trabajando el 71,01% y no están trabajando el 28,99%. Los egresados consultados pertenecen a los años de 1997 al 2011.

De la población total que participó de la investigación el 77,17% (213 de 276) son titulados, como es lógico en los 15 años en los que se ha entregado profesionales en Administración de Empresas, en los últimos años se ha ido incrementando. En el 2009 los profesionales son el 25,6%, para los demás años.

Con el objeto de determinar el grado de escolaridad de los Administradores se clasificaron en 5 niveles: los egresados 3, los profesionales 4. El programa, también cuenta con especialistas, magister y doctorado.

Otra variable que se relaciona en el estudio es el nivel de salarios, los cuales oscilan entre 1 s.m.l.vy 9 s.m.l.v. (entre \$600.000 y \$5.000.000), el salario promedio es de más de 2 s.m.l.v. (\$1.382.656), con una desviación típica de \$807.360. Los 2 s.m.l.v, lo devengan el 49,07%. (págs.46-48)

Como conclusión, permitió identificar que los egresados presentan una deficiencia de motivación en el emprendimiento, pues los estudios realizados muestran que las universidades necesitan un espíritu emprendedor motivacional, que despierte el ánimo de los estudiantes Teniendo en cuenta las estrategias, técnicas y metodologías, que permita alcanzar la motivación es bienvenido.

Con estas pautas se logra renovar estrategias que no permitan tener bien claro la motivación laboral de los emprendedores, nos obliga a innovar y crear estrategias que permitan el desarrollo de las empresas, donde empleadores, empleados y acreedores se sientan en armonía con los servicios que prestan las empresas. Es invaluable que los empleados quieran mejorar sus condiciones laborales, al igual que los empresarios sus ingresos y la calidad de los servicios prestados. Permite ver que la convivencia común conduce a la motivación laboral en todos los campos, siempre y cuando exista una excelente visión de los egresados en Administración de empresas, quienes necesitarían ubicar según sus capacidades a los empleados, permitir la participación de los mismo en el proceso, reconocer sus esfuerzos y alcanzar las metas previstas para que exista armonía y motivación al realizar cualquier actividad.

Este estudio permite identificar también que existen diferencias entre géneros ya que el grupo femenino se dirige más al individualismo y el masculino al trabajo colectivo, debido a esto, en nuestro entorno debemos, unir estas diferencias y trabajar unidos para motivar un mejor futuro emprendedor.

Es claro que las estrategias, métodos, técnicas y competencias educativas de nuestra Universidad Francisco de Paula Santander pueden ser diferentes, enfocadas a un solo fin, motivar a nuestros estudiantes egresados para ser emprendedores en todo momento.

Artículo titulado “*Importancia y coincidencia de competencias para egresados de administración y empleadores: un enfoque por regiones de Colombia*”, elaborado por Cabeza, Castrillon y Lombana (2017), Licenciados en Administración de la Universidad del Norte.

En el desarrollo de la investigación se pudo determinar en su resumen, que los resultados se fundamentan en “Las competencias de los administradores en Colombia a la luz del proyecto Tuning América Latina” realizado por ASCOLFA –GRIICA. El objetivo es determinar en cada una de las regiones como se ha dividido Colombia, de acuerdo con el esquema de ASCOLFA, las competencias genéricas y específicas más importantes y coincidentes para empleadores y graduados de administración. Se aplica un análisis estadístico-descriptivo inferencial para identificar las competencias más importantes para los grupos de interés. Se concluye que Antioquia, Oriente y Suroccidente son las regiones donde hay más coincidencia y que más satisfacen los requerimientos para el empleo, seguidas por Bogotá y el Caribe, el Centro es la que menos cumple. Al concluir, con base en los resultados, se esboza para cada región el perfil que sería requerido para un administrador. Palabras clave: Competencias genéricas; Competencias específicas; Tuning; empleadores; Egresados de administración. (pág. 105)

Al igual la metodología utilizada en esta investigación fue descriptiva e inferencial, para la cual se toma la muestra de la población conformada por graduados y empleadores de las universidades vinculadas a ASCOLFA, (Asociación Colombiana de Facultades de Administración), se tomó la información de 101 programas de administración adscritos a ASCOLFA clasificados en seis regiones definidas por los seis capítulos en los que ASCOLFA ha dividido el país. Esta división trata de reunir, en un elevado porcentaje, culturas y tipologías similares, los nombres de las regiones también tratan de expresar la ubicación geográfica, ellas

son: Antioquia: comprende los departamentos de Antioquia, Caldas y Chocó región ubicada en el Nor-occidente del país. Bogotá: que comprende la ciudad capital con su departamento Cundinamarca y los departamentos de Boyacá, Casanare y el Meta. El Centro comprende los departamentos de Tolima, Huila, Caquetá. El

Caribe comprende los departamentos de Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, Guajira, Magdalena, Sucre y las Islas de San Andrés y Providencia. El Oriente comprende los departamentos de Norte de Santander y Santander y el Suroccidente comprende los departamentos de Quindío, Risaralda, Valle del Cauca, Cauca y Nariño. Se aplicaron dos cuestionarios a los grupos de estudio empleadores y egresados de las respectivas instituciones, uno para las competencias genéricas y el otro para específicas, donde se indaga la importancia de las competencias identificadas en el proyecto Tuning Latinoamérica, requeridas para el buen desempeño de un administrador.

Se utilizó un instrumento con una escala Likert de 4, donde 1 es nada importante y 4 es bastante importante, que se construyó y aplicó en el proyecto Tuning Latinoamérica, el cual en su momento fue validado por expertos de los diferentes países participantes; además en ASCOLFA-GRIICA (2010) este instrumento fue revisado y validado por docentes de diferentes capítulos. En este trabajo se realizó la validación interna del instrumento con el Alfa de Crombach que se aplicó a los 20 ítems utilizados en las competencias específicas y a los 27 ítems utilizados en las competencias genéricas que se indagaron con egresados y empleadores. En las competencias Genéricas y Específicas se observa un Alfa de Crombach del 92% y 91% respectivamente el cual es el límite inferior de la verdadera fiabilidad del cuestionario. El criterio para definir si este valor del estadístico es aceptable es el siguiente: Si Alfa de Crombach > 0.9 es excelente; Alfa de Crombach > 0.8 es bueno; Alfa de Crombach > 0.7 es aceptable; Alfa de Crombach > 0.6 es cuestionable; Alfa de Crombach > 0.5 es pobre. Luego es excelente la fiabilidad de los dos instrumentos. (pág. 109)

Como resultados de la investigación se encontró que en las diferentes regiones del país los empresarios y graduados coincidieron en algunas de las 5 competencias más importantes tanto genéricas como específicas, a continuación, se presentan para cada una de las regiones las competencias coincidentes. Cuando se encuentran estas coincidencias en las competencias, indique ambos están de acuerdo en cuáles son los perfiles que se deben manejar en cada región.

En Antioquia las competencias coincidentes son: capacidad para tomar decisiones, compromiso ético, compromiso con la calidad, desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo, administrar y desarrollar el talento humano en la organización (esto es el 50% de las competencias requeridas. Esto implica por lo tanto que el perfil laboral esperado para un candidato a un empleo es poseer todos los elementos necesarios y suficientes para tomar decisiones en cualquiera de los escenarios de la organización, que sea capaz de desarrollar planteamientos estratégicos en cualquiera de las áreas de la empresa, que sea oportuno y objetivo en lo táctico y operativo, una persona convencida que el talento humano al interior de la organización es vital no solo para la supervivencia sino también para su crecimiento y por lo tanto se comprometa con el fortalecimiento de esta área, y que crea que la calidad es uno de los diferenciadores positivos de las empresas y que por lo tanto hay que trabajar permanentemente porque la calidad se construye día a día. Dado que es una persona comprometida con la ética, lo anterior lo trabaja dentro de un marco conceptual ético desde la perspectiva teórica y práctica. Los empleadores solicitan también estas competencias: habilidades para tomar decisiones; estrategias para emprender nuevos negocios, soportados en el liderazgo para lograr las metas de la organización y en la información contable financiera, así como habilidades para solucionar problemas y trabajar en equipo, estas competencias, aunque valiosas para los graduados no las incluyeron dentro de las cinco más importantes.

En Bogotá las competencias coincidentes son: capacidad para identificar, planear y resolver problemas, desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo, ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización, compromiso con la calidad (esto representa solo el 40% de las competencias requeridas). Esto implica por lo tanto que el perfil laboral que se espera para un candidato a un empleo, es que tenga las características apropiadas para identificar rápida y oportunamente cualquier problema que afecte a la organización, por lo tanto que sea capaz de plantear las estrategias y planear las acciones a los problemas concretos y así garantizar la sostenibilidad de la empresa en un entorno altamente competitivo donde la calidad es una de las variables que marca el diferencial, por ello el candidato debe estar realmente comprometido con ella. Con sus dotes de líder debe conducir a todas las fuerzas vivas de la empresa para que esta alcance todas las metas que se ha propuesto.

Las otras competencias que requiere el empleador, aunque valiosas para el egresado, no las incluyeron dentro de las cinco más importantes, son: identificar y administrar el riesgo, soportado en procesos óptimos, en la calidad y desarrollo del recurso humano; también pide responsabilidad social; abstracción, análisis y síntesis y con una buena habilidad de comunicación.

En el Caribe las competencias coincidentes son: capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, capacidad para tomar decisiones, compromiso con la calidad, ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización (esto es el 40% de las competencias requeridas). Esto implica por lo tanto que el perfil laboral que se espera para un candidato a un empleo es que posea todos los elementos necesarios y suficientes para tomar decisiones en cualquiera de los escenarios de las organizaciones. Se espera que con sus dotes de líder comprometa a toda la organización a enriquecerse con sus planteamientos novedosos, con sus teorías de punta, en procura de alcanzar una alta calidad que es una de las metas de la organización. Otras competencias requeridas por los empleadores, aunque valiosas para los graduados no las incluyeron dentro de las cinco más importantes, son: planteamientos tácticos y operativos; optimización de los procesos; soportándose en la información de costos; apoyado en la tecnología de la información y comunicación; ser organizado con el tiempo y ser ético.

Las competencias coincidentes en el Centro son: interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales, compromiso ético (esto es el 20% de las competencias requeridas). Esto implica por lo tanto que el perfil laboral que se espera para un candidato a un empleo debe tener una formación sólida en el área contable y en el área financiera, de forma tal, que cuando la organización requiera tomar decisiones a un alto nivel en estos campos, él debe ser quien garantiza el éxito y él quien asume las responsabilidades dentro un marco ético tanto desde el punto de vista teórico y práctico. Otras competencias pedidas por empleadores que, aunque valiosas para los graduados no las incluyeron en las cinco más importantes son: control administrativo; liderazgo para la consecución de las metas; toma de decisiones de inversión; financiación y gestión del recurso financiero; administración y desarrollo del recurso humano; capacidad creativa; capacidad de toma de decisiones; saber trabajar en equipo; y con compromiso con la calidad.

Las competencias coincidentes en el Oriente son: capacidad de aprender y actualizarse permanentemente, capacidad para tomar decisiones, capacidad de trabajo en equipo, identificar y administrar el riesgo de negocios de las organizaciones, ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización (esto es el 50% de las competencias para la empleabilidad requeridas por los empleadores). Esto implica por lo tanto que el perfil laboral que se espera para un candidato a un empleo es que no solo sea capaz de trabajar en equipo sino también que organice buenos equipos de trabajo y que con sus dotes de líder induzca a sus grupos a estar al tanto de las nuevas teorías y de las tecnologías de punta y así las decisiones que se tomen en cualquiera de las áreas de la empresa redunde en la mejora continua de la organización y en el alcance de las metas

propuestas y que con la ayuda de esa actualización permanente con la que debe comprometerse, se maneje el equilibrio en la administración de los riesgos porque el asumir un riesgo es prepararse para un logro o un fracaso, por lo tanto, que él sea capaz de evaluar el fracaso como oportunidad de aprendizaje, y de prever que el fracaso no lesione irreversiblemente a la empresa. Las otras competencias requeridas por empleadores, aunque valiosas para los graduados no las incluyeron dentro de las cinco más importantes, son: desarrollar un pensamiento táctico y operativo; administrar y desarrollar el talento humano en la organización; mejorar e innovar procesos administrativos; identificar, planear y resolver problemas y compromiso ético.

Las competencias coincidentes en el Suroccidente son: capacidad para tomar decisiones, compromiso ético y desarrollar planteamiento estratégico, táctico y operativo, identificar y administrar el riesgo de negocios de las organizaciones, identificar y optimizar los procesos de negocios de las organizaciones (esto es el 50% de las competencias pedidas por empleadores). Esto implica por lo tanto que el perfil laboral que se espera para un candidato a un empleo es que posea todos los elementos necesarios y suficientes para tomar decisiones en cualquiera de los escenarios de la organización, que sea capaz de desarrollar planteamientos estratégicos en cualquiera de las áreas de la empresa, que sea oportuno, objetivo en lo táctico y operativo. Que sea capaz de manejar el equilibrio en la administración de los riesgos porque el asumir un riesgo es prepararse para un logro o un fracaso, por lo tanto que él evalúe el fracaso como oportunidad de aprendizaje, y que prevea que el fracaso no lesione irreversiblemente a la empresa, que tenga la táctica para abordar los procesos de los negocios para administrarlos, mejorarlos, cambiarlos, si es necesario y así tomar las decisiones en cuanto a negocios se refiere, de una manera clara, oportuna y pertinente; como es una persona comprometida con la ética, no sólo desde el punto de vista teórico sino también en la realidad, todas estas actividades las desarrollará dentro del marco de la ética. Las otras competencias requeridas por los empleadores, aunque valiosas para los graduados no las incluyeron en las cinco más importantes, son: desarrollar e implementar y gestionar sistemas de control administrativo e interpretar la información contable financiera para la toma de decisiones gerenciales.

Como se observa en las seis regiones, Antioquia, Oriente y Suroccidente coinciden con el 50% de las cinco competencias específicas y cinco genéricas más importantes solicitadas para ser el empleado. Es importante resaltar que el promedio de importancia asociado por empleadores y egresados no es diferente en la mayoría de las competencias, pero no están en el mismo orden.

Bogotá y Caribe solo coinciden en el 40% y en el Centro solo coinciden en el 20%. Esto no indica que las competencias importantes para los empleadores no lo son para graduados, hay otras que estos ven

más relevantes. Los graduados están más inclinados a los nuevos negocios y productos, así como en la diversificación de los negocios, se muestran como una generación más emprendedora. En el Suroccidente y Centro a los egresados también les preocupa el riesgo de los negocios. Destacan como coincidentes en las competencias genéricas de esta investigación y de la revisión de la literatura: capacidad para identificar, planear y resolver problemas, capacidad para tomar decisiones y compromiso ético.

Esto muestra una brecha en lo solicitado por los empleadores y lo considerado importante para los egresados, principalmente en las competencias específicas. Para próximos estudios sería importante definir si los requerimientos del empleador se han quedado en los requerimientos actuales y la visión de los egresados está a la vanguardia de las necesidades de la empresa en un futuro cercano, lo cual indicaría que las instituciones de educación superior están preparando gente para el cambio.

Todo esto puede indicar que las instituciones educativas estarían formando una generación con una visión más independiente, más emprendedora, lo que implicaría generar nuevas fuentes de trabajo. De acuerdo a la revisión de la literatura las empresas buscan gerentes formados en competencias genéricas sin desconocer las habilidades propias de la disciplina. Los ambientes cambiantes obligan a que las competencias también evolucionen lo que deja opciones de investigación a futuro en esta temática.

Estos resultados también pueden ser insumos susceptibles de análisis en la construcción de los currículos; no sólo desde la perspectiva de las expectativas del aparato productivo sino también desde la necesidad de elaborar currículos más homologables entre las diferentes regiones y de esta forma hacer más amigable el tránsito de los estudiantes entre los diferentes programas de administración. (págs. 118-121)

Llegando a la conclusión de permitir analizar diferencias entre algunas regiones, al aplicar en su plan de estudios las competencias, pues las investigaciones nos sitúan bien posicionados en la aplicación de competencias en nuestros estudios universitarios con egresados en administración de empresas, lo que quiere decir que son competitivos como emprendedores. Esto no quiere decir que debemos dormirnos porque vamos bien, al contrario, el mundo cambia constantemente y debemos estar preparados para ir innovando, observando las perspectivas del mercado y de las

estrategias educativas que no permiten alcanzar niveles altos, se busca ser los pioneros en competencias.

Para alcanzar mejores desempeños en los estudiantes es importante la integración con otras universidades no solo nacionales, también internacionales, para así intercambiar experiencias significativas que motiven al cambio, estos acuerdos de intercambio universitario pueden abrir posibilidades a toda la comunidad educativa a nivel mundial, para capacitarse e innovar en estrategias tecnológicas basadas en las competencias de saberes.

La investigación sirve para evaluar estrategias basadas en competencias de saberes, para mejorarlas y promover profesionales capaces en administración de empresas, idóneos, humanos al momento de sortear dificultades, triunfos y derrotas, porque en nuestro entorno solo dos de cada diez empresas logran mantenerse estables, las otras fracasan o cierran sencillamente por mala administración o por la competitividad mercantil de nuestra región. El radio de acción de nuestros egresados no debe delimitarse a la región, a lo nacional; también debe enfocarse en el extranjero y mostrar capacidades emprendedoras, su calidad humana, eficiencia e integridad para salir adelante en todos sus propósitos, sin perjudicar a los demás, con una sana competencia.

“Análisis del perfil profesional y laboral del egresado de administración de empresas de la universidad de Cartagena”, de la Facultad de ciencias económicas, del programa Administración de empresas, y elaborado por Lizcano y Soto (2012), de la Universidad de Cartagena.

Resumen. Desde sus orígenes, la Universidad ha sido el ámbito de la creación y transmisión del conocimiento. El cumplimiento de esta misión ha supuesto la permanente generación de procesos que garantizaron tanto la producción como la apropiación de este conocimiento, por parte de un conjunto de personas. Con el correr de los años, esta congénita y fundamental misión se ha ido complejizando: por una parte, debido a que las modalidades, incluso el propio conocimiento científico- disciplinar y sus aplicaciones muestran un dinámico crecimiento exponencial y multiplicador; por otra parte, la tradicional universidad encerrada en sí misma, en sus “claustros”, ha ido estableciendo una mayor apertura, optimizando sus relaciones de vinculación y articulación con el medio social en el que está inserta.

Las universidades han de formar a sus estudiantes, dentro de una perspectiva en la que el aprendizaje sea una tarea vitalicia, para una carrera productiva y para la ciudadanía. Las universidades deben ser cada vez más conscientes de que su misión está en permanente transformación, su visión en constantes efervescencia, y que su liderazgo- en el campo de la elaboración y transmisión del conocimiento- requiere de una nueva sensibilidad hacia los cambios sociales. Para ello, se vuelve imprescindible el contacto y el intercambio regular de opiniones con otros actores interesados, del mundo académico, como de otros sectores tales como empresarios, referentes de la sociedad civil y gobiernos. La educación induce a la sociedad a progresar, pero al mismo tiempo, tiene que responder y adelantarse a los requerimientos de esta última, elaborando estrategias que se adecuen a los programas de estudio que formaran a los futuros profesionales y ciudadanos.

Este estudio está orientado a Analizar el Perfil Profesional y Laboral del Egresado del programa de Administración de Empresas para identificar si el perfil propuesto por el programa está cumpliendo con las exigencias y necesidades que requiere el sector empresarial. Puesto que La sociedad y la empresa están en constante evolución, presentando con esto grandes cambios, los cuales conducen a un interrogante ¿realmente se están formando profesionales aptos para enfrentarlos?, lo que hace pertinente analizar el plan de estudio del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena, a fin de verificar que los principales propósitos en lo que respecta a la formación profesional y laboral del egresado sean las afines con las exigencias del mercado laboral. Todo esto con el fin de contribuir en la búsqueda de la excelencia académica de nuestro programa. (págs. 7-8)

Metodología. Este estudio por sus características posee un primer proceso descriptivo, ya que se pretende analizar cómo se encuentra el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena en lo referente al cumplimiento del perfil del administrador de empresas, donde se hará un análisis comparativo entre lo que ofrece el programa y lo que demanda el mercado laboral.

Contrastando, a su vez, los resultados del análisis con el Proyecto Tunig considerando las tendencias y requerimientos del mercado laboral y empresarial de Latinoamérica. (pág. 37)

Resultados. A partir del análisis de la investigación realizada en el presente trabajo, en el cual se entrevistaron 4 grupos de opiniones diferentes entre los cuales se encuentran los estudiantes, docentes y egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena y los empresarios de nuestra ciudad, se examinaron las competencias, conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que desde su punto de vista, consideraban debe tener un profesional en este campo para desempeñarse cabalmente en su puesto de trabajo. (pág. 96)

Conclusión. El análisis del perfil profesional y laboral de los egresados de administración de empresas de la universidad de Cartagena sirve para mejorar el perfil profesional de nuestros egresados, ya que se evidencia la falta de ética profesional en docentes, estudiantes y claustros universitarios para innovar en sus planes de estudios.

Es importante revisar el pensum académico, para que no se presenten errores y como profesionales desarrollarse de una forma excelente en el campo laboral y empresarial, a comparación de lo que sucede en la costa norte de Colombia durante los años 2004.

Por eso para no caer en el pasado, es necesario aplicar a nuestro plan de estudios la innovación, la competencia de saberes, estrategias tecnológicas y humanas, destrezas, aptitudes o actitudes para mejorar el perfil profesional de nuestros egresados, y así buscar llenar las expectativas de los empleadores y futuros empresarios.

Un profesional preparado anímicamente en nuestras aulas, será capaz de emprender, de crear y dirigir empresas prosperas usando las innovaciones tecnológicas necesarias y todos los medios

útiles al alcance, que permitan sobresalir ante la competencia y las dificultades, sin perder su visión profesional de un buen emprendedor.

“Caracterización de la situación laboral actual de los egresados del programa de administración de empresas periodo 2008-2012 de la Universidad de la Universidad Autónoma de Occidente”, de la Facultad de ciencias económicas y administrativas, desarrollado por Ospina y Robles (2013)

Resumen. La situación laboral de los egresados es una realidad que involucra a todas las personas interesadas en la formación de profesionales de calidad. Esto significa que en las primeras experiencias laborales de los profesionales colombianos la probabilidad de empleo formal y salarios representa factores importantes en la consecución de un empleo de acuerdo a su formación profesional. Se estudió desde diversos puntos la perspectiva de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma de Occidente desde su caracterización socio demográfica hasta las opiniones que presentan acerca de su formación profesional. Por otra parte, se tuvieron en cuenta las opiniones de los empresarios de la ciudad de diversos sectores económicos donde se encuestó acerca de las aptitudes y actitudes con las que debe contar un profesional en Administración de Empresas.

En la realización del estudio se emplearon técnicas de recolección de información como cuestionarios por medio de correo electrónico y visitas empresariales donde se buscó indagar a los interesados en la investigación. Los resultados indican que los egresados del programa se encuentran a gusto con su formación profesional, pero se considera que existen muchos aspectos a mejorar como es la parte de un segundo idioma y la formación tecnológica son puntos fundamentales que se deben reforzar para formar profesionales altamente competitivos en un mercado laboral cada vez más exigente.

Adicionalmente, se encuentran diferencias salariales significativas a nivel regional y por área de conocimiento, así como por tipo de universidad y género. En conclusión esta investigación reúne dos grandes grupos de interés como lo son los egresados del programa y los empresarios de la ciudad buscando que su principal objetivo sea el fortalecimiento de equipos de trabajo donde la Universidad tenga en cuenta los requerimientos del mercado pero de igual forma las necesidades y las opiniones tanto de los estudiantes como de los egresados con el fin de formar profesionales que cuenten con

conocimiento técnico de su carrera profesional pero también con habilidades, conocimientos que realmente requiere el mercado laboral para alcanzar y posicionarse en excelentes empresas o como empresarios reconocidos de la ciudad. (pág. 13)

Metodología. La metodología (meta = a través de, fin; oídos = camino, manera; logos = teoría, razón, conocimiento): es la teoría acerca del método o del conjunto de métodos. La metodología es normativa (valora), pero también es descriptiva (expone) o comparativa (analiza). La metodología estudia también el proceder del investigador y las técnicas que emplea.

La metodología representa la manera de organizar el proceso de la investigación, de controlar los resultados y de presentar posibles soluciones al problema que nos llevará a la toma de decisiones.

En este estudio la metodología está orientada al programa de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma de Occidente, con el fin de caracterizar la situación laboral de los egresados del programa en un periodo comprendido entre el 2008-2012.

Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal dado que se pretende analizar la situación laboral actual de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma de Occidente en un periodo comprendido entre el 2008- 2012. (pág. 44)

Se define como un estudio descriptivo de corte transversal porque es un estudio estadístico y demográfico. Con una población definida y un periodo de tiempo determinado.

Resultados. Luego de culminar con las encuestas de los egresados y de los empresarios, se procedió a tabular de manera sistemática cada una de las preguntas y respuestas, y su posterior análisis e interpretación de acuerdo a los resultados y a los objetivos planteados en la investigación. En este caso la investigación contiene 05 objetivos que se desarrollaron en un capítulo por separado.

Cada pregunta está compuesta por una figura que muestra los resultados en Porcentajes y su respectivo análisis, respondiendo de esta manera a los objetivos Propuestos. (pág. 51)

Conclusión. Esta investigación se realiza con el objetivo de analizar la situación laboral de los egresados del programa de administración de la Universidad Autónoma de Occidente en el periodo comprendido entre 2008 y 2012, teniendo en cuenta que hoy en día las empresas buscan profesionales más calificados con un segundo idioma y con conocimientos en sistemas tecnológicos, el mercado

laboral es bastante competitivo y los egresados deben estar bien preparados, el estudio pretende caracterizar la situación laboral de los egresados de Administración de Empresas con el fin de convocar a los egresados y al sector empresarial, para determinar en conjunto, estrategias de mejora con miras a satisfacer la demanda laboral cumpliendo con las exigencias del mercado. (pág. 14)

Según la publicación del periódico el Tiempo, el 10 de octubre de 2012, el 81,5 % de los recién graduados tiene un trabajo formal y ganan en promedio \$1'811,980.

Para los investigadores fue importante conocer la ubicación laboral de los egresados para saber si actualmente están desempeñando labores afines con los estudios realizados y si la educación recibida durante los cinco años de estudio fue la adecuada para el desempeño de las labores encomendadas o si por el contrario es necesario mejorar en algunas áreas de la carrera para formar nuevos profesionales con mejores capacidades desde su área de formación. (Ospina & Robles, págs. 22,32)

Esta investigación es muy importante porque permite conocer cuál es la situación de los egresados de administración de empresas de la universidad autónoma de occidente y permite conocer como es el comportamiento, si la universidad está cumpliendo con sus estándares de calidad y si están formando profesionales competentes para afrontar el mercado laboral y de qué manera se están ubicando los egresados según sus puestos y con fines a diseñar un programa altamente competitivo a las exigencias del mercado laboral.

La importancia del seguimiento de los egresados le va permitir a la universidad preparar mejores profesionales ajustar sus planes de estudio de acuerdo a la demanda y a las necesidades que pide el mercado laboral y como desde la universidad se van forjando profesionales que puedan desarrollarse plenamente ser competentes manejar un segundo idioma y manejar herramientas tecnológicas para un mejor desempeño laboral.

Así mismo se halló una investigación realizada en Bogotá y titulada “*Efectos no deseados de la formación para el trabajo en la educación media colombiana*” de Díaz y Celis (2010).

La educación media estatal colombiana está pasando del nocivo extremo de reducirse a ser un puente para la educación universitaria, a otro igualmente negativo: el de formar en oficios de bajacalificación o en competencias para el “autoempleo”, pero sin una adecuada formación para el emprendimiento. Estas tendencias están profundizando la desigualdad en la educación, según el origen socioeconómico, pues, aunque este tipo de formación para el trabajo tenga algún impacto, aún no medido, en la ampliación de las opciones laborales, limita el desarrollo profesional y económico de los jóvenes. Ello demanda una evaluación más profunda de estos programas de formación, que supere el criterio de cobertura como factor de pertinencia. (pág. 199).

Este antecedente permite analizar la problemática actual colombiana con los jóvenes profesionales que buscan formarse a través de la educación superior para aspirar a tener un mejor desarrollo ocupacional en el ámbito laboral, sin embargo el panorama es desalentador pues las oportunidades se hacen cada vez más escasas, por ello esta investigación hace énfasis en el desarrollo profesional y ocupacionales de los habitantes del municipio de san José de Cúcuta, pues actualmente se ha presentado un aumento considerable de la población desocupada que genera situación de pobreza en los jóvenes colombianos, especialmente en la comunidad cucuteña quien es epicentro de problemáticas asociadas con déficit del desarrollo profesional y económico de los mismos.

Por otro lado, se toma un antecedente realizado en Bogotá “*Diseño de un modelo integral de orientación vocacional-profesional*”, de Aranguren (2015), el cual refiere:

El objetivo del presente estudio fue diseñar un Modelo Integral de Orientación Vocacional-Profesional, para estudiantes de último año de secundaria, de la ciudad de Bogotá. Los Modelos de

orientación Vocacional se han dividido en: Modelos no Psicológicos y Modelos Psicológicos. Los modelos que todavía persisten son los que contemplan la teoría de rasgos y factores, en los que se concibe la orientación como una experiencia racional y en la que se hace posible hacer predicciones sobre el futuro profesional mediante la evaluación de aptitudes, destrezas ocupacionales del sujeto y los requerimientos o exigencias de las ocupaciones. Igualmente se encuentra el modelo de desarrollo vocacional de Super (1951-1963) cuyos conceptos nucleares son el concepto de sí mismo, madurez vocacional y el de etapas y tareas del desarrollo vocacional. El último es el modelo de Movimientos de educación para la carrera, en el que se incorpora el concepto de orientación profesional al currículo escolar y cuyos conceptos nucleares son la alternancia de la educación con el trabajo, el desarrollo de habilidades para la vida, habilidades afectivas y generales de empleabilidad. (pág. 12).

Con la llegada de la globalización han surgido diversos cambios que se han venido presentando en los aspectos sociales, políticos, económicos y culturales, por ello este antecedente permite dar un aporte relevante a esta investigación ya que mencionan lo fundamental que debe ser el desarrollo de competencias a partir de dichos cambios, para que a través de ello se fortalezca la búsqueda de alternativas que lleven al progreso de la situación socioeconómica de los profesionales y consigan el aprovechamiento eficaz de su ocupación teniendo en cuenta los modelos vocacionales, dentro de los cuales se hace necesario el fomento de la educación sobre la economía solidaria.

Se encuentra en Bogotá otro antecedente en el que se ve reflejado la importancia de la creación de organizaciones solidarias, titulada “*Estudio de factibilidad para la creación de una empresa de economía solidaria de confección en la localidad 18 Rafael Uribe, Barrio Rincón del Valle de la zona sur de Bogotá, D.C*” de García y Rojas (2006).

Teniendo en cuenta la situación económica actual del país que no ha generado espacio laboral para todos, se presenta la alternativa de economía solidaria como una de las soluciones para elevar la calidad de vida de las personas vinculadas a una asociación; por lo tanto como estudiantes de

Administración de Empresas de la Universidad de la Salle, hemos decidido realizar un Estudio de Factibilidad para la Creación de una empresa de Economía Solidaria de Confección en la Localidad 18 “Rafael Uribe, Barrio Rincón del Valle” de la zona Sur de Bogotá, D.C., aprovechando que en esta localidad existe mucha experiencia de parte de señoras que han tomado cursillos y han practicado en sus hogares sin dejar de lado sus ocupaciones familiares. (pág. 1).

Como tal se permite conocer la relevancia que tiene este antecedente ante el fomento de la creación de entidades de organización solidaria pues mediante esta investigación se busca precisamente satisfacer las necesidades más apremiantes de los habitantes del municipio de San José de Cúcuta y su área metropolitana siguiendo el alcance del objetivo central que es lograr determinar la factibilidad que esta propuesta pueda tener para dar respuestas efectivas al desarrollo ocupacional y profesional de la población objeto de estudio.

2.1.3 Nivel local

Antecedente titulado “*La formación ocupacional y profesional como alternativa en los contextos de violencia: El caso de Tibú, Norte de Santander*”. Colombia por Gélvez . (2016)

los jóvenes del contexto del municipio de Tibu viven en un ambiente de violencia y marginación que no les permite tener un fácil acceso a una educación superior, esto podría reducirse notoriamente con una oferta de formación profesional u ocupacional adecuada, que tenga presente la historia, el contexto actual, la profesionalidad de los docentes, la integralidad del ser humano, para atender las necesidades y aspiraciones de una vida más digna y pacífica. (pág. 10).

Ahora bien, lo anterior permite relacionar el efecto que trae la educación hacia el desarrollo profesional y ocupacional de una población que ha sido directamente afectada por las problemáticas sociales que se evidencia y se viven en el territorio colombiano, haciendo énfasis

en el departamento Norte de Santander, por ello se hace necesario mencionar que es la formación educativa la encargada de potenciar las capacidades y habilidades humanas que permiten determinar la calidad de cada sujeto en su trabajo, esto genera como resultado la preparación de personal calificado capaz de ejercer dignamente su profesión u oficio y de esa manera se contribuye para que las empresas realicen pagos justos a sus empleados.

De esta manera también se da un antecedente llamado “*El funcionamiento ocupacional y su influencia en la competencia ocupacional de los indígenas Inga del municipio de San José de Cúcuta-Norte de Santander*” de Calvo, Monsalve, Bohorquez, y Jaimes. (2017).

La presente investigación se realizó con la población Indígena Inga gracias al convenio con la Secretaria de Salud dependencia de la Alcaldía de San José de Cúcuta, comunidad que presenta problemáticas en el funcionamiento ocupacional y en la competencia ocupacional, debido a su residencia en zona urbana a causa de factores como el desplazamiento forzado y/o superación personal, donde el funcionamiento ocupacional es fundamental. Inicialmente se realizó el acercamiento a la población, se aplicó el consentimiento informado, arrojando resultados en un muestreo de 90 indígenas entre las edades de 15 a 75 años, posteriormente se procedió a evaluarlos en los tres componentes: volición, habituación y capacidad de desempeño, en sí mismo y en su mismo ambiente con la Auto Evaluación Ocupacional (Osa), Seguidamente se aplicó el plan de acción a través de actividades con propósito encaminadas a favorecer la competencia ocupacional en cada uno de los componentes del desempeño del funcionamiento ocupacional, lo cual se concluye a través de la observación de falencias en la ejecución de la competencia ocupacional de los ingas en zona urbana de esta ciudad. (pág. 33)

Así pues, este aporte posibilita la adquisición de conocimientos para comprender el sentido real de lo que significa la ocupación y el valor que este trae consigo para favorecer y alcanzar el desarrollo profesional en el mundo actual, teniendo en cuenta el proceso que este estudio acarrea,

pues es fundamental realizar un análisis, seguimiento y evaluación de los factores que influyen en el desempeño ocupacional y también profesional.

Por último, encontramos un antecedente realizado en el municipio de Ocaña y titulado “*Análisis de los perfiles ocupacionales en el sector panificador del municipio de Ocaña*”. Por Peña y Ayala (2018)

El saber analizar el perfil ocupacional de las personas que se van a contratar es de vital importancia para una organización, ya que, de este, depende en gran medida que la empresa tenga un adecuado crecimiento, pues el hecho de que cuenten con una amplia experiencia en el campo, así como, habilidades y destrezas para realizar las diferentes actividades y procesos, contribuyen para que la empresa pueda tener éxito en el mercado. (pág. 1).

Este antecedente se relaciona con el objetivo de estudio de esta investigación pues menciona lo fundamental que debe ser la formación del profesional para desarrollar un perfil ocupacional completo que reúna talentos comerciales, innovadores, emprendedores y competitivos que permitan la empleabilidad inmediata del sujeto con el fin de mejorar las condiciones de vida del mismo y de esa manera se pueda suplir las necesidades existentes en su entorno social y económico.

2.2 Bases Teóricas

La palabra emprendedor viene del francés entrepreneur que significa pionero, dentro de los primeros que sugirieron su significado fue Joseph Schumpeter (1883-1950), economista austriaco, profesor universitario, dedica su obra al estudio del capitalismo y es pionero en la introducción del concepto de economía dinámica, propulsada por la innovación.

Según refiere, Schumpeter (s.f., citado por Castillo, 1999)

La función de los emprendedores es reformar o revolucionar el patrón de producción al explotar una invención, o más comúnmente, una posibilidad técnica no probada, para producir un nuevo producto o uno viejo de una nueva manera; o proveer de una nueva fuente de insumos o un material nuevo; o reorganizar una industria, etc. Este tipo de actividades son las responsables primarias de la prosperidad recurrente que revoluciona el organismo económico y las recesiones recurrentes que se deben al impacto desequilibrado de los nuevos productos o métodos. Hacerse cargo de estas cosas nuevas es difícil y constituye una función económica distinta, primero, porque se encuentran fuera de las actividades rutinarias que todos entienden, y, en segundo lugar, porque el entorno se resiste de muchas maneras desde un simple rechazo a financiar o comprar una idea nueva, hasta el ataque físico al hombre que intenta producirlo. Para actuar con confianza más allá del rango de sucesos familiares y superar la resistencia se requieren de aptitudes que están presentes solo en una pequeña fracción de la población y que define tanto el tipo emprendedor como la función emprendedora.

Esta función no consiste esencialmente en inventar algo o en crear las condiciones en las cuales la empresa puede explotar lo innovador; consiste básicamente en conseguir que las cosas se hagan” (pág. 5)

Schumpeter veía a los emprendedores como personas con potencial que promueven combinaciones y genera innovaciones. Desde ahí el emprendimiento no se ve como algo fijo sino en movimiento y cambiante con mucho esfuerzo para realizar innovaciones, para generar un cambio dentro de una situación u organización existente.

La economía social, solidaria y la empresa Social

La expresión de Economía Social se remonta a mediados del siglo XIX y surge con los Pioneros de Rochdale en Inglaterra (1844), que se ha considerado la primera cooperativa creada en Europa. El concepto en sí de Economía Social se dio a conocer en Francia con Charles Dunoyer quien publicó en 1830 el ‘Nuevo Tratado de Economía Social’. La palabra social entiende que la propiedad es de humanos y no de accionistas [y se da el voto a través de los procesos democráticos.

La Economía Social es una expresión de la economía que se caracteriza por la satisfacción de necesidades individuales de forma colectiva, es decir, las personas se unen porque su capital es reducido pero el potencial como personas es enorme para emprender procesos empresariales. Es así como la unión de capital forma grandes capitales para beneficio de un colectivo, donde se distribuyen excedentes de manera participativa y equitativa reinvirtiéndose en la misma empresa social o solidaria.

La Economía Social a su vez surge como respuesta a la inequidad social, al abuso patronal de la revolución industrial y a la extensión de los modelos capitalistas y es así como se manifiestan diversas modalidades de empresas en el marco de la Economía Social, entre otras: cooperativas de consumo, de crédito, mutuales, obreras, de producción o trabajo asociado (Chaves, 1996). Esta clasificación a su vez depende de la legislación de cada país.

Según Chaves (1996), la Economía Social ha ido perfilando dos polos de organizaciones, el primer polo la integran organizaciones más antiguas y de mayor tamaño, el segundo polo la forman entidades que han surgido de manera espontánea como consecuencia en situaciones de defensa y adaptación a los entornos, de situaciones que no se han resuelto adecuadamente por parte del Estado o el sector privado. Son organizaciones de tamaño pequeño o mediano.

El concepto de la Economía Social es amplio y ha sido abordado desde diferentes enfoques y contexto desde sus inicios en países europeos con la conformación de la cooperativa de los pioneros de Rochdale (Inglaterra) en 1844, donde se unieron 28 obreros, 6 de los cuales eran discípulos de Owen⁵ (Monzón, 2003). Los famosos principios cooperativos impulsados por la cooperativa de Rochdale fueron adoptados por toda clase de cooperativas y hoy constituyen el eje vertebrador de la Alianza Cooperativa.

De acuerdo a Barea (1990); Defourny y Monzón (1992), Barea y Monzón (1995), Chaves y Monzón (2000) y Sajardo y Chaves (2006): el concepto de Economía Social lo han definido como el conjunto de empresas organizadas formalmente, con autonomía de decisión y libertad de vinculación, creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando, financiando sus propias operaciones y en las que en la eventual distribución de excedentes entre sus socios, no están ligados directamente con el capital o aporte realizado por cada socio. Cada socio representa un voto a cada uno de ellos.

Vale la pena resaltar que la Economía Social es conocida en otras esferas del mundo sobre todo en el ámbito anglosajón como tercer sector, concepto que fue introducido en Estados Unidos por Levitt

(1973), el cual lo define también como el sector sin ánimo de lucro. De otra parte, el concepto moderno Noprofit Sector fue definido y promovido por Johns Hopkins con sus investigaciones en la Universidad de Baltimore, Estados Unidos (Chaves y Monzón, 2000), donde se hizo el análisis en 36 países y se identificaron 5 criterios que definen este tipo de empresa social:

- Están dotadas de personería jurídica, cuentan además con una estructura.
- Son organizaciones privadas, no están dentro de los poderes públicos
- Tienen autonomía, para el control de sus actividades y libertad para elegir órganos de dirección
- No reparten beneficios y si estos se dan se deben de reinvertir en la misma organización.
- Con participación voluntaria.
- Dado lo anterior y teniendo en cuenta el abanico de conceptos sobre la Economía Social, solidaria y/o tercer sector, es a partir de los años 80 que el concepto de economía solidaria se articula o se puede expresar que es la intersección entre el mercado y el Estado, es decir, estos tres polos se corresponden con los principios de mercado, de redistribución y de reciprocidad (Monzón, 2006). Sin embargo, cuando se definen las empresas sociales de un modo más preciso y parafraseando a Berger y Blugerman (2010) en su capítulo sobre “Empresas sociales y negocios inclusivos” consideran las organizaciones Noprofit y las cooperativas como empresas sociales junto al enfoque de la Economía Social.

Con el ánimo de concretar este concepto y teniendo en cuenta las apreciaciones de algunos autores, el concepto de empresa social varía de acuerdo a la región o cultura donde estén inmersas, por ejemplo, en el caso de las empresas de Economía Social en Europa, hay diversas tipologías y formas jurídicas que van desde empresas sociales con ánimo o sin ánimo de lucro y también, con diferentes estrategias de generación de ingresos y modelos de negocio. En cambio, la empresa social que conceptualiza Muhammad Yunus tiene unas características que le dan una identidad muy específica respecto a las empresas sociales de los países desarrollados. (Silva, 2017, págs. 40-43).

Las cooperativas dentro de la economía social y solidaria

En el sector de la Economía Social o Solidaria, aparece una expresión de emprendimiento como es el cooperativo, que se constituye:

A partir de las necesidades de un grupo de personas que se unen para satisfacerlas de forma colectiva, aprovechando su potencial, cualidades y fortalezas en emprender o liderar un proceso organizativo que satisfaga las reales y sentidas necesidades de una población. Un emprendimiento cooperativo o cooperativista, tiene la capacidad de construir comunidades, para construir sociedad, apelando principalmente a la educación y la práctica de la democracia participativa. Se requiere como soporte sólido un proceso educativo que reactive la participación democrática y conduzca a la movilización de sus fuerzas.

Las cooperativas son organizaciones de derecho privado sin ánimo de lucro que se constituyen de manera voluntaria y autogestionaria por parte de sus actores sociales que se unen para satisfacer sus necesidades a través de la ayuda mutua y el esfuerzo propio.

Parafraseando a Luis Raceto (1993):

Estas organizaciones buscan satisfacer necesidades y enfrentar los problemas sociales de sus integrantes a través de una acción directa, son iniciativas que implican relaciones y valores solidarios, en el sentido en que las personas establecen lazos de colaboración mutua, cooperaciones al trabajo, responsabilidad solidaria. Son organizaciones que quieren ser participativas, democráticas, autogestionarias y autónomas.

Son iniciativas en las que se pretende ser distintos y alternativos respecto a las formas organizativas predominantes, y aportan a un cambio social en la perspectiva de una sociedad mejor o más justa (Sánchez, 2002).

Los directivos de los emprendimientos cooperativos fijan las políticas tanto sociales como económicas de la organización, como también los estatutos y regímenes, como administradores planifican, organizan, dirigen y controlan su propia empresa, a través de un control que es autogestionario, puesto que es realizado por los propios asociados que a su vez son trabajadores (caso de las cooperativas de trabajo asociado), ya que realizan actividades y cumplen funciones de acuerdo al objeto social de la organización que tiene características autogestionaria.

Algo de resaltar en la anterior descripción y que caracteriza a las organizaciones del tercer sector es que no persiguen lucro y los excedentes son distribuidos de acuerdo a la legislación que los rige, así como a las decisiones de la asamblea general como el órgano máximo de la administración.

Dentro de este tipo de organizaciones vale la pena resaltar los procesos de democracia, que puede significar que todos los asociados tienen derecho a voz y voto, participan en las decisiones y en los aspectos económicos a través de la redistribución de los excedentes. Dentro de este tipo de organizaciones no siempre obedece a la lógica planteada por Milton Friedman: 'el gerente debe maximizar las utilidades. Gastar las utilidades corporativas en objetos sociales es equivocado porque esto equivale a imponer un impuesto sobre un dinero que pertenece a la compañía, a los accionistas. Los directores deben saber claramente que su objetivo principal es maximizar las utilidades corporativas, no les incumben a ellos la responsabilidad de gastar las utilidades en necesidades sociales'. (Trujillo, Bravo, & Martínez, 2016, págs. 24-26)

Fundamentación General del Emprendimiento

Antes de entrar a definir el concepto de emprendimiento se hace necesario saber que el Entrepreneur viene del vocablo del idioma francés que fue acuñado por vez primera por el economista de origen Irlandés Richard Cantillon en el año 1.730 en su obra literaria 'Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general'. Obra que fue publicada, dos décadas después (1.755). Este término era usado para referirse en el siglo XVI a aquellas personas que se aventuraban a venir al nuevo continente de América en busca de fortuna y poder. Cantillon empleó este término para referirse a aquellas personas que se iniciaban en el mundo de los negocios. Entrepreneur se traduce al idioma castellano como 'Emprendedor'.

En tiempos modernos, es Joseph A. Schumpeter, economista austríaco fallecido en el siglo XX, quien ratifica este vocablo usado en el siglo XVIII por Cantillon para referirse a los emprendedores como aquellas personas que yendo en contra de la corriente y con un alto grado de incertidumbre toman decisiones en cuanto a qué bienes y servicios producir. Pero Schumpeter (1961) va más allá de la circulación de bienes y servicios en el circuito económico y del papel que juega el emprendedor o empresario. Él considera que en el interior del sistema capitalista coexisten fuerzas contradictorias que producen el crecimiento y subsecuentemente el desarrollo económico.

A este proceso lo denomina la ‘destrucción creativa’, que no es más que lo que hoy se conoce con el nombre de Innovación. Schumpeter (1961, citado en Silva, 2017), se refiere a un proceso de mutación industrial en el sentido que revoluciona la estructura económica desde adentro, destruyendo incesantemente lo viejo y creando incesantemente lo nuevo.

De acuerdo con Tarapuez y Botero (2007, citado en Silva, 2017): ‘la capacidad emprendedora se asocia con la idea de creación de negocios o empresas lucrativas. Al tratar de identificar las características que tendrían los emprendedores, se hace referencia a las mismas características atribuibles a los empresarios’.

Veciana (2005, citado en Silva, 2017) menciona la obsesión como una característica del empresario. En palabras suyas:

El empresario tiene una enorme confianza en sí mismo para conseguir lo que se ha propuesto. No abandona fácilmente sus propósitos. La obsesión por su objetivo, le da la fuerza para continuar. Convierte su desasosiego y su impulso compulsivo a la actividad en acción efectiva.

Para Veciana (2005): en el ‘empresario existe una combinación y un equilibrio difíciles de encontrar juntos: la visión de futuro, la obsesión por una meta a largo plazo y el énfasis en la acción inmediata’.

Otros rasgos o cualidades que están presentes en los emprendedores a la luz de los estudios realizados por Veciana son la insatisfacción personal, por ejemplo, con respecto al trabajo realizado o por falta de reconocimiento dentro de la organización, es decir, la falta de promoción dentro de la carrera corporativa. Esto suele suceder mucho con aquellos directivos que sienten que no avanzan dentro de la organización, porque la estructura organizacional es bastante piramidal.

Teniendo en cuenta otro aporte, según el modelo teórico de Shapero (1985, citado en Silva, 2017), expresa el emprendimiento no como un conjunto de atributos que debe reunir el emprendedor para iniciar su emprendimiento, sino como un sistema que él denomina: ‘evento empresarial y hace de esta la variable dependiente y deja como variables independientes al individuo o grupo empresarial y a los factores sociales, económicos, políticos, culturales y situacionales que afectan al proceso de creación de empresas’.

Para Shapero, el evento empresarial está en función, por así decirlo, de una manera matemática, de cinco variables o características como son: (1) La toma de iniciativa o capacidad para identificar oportunidades de negocio y desarrollarlas a feliz término; (2) la acumulación de recursos o capacidad de conseguir los inputs o recursos necesarios para llevar a cabo el evento empresarial;

(3) la administración o capacidad para orientar y liderar una organización; (4) la autonomía relativa o libertad que tiene la administración para tomar decisiones; y (5) la toma de riesgos o capacidad o disposición para asumir la existencia de la incertidumbre.

En opinión de (Shapero, 1975) y Varela (2005), no se incluyen la creatividad y la innovación como variables independientes del evento empresarial, en razón a que el primero las considera inherentes al proceso emprendedor. Según Varela (2005), Shapero (1975) hace sinonimia entre el evento empresarial y la innovación. Varela (2005) concluye a la luz de lo descrito por Shapero (1975) que su modelo es aplicable. Varela afirma que:

El proceso de formación de nuevas empresas es el resultado de la interacción de factores situacionales, sociales, psicológicos, culturales y económicos, y que cada evento empresarial ocurre en un momento dado como resultado de un proceso dinámico, proveedor de fuerzas situacionales que impactan sobre los individuos, cuyos valores y percepciones están condicionados por sus experiencias y herencias culturales y sociales. (Silva, 2017, págs. 20-23)

Con lo anterior y recorriendo el abanico conceptual, se podría expresar que una buena definición para el emprendimiento sería: la capacidad que tiene una persona de visualizar oportunidades donde nadie las ve y se encarga de materializarlas, haciendo uso de sus conocimientos y experiencias, innovando de manera constante y asumiendo los riesgos que se puedan presentar.

Egresado

Es aquel sujeto que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica, normalmente de rango universitario. El significado más preciso de egresar es formarse, y se usa como sinónimo de graduarse, por ello egresado lo es de graduado o formado. Según el diccionario de la RAE, el concepto adquiere un contenido más amplio, en cuanto que no se ciñe sólo al ámbito universitario, pues para la RAE egresado es la persona que sale de un establecimiento docente después de haber terminado sus estudios. (IE Santo Tomás, s.f., párr. 1)

Estudios de la correspondencia entre las competencias que solicitan los empleadores y las que ofrecen las instituciones de educación superior con sus egresados son comunes en las diferentes disciplinas y

ámbitos de estudio. De hecho, es en ese debate de inter-disciplinariedad donde surgen las competencias genéricas definidas como aquellas que son necesarias para desempeñar cualquier profesión o labor. (González & Wagenaar, 2003; OECD, 2004, citado por Cabeza, Castrillon, & Lombana, 2017, pág. 108).

Para el caso de Colombia el estudio de competencias en el área administrativa es aún más limitado (p. ej: Daza, Charris & Vilorio, 2015; Aguilar-Joyas, 2015; Valero, 2011; Castrillón, Cabeza & Lombana 2015; Parra-Alviz Ramírez & Montero 2015) y se derivan precisamente del proyecto ASCOLFAGRIICA (2010) anteriormente reseñado. Adicionalmente en lo que respecta a estudios de percepción de empleadores están reseñados única y exclusivamente en los reportes del Observatorio Laboral para la Educación que por su naturaleza está limitado a datos y noticias de coyuntura (MEN, s.f.). El Ministerio de Educación Nacional sugiere que las competencias que el sistema educativo debe desarrollar en los estudiantes son de tres clases: básicas, ciudadanas y laborales. Para mejorar la calidad de la educación, se requiere un enfoque de una educación más integradora que articule la teoría y la práctica. (MEN, 2010, citado en. Cabeza, Castrillon, & Lombana, 2017, pág. 109)

Los procesos de ajuste han llevado a redimensionar el papel de las empresas públicas y privadas, como el medio estratégico por excelencia para liderar el diseño, implementación y administración de iniciativas orientadas a mejorar el empleo y la competitividad como medio para poder adoptar estrategias que permitan el mejoramiento de la calidad de vida con base en lo que vamos a investigar para prevenir errores hacer gestión y tomar mejores decisiones.

Es importante señalar que el éxito de una empresa no solo puede estar determinado en su grado de eficiencia sino también en el bienestar de sus empleados, (Taylor, 2012) en su obra *Management Científico* ya le daba importancia al empleado estableciendo que 'la prosperidad del empresario no es posible a largo plazo a menos que vaya acompañada por la prosperidad del empleado y viceversa'. (Benavides, 2017, pág. 45)

“La motivación laboral es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados” (Ramírez, R., J. L. Abreu y M. H. Badii, 2008, citado en Benavides, 2017, pág. 43).

Dándole una mirada a la actualidad podemos observar que Cúcuta es una ciudad comercial, la cual por ser zona de frontera ha mostrado gran influencia en importación y exportación, estableciéndose como un puerto terrestre de gran importancia en el país.

No cabe dejar de mencionar que Cúcuta es la ciudad con mayor tasa de informalidad al registrar 73,3%, reflejando un aumento, pues el índice se ubicaba en 71,8%. según lo anterior podemos afirmar que Cúcuta, es una de las ciudades con mayor desempleo e informalidad de Colombia, demostrando así que nuestra ciudad busca todas las herramientas necesarias para salir día a día y llevar el sustento económico a su hogar.

El Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE señala: En cuanto a la población ocupada afiliada al sistema de seguridad social en salud y cotizante a pensión, se reveló que 91,7% de los ocupados (en el período junio-agosto) reportaron estar afiliados a seguridad social en salud. Esta cifra significó una disminución de 0,5 puntos porcentuales frente al mismo periodo del año anterior cuando fue de 92,2%.

En cuanto a pensiones, por su parte, la proporción de ocupados cotizantes fue 51,1% para el trimestre móvil junio-agosto 2019. Para el trimestre móvil junio-agosto 2018 esta proporción fue 51%.

A este indicador también se sumó uno, en el que se concluyó que 58,3% de esta población ocupada pertenecía al régimen contributivo o especial como aportante, ‘10,5% del total de la población ocupada pertenecía al régimen contributivo o especial como beneficiario y el 22,5% de los ocupados pertenecía al régimen subsidiado’, ‘concluyo el Dane’. (Bohórquez, 2019, párrs. 4-7)

Según lo anterior, Cúcuta, es una ciudad en la cual encontramos mucha dificultad a la hora de buscar empleo, pero ¿y nuestros profesionales universitarios recién graduados, si encuentran que laborar?, creo que es un interrogante el cual todos podemos hacernos, pues un joven ingresa a una institución con la mentalidad de ser profesional y encontrar empleo, pues bien ahora fijemos nuestra mirada en los administradores de empresas, estos profesionales son educados y formados no solo con la mentalidad de salir a buscar empleo, sino bien de generar y crear nuevas empresas.

De acuerdo con cifras exclusivas de la plataforma de empleo.com, entre los universitarios que más buscan incorporarse al mercado laboral están los administradores de empresas, ya que este medio ofrece ofertas laborales en la ciudad y fuera de ella, pero, ¿si obtiene un administrador de empresas la oportunidad de laborar en su profesión?, y ¿cómo sobresalir entre tanta competencia?, investigaciones anteriores muestran que muchos jóvenes recién graduados de diferentes universidades, ven difícil el incorporarse al mundo laboral, ya que la experiencia es un obstáculo enorme para muchos de ellos.

Según Robins y Coulter (s.f. citado en Olalde, 2018, pág. 9), “la administración es la ‘coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas’”.

“Tantas son las exigencias del mercado laboral que ha generado que los profesionales tengan un valor agregado en su formación. Lo que ha requerido el uso de herramientas que le permitan optimizar los recursos, tales como los sistemas de información” (Lizcano & Soto, 2012, pág. 27).

“El rector de la Escuela de Administración de Negocios (EAN), expresó que muchos de los profesionales que se encuentran ‘varados’ en el país se graduaron de universidades de baja calidad académica” (Caracol Radio, 2006, párr. 4).

El director del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), reveló que actualmente las empresas requieren profesionales con conocimientos más especializados en áreas muy precisas.

La gerente general de empleo.com, apunta que son muchas variables las que están en juego. ‘Desde luego, es importante contar con las competencias académicas y la experiencia requerida para cada cargo, y no solo contar con ellas sino exponerlas muy bien en la hoja de vida y en la entrevista de trabajo’. Sin embargo, hay otras cosas muy importantes a tener en cuenta: “actualmente, las especializaciones y maestrías pueden ser determinantes para los reclutadores, al igual que las habilidades blandas. No solo se trata de hacer bien las cosas técnicamente, sino proponer soluciones a las organizaciones desde cada área de trabajo. El mercado es muy competitivo, pero en Colombia no son pocos los profesionales ni las personas que se preparan para responder mejor a las necesidades de las compañías’. (Investigación Laboral, 2018, párrs. 9-10)

Dicho de este modo, podemos entender que hay problema en la manera de formar profesionales, y que la falta de especialización en el área ocasiona dificultad para ingresar al mundo laboral.

Pero el interrogante sigue aún, ¿en qué están laborando entonces nuestros administradores de empresas? Algunas de las opciones en cargos laborales a las cuales acuden los administradores de empresas en la ciudad de Cúcuta, son cajeros bancarios, asesores comerciales, representantes de ventas, asesor financiero, supervisor de ventas, líder de logística, asistente de mercadeo y ventas, jefe de ventas y gerente comercial, entre otros, dando a entender que la parte comercial es fuente principal en esta región.

Pero no todo es negativo para nuestros profesionales, ya “que el presidente de la Asociación Colombiana de Facultades de Administración (Ascolfa), cree que los administradores de empresas tienen mayores oportunidades en el mundo laboral. También dice que los profesionales colombianos son los más apetecidos en empresas extranjeras” (Monterrosa, 2018, párr. 1).

Además, el presidente de Ascolfa se refirió al futuro de la administración en Colombia y dijo que en la próxima década será la carrera con más oportunidades, pues la administración tiene una formación general que la hace adaptable a nivel laboral en cualquier empresa. (Monterrosa, 2018, párr. 20).

Información tomada de Sistema Nacional de Información de la Educación Superior - SNIES, El Observatorio Laboral para la Educación es un sistema de información especializado para el análisis de la pertinencia en la educación superior a partir del seguimiento a los graduados del país y su empleabilidad en el mercado laboral colombiano.

Este sistema de información hace parte del portafolio de productos del Ministerio de Educación Nacional al servicio de la comunidad. Al interior del módulo de consulta del Observatorio Laboral encontrará información acerca de:

Oferta de graduados, Perfil de los graduados, Ingreso mensual promedio, Vinculación al sector formal de la economía. (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, s.f., párrs. 1-6)

Con base en los datos recolectados de los egresados de administración de empresas periodo 2015-2019, se busca identificar la situación profesional y laboral de los egresados para poder recolectar información que nos permita crear una base de datos que ayude a definir cuál es su situación actual laboral y profesional, observar según el tipo de género quienes han tenido mayor impunidad, que egresados han innovado y creado sus propias empresas, cuantos laboran en empleos diferentes a su profesión, cantidad de egresados desempeñando cargos administrativos y quienes aún no cuentan con un empleo fijo.

Teniendo en cuenta el perfil del administrador de la universidad francisco de paula Santander, se realiza una entrevista a empresarios de la ciudad de Cúcuta , de las diferentes empresas que hay en nuestra región, con el fin de identificar lo que realmente esperan de un profesional de dicha carrera, de este modo se realiza una comparación a fondo para lograr conocer ventajas y desventajas que un administrador de la UFPS tiene y cuales son aquellas fortalezas que un empresario espera de un administrador a la hora de querer contratarlo.

Principalmente la ciudad necesita gente emprendedora e innovadora, que muestre el verdadero valor que tiene nuestra ciudad, para ello los administradores graduados de la universidad francisco de paula Santander, han tenido en el transcurso de su preparación muchos enfoques relacionados con la innovación y el emprendimiento, llevándolos así a poder crear empresa y generar nuevos empleo en nuestra región, mediante nuestra investigación identificaremos cuales administradores de los periodos 2015-2019, han credo empresa en la ciudad.

Las estrategias genéricas por las que puede apostar una empresa según Michael Porter, [1985], son 3: Diferenciación, Liderazgo en costes o Enfoque. La diferenciación persigue que los productos o servicios de una empresa sean percibidos por los clientes como únicos. La estrategia de liderazgo en costes persigue que nuestra empresa sea mucho más eficiente en el proceso de fabricación y distribución de un producto o prestación de un servicio. Y la estrategia de enfoque persigue que nos centremos en una parte de un mercado y no en todo donde tratar de ser los mejores (mercado nicho). (Cruz, 2021, párr. 4)

Modernizar su estructura académica, la pertinencia y flexibilidad de sus planes y programas de estudio, así como promover el seguimiento de sus egresados y vinculación con el entorno social y económico. Se podrán asegurar que el sistema escolar contribuya a que los egresados que se inserten en el mercado de trabajo perciban sueldos acordes con su formación profesional y resolverse así los

desajustes que enfrentan nuestros jóvenes y la sociedad en su conjunto. (Martínez, 2003, citado por González, Figueroa, & Bustamante, 2013, pág. 63)

2.3 Marco conceptual

Con respecto a las bases conceptuales que se aportaran para esta investigación, se evidencian términos que son fundamentales para la comprensión de lo que se está llevando a cabo con este estudio, estos mismos están relacionados a los objetivos que se han sido trazado para la hacer posible el proyecto, por ello es esencial conocer y entender el significado de cada uno de ellos, pues solo así se lograra hacer viable el fomento del desarrollo profesional y ocupacional de los habitantes del municipio de San José de Cúcuta y su área metropolitana mediante la creación de una organización de economía solidaria. A continuación, se presentan los siguientes conceptos:

Asociación y corporaciones:

Según la unidad administrativa especial de organizaciones solidarias refiere:

Las asociaciones o corporaciones son

entes jurídicos sin ánimo de lucro que surgen de un acuerdo de voluntades entre dos (2) o más personas vinculadas mediante aportes en dinero, especie o actividad, para trabajar conjuntamente en beneficio social, gremial [o de utilidad común].

Por ello, el derecho de asociación no solo consiste en la posibilidad de organizar morales sino también en la libertad de abstenerse de hacerlo, siendo contrario a la constitución, todo sistema o procedimiento para compeler a las personas a que ingresen o se retiren de dichas entidades, o que las obligue a prestarles servicios para favorecerlas en sus intereses institucionales. (Chavarro & Beltrán, s.f., págs. 1-2)

La corporación y la asociación se rigen por el código civil, artículo 633, la ley 80 de 1993, la ley 22 de 1987, la ley 52 de 1990, los decretos 1407/91, 2035/91, decreto distrital 091/87 y demás normas aplicables a su condición de empresa privada.

Características de las asociaciones y corporaciones

- El carácter de los aportes de sus miembros es voluntario y no retornable a los mismos.
- Se necesita un número plural de personas para constituirlos.
- Sin ánimo de lucro.
- Se regulan por sus propios estatutos.
- Vigencia en el tiempo determinado.
- Puede disolverse y liquidarse por decisión de sus asociados.
- Libre adhesión.

Fases para la constitución de una asociación o corporación

Primera fase: Requisitos

- Manifestar expresamente la voluntad para ejercer derecho de asociación.
- El número mínimo de asociados es de dos.
- Elaborar los estatutos
- La corporación o asociación reúnen los esfuerzos y recursos de sus fundadores para lograr un objetivo social, no se requiere que los fundadores tengan un vínculo común.

Segunda fase: Procedimiento

- Convocar a la asamblea de constitución.

- Nombrar al presidente y secretario de la asamblea.
- Realizar la asamblea y en ella se elige: La junta directiva, compuesta por el presidente, secretario y tesorero.
- Definir el nombre de la corporación y los aportes sociales.
- Aprobar los estatutos.
- La junta directiva nombra el representante legal o gerente.
- Elaborar el acta de constitución con la firma del presidente, secretario de la asamblea y de todos los fundadores.

Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

Tercera fase: Registro ante Cámara de Comercio

- Para obtener el registro de empresa sin ánimo de lucro, ESAL y registrar la corporación ante la Cámara de Comercio es necesario tener los siguientes documentos:
- Acta de la asamblea de constitución, suscrita por presidente y secretario de la asamblea.
- Acta de nombramiento y firma de aceptación de cargos directivos, suscrita por presidente y secretario de la asamblea.
- Copia de los estatutos formados por el presidente y secretario de la asamblea.
- Diligenciar el formulario del registro único empresarial de la Cámara de Comercio.
- Diligenciar el formulario adicional de registro con otras entidades.
- Diligenciar el formulario pre-RUT que se puede encontrar en la página de Internet de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN o reclamarlo allí.

Las corporaciones y las asociaciones son dos clases de entidades, exactamente lo mismo y, en esencia es la reunión de un grupo de personas que persiguen determinados fines, generalmente gremiales, sociales, culturales, cívicos y recreativos.

Cuarta fase: Control de Legalidad

El control de legalidad y vigilancia se tramita para las corporaciones y asociaciones ante las gobernaciones y para el caso de Bogotá por la alcaldía mayor de Bogotá, con los siguientes documentos:

- Petición suscrita por el representante legal, anexando los documentos a la subdirección de personas jurídicas.
- Copia de los estatutos firmados por el presidente y secretario de la asamblea.
- Copia del acta de constitución, valor de los aportes, suscrita por presidente y secretario de la asamblea.
- Acta de nombramiento y forma de aceptación de cargos directivos, suscrita por presidente y secretario de la asamblea.
- Certificación de representación legal expedida por la Cámara de Comercio. (Paz, 2017, págs. 39-42).

“La empresa, como base del desarrollo tiene una función social que implica obligaciones. El estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial”

(Constitución Política de Colombia, s.f., párr. 1).

Quinta Fase: Solicitud ante la DIAN. En la DIAN el representante legal debe solicitar el registro único tributario RUT, al igual que la autorización de facturación. Para este trámite se debe llevar los certificados de existencia y representación legal expedidos por la Cámara de Comercio.

Las corporaciones y asociaciones “tienen como principios comunes la libre adhesión, la democracia, la ausencia de ganancia individual, el desarrollo de las personas y la independencia total frente al estado” (Arroyave, 2010, pág. 9).

Calidad de vida. Según Ardila (2003):

Un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida. (pág. 163).

Desarrollo económico.

proceso de crecimiento económico, expansión rápida y sostenida de la producción, la productividad y el ingreso per cápita (Banco Mundial), que podría influir al menos en el acceso material para la participación en ocupaciones de tiempo libre. [El mismo autor refiere] proceso que aumenta la libertad efectiva de quienes se benefician de él para llevar adelante cualquier actividad a la que atribuyen valor. (Muñoz & Salgado, 2006, pág. 262)

Desarrollo local. Formichella (2004). Refiere:

Es humano, porque además del progreso material busca el progreso espiritual de los individuos particulares y de toda la comunidad. Es territorial, porque crece en un espacio que opera como unidad. También es multidimensional porque abarca diferentes esferas de la comunidad y es integrado, porque articula diferentes políticas y programas verticales y sectoriales. El desarrollo local es sistémico, porque supone la cooperación de actores y la conciliación de intereses de diferentes ámbitos. Es sustentable, porque se prolonga en el tiempo. Es institucionalizado, participativo, planificado y es innovador, especialmente porque innova en el modelo de gestión. (pág. 9).

Desarrollo profesional. Según García (1999, citado en Miranda, Hernández, & Hernández, 2015)

El desarrollo profesional y personal significa crecimiento, desarrollo, cambio, mejora, adecuación, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes en y sobre el trabajo, con la institución o

departamento, buscando la sinergia entre las necesidades de desarrollo profesional del personal y las necesidades de desarrollo organizativo, institucional y social del contexto. (pág. 107).

Los mismos autores señalan:

El desarrollo profesional ha sido visto según García (1999) en cuanto a su forma como acción en tanto las actividades y estrategias empleadas para el mejoramiento del desempeño o como cambio o sea el producto formado en el sujeto a partir de las intervenciones institucionales o no. (Miranda, Hernández, & Hernández, 2015, pág. 107)

Economía solidaria. Según Razeto (s.f., Giuseppina, 2007):

Tiene un contenido asociativo que involucra a pequeños grupos o comunidades con estrechos nexos de familiaridad, amistad o vecindad. Conlleva relaciones y valores, pues las personas establecen lazos de ayuda mutua, cooperación y solidaridad recíproca como algo inherente al modo a través del cual se busca la satisfacción de necesidades comunes. Las experiencias se desarrollan entre los pobres del campo y la ciudad. Surge en la informalidad para enfrentar problemas concretos (falta de trabajo o de vivienda, escasa alimentación, etc.); en algunos casos, con ayuda de ONG o de instituciones religiosas. Las organizaciones constituidas tienden a permanecer en el tiempo y a configurarse como un potencial elemento de cambio social, pues la solidaridad debería actuar en las diversas fases del ciclo económico: producción, distribución, consumo y acumulación. Debería, también, estar presente en la teoría económica, superando una carencia notoria en dicha disciplina. citado por Da Ros (pág. 11).

Emprendimiento. Formichella (2004), refiere “puede definirse, dentro de las múltiples acepciones que existen del mismo, como el desarrollo de un proyecto que persigue un determinado fin económico, político o social, entre otros, y que posee ciertas características, principalmente que tiene una cuota de incertidumbre y de innovación” (pág. 3).

Entidad sin ánimo de lucro (ESAL). Según Gaitán (2014).

Las Entidades sin Ánimo de Lucro (ESAL) surgen como desarrollo del derecho fundamental de asociación contenido en los artículos 38 y 39 de la Constitución política, en donde el Estado garantiza la libertad de las personas para reunirse y desarrollar actividades comunes desprovistas del ánimo de lucro” El mismo autor refiere “son personas jurídicas diferentes de las personas que las conforman, (asociados) que pueden ejercer derechos, contraer obligaciones, y estar representadas legal, judicial y extrajudicialmente en virtud del desarrollo y ejecución de las actividades propias de su objeto. (pág. 7).

Entidades de economía solidaria.

Son organizaciones sin ánimo de lucro, que se constituyen para realizar actividades que se caracterizan por la cooperación, ayuda mutua, solidaria y autogestión de sus asociados, desarrollando actividades democráticas y humanísticas de beneficio particular y general. La solidaridad se plantea como la responsabilidad compartida para ofrecer bienes y servicios que ofrezcan bienestar común a sus asociados, a sus familias y a los miembros de la comunidad en general. Las entidades del sector solidario también llamadas del sector cooperativo. (Cámara de Comercio de Honda, Guaduas y Norte del Tolima, s.f., pág. 1)

El sector real de la economía solidaria está conformado por las siguientes organizaciones:

Asociaciones mutuales, Fondos de empleados, Instituciones auxiliares de la economía solidaria, “Cooperativas, Cooperativas con sección de aporte y crédito, Cooperativas multiactivas e integrales sin sección de ahorro y crédito, cooperativas especializadas en actividades diferentes a la financiera, Precooperativas, Administraciones públicas cooperativas, Cooperativas de trabajo asociado, entre otras” (Supersolidaria, 2022, párr. 1)

Asociaciones *mutuales*: hacen parte de la economía solidaria y por consiguiente recurren a medios creativos, autónomos y locales para la solución de las necesidades de sus asociados. Los dos principios fundamentales que determinan el accionar mutual son la prevención y ayuda mutua. Las asociaciones mutuales están conformadas por personas de escasos recursos, en su mayoría de los estratos 1 y 2, unidos generalmente por vínculos de vecindad. Su objetivo social consiste en la

prestación de servicios a sus asociados, a los de estar por fuera la asociación mutua no tendrían acceso a ellos en el caso de sector privado y/o público por imperfecciones del mercado. Las asociaciones mutuales conscientes de esta situación ofrecen una serie de servicios orientados a satisfacer múltiples necesidades de los asociados como exequiales, de ahorro y microcrédito, salud, turismo, recreación, seguros de vida entre otros. (Echeverri, 2010, pág. 5)

Cooperativa: Según la unidad administrativa especial de organizaciones solidarias refiere que:

Las cooperativas se rigen por la ley 79 de 1988, y la ley 454 de 1998. Es cooperativa la empresa asociativa sin ánimo de lucro, en la cual los trabajadores o los usuarios, según el caso, son simultáneamente los aportantes y los gestores de la empresa, creada con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general. Se presume que una empresa asociativa no tiene ánimo de lucro, cuando cumple los siguientes requisitos:

Que establezca la irrepartibilidad de las reservas sociales y en caso de liquidación, la del remanente patrimonial.

Que destinen sus excedentes a la prestación de servicios de carácter social, al crecimiento de sus reservas y fondos, y a reintegrar a sus asociados parte de los mismos en proporción al uso de los servicios o a la participación en el trabajo de la empresa, sin perjuicio de amortizar los aportes y conservarlos en su valor real. (Cooperativa Alianza, s.f., párrs. 1-3)

Fondo de empleados: Según la Unidad Administrativa Especial De Organizaciones Solidarias (2021), refiere que

Los fondos de empleados son organizaciones del sector de la economía solidaria que se caracterizan por ser de derecho privado, sin ánimo de lucro y están constituidos por trabajadores dependientes, trabajadores asociados o por servidores públicos, que con el objetivo de buscar el bienestar de sus asociados ofrecen servicios de ahorro y crédito. (pág. 1)

“Pueden ser asociados las personas que presten servicios a las empresas que generan el vínculo común de asociación, independientemente de la forma de vinculación” (Congreso de Colombia, 2010, pág. 1). Los fondos de empleados se rigen por el Decreto 1481 de 1989, la Ley 1391 de 2010 y por remisión a la Ley 79 de 1988, la Ley 454 de 1998 y demás normas aplicables a su condición de empresa de economía solidaria”.

Precooperativas: según la unidad administrativa espacial de organizaciones solidarias (s.f):

son grupos que bajo la orientación y con el concurso de una entidad promotora se organizan para realizar actividades permitidas a las cooperativas. Estas organizaciones por carecer de capacidad económica, educativa, administrativa o técnica no están en posibilidad inmediata de organizarse como cooperativas. Las precooperativas deben evolucionar a cooperativas en un término de cinco

(5) años, prorrogables a juicio de la Superintendencia de la Economía Solidaria por un plazo igual. (Camara de comercio de Villavicencios., s.f., párrs. 1-2).

Se rigen por la Ley 79 de 1988, el Decreto 1333 de 1989 y demás normas aplicables a su condición de organización de economía solidaria.

Fundación. Según la Unidad Administrativa Especial De Organizaciones Solidarias (s.f., citado por Gaitán, 2014).

La fundación es una persona jurídica que nace de la voluntad de una o varias personas naturales o jurídicas y cuya finalidad es propender por el bienestar común bien sea de un sector o gremio en particular o de toda la comunidad. (pág. 10).

La fundación se rige por el código civil, artículo 633, la Ley 80 de 1993, la ley 22 de 1987, la ley 52 de 1990, los decretos 1407/91, 2035/91, 525/90, decreto distrital 091/87 y demás normas aplicables a su condición de empresa privada.

Características de la Fundación

- Aunque no hay valor mínimo de patrimonio, se debe contar con unos bienes o dineros preexistentes.
- Legalmente no tiene definida una forma organizativa.
- Se regulan totalmente por sus estatutos.
- No tiene ánimo de lucro.
- Tienen un patrimonio determinado desde su nacimiento.
- La afectación del patrimonio es irrevocable.
- La vigencia entendida como el periodo de duración de la entidad es de carácter indefinido.
- Legalmente no es permitido disolverse y liquidarse por voluntad de los fundadores o miembros.

Fases para la constitución de una fundación

Primera fase: Requisitos

- Manifestar expresamente la voluntad para ejercer el derecho de asociación.
- El número mínimo de asociados es de uno.
- Elaborar los estatutos
- Las fundaciones son patrimonios autónomos, que se destinan única y exclusivamente al objetivo que los fundadores le otorgaron a la entidad.

Segunda fase: Procedimiento

- Convocar a la asamblea de constitución.
- Nombrar al presidente y secretario de la asamblea.
- Realizar la asamblea y en ella se elige: La junta directiva, conformada por el presidente, secretario y tesorero.
- Definir el nombre de la fundación y los aportes.
- Aprobar los estatutos.
- La junta directiva nombra el representante legal o gerente.

Para las fundaciones es requisito contar con un patrimonio preexistente al momento de su constitución, el cual puede estar representado por los aportes iniciales de sus fundadores o bienes.

Tercera fase: Registro ante Cámara de Comercio

- Para obtener el registro de empresa sin ánimo de lucro, ESAL y registrar la Fundación ante la Cámara de Comercio, es necesario tener los siguientes documentos:
- Acta de la asamblea de constitución, suscrita por presidente y secretario de la asamblea.
- Acta de nombramiento y firma de aceptación de cargos directivos, suscrita por presidente y secretario de la asamblea.
- Copia de los estatutos, firmados por el presidente y secretario de la asamblea.
- Diligenciar el formulario del registro único empresarial de la cámara de comercio.
- Diligenciar el formulario adicional de registro con otras entidades.
- Diligenciar el formulario pre – RUT que se puede encontrar en la página de Internet de la DIAN o reclamarlo allí.

Cuarta Fase: Solicitud ante la DIAN

- En la DIAN el representante legal debe solicitar el registro único tributario RUT, al igual que la autorización de facturación. Para este trámite se debe llevar el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.

Quinta fase: Control de Legalidad

El Control de legalidad y vigilancia se tramita para las fundaciones ante las gobernaciones y para el caso de Bogotá por la Alcaldía Mayor, con los siguientes documentos:

- Petición suscrita por el representante legal.
- Copia de los estatutos firmados por el presidente y secretario de la asamblea.
- Copia del acta de constitución, valor de los aportes, suscrita por presidente y secretario de la asamblea.
- Documentos o certificaciones que acrediten la efectividad de los aportes de él o los fundadores, que acreditarán mediante acta de recibo suscrita por quienes hayan sido designados para ejercer la representación legal y la revisoría fiscal de la entidad.
- Constancia de pago de los aportes iniciales.
- Acta de nombramiento y firma de aceptación de cargos directivos, suscrita por presidente y secretario de asamblea.
- Certificación de representación legal expedido por la Cámara de Comercio.
- Certificado de existencia y representación legal de la empresa donde laboran los asociados. (Cardozo & Morales, 2016, págs. 35-38)

Voluntariados. Según la unidad administrativa especial de organizaciones solidarias: El voluntariado “es una fuerza social solidaria, cívica, ciudadana, de participación, constituida por acciones individuales o asociativas dirigidas al apoyo de soluciones de problemas humanos” (Cruz Roja Colombiana, s.f., párr. 4).

La acción voluntaria es un hecho consciente, libre, decidido, identificatorio, soberano y comprometido, hoy más con las causas que con las consecuencias de los problemas. El voluntariado se rige, por la ley 720 de 2001 y el decreto reglamentario 4290 de 2005 y demás normas aplicables a su condición de voluntariado. (Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, 2015, citado en López & Mota, 2016, pág. 11)

Principios de la acción voluntaria

- Libertad

- Participación

- Autónoma

- Solidaridad

- Compromiso social

- Respeto

“El gobierno nacional promocionará el desarrollo del voluntariado en Colombia. La entidad del estado responsable de fomentar esta labor será La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias” (Decreto 4290, 2005, art.1)

¿Qué es un voluntario? “Un voluntario es una persona natural que libre, consiente y responsablemente sin recibir remuneración de carácter laboral ofrece tiempo, trabajo, y talento para la construcción del bien común” (Ley 720, 2001, art.3).

¿Qué son organizaciones de voluntariado OVD? Son organizaciones “que con personería jurídica y sin ánimo de lucro tiene por finalidad desarrollar planes, programas, proyectos y actividades de voluntariado con la participación de voluntarios” (Ley 720, 2001, art.3).

Sistema nacional de voluntariado. “Es el conjunto de instituciones, organizaciones, entidades y personas que realizan acciones de voluntariado” Ley 720, 2001, art. 7). Tiene “por objeto, promover y fortalecer la acción voluntaria a través de alianzas estratégicas y el trabajo en las redes de las ODV, ECAV y los voluntarios informales con la sociedad civil y el Estado” (Ley 720, 2001, art. 10)

¿Quiénes lo dinamizan? Un consejo nacional de voluntariado con un mínimo de diez consejos departamentales de voluntariado y diez ODV y ECAV del orden nacional (presencia en por lo menos siete departamentos y que estén inscritos en los consejos municipales de voluntariado) y organizaciones con más de cuatro mil voluntarios en sus registros.

¿Qué hacen? Recibir y consolidar el registro de los Consejos Departamentales de Voluntariado y entregar el consolidado nacional al Ministerio del Interior, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias y al Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE. Coordinar con el DANE el análisis y la elaboración de indicadores, ser promotor de alianzas estratégicas, hacer la interlocución del voluntariado con la

Unidad de Organizaciones Solidarias, “con otras entidades del Estado y con organismos internacionales, propiciar encuentros y proyectos interdepartamentales, nacionales y sectoriales, recoger y coordinar las propuestas e iniciativas departamentales y liderar la celebración del día del voluntariado el 5 de diciembre de cada año, [entre otras] (Decreto 4290, 2005, art.16)

Consejos Departamentales de Voluntariado. Es el nodo principal en cada departamento área los temas relacionados con la acción voluntaria, buscando optimizar los recursos, normas y procedimientos para fortalecer, desarrollar y articular los ODV, ECAV y voluntarios.

¿Quiénes lo dinamizan? Está conformado por los Consejos Municipales de voluntariado de cada departamento.

¿Qué hacen? Recibir y consolidar los registros CMV, interlocutor con la gobernación, propiciar encuentros y proyectos regionales y sectoriales, participar en el Consejo Nacional de Voluntariado, entre otras.

Consejos municipales de voluntariado. Sus organismos colegiados y autónomos de naturaleza privada, integrados por un número mayoritario de ODV, ECAV y voluntarios informales que operen el respectivo municipio.

¿Cómo lo dinamizan?

Reunión pública y abierta para la creación del CMV, como mínimo cinco ODV o ECAV con sus representantes legales o sus delegados y de esta reunión debe quedar Actas de Conformación (Decreto 4290, 2005, art. 9).

¿Qué hacen?

Llevar y consolidar el registro de organizaciones de voluntariado –ODV- y de las entidades con acción voluntaria –ECAV y voluntariado informal del municipio, promotores de las alianzas estratégicas, fomentar procesos de capacitación, coordinar la relación entre el voluntariado y la administración municipal, participar en el Consejo Departamental de Voluntariado, entre otros.

Fases para la constitución de una Organización de Voluntariado

Primera fase: Requisitos

- Conformar un grupo de personas interesadas y comprometidas que participen en actividades de interés general y sin perder de vista la comunidad, como sujeto y coprotagonista en las intervenciones que se establezcan, no hay un límite de personas.
- Identificar y acordar las motivaciones, valores, intenciones, intereses y necesidades comunes al grupo de personas.
- Revisar posibilidades de constitución legal.
- Definir áreas de desarrollo alcance y cobertura donde el grupo realizará su acción.
- Nombrar un comité organizador para el grupo de voluntarios.
- Establecer las reglas para funcionamiento tales como: Reglamento Interno, declaración de principios y valores, políticas organizacionales, manual de funciones y registro de voluntarios con (nombre, documentos de identidad, número de horas prestadas y grado de escolaridad).

Segunda fase: Procedimiento

- Convocar a la asamblea de constitución.
- Nombrar al presidente y secretario de la asamblea.

- Realizar la asamblea.
- Aprobar el estatuto.
- Elaborar el acta de constitución con los siguientes requisitos: Lugar y fecha de reunión, Listado de las personas que convocan, Listado de las personas asistentes. (Vargas, Rodríguez, & Sotelo, 2015, págs. 21-31)

Tercera fase: Registro ante Cámara de Comercio

Para obtener el registro de empresa sin ánimo de lucro, ESAL y registrar la organización de voluntariado ante la Cámara de Comercio, es necesario tener los siguientes documentos:

- Verificar el nombre de la entidad sin ánimo de lucro ESAL, en Cámara de Comercio.
- Manifestación de voluntad de crear una ESAL.
- Establecer fecha y lugar de celebración de la asamblea de constitución de la asamblea de constitución, que permitirá nacer legalmente la entidad.
- Presentar acta de asamblea de constitución y aceptación de cargos suscritos por presidente y secretario de la asamblea y de todos los que conforman la organización de voluntariado.
- Presentar original y copia de los estatutos, firmados por los asociados y por presidente y secretario de la asamblea.
- Comunicación del representante legal de la entidad en la que indica los datos de contacto.

- Solicitar y diligenciar el formulario pre-RUT que se puede encontrar en la página de internet de la DIAN o reclamar allí.

- Diligenciar el formulario de registro único empresarial de la Cámara de Comercio.

“Las Entidades con acción voluntaria son aquellas que sin tener como finalidad el voluntariado, realizan acción voluntaria” (Ley 720, 2001). Deben tener personería jurídica y no necesariamente ser sin ánimo de lucro. Utiliza voluntarios en sus programas sociales de responsabilidad social.

Cuarta fase: Control de Legalidad

El control de legalidad se tramita para las organizaciones de voluntariado (ODV) y entidades con acción voluntaria (ECAV) ante la entidad reguladora del Estado con los siguientes documentos:

- Original del acta de la asamblea de constitución y estatuto firmado por presidente y secretario de la asamblea.
- Inscripción en los consejos locales, municipales, departamentales y nacionales.
- Certificado de antecedentes disciplinarios del revisor fiscal.
- Certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.

- Certificación del Representante Legal en la cual conste que el revisor fiscal no es asociado.

Los alcaldes a nivel municipal, los gobernadores a nivel departamental y el Ministerio del Interior a nivel nacional, darán fe de la constitución de los consejos municipales, departamentales y nacionales, de sus integrantes y de sus directivos.

Quinta Fase: Solicitud inscripción en la DIAN

En la DIAN el representante legal debe solicitar el registro único tributario RUT. Para este trámite debe llevar el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio. La Ley resalta las tres acciones que deben aportar los voluntarios:

- Tiempo: lo organiza con alto sentido de responsabilidad para contribuir a la construcción de su país.
- Trabajo: como una actividad voluntaria de gran importancia y gran sentido de compromiso
- Talento: donde requiere de lo mejor de cada uno de los voluntarios que son los que complementan y humanizan.

Ocupación. Referido por Romero (2010).

La ocupación es un fenómeno complejo, altamente individualizado y que ocurre en un ambiente en el flujo de tiempo. Este proceso continuo de actuar e interactuar con el entorno hay que entenderlo contextualizado dentro del ámbito cultural en el que se produce: las ocupaciones son las las

actividades... de la vida diaria, nombradas, organizadas y dadas un valor y significado por los individuos y una cultura. Es todo lo que la gente hace para ocuparse a sí mismo, incluyendo cuidarse, divertirse y contribuir al tejido social y económico de sus comunidades. (pág. 63).

Organizaciones solidarias de desarrollo. Según Cárdenas (2010).

Las organizaciones Solidarias, son un conjunto de organizaciones que siendo de iniciativa privada, desarrollan fines de beneficio colectivo o social y no tienen como fundamento el enriquecimiento o la posesión y crecimiento del capital económico. Dichas organizaciones tienen como principios comunes la libre adhesión, la democracia, la ausencia de ganancia individual, el desarrollo de la persona natural y la independencia total frente al Estado. (pág. 1).

El mismo autor refiere

Son organizaciones del sector solidario cuya característica común es que ejercen solidarias de principalmente de adentro hacia fuera. Muchas de estas organizaciones son conocidas como ONG's (Organizaciones no Gubernamentales), término que no existe en la normatividad colombiana y que tiene sus orígenes en Naciones Unidas. Son aquellas organizaciones que sin ánimo de lucro y empleando bienes y servicios privados construyen bienes y servicios públicos, es decir de uso social. (pág. 1).

Proyecto de vida:

Se puede comprender como el conjunto de aspiraciones y estrategias que establece el individuo con respecto a su presente y el futuro que pretende construir, teniendo en cuenta las posibilidades y limitaciones de su entorno social (D'Angelo, 2002). En estas circunstancias, la construcción del itinerario vital no es un proceso neutral y se realiza en coherencia con las realidades del entorno social. De esta forma, el reto del proyecto de vida consiste en compaginar la incertidumbre, la variabilidad de las circunstancias vitales y los objetivos personales con las posibilidades que ofrece el entorno para lograr una armonía con ese contexto social (D'Angelo, 2000). Esa es tal vez una

estrategia para contribuir al bien común desde la comprensión de las problemáticas de ese contexto para desarrollar acciones que aporten al bienestar individual y colectivo. (García, 2018, pág. 39).

Tipos de emprendimiento. Según Vélez y Ortiz (2016):

Existen diferentes tipos de emprendimientos que se pueden agrupar en diferentes clasificaciones, teniendo en cuenta las características de la empresa creada que son:

Emprendimiento por necesidad: Este emprendimiento se encamina en generar los ingresos diarios para vivir, se obtienen bajos niveles de ingresos, utilidad y activos. Se caracteriza por no tener una planificación o visión de crecimiento para el futuro, por esta razón no se tiene un valor agregado o perspectiva de mercados nacionales o internacionales.

Emprendimiento Tradicional: Son emprendimientos que tienen un crecimiento por su estructura competitiva pero que no cumple con criterios de ventas, rentabilidad y sostenibilidad alta. Se caracteriza porque sus productos y/o servicios no tienen diferenciados, en algunos casos no tiene capacitada su mano de obra, poco usan tecnologías, generalmente están formalizadas.

Emprendimiento Dinámico: Son emprendimientos que tienen un crecimiento rápido, rentable y sostenido, teniendo un nivel de ventas representativo después de una década. (págs. 351-352)

Trabajo en Equipo. Según el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación - Unesco (2000) menciona que el trabajo en equipo “es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. También implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo” (pág. 5).

Así mismo el trabajo en equipo refiere compromiso, trabajo asertivo y colaborativo, se caracteriza por tener buena comunicación entre las personas, objetivos y metas en común y deben existir relaciones de confianza y apoyo para que exista efectividad en la toma de decisiones y respuestas. (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación - Unesco(2000).

2.4 Marco contextual

Cúcuta fue fundada el 17 de junio de 1733 por Juana Rangel de Cuéllar con el nombre de San José de Guasimales en lo que fue un asentamiento indígena dado en Encomienda por Pedro de Ursúa a Sebastián Lorenzo en 1550. Juana Rangel de Cuéllar donó 782 hectáreas para fundar la ciudad construyendo una iglesia y una plaza para que familias españolas se establecieran en lo que es hoy el barrio San Luis. (Wikipedia, 2021, párr. 1)

La zona urbana de Cúcuta se localiza geográficamente sobre el valle homónimo (muy cerca de la frontera con Venezuela), mientras que la rural se extiende por la cordillera Oriental (de los Andes colombianos). Sus fuentes hídricas principales son los ríos Pamplonita (del cual disfruta de 25 km de sus orillas), Zulia y Táchira. Este último establece la frontera natural

entre Colombia y Venezuela. El perímetro del distrito se encuentra limitado al norte con Tibú , al occidente con El Zulia y San Cayetano , al sur con Villa del Rosario , Bochalema y Los Patios y al oriente con Venezuela y Puerto Santander. Políticamente hace parte de la región oriental (también llamada "región metropolitana") en el departamento de Norte de Santander. Por su localización es miembro de la Región Andina colombiana y por su cultura e historia de la Región de los Santanderes . (Wikipedia, 2022, págs. 2-4)

Este estudio de propuesta para fomentar el desarrollo profesional y ocupacional de los profesionales en condición de desempleo mediante la creación de una entidad de Economía Solidaria en el Municipio de San José de Cúcuta y su área metropolitana, debido a la problemática que se viene presentando por el cierre de la frontera con Venezuela en el año 2015, donde muchas personas quedaron desempleadas y la economía se vio afectada llegando a los

más bajos índices de desempleo del país, por eso se hace importante la consolidación de una organización solidaria que permita participar activamente a los diversos profesionales y personas interesadas en la misma.

2.5 Marco legal

Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 58. Protección y promoción por parte del estado a las formas asociativas y solidarias de propiedad.

Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 103. Contribución del estado a la organización, promoción, capacitación de las asociaciones de profesionales, cívicas, sindicales, comunitarias, juveniles, benéficas o de utilidad común no gubernamentales.

Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 189, numeral 26. Responsabilidad del presidente de la república para ejercer la inspección y vigilancia “[...] sobre instituciones de utilidad común para que sus rentas se conserven y sean debidamente aplicadas y para que en todo lo esencial se cumpla con la voluntad de los fundadores”

Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 333. Ampliación de la responsabilidad de la empresa como base del desarrollo y el deber del estado frente a la economía solidaria al plantear que “fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el

desarrollo empresarial”. También se recuerda aquí que “la ley determinará el alcance de la libertad económica cuando así lo exija el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la nación”.

Ley 454 DE 1998, Por la cual se determina el marco conceptual que regula la economía solidaria, se transforma el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria, se crea la Superintendencia de la Economía Solidaria, se crea el Fondo de Garantías para las Cooperativas Financieras y de Ahorro y Crédito, se dictan normas sobre la actividad financiera de las entidades de naturaleza cooperativa y se expiden otras disposiciones.

LEY 1014 DE 2006, La presente ley tiene por objeto:

- a) Promover el espíritu emprendedor en todos los estamentos educativos del país, en el cual se propenda y trabaje conjuntamente sobre los principios y valores que establece la Constitución y los establecidos en la presente ley;
- b) Disponer de un conjunto de principios normativos que sienten las bases para una política de Estado y un marco jurídico e institucional, que promuevan el emprendimiento y la creación de empresas;
- c) Crear un marco interinstitucional que permita fomentar y desarrollar la cultura del emprendimiento y la creación de empresas;

d) Establecer mecanismos para el desarrollo de la cultura empresarial y el emprendimiento a través del fortalecimiento de un sistema público y la creación de una red de instrumentos de fomento productivo;

e) Crear un vínculo del sistema educativo y sistema productivo nacional mediante la formación en competencias básicas, competencias laborales, competencias ciudadanas y competencias empresariales a través de una cátedra transversal de emprendimiento; entendiéndose como tal, la acción formativa desarrollada en la totalidad de los programas de una institución educativa en los niveles de educación preescolar, educación básica, educación básica primaria, educación básica secundaria, y la educación media, a fin de desarrollar la cultura de emprendimiento;

f) Inducir el establecimiento de mejores condiciones de entorno institucional para la creación y operación de nuevas empresas;

g) Propender por el desarrollo productivo de las micro y pequeñas empresas innovadoras, generando para ellas condiciones de competencia en igualdad de oportunidades, expandiendo la base productiva y su capacidad emprendedora, para así liberar las potencialidades creativas de generar trabajo de mejor calidad, de aportar al sostenimiento de las fuentes productivas y a un desarrollo territorial más equilibrado y autónomo;

h) Promover y direccionar el desarrollo económico del país impulsando la actividad productiva a través de procesos de creación de empresas competentes, articuladas con las cadenas y clúster productivos reales relevantes para la región y con un alto nivel de planeación y

visión a largo plazo;

i) Fortalecer los procesos empresariales que contribuyan al desarrollo local, regional y territorial;

j) Buscar a través de las redes para el emprendimiento, el acompañamiento y sostenibilidad de las nuevas empresas en un ambiente seguro, controlado e innovador.

DECRETO 1407 DE 1991. Por el cual se reglamenta el reconocimiento, suspensión y cancelación de personerías jurídica a las fundaciones y corporaciones de carácter nacional, regional y local que desarrollen actividades relacionadas con las comunidades indígenas.

3. Marco metodológico

3.1 Enfoque investigativo

La investigación se llevó a cabo a través del enfoque cualitativo, enfoque que guio el desarrollo del objetivo central de este estudio, permitiendo aprovechar las percepciones, opiniones o pensamientos propios de los participantes interesados en la creación de una entidad de economía solidaria para generar capacidades y conductas emprendedoras, dando por supuesto relevancia a la descripción de los datos o información recolectados sin alterar lo observado o platicado durante el proceso investigativo.

Además, este tipo de investigación permitió construir teorías basadas en los hechos identificados a partir de la interpretación que se realice a los conocimientos que tengan cada uno de los individuos estudiados, filtrando para ello información pertinente que logre mostrar la comprensión que exista de la realidad de los contextos sociales, culturales, políticos y económicos de una manera integral.

Tal y como lo refiere Mesías, (s.f.)

La investigación de tipo cualitativo en su enfoque rechaza la pretensión racional de solo cuantificarla realidad humana, en cambio da importancia al contexto, a la función y al significado de los actos humanos, valora la realidad como es vivida y percibida, con las ideas, sentimientos y motivaciones de sus actores. ‘La cuantificación y medición de procesos tales como opiniones, creencias, actitudes, valores, hábitos, comportamientos y otros se ha presentado como uno de los avances más importantes, y se ha convertido en el principal indicador y criterio de desarrollo científico’ (Iñiguez, 1999). Este uno de los grandes aportes de las ciencias sociales a los procesos de investigación en su campo se acción. (pág. 1).

Es por ello que precisamente la metodología de esta investigación se enfocó en el estudio de lo que digan y hagan las personas participantes, ya que esta será la única encargada de proporcionar las herramientas o instrumentos fundamentales que permitan conocer, interpretar y plasmar el contexto social y cultural de la situación de muchos profesionales que han debido pasar por dificultades al momento de emplearse u ocuparse en el mundo laboral, teniendo en cuenta la dinámica de la sociedad actual.

Por supuesto, estos testimonios serán bases indispensables para generar motivación e interés sobre la idea central de esta propuesta investigativa, la cual lleva a conformar un grupo de profesionales que deseen participar en la creación de una entidad de economía solidaria, iniciando con actividades que van desde capacitaciones en saberes propios del tema hasta la formación de capacidades, actitudes y destrezas que permitan integrar las características principales que todo sujeto emprendedor debe contar al momento de crear, innovar y construir algo propio para su auto sostenimiento y posible generador de empleos y oportunidades para los demás.

3.2 Método

Según Colmenares y Piñero, (2008)

La Investigación Acción Participativa constituye una opción metodológica de mucha riqueza, ya que, por una parte, permite la expansión del conocimiento, y por la otra, genera respuestas concretas a problemáticas que se plantean los investigadores y coinvestigadores cuando deciden abordar una interrogante, temática de interés o situación problemática y desean aportar alguna alternativa de cambio o transformación, y así lo reconoce Martínez (2009) cuando afirma: ‘el método de la

investigación-acción tan modesto en sus apariencias, esconde e implica una nuevavisión de hombre y de la ciencia, más que un proceso con diferentes técnicas. (pág. 105)

De acuerdo a lo anterior el método que se relaciona a esta propuesta es la acción participativa ya que permitió la interacción y participación de los profesionales y sujetos investigadores, teniendo en cuenta que los aportes que darán durante el proceso jugarán un papel fundamental para dar significado propio a la creación de una entidad de economía solidaria, pues a partir de ello se estará dando solución a la problemática central que aborda esta investigación y que se ha mencionado anteriormente como lo es el desempleo y la falta de ocupación entre los profesionales de la ciudad de Cúcuta y su área metropolitana.

Por ello este método proporcionara el conocimiento necesario sobre las acciones que los participantes consideran relevantes para transformar su situación actual y realidad social siempre enfocado al cambio, el cual permitirá reflexionar acerca de las necesidades apremiantes desde el contexto laboral y como mejorar su calidad de vida de manera integral explorando sus potencialidades como profesionales y personas pertenecientes a una sociedad dinámica y globalizadora.

3.3 Población

La población objeto de estudio que permitió llevar a cabo esta investigación, es denominado como grupo interesado o grupo objeto de estudio, el cual está conformado por profesionales egresados de las diferentes universidades del departamento Norte de Santander en diferentes

áreas del conocimiento, quienes han sido seleccionados teniendo en cuenta su disponibilidad, visión, receptividad al tema y ocupabilidad al momento de realizar la intervención.

Se hizo necesario implementar un instrumento de caracterización y ocupación profesional que permitiera identificar las competencias de cada uno de los participantes y de esa manera conocer que contribuciones se aportarían desde cada uno de ellos, pues dichos talentos, capacidades, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes serán filtradas para valorar cargos y funciones que podrían ajustarse dentro de los fines y alcances de la entidad de economía solidaria.

Así pues, siguiendo ese orden de ideas se aplicó el cuestionario a 30 profesionales de las diferentes áreas del conocimiento egresados de las universidades vigentes y existentes del departamento del Norte de Santander, quienes actualmente se encuentran residenciados en la ciudad de Cúcuta y su área metropolitana, con el fin de evaluar criterios de selección y elegibilidad para continuar con la conformación del grupo interesado en la propuesta investigativa de este trabajo.

3.4 Participantes

Para poder seleccionar y elegir el grupo comprometido de profesionales que se unieron para dar inicio a esta propuesta investigativa fue indispensable elaborar en primer lugar un instrumento para la recolección de información que permitiera conocer algunos criterios relevantes que hicieron elegibles a esa población de 12 profesionales que trabajarán por conseguir diseñar y desarrollar una entidad de económica solidaria conocida como una corporación sin ánimo de lucro que fomentara la ocupacionalidad y el aprovechamientos de las

competencias de estos participantes activos, por lo que la muestra objeto de estudio fue aleatoria e intencional.

Por ello los aspectos que fueron estudiados y tenidos en cuenta en estas personas para ser parte del proyecto fueron las siguientes:

- Disponibilidad e interés por participar en el proyecto.
- Capacidad de aportar económicamente al proyecto para la formalización de la entidad de economía solidaria.
- Mostrar habilidades tales como: Emprendedor, Proactivo, trabajo en equipo, creatividad e innovación y resolución de conflictos.

3.5 Técnicas para la recolección de información

Revisión documental: Esta herramienta fue necesaria para ampliar el conocimiento de la problemática y a partir de esto empezar la construcción de teorías y conceptos propios sobre la realidad social de lo abordado con la población objeto de estudio, utilizando para ello información fidedigna y confiable que permitió así mismo complementar las ideas que se tenían acerca del proyecto investigativo, facilitando de esa manera la comprensión, abordaje y desarrollo de las actividades propuestas durante el proceso.

Cuestionario: Se permitió la elaboración de un instrumento cuyo contenido permitiese identificar y conocer desde los mismos actores los criterios y características con que cada individuo participante del proceso investigativo contaba para contribuir a la propuesta. Este cuestionario fue el primer paso para filtrar las capacidades y competencias que se refirieron al momento de su aplicación, así como también permitió la selección del grupo de profesionales comprometidos para la creación de la corporación.

Talleres: Con el fin de fortalecer los conocimientos necesarios de los profesionales que decidieron ser parte de esta propuesta investigativa, se elaboraron algunos planeadores cuyas temáticas abordaron lo que es el emprendimiento y las clases de emprendimiento, las entidades de económica solidaria y los tipos de organizaciones existentes que hacen parte de la economía solidaria, además de enfocarse en modelos para la construcción de estatutos y demás protocolos indispensables al momento de crear una corporación, estas formaciones fueron divididas en cuatro sesiones que fueron llevadas a cabo por las responsables del proyecto dando aprovechamiento de las herramientas tecnológicas como alternativa de solución en medio de la crisis producida por la pandemia mundial del Covid-19.

3.6 Etapas del desarrollo investigativo

Sensibilización: Se realiza en primer lugar una captación de profesionales de las diferentes áreas del conocimiento que se encuentren especialmente en situación de desempleo para poder socializar el objetivo y finalidad de la propuesta investigativa, así mismo esta convocatoria también se realizó a personas conocidas que mostraron interés por el emprendimiento, la creación y la innovación, pues la idea fue reunir a un grupo comprometido para la creación de

una corporación legalmente constituida con el fin de fomentar el desarrollo profesional y ocupacional en aquellos sujetos que han tenido dificultades para mantener una estabilidad económica y social que permita el goce efectivo del bienestar integral de los mismos.

Caracterización: En esta parte del desarrollo de la investigación se fueron identificando mediante la aplicación del instrumento a los profesionales que cumplían con los criterios de selección para ser parte del grupo activo y participativo que daría paso a la creación de la entidad de economía solidaria, teniendo en cuenta los resultados que se arrojaron en cada uno de los ítems del cuestionario, pues esto permitiría observar y conocer que capacidades, competencias y motivaciones tenía el aspirante.

Capacitación y formación: Se elaboraron unos planeadores que fueron organizados con el fin de poder capacitar y formar a los profesionales que se unieron al objetivo del proyecto para crear una corporación, por ello fue fundamental abordar temáticas sobre el emprendimiento y entidades de economía solidaria, teniendo en cuenta que se necesita profesionales con conocimientos inicialmente básicos para garantizar de alguna manera que exista factibilidad en los resultados del proceso.

Diseño y creación: Se da inicio con la revisión documental de algunas entidades de economía solidaria que fueron creadas anteriormente con el fin de tener un modelo que permitiera conocer estrategias para la debida constitución de una corporación cuyo fin es fomentar el desarrollo profesional y ocupacional en los participantes de esta propuesta, aprovechando las competencias que cada sujeto aporta desde sus habilidades y experiencias. Luego de ello se dio paso a la elaboración de toda la planificación estratégica como tal, para

dejar claro lo que sería la razón social, visión, misión, valores corporativos, organigrama y demás aspectos relevantes a tener en cuenta para la debida creación. Así mismo se priorizo los servicios, acciones y actividades que se ofrecerá en el plan de trabajo para la sociedad en general y por supuesto el aporte económico que se debió asumir para registrar legalmente ante la cámara de comercio la corporación

4. Resultados de la investigación

A lo largo de esta investigación, se ha realizado un análisis detallado del fomento del desarrollo ocupacional en profesionales que se encuentran o han estado en situación de desempleo. Esto implicó un análisis en cuatro líneas de acción cruciales para la evaluación del estudio. El objetivo principal fue determinar la viabilidad de establecer una entidad de economía solidaria. Para ello, se tuvieron en cuenta diversas variables, como el contexto sociocultural, la formación profesional, las habilidades, las competencias y la promoción de una cultura emprendedora, entre otros aspectos relevantes.

4.1 Resultado 1: Sensibilización

En esta primera etapa, se abordó el proceso de sensibilización con la población bajo estudio, con el propósito de asegurar su comprensión del propósito de la investigación. Para lograrlo, se inició estableciendo un espacio de interacción entre los participantes. Esto se llevó a cabo mediante la implementación de un cuestionario que combinaba preguntas abiertas y cerradas. El objetivo era explorar las percepciones individuales y colectivas de los participantes acerca de las entidades de economía solidaria y la situación laboral en su área, tanto a nivel personal como en un contexto más amplio.

Una vez conociendo ya los resultados obtenidos del cuestionario fue aún más óptimo poder identificar que personas estarían completamente interesadas en participar de este proceso con el fin de realizar una sensibilización más profunda acerca del objetivo del proyecto, la cual se hizo de manera verbal utilizando las plataformas virtuales que existen actualmente para la comunicación, teniendo en cuenta que los encuentros presenciales no pudieron realizarse por la

crisis sanitaria mundial producida por la pandemia del Covid-19. En estas conversaciones se pudo indagar un poco sobre algunas necesidades que existen frente al ámbito laboral y las complejidades que surgen en algunos territorios para poder vincularse al mercado tanto en las entidades privadas como en las estatales.

Por ello este resultado estuvo orientado a fomentar interés, curiosidad y ánimos de participación activa, pues la idea fue generar actitudes consientes y dinamizadoras donde todos y todas las profesionales que fueron identificados para conformar el grupo comprometido. Es así como se logró que estas personas aportaran ideas, opiniones e incluso proyectos de vida personales que lograron aún más incentivar el proceso través de la estrategia empleada por encuentros virtuales en donde se ejecutaron talleres que se enfocaron a la creación de una entidad de economía solidaria como idea de negocio que respaldara la inserción laboral de muchos de estas personas con capacidades para emprender e innovar.

4.2 Resultado 2: Caracterización

En la elaboración de esta investigación se realizó un cuestionario de caracterización con el ánimo de conocer cuáles eran las motivaciones y aspiraciones de las personas en el ámbito profesional, se hicieron 24 preguntas en las cuales 19 están orientadas para dar respuesta los diferentes escenarios que se pueden enfrentar las personas en el ámbito laboral, en conjunto con las aspiraciones de cada uno de ellos.

Seguidamente, Se hicieron 35 encuestas, para conocer la población a intervenir y clasificar de manera adecuada las personas que iban hacer parte de la muestra de este proyecto, se realizó un análisis y se escogieron 9 personas, de las cuales ocho son profesionales, de distintas carreras tales como, ingenieros, trabajadores sociales, abogados y psicólogos una técnica de auxiliar de enfermería

Así mismo, se realizaron cuatro talleres de los cuales cada uno de ellos tenía un objetivo para ampliar la visión de caracterización de los participantes teniendo en cuenta que la finalidad de la presente investigación es crear una corporación sin ánimo de lucro, en la cual se pueda abordar una serie de herramientas y conocimientos para fomenta habilidades para la vida, tales como el emprendimiento, mejoramiento en el ámbito laboral y manejo adecuado de las aportaciones de la economía solidaria.

Para dar un abordaje más amplio, fue necesario crear un formulario de caracterización en el cual se establecieron una serie de preguntas con respuestas puntuales con el fin de conocer de manera idónea el interés de los participantes y los objetivos de la investigación propuesta.

De tal manera, es necesario explicar de manera concisa los resultados de dicha caracterización, de la cual consta de 31 pregunta de las cuales 19 de ellas hacen parte del análisis correspondiente, seguidamente, esta caracterización se le realizó a 34 personas de las cuales 22 eran mujeres y 12 hombres de diferentes profesiones, tales como psicología, trabajo social, ingeniería de sistemas, derecho, entre otras.

De tal manera, analizando las respuestas de los participantes en el marco de lo establecido sobre economía solidaria, se determinó que la población no tenía conocimiento acerca de lo que era emprender y cuáles serían las estrategias determinadas para elaborar un plan de negocio en el cual les sirviera para mejorar su calidad de vida.

Por siguiente se detectó que las personas que contestaron que no tenían empleo o que no habían encontrado oportunidad laboral desde que se graduaron, limitando de manera directa su crecimiento profesional y de la misma manera reduciendo su calidad de vida, se llegó a la conclusión de que es necesario implementar estrategias como la corporación para el desarrollo de habilidades, en cual las personas que sean profesionales o las que no lo sean, tengan herramientas en las cuales les aporte una visión más amplia del mercado laboral, en la cual puedan llevar a cabo un plan de negocio exitoso acompañado de las fases del modelo canvas, en el cual les aporta de manera clara cuales son los pasos a seguir en el momento de pensar en emprender y fomentar estrategias para mejorar la calidad de vida de las personas, generando impacto en las creencias cotidianas de la sociedad en la cual no tienen un abordaje amplio de cuáles son las medidas adecuadas para determinar un negocio exitoso.

Por esta razón, fue importante generar un espíritu emprendedor, en el cual conlleva el desarrollo de actitudes de cooperación y de trabajo en equipo, así como el hábito de asumir nuevos roles en una sociedad en continuo cambio; de esta manera desarrollar sus capacidades para llevar a cabo mejoras de vida, experimentar con ideas propias y ajenas y reaccionar con intuición, apertura y flexibilidad ante cualquier situación que se presente.

Es por ello se ha creído conveniente la realización del presente trabajo de investigación, el cual supone analizar el perfil emprendedor de los profesionales y cuáles eran sus aspiraciones.

El resultado reveló que las características expresadas por los profesionales, no tenían conocimientos idóneos al momento de hablar de economía solidaria, en cual se determinó, enfocar una serie de características que deben estar presentes en aquellos que están interesados en crear su propia empresa. Estas son: el conocimiento del negocio y la formación académica, la innovación en el producto, y la motivación; las mencionadas priman sobre otras cualidades como: la perseverancia, los riesgos, las oportunidades, la edad, la experiencia y el liderazgo, todo esto se llevó a cabo por medio de los talleres que tuvieron un aporte significativo en el desarrollo de la presente investigación.

4.3 Resultado 3: capacitación y formación

Para la formación y ejecución de esta investigación fue necesario utilizar una serie de instrumentos de los cuales fueron esenciales para el análisis preciso de la investigación propuesta.

Como primer momento, se realizó una revisión documental, que permitió identificar las investigaciones elaboradas con anterioridad, las autorías y sus discusiones; delinear el objeto de estudio; construir premisas de partida; consolidar autores para elaborar una base teórica; hacer relaciones entre trabajos; e identificar los temas más relevantes para la aportación, delimitación y desarrollo de la investigación propuesta.

Como segundo momento, se realizó un cuestionario de caracterización en el cual es una técnica de programación que genera un comportamiento inteligente durante la gestión de los datos, ofreciendo pasos claros para el procesamiento de cada formulario como la selección de cada pregunta, la verificación y el almacenamiento de datos.

Como tercer momento, se realizaron cuatro talleres de los cuales sirvieron para identificar las necesidades y dar a conocer las herramientas de la economía solidaria en el diario vivir.

El primer taller que se realizó fue el de Emprendimiento, el objetivo de este taller fue dar a conocer a los profesionales escogidos, los conocimientos y habilidades necesarias para crear, desarrollar y hacer un análisis de los obstáculos que cada uno de ellos pudieron tener en el momento de querer emprender, teniendo en cuenta los sueños y aspiraciones que han tenido a lo largo de su vida.

Como segundo taller, se realizó el taller de Entidades de economía solidaria, en el cual se dio un abordaje sobre los tipos de economía solidaria, las corporaciones, las fundaciones y asociaciones, que manejan este sistema de económica de las cuales son sin ánimo de lucro, que se constituyen para realizar actividades que se caracterizan por la ayuda mutua, solidaria y autogestión de sus asociados, desarrollando actividades democráticas y humanísticas de beneficio particular y general.

Así mismo, se realizó el tercer taller de modelo canvas en el cual se explicó las fases que son, público objetivo, en el cual la persona que quiera emprender debe determinar cuál será su estrategia para llegar a las personas, como segunda fase está la propuesta de valor, como será la

propuesta, ya que este elemento que debe estar presente en toda estrategia de emprendimiento corporativo; como tercera fase se tienen los canales de distribución que pueden ser físicos o digital, la cuarta fase Para ello, un aspecto clave es definir las estrategias para mejorar la comunicación con ellos y establecer vínculos de confianza, de la mano de esta fase están las fuentes de ingreso para determinar el valor de los productos, ganancias, medios de pagos y demás, así mismo, cuáles serán los recursos claves como la mano de obra, materias y los recursos económicos disponibles para mantener el emprendimiento, como séptima fase se mencionó las estrategias de un plan de comunicación en el cual servirá para difundir el producto en las diferentes plataformas que hoy en día se pueden manejar para visibilizar el emprendimiento.

De tal manera, que todas estas fases son indispensables al momento de querer emprender, priorizar, reorganizar y distribuir todas las habilidades de negocios son necesarias para crear habilidades y estrategia de ventas, para que los participantes lo tuvieran en cuenta para materializar las ideas de manera adecuada

Como cuarto y último taller se realizó el de corporación, en este momento fue clave para establecer el objetivo central de esta investigación que es la creación de una corporación sin ánimo de lucro con el fin de proponer habilidades por medio de CORDEHAB (Corporación para el desarrollo de habilidades) como bien lo menciona el título tentativo, se busca sensibilizar a las personas profesionales para generar un cambio positivo a nivel social generando el pensamiento de emprender y generar recursos propios.

4.4 Resultado 4: Diseño y creación

Como diseño y creación para esta investigación, se propuso llevar a cabo la ejecución de una corporación sin ánimo de lucro, la cual tiene un nombre tentativo: CORDEHAB (Corporación para el Desarrollo de Habilidades), en las cuales su misión, es ser una corporación sin ánimo de lucro que brinda servicios de educación informal en habilidades para la vida, realizando procesos de formación y capacitación que permitan mejorar el bienestar social de las mujeres lactantes y gestantes en la cual se hará un especial acompañamiento dirigido a aquellos proyectos de vida que estén enfocados en el emprendimiento para la superación de la problemática de desempleo en la ciudad de Cúcuta.

Así mismo, busca generar en las personas impactos positivos para mejorar su calidad de vida, por medio de estrategias para la vida como es el emprender de manera exitosa, siguiendo un modelo de negocio que sirva para mantener y fortalecer las destrezas que las personas pueden adquirir por medio de la corporación, de tal manera que su fuente de ingreso tenga un amplio abordaje y responsabilidad propia, que sirva para generar recursos por medio del emprendimiento adecuado a las habilidades personales.

Propuesta

Nombre tentativo: CORDEHAB (Corporación para el Desarrollo de Habilidades)

Razón social: Corporación que busca ofrecer servicios de educación informal en habilidades para la vida mediante capacitaciones y formaciones para mujeres lactantes y gestantes.

Slogan: Aprende, crea y desarrolla

Misión: Somos una organización sin ánimo de lucro que brinda servicios de educación informal en habilidades para la vida, realizando procesos de formación y capacitación que permitan mejorar el bienestar social de las mujeres lactantes y gestantes en la cual se hará un especial acompañamiento dirigido a aquellos proyectos de vida que estén enfocados en el emprendimiento para la superación de la problemática de desempleo en la ciudad de Cúcuta.

Visión: Para el año 2030 nuestra organización será reconocida a nivel nacional como una de las entidades más significativas en la formación y capacitación de habilidades para la vida reduciendo de esa manera la tasa de desocupación y elevando la cultura del emprendimiento.

Valores corporativos

Honestidad: Proceder con honradez e integridad en todas nuestras acciones, buscando ser ejemplo para las demás organizaciones observando una conducta recta y honorable en cada una de las actividades ejecutadas.

Compromiso: Cumplimos con el desarrollo de trabajo dentro de los plazos estipulados, comprometidos siempre con el logro de objetivos que favorezcan a la población intervenida.

Responsabilidad: Trabajar cumpliendo con todos los parámetros y normas establecidas en el manual y protocolos de la organización para el desarrollo óptimo de ambientes armónicos y positivos entre trabajadores y población beneficiaria.

Lealtad: Actuar congruentemente con los principios y valores de la organización.

Respeto: Valoramos a nuestros beneficiarios y reconocemos su importancia para la organización, brindamos tratos dignos entendiendo toda diferencia.

CORDEHUEM (CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL, HUMANO Y EMPREDIMIENTO)

ESTATUTOS

CAPITULO I

NOMBRE, DURACIÓN, DOMICILIO Y OBJETO

Artículo 1-. **CONSTITUCIÓN Y NOMBRE:** Se constituye una corporación sin ánimo de lucro, de carácter privado, que se denominará CORDEHUEM (CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL, HUMANO Y EMPREDIMIENTO). Tendrá nacionalidad colombiana y sus actividades estarán ceñidas a la Constitución Nacional, a las leyes de la República, a los presentes Estatutos y a los convenios y tratados internacionales debidamente ratificados por el Congreso de la República.

Artículo 2-. **DURACIÓN:** CORDEHUEM (CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO

SOCIAL, HUMANO Y EMPRENDIMIENTO) tendrá una duración indefinida. Sin embargo Podrá disolverse o liquidarse en cualquier momento, según lo dispongan los Estatutos y, en todo caso, de conformidad con la Ley.

Artículo 3-. DOMICILIO: CORDEHUEM (CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO

SOCIAL, HUMANO Y EMPRENDIMIENTO) tendrá su domicilio en el municipio de Villa del Rosario, departamento de Norte de Santander, República de Colombia con sede principal, calle 7 # 3-362 Barrio Piedecuesta, Villa del Rosario, sin embargo para cumplimiento de su objeto social, podrá crear sedes, oficinas, sucursales o agencias en cualquier lugar del territorio Nacional o del exterior, conforme lo establecen los presentes estatutos y la normatividad que rija sobre la materia.

Artículo 4: CORDEHUEM (CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL, HUMANO Y

EMPRENDIMIENTO), El objeto de la entidad es: fomentar el Desarrollo Social y humano mediante el direccionamiento, planeación, coordinación, consolidación, organización y difusión de actividades para el desarrollo de habilidades, bienestar, ayuda y emprendimiento a la población colombiana y migrante.

Artículo 5: Para desarrollar su objeto social la CORDEHUEM (CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE SOCIAL, HUMANO Y EMPRENDIMIENTO),

1. Hacer un constante acompañamiento, por parte de los colaboradores de la corporación,

en los sectores o comunidades objeto de su acción, para controlar y hacer seguimiento de los planes que se desarrollen.

2. Destinar y manejar apropiadamente los diferentes recursos económicos que se obtengan del apoyo de personas o entidades que se hagan partícipes de los diversos proyectos que gestee y promueva la corporación

3. Gestionar ayudas, auxilios, donaciones de diferentes organismos estatales, organizaciones, empresas y personas naturales a nivel nacional e internacional para financiación y sostenimiento de los diferentes proyectos que se inicien, opere, controle y supervise la corporación.

4. Promover actividades para generar recursos que financien total o parcialmente cualquier proyecto de función social, que emprenda la corporación.

5. Formar y orientar a líderes comunitarios, para brindarles herramientas que sirvan para emprender, sostener y proyectar actividades en bien de la comunidad de la que hacen parte.

6. Fomentar toda clase de actividades culturales para el beneficio específico de cualquier tipo de comunidad objeto de la acción de la corporación.

7. Establecer mecanismos que permitan a la comunidad satisfacer las necesidades básicas.

8. Promover programas que garanticen la atención para brindar apoyo a la formación humana, valores y habilidades lúdicas de los niños y niñas objeto de la acción de la corporación en diferentes comunidades y sectores; para que a mediano y largo plazo estos programas sean atendidos y sostenidos actividades que desarrolle la misma comunidad.

9. Apoyar todo tipo de actividades que promuevan la formación moral y cívica de cada uno de los habitantes de la comunidad objeto de la acción de la CORPORACION

10. Ayudar a gestionar planes permanentes en la asistencia de salud y salubridad de los habitantes de la comunidad.

11. Convocar y apoyar a entidades y/o personas naturales que fomenten el mejoramiento del entorno ambiental.

12. Implementar una RED de solidaridad con otras entidades privadas y del estado para llevar servicios para el desarrollo de cada uno de los individuos de la comunidad objeto de la acción de la CORPORACIÓN

13. Prestar servicios de capacitación académica y asesoría de habilidades, innovación y emprendimiento.

14. Realizar seminarios, talleres y cursos enfocados en las habilidades, innovación y emprendimiento.

15. Elaborar proyectos para el desarrollo de habilidades, innovación y emprendimiento, realizando el acompañamiento en cada una de las fases para el correcto funcionamiento.

16. Impulsar la creación de micro y pequeñas empresas que permitan el desarrollo laboral y económico de la comunidad

17. Orientar y brindar las herramientas para que exista una acción dirigida y sostenible de las madres comunitarias en cuanto a formación social, cultural y humana.

18. Liderar, motivar, potenciar la iniciativa comunitaria dentro de la actividad industrial, agroindustrial, agro-ecológica, mediante apoyos y participación continuada, productiva y rentable.

19. Velar por el bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos, el cual se sustenta en la materialización de derechos como la SALUD HUMANA, que merece toda la atención de las autoridades.

20. Desarrollar y ejercer un liderazgo social empresarial relacionado con las diferentes instancias sociales, la protección del medio ambiente, el bienestar de los empleados, el respeto a los derechos humanos, el cuidado de su entorno social, el respeto a la dignidad de la persona, la justicia, la solidaridad, el reconocimiento del derecho al trabajo como actividad connatural del hombre.

21. Diseñar programas enfocados a la microempresa agropecuaria, involucrando elementos de desarrollo rural, planeación, ética, concertación, producción y eficiencia ambiental, reconversión tecnológica y perspectivas del proceso hacia la certificación y exportación de la producción Ecológica.

22. Para el desarrollo del objeto de la Corporación, podrá orientar sus servicios a todas las clases sociales sin tener en cuenta su credo, raza, y sin ningún Ánimo de Lucro, presentándolos a las clases menos favorecidas, ya sea en forma directa o a través de asociaciones, uniones temporales o alianzas estratégicas.

23. Acrecentar y fortalecer los valores fundamentales del desarrollo humano como: la paz, la solidaridad, la tolerancia, la responsabilidad social, para que los elementos de la cadena formativa del individuo obren en consecuencia.

24. Ejercer el voluntariado social empresarial en apoyo de causas sociales dentro y en el entorno de los distintos proyectos de la corporación, debidamente dirigido gracias a la aplicación de la comunicación social en cada acción específica.

25. Publicar libros, revistas, separatas o similares, igualmente promover la realización de eventos, encaminados a fomentar la formación, habilidades, la Salud, la Ecología, conservación del Medio Ambiente, Mejoramiento de Aguas y los temas concernientes, utilizando los medios de comunicación de acuerdo con las normas vigentes.

26. Intervenir en la creación de redes comerciales en el exterior, buscar acuerdos con empresas extranjeras que posibiliten la fabricación de sus productos en el mercado nacional para ser exportados dentro de contratos, participar en eventos fériales nacionales e internacionales.

27. Tramitar ante Organismos no Gubernamentales de nivel Nacional e Internacional recursos en dinero o especie tendientes a la ejecución de programas que propendan por el adecuado cumplimiento del objeto social de la corporación.

28. Tramitar ante Organismos oficiales de Colombia recursos para la ejecución de programas inherentes al objeto social. Crear otras instituciones y obras, abrir oficinas o agencias, alianzas estratégicas, uniones temporales que sirvan de apoyo al objeto social.

29. La corporación en desarrollo de su objeto social adquirir, enajenar, gravar, administrar, dar o tomar en arrendamiento o cualquier otro título toda clase de bienes muebles o inmuebles.

30. Crear, organizar, promocionar, todo tipo de organizaciones solidarias sin ánimo de lucro necesarias y adecuadas a cada programa a desarrollar ya sea como: Asociaciones de vivienda, cooperativas, corporaciones, federaciones, fondos mutuales, empresas comunitarias, etc.

31. Celebrar toda clase de contratos y operaciones con compañías de seguros, reaseguro y del sector financiero relacionadas con la protección de sus bienes, actividades y del personal a su servicio.

del sector financiero relacionadas con la protección de sus bienes, actividades y del personal a su servicio.

32. Ejecutar en su nombre o por cuenta de terceros o en participación con ellos, todos los actos y negocios jurídicos que convengan al objeto social de la Corporación, y en general todos los contratos preparatorios complementarios y accesorios de los anteriores y los demás que sean necesarios o útiles para el buen desarrollo de una organización sin Ánimo de Lucro.

33. Adquirir, enajenar, gravar con hipoteca o prenda, administrar, recibir o dar en arrendamiento o a cualquier otro título, toda clase de bienes muebles o inmuebles. Transigir, desistir y apelar decisiones de árbitros y amigables componedores en los asuntos en que tenga interés frente a terceros, a los asociados mismos o a sus administradores.

34. Actuar como administradores, asesores, consultores, veedores, interventores y/o auditores de organizaciones, procesos, contratos, convenios, recursos, proyectos y/o bienes muebles e inmuebles, de los sectores público, privado o solidario, nacionales o extranjeros

35. Capacitar a la población objeto en solidaridad; empresarismo solidario; coopectividad; gestión gerencial integral; protección, recuperación, preservación y subsistencia del medio ambiente en general; desarrollo sostenible; redes sociales y empresariales; finanzas y microfinanzas, al igual que en las demás áreas del conocimiento acordes con el objeto de la Corporación.
36. Crear, administrar u operar fondos mutuales de microfinanzas.
37. Participar en redes, procesos políticos y agremiaciones, que propendan por contribuir al mejoramiento del posicionamiento y condiciones de vida de la población, ya sea como titular, promotor, auspiciador, asociado, asistente o similares.
38. Promover, auspiciar, administrar u operar organizaciones, procesos y/o proyectos que estén encaminados a la protección, recuperación, preservación y subsistencia del medio ambiente en general, incluyendo el reciclaje de residuos en cualquier estado, orgánicos o inorgánicos.
39. Promover, participar y/o financiar organizaciones, procesos y/o proyectos deportivos, educativos y culturales, y los orientados a prevenir, mantener y mejorar la salud y el bienestar físico, mental y anímico de la población objeto
40. Participar individual o colectivamente, en la promoción, gestión, diseño, financiación, construcción, administración, auditoría e interventoría de obras civiles, en especial lo relacionado con vivienda, orientadas a la población objeto.

41. Expedir certificados de donación de conformidad con los requisitos que establezca la ley tributaria aplicable al momento de su solicitud.

42. Las demás que establezca la Junta Directiva de la Corporación.

Artículo 6: CORDEHUEM (CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL, HUMANO Y

EMPREDIMIENTO), podrá celebrar convenios y contratos de cualquier orden; adquirir, grabar, transformar, administrar o donar y recibir donaciones de toda clase de bienes muebles e inmuebles, al igual que realizar operaciones comerciales y negocios jurídicos con personas naturales o jurídicas del sector público, privado o solidario, nacional o extranjero, siempre y cuando tengan relación con su objeto social.

CAPITULO II PATRIMONIO

Artículo 7: El patrimonio de la CORDEHUEM (CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL, HUMANO Y EMPREDIMIENTO) estará conformada por:

1. La suma de los aportes de los Asociados Fundadores:

ASOCIADO	APORTE
Lilia Goretty Mendoza García	\$1.000.000
Deisy Mayerly Leal Sánchez	\$1.000.000
Nora Rubiela Gómez Prieto	\$1.000.000
TOTAL	\$3.000.0000

2. Los que a futuro hagan sus Asociados.

3. Los auxilios, donaciones, herencias o legados, que la Corporación reciba a cualquier título, de personas naturales o jurídicas, con o sin ánimo de lucro, nacionales o extranjero.

4. Las contraprestaciones que la Corporación reciba de cualquier persona natural o jurídica, tanto del sector público, privado o solidario, nacional o extranjero, por la celebración de cualquier clase de contrato o convenio.

5. Aquellos incrementos patrimoniales que la corporación obtenga por el desarrollo de sus actividades, los cuales deberán destinarse al logro de los objetivos señalados en el presente estatuto.

6. Los bienes que en el futuro se adquieran a cualquier título.

7. Las utilidades, excedentes o créditos que se obtengan por cualquier concepto.

8. Por todos los bienes que por cualquier concepto ingresen a la Corporación.

Parágrafo. Los aportes que se hagan **CORDEHUEM (CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL, HUMANO Y EMPRENDIMIENTO)** a cualquier título, tienen el carácter de

no reembolsables; sin embargo, los que se realicen con motivo de programas específicos, se regirán por la reglamentación que se apruebe para dichos programas.

Artículo 8: La organización y administración del patrimonio estará a cargo de la Asamblea General, la cual delegará en el Tesorero la responsabilidad del manejo de los fondos, que serán mantenidos bajo su custodia o en una cuenta corriente o de ahorros y solamente se destinarán al cumplimiento de los objetivos y operación de la Corporación.

CAPITULO III DE LOS MIEMBROS DE LA CORPORACIÓN

Artículo 9- Podrán ser miembros de **CORDEHUEM (CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL, HUMANO Y EMPRENDIMIENTO)** personas naturales o jurídicas,

organizaciones nacionales o extranjeras, que tengan interés de participar en el cumplimiento de sus objetivos y el desarrollo de sus programas, y que cumplan con los requisitos definidos por la Corporación para la admisión de nuevos miembros.

Artículo 10- Los miembros serán de dos categorías, a saber:

Miembros fundadores: Aquellos que firmen el acta de fundación de la Corporación.

Miembros activos: Son los miembros fundadores que permanezcan activos, y aquellas personas que se afilien a la Corporación después de fundada, una vez cumplidos los siguientes requisitos:

- Presentar solicitud por escrito ante la Junta Directiva, acompañada de una hoja de vida del candidato.

- Ser presentado por un miembro de la Corporación.

- Tener alguna actividad de promoción cultural.

- Compartir las políticas y los objetivos de la Corporación.

- Conocer y aceptar sus Estatutos y reglamentos.

- Ser aceptado por la mayoría en Asamblea General.

Parágrafo 1: Los Miembros Fundadores conservarán su calidad de socio sólo mientras permanezcan activos, esto es mientras continúen en el ejercicio de sus derechos y sus deberes.

Parágrafo 2: El número de los miembros será variable e indefinido.

Artículo 11- La calidad de miembro de la Corporación se pierde por:

- Renuncia voluntaria.

- Reiterado incumplimiento de los deberes y la inasistencia injustificada a las reuniones y actividades programadas.

- Exclusión acordada por la Asamblea General, fundamentada en una de las siguientes causas:

Por cambiar la inversión de los recursos financieros obtenidos en la Corporación.

Por hacer uso del nombre de la Corporación en lucro personal o en provecho de terceros.

Por falsedad o reticencia en los informes o documentos que la Corporación requiera.

Parágrafo 1: Previo conocimiento de su caso, el socio de la Corporación implicado en una de estas causales de exclusión tendrá derecho a presentar descargos ante la Asamblea General, con fines de evitar la sanción.

Parágrafo 2: La Junta Directiva elaborará el reglamento interno en el que se considerarán otro tipo de sanciones menos graves, para casos que no impliquen la exclusión del socio.

CAPÍTULO III

DE LOS DEBERES Y DERECHOS DE LOS CORPORADOS

Artículo 12- Son deberes de los miembros de la Corporación:

Aceptar y cumplir los Estatutos y las órdenes emanadas de la Asamblea General y la Junta Directiva que se relacionen con los fines de la Institución.

- Asistir con puntualidad a las reuniones, sesiones de Asamblea o Junta Directiva, y procurar su activa participación.

- Participar y colaborar en campañas y programas que adelante la Corporación, y cumplir oportuna y responsablemente las comisiones que se le confieran.

- Velar por la buena marcha de la Corporación y el cumplimiento de sus objetivos, de acuerdo con los presentes Estatutos.

- Abstenerse de ejecutar hechos que afecten o pudieran afectar la estabilidad financiera y económica o el prestigio social de la Corporación.

- Comunicar puntualmente cambios realizados en sus datos personales (domicilio, teléfono, correo electrónico, etc.).

- Los demás que sean establecidos por la Asamblea General o la Junta Directiva, de acuerdo con estos Estatutos.

Artículo 13- Son Derechos de los miembros de la Corporación:

- Participar en las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Asamblea General, con derecho a voz y voto.

- Ser elegido miembro de la Junta Directiva o de alguna de las comisiones.

- Gozar de los servicios y ventajas que otorga la Corporación.
- Presentar a la Asamblea o Junta Directiva cualquier proyecto o iniciativa que tenga por objeto el mejoramiento de la entidad o el cumplimiento de los objetivos de ésta.
- Asistir a las reuniones de la Junta Directiva, en las cuales tendrá voz.
- Convocar a la Asamblea General, en las condiciones que se fijan en los presentes Estatutos.
- Retirarse voluntariamente, luego de expresar su intención en forma escrita.

CAPÍTULO IV

DE LOS ORGANISMOS DE LA CORPORACIÓN

Artículo 14-. Los órganos fundamentales de CORDEHUEM (CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL, HUMANO Y EMPRENDIMIENTO) son:

- La Asamblea General.
- La Junta Directiva.
- La Revisoría Fiscal

Artículo 15- SOBRE LA ASAMBLEA GENERAL. La Suprema Autoridad de la Corporación es la Asamblea General, en los términos prescritos en los presentes Estatutos, y estará integrada por todos los miembros activos de la Corporación.

Artículo 16- La Asamblea General se reunirá ordinariamente cada año, dentro de los últimos quince (15) días del mes de marzo, y extraordinariamente cuando la Junta Directiva o un número de miembros no menor del 50% la convoquen.

Parágrafo: Los miembros deberán ser comunicados por escrito de la realización de la Asamblea, por lo menos con quince (15) días de anticipación.

Artículo 17- El quórum para deliberar y tomar decisiones será de la mitad más uno de los miembros activos. Si pasadas una (1) hora de la fijada para la reunión de la Asamblea no se ha conseguido el anterior quórum, podrán reunirse el número de socios que esté presente y decidir legalmente.

Artículo 18- Los miembros que no puedan concurrir personalmente a la Asamblea, podrán delegar su voto mediante comunicación escrita, dirigida a la Secretaría de la Junta Directiva, con una antelación no inferior a cinco (5) días a la realización de la Asamblea.

Artículo 19. Todas las determinaciones de la Asamblea General se tomarán por decisión de la mitad más uno de los miembros presentes y obligan a todos los miembros de la Corporación, a excepción de las circunstancias en que las leyes vigentes exijan un número mayor de votos.

Artículo 20- Son funciones de la Asamblea General:

- Elegir cada dos (2) años a la Junta Directiva de la Corporación, nombrando Presidente, vicepresidente, Tesorero (a), Secretario (a) vocal y proveyendo a la Junta Directiva de los demás cargos para el período correspondiente.

- Aprobar su propio reglamento.

- Estudiar y aprobar las modificaciones de los Estatutos, cuando sea necesario.

- Evaluar y revisar periódicamente las tareas y objetivos de la Corporación.

- Decidir sobre la admisión de nuevos socios y el retiro de los mismos.

- Acordar la disolución de la Corporación, ordenar su liquidación y designar el liquidador de la misma. Cuando no hubiere acuerdo sobre el particular, actuará como liquidador el último Presidente de la Corporación.

- Determinar cuál debe ser la institución o instituciones sin ánimo de lucro cuyos objetivos más se asimilen a los de la Corporación, para que pasen a ella los bienes de ésta en el evento de su liquidación.

Artículo 21- SOBRE LA JUNTA DIRECTIVA. La Junta Directiva es el órgano de dirección de **CORDEHUEM (CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL, HUMANO Y**

EMPRESA), y estará compuesta por cinco (5) miembros principales –Presidente ejecutivo (a), vicepresidente (a) Secretario(a), Tesorero(a) y vocal.

Artículo 22- Para formar parte de la Junta Directiva, se requiere ser miembro activo de la Corporación con una antelación no inferior a los tres (3) meses, a excepción de los nombrados en la constitución de la Corporación.

Artículo 23- Los miembros de la Junta serán elegidos por la Asamblea General para un período de dos (2) años, con posibilidades de ser reelegidos.

Artículo 24- La Junta Directiva se reunirá por lo menos una vez al mes, previa convocatoria del Presidente; y de manera extraordinaria, cuando lo consideren necesario el Presidente o la mayoría de sus miembros.

Artículo 25- La Junta Directiva sesionará válidamente con la presencia de por lo menos la mitad más uno de sus miembros, y sus decisiones serán obligatorias para los otros miembros de la Junta. En caso de inasistencia de sus miembros, pasada una (1) hora de retraso podrán sesionar de manera legal en el sitio convocado por lo menos tres de sus miembros.

Artículo 26- La renuncia de un miembro de la Junta deberá hacerse ante el Presidente, y la del Presidente será considerada por la Junta.

Artículo 27- La renuncia de la Junta Directiva o de más de la mitad de ella, deberá hacerse ante la Asamblea General.

Artículo 28-. Serán funciones de la Junta Directiva:

- Sesionar de acuerdo con el reglamento que ella misma elabore.

- Velar por el cumplimiento de los Estatutos y por el acatamiento de las decisiones que se tomen.

- Tramitar las solicitudes de admisión, retiro y expulsión de los socios.

- Aprobar programas de inversión de la Corporación y la forma de ejecutarlos.

- Presentar anualmente en las sesiones ordinarias de la Asamblea General un informe escrito de labores y un balance financiero de la Corporación.

- Mantener y resolver todas las solicitudes y reclamos de los corporados, y velar por los intereses colectivos de los mismos.

- Crear comisiones transitorias y/o permanentes cuando sean necesarias.

- Definir sobre aceptación y destino de los legados, herencias y donaciones que se hagan a la Corporación.

- Establecer y aprobar o improbar los proyectos de presupuesto, las cuentas y balances de la Corporación que el Presidente someta a su consideración.

- Crear y reglamentar, si fuera posible y necesario, sucursales de la Corporación dentro y fuera del país.

- Autorizar gastos superiores a cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

- Las demás funciones que le asigne la Asamblea General.

Artículo 29- Los miembros de la Junta Directiva tendrán voto en las deliberaciones de la Asamblea General relativas al balance, y en las concernientes a sus propias responsabilidades. Tampoco podrán representar a socios ausentes.

Artículo 30- SOBRE LA REVISORÍA FISCAL. La Corporación tendrá un Revisor Fiscal, de libre nombramiento y remoción por la Asamblea General. Éste deberá ser Contador Público en ejercicio, con matrícula profesional vigente. Su empleo es incompatible con cualquier otro cargo en ella. No podrá encontrarse en alguna de las incompatibilidades previstas por la ley, ni estar unido por parentesco hasta en el cuarto grado de consanguinidad, primero civil, o segundo de afinidad con ningún socio de la Corporación.

Artículo 31- Son funciones del Revisor Fiscal:

- Cerciorarse de que las operaciones que se ejecuten por cuenta de la Corporación estén conformes con los estatutos, con las disposiciones de la Asamblea General y de la Junta Directiva.

- Velar por el estricto cumplimiento de los estatutos y de todas las obligaciones que corresponden a la junta Directiva y a los afiliados.
- Refrendar, junto con el Representante Legal, las cuentas que presente el tesorero si las encontrase correctas e informar a los directivos de las posibles irregularidades que encuentre.
- Velar por el establecimiento de las normas que han de regir la organización de la contabilidad cuando ésta se establezca.
- Examinar todas las operaciones, libros, actas y comprobantes de cuentas de la institución.
- Presentar a la Asamblea General, a la Junta Directiva y al presidente, los informes que les soliciten en asuntos relacionados con sus funciones.
- Velar por la ejecución estricta del presupuesto.
- Ejecutar las demás funciones que le imponga la Asamblea General compatibles con la naturaleza de su cargo.

CAPÍTULO V

DEL PRESIDENTE DE LA CORPORACIÓN

Artículo 32.- CORDEHUEM (CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL, HUMANO

Y EMPRENDIMIENTO) tendrá un Presidente nombrado cada dos (2) años, pero con posibilidades de remoción o reelección por parte de la Asamblea General. Será el Representante Legal de la Institución y en su ausencia, será reemplazado por EL VICEPRESIDENTE, quien es a su vez el Representante Legal Suplente.

Artículo 33- Son funciones del Presidente:

- Representar legalmente a la Corporación en todo acto o contrato ante autoridades judiciales y administrativas, o entidades públicas o privadas, pudiendo conferir poderes especiales para el efecto, cuando ello fuere necesario.

- Convocar la Asamblea a sesiones ordinarias y extraordinarias, de acuerdo con lo dispuesto en los presentes Estatutos.

- Presidir y dirigir con voz y voto las reuniones de la Junta Directiva y la Asamblea General, excepto en los casos de aprobación de balances y estados financieros.

- Rendir informe anual escrito a la Asamblea General, sobre las actividades de la Junta Directiva.

- Hacer ejecutar los acuerdos y decisiones de la Junta Directiva y la Asamblea General.

- Autorizar pagos y gastos generales hasta por el valor de veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

- Suscribir conjuntamente con el Tesorero los cheques y documentos que impliquen manejo de bienes, dinero o valores, acorde con las respectivas autorizaciones de la Junta Directiva, así como firmar los Balances y Estados Financieros, junto con el Revisor Fiscal.
- Elaborar y desarrollar proyectos de actividades, en coordinación con la Junta Directiva.
- Suscribir contratos para la adquisición de bienes muebles o inmuebles.
- Convocar a la Junta Directiva a reuniones extraordinarias cuando lo considere necesario o conveniente.
- Las demás funciones que le asignen la Asamblea General o la Junta Directiva.

CAPÍTULO VI

DEL TESORERO DE LA CORPORACIÓN

Artículo 34- Serán funciones del Tesorero:

- Recaudar los fondos que por cualquier concepto se adeudan a la Corporación, o que sean producto de las actividades realizadas para su sostenimiento.
- Tramitar y recaudar los recursos oficiales o privados que sean otorgados en dinero o especie a la entidad.

- Firmar, junto con el Presidente, cheques o demás documentos de origen contable, así como los informes económicos para la Junta Directiva o Asamblea General.
- Velar y responder ante la Junta y la Asamblea General por el adecuado registro contable y el asiento de los libros para las necesidades específicas de la Corporación.
- Mantener al día y en forma precisa los informes y balances contables de la Corporación.
- Estar dispuesto a rendir informe a cualquier miembro de la Corporación, cuando éste lo solicite.
- Ejecutar los gastos autorizados por la Junta o por el Presidente, acorde con los presentes Estatutos.
- Estar al día con todas las responsabilidades contables y tributarias que conlleve el funcionamiento de la Corporación.

CAPÍTULO VII

DEL SECRETARIO DE LA CORPORACIÓN

ARTÍCULO 35-. Son funciones y obligaciones del secretario:

- Velar por el correcto registro, archivo y actualización del libro de miembros integrantes de la Corporación, hojas de vida y toda información pertinente a los fines de la Corporación.

- Velar por el correcto registro y archivo del libro de actas tanto de la Asamblea General como de la Junta Directiva y las demás que, según las circunstancias se requieran.

- Citar con la debida anticipación para las reuniones de la Asamblea General y de la Junta Directiva o de comisiones de ella.

- Contestar la correspondencia, previa consulta con el presidente y velar por su correcto archivo.

- Servir de secretario en la Asamblea General.

- Firmar las actas aprobadas.

- Velar porque el archivo de la Corporación sea organizado actualizado y de ágil consulta.

CAPÍTULO VII

DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

Artículo 36: CODEHIEM (CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE

HABILIDADES, INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO), se disolverá y liquidará por las causas legales o por la decisión de la asamblea de asociados teniendo en cuenta las mayorías decisorias correspondientes.

Artículo 37: En caso de disolución, la asamblea nombrará un liquidador, en consecuencia iniciará nuevas operaciones en desarrollo de su objeto, conservará la capacidad jurídica únicamente para los actos necesarios a inmediata liquidación.

Artículo 38: Sin perjuicio de los artículos anteriores el liquidador procederá a continuar y concluir las operaciones sociales al tiempo de la liquidación.

Artículo 39: Concluida la liquidación se convocará a una asamblea de asociados para que el liquidador rinda informe detallado de su actividad y se procederá a su aprobación.

Artículo 40: El remanente en dinero o en especie de los bienes de CORDEHUEM (CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL, HUMANO Y EMPRENDIMIENTO) será

entregado a una entidad sin ánimo de lucro cuyo objeto social sea similar a ésta y que lo determine la asamblea general en su momento.

CAPÍTULO IX

DE LA REFORMA DE LOS ESTATUTOS

Artículo 41: Los presentes Estatutos podrán ser reformados por decisión adoptada por la mayoría absoluta de los miembros de la Asamblea General, en reunión ordinaria o convocada exclusivamente con éste fin.

Los presentes Estatutos fueron discutidos y aprobados por unanimidad en la Asamblea General constitutiva de la CORDEHUEM (CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL, HUMANO Y EMPRENDIMIENTO), el día diez y nueve (19) de octubre de 2020, en Villa del Rosario, República de Colombia.

ILIA GORETTY MENDOZA GARCIA

Presidente

C.C 60.411.692 DE VILLA DEL ROSARIO.

NORA RUBIELA GOMEZ PRIETO

Secretario

C.C 1.090.429.578 DE CÚCUTA

5. Conclusiones

Teniendo en cuenta los objetivos propuesta y realizados en la presente investigación, El desarrollo local mediante la economía es un proceso multidimensional orientado al mejoramiento del bienestar de la población que se encuentra actualmente con título de pregrado; a diferencia de otras propuestas, en las estrategias locales tiene una importancia a nivel del territorio, el cual se configura como factor de desarrollo, en el cual fundamenta el diseño y elaboración de políticas adaptadas a las condiciones territoriales.

De tal manera, en el marco de esta propuesta, desde hace algunos años se promueve a nivel local la economía solidaria, dentro de la cual se ubican algunas formas de organización social como las cooperativas, las sociedades mutuales y las empresas sociales, las cuales favorecen el alcance de los sobre la base de lo expuesto en este trabajo se analiza el papel de la economía solidaria en el marco de las iniciativas de desarrollo local.

Por lo tanto, se afianza por medio del conocimiento que aportó la realización de los instrumentos de esta investigación que la economía solidaria, como eje principal del sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible, crea proyectos y programas para mejorar las condiciones de vida de las personas, como se llevó a cabo en los objetivos, por lo tanto se realizó un cuadro metodológico que permitió conocer a cada uno de los participante y la tareas que debían desempeñar en cada fase, con esta implementación se logró tener claros los objetivos.

Entre las conclusiones de la presente investigación, destaca la pertinencia de la economía solidaria en la promoción del desarrollo local, pues a partir de estas organizaciones se promueve

la introducción de algunos servicios de apoyo para la transformación del bienestar de las personas, creando estrategias que busquen motivar e incentivar a la población para crear estrategias de emprendimiento para fomentar empleo y crecimiento económico.

En tal sentido, a partir de la revisión de literatura en el campo del desarrollo local y la economía solidaria, se puede afirmar que ambos enfoques resultan complementarios. El primero se fundamenta en las especificidades de un territorio concreto, que abarca además de la dimensión geográfica, dimensiones de carácter económico, social, cultural, institucional, político y ambiental; cuyo objetivo consiste en el mejoramiento de la calidad de vida de la población.

Mientras que el segundo comprende el conjunto de organizaciones conformadas bajo los principios de autonomía, equidad, democracia participación y justicia social para realizar una actividad productiva que promueva beneficios sociales a los agremiados, así como para la sociedad en general

6. Recomendaciones

Con frecuencia, las iniciativas de desarrollo local y el enfoque de la economía solidaria se han abordado de manera independiente, aun cuando se reconoce que ambos hacen parte de un mismo proceso que conduce finalmente al desarrollo económico y social de las localidades, cristalizado en el mejoramiento del bienestar social.

En tal sentido, resulta de interés articular las bases de las estrategias locales y la economía solidaria como fundamento para alcanzar el desarrollo, especialmente a nivel local que presentan graves problemas de productividad, competitividad, desempleo, ingresos, economía informal, inseguridad y pobreza.

Al respecto, se recomienda que tanto el desarrollo local como la economía solidaria convergen en el objetivo de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población, lo cual se fundamenta en el caso de las iniciativas locales, a través de la transformación estructural de las diversas dimensiones del territorio como parte del desarrollo y, precisamente dentro de este proceso, las organizaciones de economía solidaria tienen un papel trascendental pues contribuyen con la transformación de los sistemas de producción local y la conformación de redes empresariales, entre otros aspectos, por eso, es importante que las instituciones educativas desde sus principios de formación académica es necesario implementar estrategias de economía solidaria para desarrollar habilidades para la vida.

En función de lo expuesto, cabe mencionar que la economía solidaria se configura como una estrategia viable que favorece el alcance de los objetivos del desarrollo local. Así, mientras la economía solidaria se enfatiza en las bases del cooperativismo y asociativismo para la creación

de organizaciones que desarrollan actividades productivas, orientadas al alcance de objetivos que trascienden los aspectos económicos, a fin de incorporar una dimensión social en lo que respecta al trabajo, distribución de excedentes, participación en la toma de decisiones y satisfacción de necesidades; el desarrollo local, se gesta en un territorio determinado con el fin de promover la transformación de la estructura productiva, a partir del aprovechamiento de los recursos locales como potencial de desarrollo.

Referencias bibliográficas

- Aranguren, G. (2015). *Diseño de un modelo integral de orientación vocacional- profesional*. Universidad Católica de Colombia, Bogotá. Obtenido de <http://www.inefop.org.uy/docs/Dise%C3%B1o%20de%20un%20modelo%20integral%20de%20orientaci%C3%B3n%20vocacional%20profe.pdf>
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Latinoamericana de psicología*, 35(2), 161-164. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Arroyave, C. (2010). *Empresas de economía solidaria*. San Andrés. Obtenido de <https://repositorio.artesantiasdecolombia.com.co/bitstream/001/3936/38/INST-D%202010.%2039.%203.pdf>
- Ayala, C., & Peña, K. (2018). *Análisis de los perfiles ocupacionales en el sector panificador del municipio de Ocaña*. s.l.
- Benavides, O. (2017). Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño. *Tendencias*, 18(1), 41-54. Obtenido de <https://doi.org/10.22267/rtend.171801.63>
- Bohórquez, K. (11 de Octubre de 2019). Hay 5,6 millones de trabajadores informales en el país según el Dane informales en el país según el Dane. *La república*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/economia/hay-56-millones-de-trabajadores-informales-en-el-pais-segun-el-dane-2920238>

- Cabeza, L., Castrillon, J., & Lombana, J. (2017). Importancia y coincidencia de competencias para egresados de administración y empleadores: un enfoque por regiones de Colombia. *Acultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 25(2), 105-122. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v25n2/0121-6805-rfce-25-02-00105.pdf>
- Cabrera, M. (29 de Agosto de 2016). Los problemas de la economía colombiana: desequilibrio externo y desigualdad. *Razón Pública*. Obtenido de <https://razonpublica.com/los-problemas-de-la-economia-colombiana-desequilibrio-externo-y-desigualdad/>
- Calvo, R., Monsalve, M., Bohórquez, Y., & Jaimes, M. (2017). El funcionamiento ocupacional y su influencia en la competencia ocupacional de los indígenas Inga del municipio de San José de Cúcuta-Norte de Santander. *Cuidado y ocupación humana*(6),33-42. Obtenido de https://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/COH/article/view/3456
- Cámara de Comercio de Honda, Guaduas y Norte del Tolima. (s.f.). *¿Qué son las entidades de economía solidaria?*. Obtenido de <https://www.camarahonda.org.co/wp-content/uploads/2015/06/PREGUNTASFRECUENTES-2.pdf>
- Camara de comercio de Villavicencios. (s.f.). *Pre - cooperativas*. Obtenido de <http://35.224.180.91/site/index.php?id=235>
- Caracol Radio. (20 de Abril de 2006). *En Colombia hay sobreoferta de administradores, abogados y educadores*. Obtenido de [https://caracol.com.co/radio/2006/04/20/nacional/1145522700_277919.html#:~:text=El%](https://caracol.com.co/radio/2006/04/20/nacional/1145522700_277919.html#:~:text=El%20)

20rector%20de%20la%20Escuela,universidades%20de%20baja%20calidad%20acad%C
3%A9mica.

Cárdenas, R. (2010). Las organizaciones solidarias en Colombia una experiencia alternativa en la modernización del estado. *Economía de Colombia*.

Cardozo, D., & Morales, M. (2016). *Propuesta para la creación de una fundación dirigida a niños de escasos recursos en la ciudad de girardot año 2016*. Girardot. Obtenido de <https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/275/Propuesta%20para%20la%20Creacion%20de%20una%20Fundacion%20Dirigida%20a%20Ni%C3%B1os%20Escasos%20Recursos%20en%20la%20Ciudad%20de%20Gdot%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castillo, A. (1999). *Estado del Arte en la Enseñanza del Emprendimiento*. Chile: INTEC. Obtenido de <http://recursos.ccb.org.co/bogotaemprende/portalninos/contenido/doc2estadodelarteenlaensenanzadelemprendimiento.pdf>

Chavarro, J. (s.f.). *Preguntas y respuestas*. Obtenido de <https://vlex.com.co/vid/preguntas-respuestas-396734414>

Chavarro, J., & Beltrán, J. (s.f.). *Entidades sin ánimo de lucro*. Obtenido de <https://vlex.com.co/vid/entidades-animo-lucro-730409725>

Colmenares, A., & Piñero, M. (mayo-agosto de 2008). La Investigación acción. Una herramienta metodológica heurística para la comprensión y transformación de realidades y prácticas socio-educativas. *Laurus*, 14(27), 96-114. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111892006.pdf>

Congreso de Colombia. (1 de Julio de 2010). *Ley 1391 de 2010*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=39964#:~:text=Para%20los%20efectos%20de%20la,Aplicaci%C3%B3n%20del%20excedente.>

Congreso de la República de Colombia. (2001). *Ley 720 de 2001*. Bogotá. Obtenido de <https://www.ucundinamarca.edu.co/interaccionuniversitaria/media/attachments/2021/09/20/ley-720-de-2001-accion-voluntaria.-ilovepdf-compressed.pdf>

Constitución Política de Colombia. (s.f.). *Artículo 133*. Obtenido de <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-12/capitulo-1/articulo-333>

Cooperativa Alianza. (s.f.). *Cooperativismo en Colombia*. Obtenido de <https://www.alianza.coop/la-cooperativa/cooperativismo-en-colombia#:~:text=Es%20cooperativa%20la%20empresa%20asociativa,las%20necesidades%20de%20sus%20asociados>

Cruz Roja Colombiana. (s.f.). *Voluntarios*. Obtenido de <https://www.cruzrojavalle.org.co/voluntariado-2/>

ruz, M. (30 de Diciembre de 2021). *Lo que le he aprendido a Michael E. Porter*. Obtenido de

<https://www.linkedin.com/pulse/lo-que-le-he-aprendido-michael-e-porter-cruz-hern%C3%A1ndez/?originalSubdomain=es>

Díaz, C., & Celis, J. (2010). Efectos no deseados de la formación para el trabajo en la educación media colombiana. *Educación y Educadores*, 13(2), 199-216. Obtenido de

<http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v13n2/v13n2a03.pdf>

Díaz, R. (2011). Las competencias y su relación con el desempeño y la idoneidad profesional.

Iberoamericana de Educación, 55(4), 1-12. Obtenido de <https://rieoei.org/RIE/article/view/1575>

Echeverri, J. (2010). *Las asociaciones mutuales y las microfinanzas como medio para reducir la exclusión social*. Bogotá. Obtenido de

<https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/11228/u429238.pdf?sequence=1>

Fisas, V. (2006). *Cultura de paz y gestión de conflictos*. Barcelona: Icaria.

Formichella, M. (2004). *El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local*. Argentina.

Frasesgo. (s.f.). *Frase de Estrategia de Michael Porter 39116*. Obtenido de

https://www.frasesgo.com/frase/frase-de-michael_porter-39116.html

Gaitán, O. (2014). *Guía práctica de las entidades sin Ánimo de Lucro y del Sector Solidario*. Bogotá:

Kimpres LTDA. Obtenido de

<https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/8345/Guia%20Practica%20Entidades%20sin%20Animo%20de%20Lucro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, K. (2018). El papel de la escuela en el fortalecimiento de los proyectos de vida alternativos:

su aporte en procesos de posconflicto y al desarrollo comunitario en Colombia. *Pedagogía*, 39(104), 31-57. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/329029840_El_papel_de_la_escuela_en_el_fortalecimiento_de_los_Proyecto_de_Vida_Alternativos_su_aporte_en_procesos_de_posconflicto_y_al_desarrollo_comunitario_en_Col

García, S., & Rojas, M. (2006). *Estudio de factibilidad para la creación de una empresa de economía solidaria de confección en la localidad 18 Rafael Uribe, Barrio Rincón del Valle de la zona sur de Bogotá, D.C.* Universidad de la Salle, Bogotá. Obtenido de

https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1122&context=administracion_de_empresas

Gélvez, J. (2016). *La formación ocupacional y profesional como alternativa en los contextos de violencia: El caso de Tibú, Norte de Santander*. s.l. Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=55823>

Giuseppina, S. (2007). Economía solidaria: aspectos teóricos y experiencias. *Unircoop*, 5, 9-27.

Obtenido de <https://base.socioeco.org/docs/economia-solidaria-aspectos-teoricos.pdf>

González, M., Figueroa, E., & Bustamante, J. (2013). Desempeño profesional de los egresados en administración de una institución de educación superior en México. *Internacional administración & financiera*, 6(5), 59-73. Obtenido de <https://www.theibfr.com/download/riaf/2013-riaf/riaf-v6n5-2013/RIAF-V6N5-2013-5.pdf>

IE Santo Tomás. (s.f.). *Egresados*. Obtenido de <https://ieemblematicosantotomas.com/web/egresados/>

Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación - UNESCO. (2000). *Trabajo en equipo. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. Buenos Aires. Obtenido de http://pilarpozner.com/biblioteca/museo_feria/www.pgi.me.gov.ar/download/Mod09.pdf

Investigación Laboral. (25 de Octubre de 2018). Administradores de empresas, los que más aplican a ofertas de trabajo en Colombia. *El empleo*. Obtenido de <https://www.eempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/administradores-de-empresas-los-que-mas-aplican-ofertas-de-trabajo-en-colombia-5728>

Iturralde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. De la ciudad de Ambato en el año 2010*. Ambato: Universidad Técnica De Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>

Lizcano, A., & Soto, W. (2012). *Análisis del Perfil Profesional Y Laboral Del Egresado De Administración De Empresas De La Universidad De Cartagena*. Cartagena: Universidad De

Cartagena. Obtenido de

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/495/ANALISIS%20DEL%20PERFIL%20PROFESIONAL%20Y%20LABORAL%20DEL%20EGRESADO%20DE%20ADMINISTRACION%20DE%20EMPRESAS%20DE%20LA%20UDC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lizcano, A., & Soto, W. (2012). *Análisis del perfil profesional y laboral del egresado de administración de empresas de la universidad de Cartagena*. Cartagena de Indias. Obtenido de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/495/ANALISIS%20DEL%20PERFIL%20PROFESIONAL%20Y%20LABORAL%20DEL%20EGRESADO%20DE%20ADMINISTRACION%20DE%20EMPRESAS%20DE%20LA%20UDC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, M., & Motoa, I. (2016). *Voluntariado de jóvenes*. Santiago de Cali. Obtenido de https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/81162/1/TG01607.pdf

Mesías, O. (s.f.). *La investigación cualitativa*. s.l.: Universidad Central de Venezuela. Obtenido de [/co/document/universidad-industrial-de-santander/metodos-numericos/la-investigacion-cualitativa/7880725](http://co/document/universidad-industrial-de-santander/metodos-numericos/la-investigacion-cualitativa/7880725)

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (s.f.). *Observatorio Laboral para la Educación*. Obtenido de <https://www.mineducacion.gov.co/sistemasinfo/Sistemas-de- Informacion-en-Ed-Superior-especializados/212301:Observatorio-Laboral-para-la- Educacion>

- Miranda, A., Hernández, M., & Hernández, E. (2015). El desarrollo profesional: unacategoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. *Cubana de Ciencias Informáticas*, 9, 104-121. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3783/378343680009.pdf>
- Miranda, H. (2018). *El aporte de la economía social a procesos de reconstrucción del tejido social. Estudio de caso de un proyecto de economía social impulsado desde la Universidad Iberoamericana Puebla*. Puebla México: Universidad Iberoamericana Puebla. Obtenido de <https://repositorio.iberopuebla.mx/bitstream/handle/20.500.11777/4058/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Monterrosa, H. (28 de Febrero de 2018). Los profesionales en gerencia deben hacer apuestas por el multilingüismo. *La república*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/los-administradores-colombianos-son-los-mas-apetecidos-en-america-latina-2604183>
- Muñoz, I., & Salgado, P. (2006). Ocupaciones de tiempo libre: Una aproximación desde la perspectiva de los ciclos vitales, desarrollo y necesidades humanas. *Chilena de Terapia Ocupacional*, 22(2), 259 - 265. Obtenido de <file:///C:/Users/MARTHA/Downloads/110-13-238016-1-10-20211230.pdf>
- Olalde, T. (2018). *Conceptos básicos*. México. Obtenido de http://www.evaluacion.azc.uam.mx/assets/conceptos_basicos_de_administracion.pdf

Ospina, D., & Robles, S. (2013). *Caracterización de la situación laboral actual de los egresados del programa de administración de empresas periodo 2008-2012 de la Universidad de la Universidad Autónoma de Occidente*. Obtenido de <https://red.uao.edu.co/handle/10614/5780>

Paz, M. (2017). *Propuesta para el desarrollo de una organización solidaria de género en el marco de la cocina tradicional del pacífico en el distrito de Aguablanca de Cali*. Bogotá: Universidad Libre Seccional Bogotá. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10589/Monograf%C3%ACa%20final%20-%20M%C3%B3nica%20Alexandra%20Paz.pdf?sequence=1>

Presidente de la república de Colombia. (2005). *Decreto 4290 de 2005*. Bogotá. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18316

Ramos, F., & Bayter, L. (2012). Emprendimiento y Economía Social, oportunidades y efectos en una sociedad en transformación. *Economía Pública, Social y Cooperativa*(75), 128-151. Obtenido de https://base.socioeco.org/docs/_pdf_174_17425798008.pdf

Romero, D. (2010). El sentido ocupación. *En Internet*, 7(6), 59-77. Obtenido de <https://www.revistatog.com/suple/num6/romero.pdf>

Silva, A. (2017). *Factores que explican el éxito de organizaciones de economía solidaria constituidas durante el proceso de los diálogos de paz en Colombia: Hallazgos de emprendimiento en el sector cooperativo*. Valencia. Obtenido de https://base.socioeco.org/docs/tesis_silva_ana_mayo_30_vfinal.pdf

Silva, A. (2017). *Factores que explican el éxito de organizaciones de economía solidaria constituidas durante el proceso de los diálogos de paz en Colombia: hallazgos de emprendimiento en el sector cooperativo*. Valencia, España: Universidad de Valencia. Obtenido de https://base.socioeco.org/docs/tesis_silva_ana_mayo_30_vfinal.pdf

Supersolidaria. (2022). 45. *¿Cuáles son las entidades que conforman el sector real de la economía solidaria?* Obtenido de <https://www.supersolidaria.gov.co/es/faq/45-cuales-son-las-entidades-que-conforman-el-sector-real-de-la-economia-solidaria#:~:text=El%20sector%20real%20de%20la%20econom%C3%ADa%20solidaria%20est%C3%A1%20conformado%20por,de%20ahorro%20y%20cr%C3%A9dito%20>

Thompson, I. (Noviembre de 2020). *Definición de Administración*. Obtenido de <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-administracion.html>

Trujillo, C., Bravo, J., & Martínez, V. (2016). *Factores clave que determinan el éxito de las cooperativas durante el proceso de los diálogos de paz en Colombia*. Santiago de Cali. Obtenido de https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/81155/1/TG01597.pdf

Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. (25 de Junio de 2021). <https://www.youtube.com/watch?v=qDGVZj6DQ1U>. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=qDGVZj6DQ1U>

Vargas, Y., Rodríguez, H., & Sotelo, G. (27 de Octubre de 2015). *Organizaciones solidarias*. Obtenido de <https://prezi.com/javb2pyrjnv1/organizaciones-solidarias/>

Vélez, X., & Ortiz, S. (2016). Emprendimiento e innovación: una aproximación teórica. *Dominio de las ciencias*, 2(4), 346-369. Obtenido de

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/259/309>

Villamizar, W. (2016). *Plan de Desarrollo para Norte de Santander 2016-2019 "Un Norte Productivo Para Todos"*. San José de Cúcuta. Obtenido de

https://assets.ctfassets.net/27p7ivvbl4bs/2anQ2uaQrykCMgSysAyWA8/e0def48d471fada70dd1d9c91fa8df9d/54_NortedeSantander_PDT_2016-2019.pdf

Villán, D. (8 de Enero de 2019). En Cúcuta el desempleo refleja la situación socioeconómica y social de la frontera. *La Opinión*. Obtenido de <https://www.laopinion.com.co/economia/en-cucuta-el-desempleo-refleja-la-situacion-economica-y-social-de-la-frontera-169042>.

Wikipedia. (29 de Diciembre de 2021). *San Luis (Cúcuta)*. Obtenido de

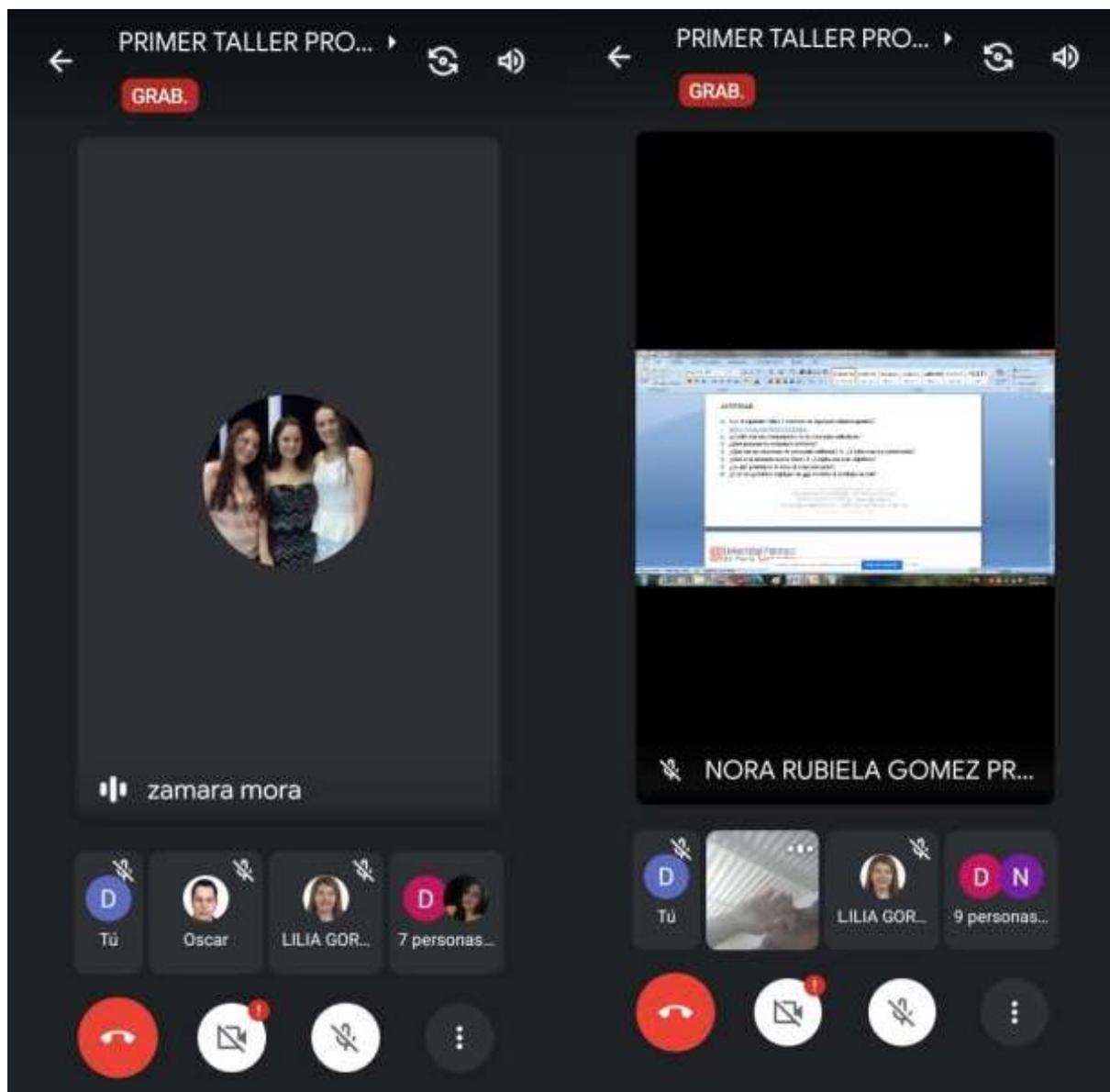
[https://es.wikipedia.org/wiki/San_Luis_\(C%C3%BAcuta\)](https://es.wikipedia.org/wiki/San_Luis_(C%C3%BAcuta))

Wikipedia. (30 de Diciembre de 2022). *Geografía de Cúcuta*. Obtenido de

[https://es.wikipedia.org/wiki/Geograf%C3%ADa_de_C%C3%BAcuta#:~:text=La%20zona%20urbana%20de%20C%C3%BAcuta,\(de%20los%20Andes%20colombianos\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Geograf%C3%ADa_de_C%C3%BAcuta#:~:text=La%20zona%20urbana%20de%20C%C3%BAcuta,(de%20los%20Andes%20colombianos))

Anexos

Anexo 1. Primer y segundo taller desarrollado el día 28 de mayo del 2022 con el grupo comprometido en los temas de: Economía solidaria y emprendimiento



← Sobre esta llamada

Personas Información

EN LA LLAMADA

- Deisy Maryely Leal Sanchez (tú)
- Diana Bernal Hoyos
- NORA RUBIELA GOMEZ P...
- Manuel Vicente Becerra A...
- Leidy Lopez
- Angely Lizeth Mendez Silva
- Natali Lopez
- NORA RUBIELA GOMEZ P...
- LILIA GORETTY MENDOZ...
- zamara mora
- NORA RUBIELA GOMEZ P...
- Oscar Sanchez
- Pilar Mendoza

← PRIMER TALLER PRO...

GRAB.

LILIA GORETTY MENDOZA ...

Tú Manuel Vic... Angely Liz... 9 personas...

Anexo 2. Tercer y segundo taller desarrollado el día 15 de octubre del 2022 con el grupo comprometido en los temas de: Corporación y modelo Canvas.

Las estatutas incluyen como mínimo:

- Acorda cuándo se reúne la junta de directores y cuándo.
- Si el negocio opera con un calendario a por año fiscal.
- Que cuáles pueden ser las misiones de la junta.
- Las reglas por cambiar en las estatutas.

LLENZO MODELO DE NEGOCIO (BME)

Deisy Maryely Leal Sanchez: Not noise not complete color. That is solamente the transness parameters queue one videos.

Deisy Maryely Leal Sanchez: and el primero a Siempre buenos, Los famosos, San Juan listo Estes ellenso. Isan, Blanco simplemente is

Tú Angely Liz... Deisy Mary... 8 personas...

Tú Deisy Mary... zamara 8 personas...

Anexo 3. Cuestionario empleado para el proceso de sensibilización y caracterización que permitió identificar la población participante del grupo comprometido.

Cuestionario de caracterización ocupacional y profesional.

Proyecto de grado de la Especialización de educación, emprendimiento y economía solidaria.

***Obligatorio**

Nombre

completo

* Tu

respuesta

Sex

o *

Mas

culi

no

Fem

enin

o

Otro

:

Edad *

Tu respuesta

Correo

electrónico

o * Tu

respuesta

Teléfono Móvil *

Tu respuesta

¿Profesión o profesiones
que tiene? *Tu respuesta

¿Se encuentra trabajando
actualmente? *SI
NO

¿En qué
trabaja? *

Tu
respuesta

Si se encuentra desempleado ¿Cuánto tiempo lleva
desempleado? *Tu respuesta

¿De qué forma a llegado al desempleo? *

- Buscando primer empleo
- No ha trabajado
- Finalización de contrato
- D

e
s
p
i
d
o
O
t
r
o
:

¿Cuántos empleos distintos ha tenido, y si es así
mencionarlos? *Tu respuesta

¿Cuál fue su última ocupación u ocupación actual? *Tu respuesta

¿Ha realizado una formación o curso estando, trabajando o desempleado? *SI

NO

¿De qué fue la formación o curso? *Tu respuesta

¿En qué tema le gustaría recibir capacitación? *Tu respuesta

¿Qué conoce sobre economía solidaria? *Tu respuesta

¿Ha pertenecido a alguna empresa de economía solidaria? *SI

NO

Es muy importante para mi tener un trabajo en el que tenga independencia y libertad para hacerlas cosas a mi modo *

5 -----Totalmente/Siempre

4 -----Casi siempre

3 -----A veces

2 -----Rara vez

1 -----Nada/Nunca

Creo firmemente que cada fracaso es un paso más hacia el éxito *5 Totalmente/Siempre

- 4 ----Casi siempre
- 3 ----A veces
- 2 ----Rara vez
- 1 ----Nada/Nunca

Me gusta enfrentar retos y situaciones difíciles que necesitan tomar decisiones rápidamente *5 Totalmente/Siempre

- 4 ----Casi siempre
- 3 ----A veces
- 2 ----Rara vez
- 1 ----Nada/Nunca

Cuando se presenta un problema me gusta resolverlo lo antes posible en lugar de esperar que la situación cambie o que alguien me ayude *

- 5 ----Totalmente/Siempre
- 4 ----Casi siempre
- 3 ----A veces
- 2 ----Rara vez
- 1 ----Nada/Nunca

Cuando trabajo con otros me aseguro de que cada uno comprenda muy bien lo que tiene que hacer *

- 5 ----Totalmente/Siempre
- 4 ----Casi siempre

- 3 ----A veces
- 2 ----Rara vez
- 1 ----Nada/Nunca

Prefiero trabajar en grupo en vez de trabajar solo *5 Totalmente/Siempre

- 4 ----Casi siempre
- 3 ----A veces
- 2 ----Rara vez
- 1 ----Nada/Nunca

Para sacar adelante mis ideas siempre pienso en quien me puede ayudar o con quien me puedo asociar *

- 5 ----Totalmente/Siempre
- 4 ----Casi siempre
- 3 ----A veces
- 2 ----Rara vez
- 1 ----Nada/Nunca

Me considero una persona comunicativa, me gusta compartir todas mis ideas y opiniones *5 Totalmente/Siempre

- 4 ----Casi siempre

- 3 -----A veces
- 2 -----Rara vez
- 1 -----Nada/Nunca

Creo que el éxito se basa en intentarlo muchas veces y nunca desistir *5 Totalmente/Siempre

- 4 -----Casi siempre
- 3 -----A veces
- 2 -----Rara vez
- 1 -----Nada/Nunca

Prefiero la libertad y la creatividad en vez de guiarme por normas, procedimientos o reglas *5 Totalmente/Siempre

- 4 -----Casi siempre
- 3 -----A veces
- 2 -----Rara vez
- 1 -----Nada/Nunca

Prefiero iniciar mis propios proyectos en vez de trabajar en los proyectos de los demás, aunque sean interesantes *

- 5 -----Totalmente/Siempre
- 4 -----Casi siempre
- 3 -----A veces
- 2 -----Rara vez
- 1 -----Nada/Nunca

Me gusta tomar decisiones delicadas que afecten a otros y asumir responsabilidad por los resultados *

- 5 -----Totalmente/Siempre
- 4 -----Casi siempre
- 3 -----A veces
- 2 -----Rara vez
- 1 -----Nada/Nunca

Planeo desde antes lo que tengo que hacer en una semana, en un mes y en un año *5 Totalmente/Siempre

- 4 -----Casi siempre
- 3 -----A veces
- 2 -----Rara vez
- 1 -----Nada/Nunca

Observaciones o recomendaciones, ¡Gracias por su participación! Tu respuesta

Envia

