	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

AUTOR(ES): EDGAR RENE PEREZ ANTOLINEZ

NOMBRE(S) EDGAR RENE APELLIDOS: PEREZ ANTOLINEZ

FACULTAD: Ciencias Empresariales

PLAN DE ESTUDIOS: Administración de empresas

DIRECTOR:

NOMBRE(S): Nelson Emilio APELLIDOS: García Torres

TÍTULO DEL TRABAJO (TESIS): PROPUESTA PARA FOMENTAR EL DESARROLLO PROFESIONAL Y OCUPACIONAL DE LOS PROFESIONALES DE LA REGIÓN MEDIANTE LA CREACIÓN DE UNA ENTIDAD DE ECONOMÍA SOLIDARIA EN EL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA.

El proyecto de este estudio que se ejecutó está relacionado con el desarrollo de una propuesta en cómo Fomentar el desarrollo profesional y ocupacional de los profesionales en condición de desempleo mediante el diseño de una Entidad de Economía Solidaria en el Municipio de San José de Cúcuta.

Esta investigación está basada en promover el crecimiento profesional y ocupacional en los profesionales de nuestra región y sus alrededores, teniendo en cuenta la importancia de conformar un grupo de personas interesadas en contribuir con sus competencias en la creación de una entidad de economía solidaria que les permita dar aprovechamiento a las habilidades, destrezas y demás talentos que reúna cada uno, facilitando de esta forma, la labor de constituir una organización que les permita el crecimiento social y económico para la amortización de obligaciones y el perfeccionamiento de la comodidad de las condiciones de vida.

El fenómeno a investigar se relaciona primero que todo, al cierre de la frontera con Venezuela que se presentó en agosto del año 2015, donde el municipio de Cúcuta y su área metropolitana, se ha visto afectado, debido a que muchos profesionales que laboraban allí quedaron desempleados, enmarcando más la situación económica del país, trayendo así el retorno de toda la población colombiana que residía en Venezuela, y fuera de esto, los mismos profesionales venezolanos que se encontraron en la situación de salir de su país, por la situación, agudizando más la problemática del desempleo.

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 ámbito profesional, creando así la posibilidad de diseñar una organización solidaria sin fines lucrativos que permita el fomento del crecimiento profesional y ocupacional de la población que se ha relacionado directamente con la afectación del desempleo y la escasez de proporciones en el mundo profesional debido a los factores socioeconómicos del territorio.

PALABRAS CLAVES: (ESCRIBIR MÁXIMO 5)

Economía Solidaria -Desarrollo Social. – Desarrollo Profesional -Calidad de Vida. -Apoyo
Institucional- Desempleo

CARACTERÍSTICAS:

PÁGINAS: 140

PLANOS: NO

CD ROOM: NO

ILUSTRACIONES:

PROPUESTA PARA FOMENTAR EL DESARROLLO PROFESIONAL Y OCUPACIONAL DE LOS
PROFESIONALES DE LA REGIÓN MEDIANTE LA CREACIÓN DE UNA ENTIDAD DE ECONOMÍA
SOLIDARIA EN EL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA.

EDGAR RENÉ PÉREZ ANTOLÍNEZ

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PLAN DE ESTUDIOS DE MAESTRÍA EN GERENCIA DE EMPRESAS
SAN JOSÉ DE CÚCUTA
2023

PROPUESTA PARA FOMENTAR EL DESARROLLO PROFESIONAL Y OCUPACIONAL DE LOS
PROFESIONALES DE LA REGIÓN MEDIANTE LA CREACIÓN DE UNA ENTIDAD DE ECONOMÍA
SOLIDARIA EN EL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA.

EDGAR RENÉ PÉREZ ANTOLÍNEZ

Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Magíster en Gerencia de
Empresas

Director

NELSON EMILIO GARCÍA TORRES

Codirector

JOSÉ ORLANDO GARCÍA MENDOZA

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PLAN DE ESTUDIOS DE MAESTRÍA EN GERENCIA DE EMPRESAS
SAN JOSÉ DE CÚCUTA
2023.



ACTA DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE GRADO

San José de Cúcuta, 05 de octubre de 2023

LUGAR: Edificio Posgrados, segundo piso.

PLAN DE ESTUDIOS: MAESTRIA EN GERENCIA DE EMPRESAS.

TITULO DEL PROYECTO: "PROPUESTA PARA FOMENTAR EL DESARROLLO PROFESIONAL Y OCUPACIONAL DE LOS PROFESIONALES DE LA REGIÓN MEDIANTE LA CREACIÓN DE UNA ENTIDAD DE ECONOMÍA SOLIDARIA EN EL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA".

MODALIDAD: TRABAJO DE GRADO

JURADOS:

NELSON EMILIO GARCÍA TORRES

ENTIDAD: U.F.P.S.

LILIANA MARCELA BASTOS OSORIO

ENTIDAD: U.F.P.S.


MARLON ANDRÉS FUENTES CASTELLANOS

ENTIDAD: U.F.P.S.

DIRECTOR: NELSON EMILIO GARCÍA TORRES.

CODIRECTOR: JOSÉ ORLANDO GARCÍA MENDOZA.

NOMBRE ESTUDIANTE	CÓDIGO	CALIFICACIÓN		
		NÚMERO	LETRAS	
EDGAR RENÉ PÉREZ ANTOLÍNEZ C.C. 88.240.742	2260123	4.4	CUATRO CUATRO	APROBADA


LILIANA MARCELA BASTOS OSORIO
Jurado


MARLON ANDRÉS FUENTES CASTELLANOS
Jurado


NELSON EMILIO GARCÍA TORRES
Director

LUISA STELLA PAZ MONTES.
Directora
Maestría en Gerencia de Empresas

Tabla de Contenido

Introducción	5
1.	¡Error! Marcador no definido.
2.	65
2.1 Planteamiento del problema	7
2.2 Formulación del problema	12
2.3	66
3.	15
3.1	67
3.2 Objetivos específicos	13
4.	16
5.	17
5.1	73
5.1.1	96
5.1.2	24
5.1.3	33
5.2	35
5.3 Marco conceptual	49
5.4 Marco legal	53
5.5 Marco espacial	55
5.6 Marco temporal	55
6	48
6.1	48
6.2	48
6.3	48

6.4	49
6.5	49
6.6	49
7. Identificar las competencias genéricas de los profesionales en condición de desempleo de la población objeto de estudio	59
7.1 Definición de las competencias genéricas	59
7.2 Tipos de competencias profesionales.	61
7.3 Principales competencias profesionales.	61
7.4 Las principales competencias de profesionales en Colombia.	63
8. Identificar el tipo de entidad de economía solidaria que más se ajuste a las necesidades profesionales y ocupacionales de los egresados sobre los cuales se realizará la investigación.	69
8.1 Definición de entidades de economía solidaria.	69
8.2 Tipos de entidades de economía solidaria	70
9.	64
10.	66
10.1 Etapas del plan de sensibilización	79
10.1.1 Primera etapa: Sensibilización	79
10.1.2 Segunda etapa: Caracterización	80
10.1.3 Tercera etapa: Capacitación y Formación	83
10.1.4 Cuarta etapa: Diseño y Creación	86
10.2 Propuesta de la corporación	87
10.3 Propuesta de la creación de estatutos.	88
Conclusiones	117
Recomendaciones	119

Referencias Bibliograficas

121

Anexos

129

Resumen

El proyecto de este estudio que se ejecutó, está relacionado con el desarrollo de una propuesta en cómo Fomentar el desarrollo profesional y ocupacional de los profesionales en condición de

desempleo mediante el diseño de una Entidad de Economía Solidaria en el Municipio de San José de Cúcuta.

Esta investigación está basada en promover el crecimiento profesional y ocupacional en los profesionales de nuestra región y sus alrededores, teniendo en cuenta la importancia de conformar un grupo de personas interesadas en contribuir con sus competencias en la creación de una entidad de economía solidaria que les permita dar aprovechamiento a las habilidades, destrezas y demás talentos que reúna cada uno, facilitando de esta forma, la labor de constituir una organización que les permita el crecimiento social y económico para la amortización de obligaciones y el perfeccionamiento de la comodidad de las condiciones de vida.

El fenómeno a investigar se relaciona primero que todo, al cierre de la frontera con Venezuela que se presentó en agosto del año 2015, donde el municipio de Cúcuta y su área metropolitana, se ha visto afectado, debido a que muchos profesionales que laboraban allí quedaron desempleados, enmarcando más la situación económica del país, trayendo así el retorno de toda la población colombiana que residía en Venezuela, y fuera de esto, los mismos profesionales venezolanos que se encontraron en la situación de salir de su país, por la situación, agudizando más la problemática del desempleo.

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 ámbito profesional, creando así la posibilidad de diseñar una organización solidaria sin fines lucrativos que permita el fomento del crecimiento profesional y ocupacional de la población que se ha relacionado directamente con la afectación del desempleo y la escasez de proporciones en el mundo profesional debido a los factores socioeconómicos del territorio.

1. Título

Propuesta para fomentar el desarrollo profesional y ocupacional de los profesionales de la región mediante la creación de una entidad de economía solidaria en el municipio de San José de

Cúcuta.

2. Problema de investigación

2.1 Planteamiento del problema

Las habilidades de las personas se definen como la facultad que tienen los profesionales para intervenir de forma hábil en ciertas tareas a su inteligencia, habilidades, destrezas y experiencia y preparación que tenga para el cumplimiento del tema laboral.

Por otra parte se puede mencionar que la globalización es un proceso que abarca gran cantidad de sectores principalmente el social, económico, político, tecnológico, y cultural en todo el mundo y permite una comunicación integral cada vez mayor. Es por ello que la globalización hace que las organizaciones tengan los mismos recursos competitivos, lo que se requiere es tener ventajas que sean difíciles de imitar por la competencia, representado en talento humano idóneo para garantizar el éxito en la organización.

Igualmente, la problemática socioeconómica que se viene presentado, gran parte de las gobernaciones de centro izquierda de Latinoamérica se caracterizaban por un estilo de diplomacia colectiva efusiva donde se incorporan ciertos modelos principiantes en el ámbito profesional vigorosamente descontrolado. Como agente de crecimiento era competente en varias ocasiones a través de premisas de actualización y alternativas progresistas.

Así lo refiere Cabrera (2016):

Gracias a este progreso, en Colombia se detecta un nivel de lejanía respecto a las pautas de conservación colectiva lograda por los territorios de la zona sur, sin embargo, contienen enormes desafíos en este ámbito. Se nombra tres de los más relevantes:

Reducir el trabajo informal en el ámbito laboral. De las nuevas vacantes laborales cierta cantidad de ellos se destacaron por ser informales. De los empleados en Colombia, el 58,7% se dedican al trabajo informal, en otras palabras, no poseen un acuerdo laboral sólido y con lo

establecido por la ley, que compete a lo que la Organización Internacional del Trabajo señala como “ocupación digna”. Colombia es un territorio con ciertas brechas distinciones regionales entre la zona de la capital (la cual se categoriza como territorio del primer mundo) y zonas costeras como la pacifica (donde se evidencia un grado de escasez). Por ejemplo, entre tanto en Bogotá la escasez afecta directamente al 10% de su población, mientras que en los departamentos de la costa, se expande a una cifra del 41% y 50% para la zona pacifica respectivamente (párrs. 22-25)

Es por ello que conociendo el índice de desempleo que actualmente se presenta en la ciudad de Cúcuta y su área metropolitana, se requiere fomentar el desarrollo profesional y ocupacional creando una forma asociativa de trabajo.

También, es necesario mencionar, que debido al cierre de la frontera con Venezuela que se presentó en agosto del año 2015, ha afectado a quienes habitan en el municipio de la ciudad de Cúcuta y su área metropolitana, pues muchos de ellos laboraban allí y quedaron desempleados, la situación económica del hermano país ha traído consigo el retorno de población colombiana que vivía allí y también de venezolanos, agudizando más la problemática del desempleo.

Infortunadamente, 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. “En tanto, en el enfoque territorial, el nivel de desocupación en la región se ha reducido desde el año 2010, con alzas de crecimientos en los últimos tres años, mientras que en la ciudad de Cúcuta, el nivel de desempleo no ha estado por debajo del 14% desde el año 2009” (Villán, 2019, párr. 5).

Es necesario mencionar que el desarrollo profesional y ocupacional en varios departamentos del país se han visto afectado 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.

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.

Con lo expuesto anteriormente, la Universidad Francisco de Paula Santander como institución de educación superior en la región, oferta semestralmente la Maestría Gerencia de Empresas, donde forma profesionales con capacidades investigativas para llevar a cabo propuestas de soluciones a los problemas presentados en la región, y así generar cambios importantes, tanto sociales como económicos en el país, llevando al mejoramiento continuo y al desarrollo que se necesita para la formación de profesionales líderes y competitivos.

Ahora, es importante tener conocimiento de la situación de los egresados para así, identificar aquellas dificultades que se presentan en el desarrollo profesional y ocupacional; por ello se hace necesario realizar una investigación a fondo a cerca del desarrollo laboral que ejercen los egresados graduados en Administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander, con el fin de analizar el desempeño y oportunidades que logran alcanzar.

“La esencia de la estrategia es que se debe poner límites a lo que estamos tratando de lograr” (Frasesso, 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 esas iniciativas 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.

2.2 Formulación del problema

¿Cómo fomentar el desarrollo profesional y ocupacional de los profesionales de la ciudad de

Cúcuta y su área metropolitana mediante la creación de una entidad de economía solidaria?

2.3 Sistematización del problema

¿Cuál es la competencia genérica de los profesionales de la población objeto de estudio?

¿Cuál es el tipo de entidad de economía solidaria que más se ajusta a las necesidades profesionales y ocupacionales de la población objeto de estudio?

¿Qué propuesta de organización solidaria escogida por el grupo comprometido da respuesta a las necesidades profesionales y ocupacionales que se presentan en el municipio?

¿Cuál es plan de sensibilización orientado a los profesionales multidisciplinarios en relación a las bondades de una entidad de economía solidaria que permita el desarrollo profesional y ocupacional de los mismos?

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Diseñar la propuesta para la creación de una entidad de economía solidaria que fomente el desarrollo profesional y ocupacional de los profesionales en condición de desempleo.

3.2 Objetivos específicos

- Identificar las competencias genéricas de los profesionales en condición de desempleo de la población objeto de estudio.
- Identificar el tipo de entidad de economía solidaria que más se ajuste a las necesidades profesionales y ocupacionales de los egresados sobre los cuales se realizará la investigación.

- 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.
- Estructurar un plan de sensibilización orientado a los profesionales multidisciplinarios en relación a las bondades de una entidad de economía solidaria que permita el desarrollo profesional y ocupacional de los mismos.

4. Justificación

La realización de este proyecto de investigación surge con la idea de consolidar un grupo comprometido de profesionales del municipio de san José de Cúcuta y su área metropolitana con el fin de analizar, elegir y fomentar colectivamente la creación de una organización solidaria que permita mejorar las condiciones ocupacionales de los mismos, así pues de esa manera se busca generar un impacto relevante en el aprovechamiento de las competencias que cada sujeto pueda aportar a través de sus habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes .

Así mismo con este propósito se pretendió desarrollar un fortalecimiento a la economía solidaria de cada uno de los profesionales que por diversos factores no han tenido la oportunidad de ejercer sus ocupaciones actualmente en la sociedad, teniendo en cuenta el contexto del departamento de Norte de Santander que enfrenta fuertes problemáticas sociales tales como el empleo informal, la entrada, salida y venta de mercancía de contrabando debido a la grave alteración del orden público en la frontera con Venezuela, la crisis migratoria, así como también se menciona especialmente el desempleo el cual Cúcuta se posiciona como la tercera ciudad con la mayor tasa del desempleo a nivel nacional, así lo refiere el proyecto de crecimiento del departamento de Norte de Santander, donde el nivel de desocupación en su capital y en la zona metropolitana para los meses de octubre a diciembre del año 2015 fue de un porcentaje del 12,5 aproximadamente, conociéndose como el más elevado que el promedio nacional el cual se identifica con una cifra del 9,1%. El 72,01% representa el trabajo informal, determinando así uno de los principales obstáculos para el desarrollo de la ciudad. Se detecta un porcentaje del 2,58 en representación de la inflación de la región,

situada debajo de la proporción del Banco de la Republica, diagnosticando a la ciudad de Cúcuta, como una de las ciudades con mayor economía en cuanto a la relación de los productos de la canasta básica 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 de la ciudad 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 posibilitará 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.

5. Marco referencial

5.1 Antecedentes

Este capítulo cuenta con antecedentes de investigaciones relacionadas en el ejercicio del mismo, por ello constituyen un aporte fundamental en las líneas de acción del plan de trabajo de este proyecto que permite una reflexión sobre la relevancia y factibilidad del estudio, ya que al revisar otros trabajos se conoce los resultados que se han podido obtener con propuestas semejantes a este.

5.1.1 Antecedentes internacionales.

La contribución de la economía colectiva a procedimientos de transformación de las piezas comunitarias. Investigación base de un estudio de economía colectiva promocionado 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. La manifestación de la agresión en el planeta ha logrado niveles inquietantes en las últimas décadas y aun cuando una gran cantidad asegura que nos hemos ido cambiando hacia lo pacífico con el englobe de la guerra fría, la verdad es que los aumentos de agresiones han sido un evento inquietante en todos los países. Por consiguiente, esto se identifica como uno de los puntos a tratar mas relevantes de los últimos tiempos.

México no es un territorio indiferente a esta situación. En las últimas décadas, el crecimiento de las agresiones ha sido cada vez mayores. Los porcentajes de los ataques en el año 2016 condujeron a determinar al país como la segunda región mas insegura a nivel mundial, según investigaciones internacionales, con relación a la tasa de crímenes registradas en países como Afganistán o Yemen.

Fuera de la discusión en relación al puesto que tiene el país en concordancia con las tasas de crímenes en el ámbito internacional, lo lógico es que el crecimiento de la violencia y el peligro son temas que siguen en proceso de crecimiento.

Asimismo, es primordial librar en esta posición es que desde distintos puntos se pretende

analizar y enfocar esta situación para su estudio, de tal forma que permita localizar resultados para que a un plazo promedio se creen posiciones que reduzcan los crímenes y aporten soluciones a un procedimiento de apaciguamiento y conciliación.

Entre los estudios más verídicos para comprender esta situación se determinan los que asignan a la segmentación del ámbito colectivo, donde se analiza el motivo primordial de que la comunidad haya tolerado que los crímenes y los exabruptos logran niveles muy altos en la actualidad. Esta posición tiene el atrevimiento de ponerse retirado de todo maniqueísmo colectivo donde una gran parte de la comunidad practica la criminalidad y otra se identifica como víctima, para posicionarse en otro criterio de manera más consecuente que nos autoriza a tomar el rol de responsables de esta postura y, por tanto, ejecutantes relevantes para resolverla.

Esta es la posición que han escogido muchos individuos y entidades cuando dialogan de la importancia de vigilar la segmentación del ámbito colectivo, debido a que solo así se situara en una condición de crecimiento para amparar y defender los beneficios de las personas pertenecientes a la comunidad.

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 porque colectividad monetaria logra ser una opción para la Reconstrucción del Tejido Colectivo.

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.

Es preciso a que la comunidad y al entorno económico se determinen como activas, las instituciones de educación superior precisan el poder implementar métodos para comprender y exponer en el ámbito profesional, comunitario y monetario, así de manera, habitual, realizar variaciones referentes a sus objetivos y planificaciones de investigación. Por tal razón, la finalidad del estudio determina el nivel ocupacional de los egresados del posgrado de administración de una universidad en el país mexicano por medio de la investigación de los graduados relacionando la información recopilada en el rango de tiempo que se han hecho los informes, (1996 a 2008). El método que se evidencia en el informe es de forma descriptiva transversal no empírica usando el formulario indicado por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. La información se desarrolló en SPSS 17.0 logrando obtener cifras, regularidad y tanto por ciento. El resultado indicó como finalidad la postura profesional de los graduados, el grado de complacencia de entendimiento obtenidos en la universidad y su implementación en el entorno profesional, además, de una perspectiva completa de lo que posiblemente pueden obtener los profesionales del futuro, conforme a las modificaciones de los programas de investigación no deben realizarse al margen de la vivencias comunitarias y monetarias, y tampoco al crecimiento dentro del país y a su ámbito propio. (pág. 59)

La continuidad, se evidencian los efectos relativos a las metodologías descritas anteriormente de manera que podemos observar las generalidades de los egresados desde 1996 a 2008 en los bloques que fueron recabados los datos.

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. Dicho dato es interesante ya que en 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).

Igualmente, en Ecuador *“El cálculo de la ocupación profesional y su repercusión en los efectos de la productividad de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda de la región de Ambato en el periodo del 2010”* por Iturralde (2011).

Los recursos humanos, es lo primordial dentro de una compañía ya que es su nervio vital, una compañía se considera que tiene una edificación superior, ciencia, niveles manufactureros o el grupo más novedoso, pero no será idóneo para seguir y obtener un afianzamiento de triunfo en la síntesis rivalizante en la cual nos desplegamos; únicamente los individuos con su inteligencia, destrezas, posturas y su facultad, en otros términos, con sus capacidades es posible fomentar o acabar con alguna compañía o entidad, sin embargo, su contribución y definición es incalculable (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 habilidades y su vínculo con la práctica y la aceptación laboral”*, 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 de la fuerza de trabajo de la actualidad.

Por otro lado, se encuentra un antecedente de una revista titulada *“Desempeño, colectividad monetaria, posibilidades y causas en una comunidad en proceso de cambio”* realizada en España por Ramos y Bayter (2012).

La problemática monetaria, inversionista y de autenticidad, con graves consecuencias sociales, políticas y culturales entre amplios sectores de la sociedad, en especial sobre los adolescentes, las damas y la comunidad en peligro de discriminación colectiva, es una posibilidad para que las compañías del sector económico colectivo en común y las asociaciones en individual sean los representantes de cambio. En este artículo queda demostrado que el empoderamiento humanitario es una de las maneras de crear trabajo y obtener un esquema de progreso colectivo-monetario opcional que introduce y perfecciona la comodidad colectiva especialmente de hombres y mujeres que se hallan separados de la fuerza de trabajo; que la coalición entre educación, gobierno, sociedad y compañía está dando sus utilidades, generando trabajo entre los profesionales de la universidad,

impulsando el progreso de las sociedades regionales; 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, posibilidades y nuevas opciones en provecho de un progreso en las condiciones 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.

5.1.2 Antecedentes nacionales.

“Estimulación en el trabajo de los egresados del plan de estudios 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 estimulación determina que los individuos indaguen la ejecución de ciertos principios, y por consiguiente el nivel de estimulación en una dinámica particular tiene causas rectas en la manera en la cual se coordina ciertos hechos para la ejecución de los mismos. En el tema profesional, el nivel de impulso tiene relevancia por consiguiente repercute claramente en la elaboración de la dinámica propuesta y coherentemente en el manejo de la compañía o de la entidad en la que se descubre que existe una conexión.

Por este motivo la finalidad de este estudio es establecer la situación de las obligaciones motivacionales expuestas por McClelland en los profesionales del plan de estudios de administración de empresas de la universidad de Nariño, las cuales se determinan que van a

establecer sus metas particulares como la manera en la que se conectan de forma colectiva en el entorno profesional y en su rendimiento, figura que proporcionara algunos inconvenientes directamente en la compañía y en la comodidad del trabajador, de la cual surge la relevancia de una buena programación de las distintas comodidades no solo en el enfoque corporativo sino también en la educación. Para instaurar las diversas necesidades se hizo inclinaciones 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 creó una página web en Google drive², proyectando un esquema para que se pudiera visualizar las 24 horas del día, y, la inducción se hizo de forma virtual y por redes sociales” (Benavides, pág. 46)

Los resultados obtenidos fueron la observación Exploratoria, donde se enviaron 450 invitaciones de las cuales solo 276 fueron respondidas por los graduados de administración de empresas, obteniendo un resultado en donde se identifica que el 63,77% son mujeres y 36,23 son hombres. El rango de edad que corresponde a este porcentaje se encuentra entre 21 y 44 años aproximadamente, identificando en el estudio la edad promedio 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 la franja de 1 a 5, siendo los más característicos son 1, 2 y 3 con el 82,97%, lo que permite identificar que una Universidad Pública está logrando su objetivo colectivo formando el personal de las localidades menos favorecidas.

De la comunidad profesional se determina que se encuentran laborando un porcentaje del 71,01% y no están activos el 28,99%. Los profesionales a los que se les consultó forman parte del rango entre los años 1997 al 2011.

De la comunidad en total que hizo parte de este estudio 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 la última década ha aumentado. Mientras que para el año 2009 los egresados

representan el 25,6%, para los años siguientes.

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 habilidades de los profesionales en administración dentro de Colombia respecto al informe Tuning América Latina” realizado por ASCOLFA –GRIICA. La finalidad es establecer en ciertas regiones del país, según con el formato de ASCOLFA, las habilidades generales y particulares más relevantes y eficaces para los empresarios y egresados de la carrera de administración. Se determina un estudio estadístico-descriptivo inferencial para reconocer las habilidades más relevantes para los distintos grupos interesados. Se deduce que Antioquia, Oriente y Suroccidente son las zonas donde se identifica mayor grado de similitud y en donde más cumplen con los requisitos para los empleos, adicionalmente Bogotá y el Caribe, el Centro se consideran como las zonas que menos cumplen con lo establecido. Sin embargo, con relación a los resultados obtenidos se identifica el perfil requerido para cada una de las zonas mencionadas en el estudio. (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, indica que ambos están de acuerdo en cuáles son los perfiles que se deben manejar en cada región.

“Observación de la figura laboral y ocupacional del profesional 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.

A partir de sus inicios la academia ha sido el sector de fundación y vinculación del entendimiento. La realización de esta tarea ha generado la constante ejecución de procedimientos que otorgaron tanto la productividad como la adquisición de esta facultad, por medio de una agrupación de individuos. Con el transcurrir del tiempo, de este innato y primordial objetivo se ha ido complicando: por un lado, preciso en que las categorías, inclusive el particular entendimiento investigativo-instructivo y sus adaptaciones evidencian una actividad de superación acelerada y variante; en otra ocasión, la particular academia englobada en sí misma, en sus “asambleas”, ha ido instaurando un mejor comienzo, perfeccionando sus vínculos y su pronunciación en el entorno colectivo en el que se encuentra.

Las escuelas de nivel superior han de generar a sus alumnos, dentro de una iniciativa en la que la enseñanza sea un compromiso vital, para un camino productivo y para la comunidad. Las academias deben ser cada vez más responsables de que su objetivo está en constante cambio, su visualización en permanente exaltación, y que su liderato- en el ámbito de la ejecución y proyección del entendimiento- solicita de una nueva susceptibilidad hacia las transformaciones colectivas. Para esto, se retorna indispensable la relación y el canje de perspectivas con otros individuos atraídos, del universo normativo, como de otros ámbitos tales como el corporativo, alusivos de la comunidad urbana y los estados. La enseñanza conduce a la comunidad al desarrollo, pero al mismo instante, tiene que contestar y tomar caminos a las características de esta última, creando iniciativas que se adapten a la planificación de investigación que conformarán a los posibles expertos y habitantes.

Esta investigación está enfocada a distinguir el rol laboral del graduado del plan de estudios de Administración de Empresas para determinar si la figura presentada por el tipo de carrera está concluyendo con los parámetros y las capacidades que necesita el ámbito corporativo. Debido a que la comunidad y la compañía están en etapa de progreso, dando a conocer transformaciones superiores, los cuales encaminan a una incógnita ¿ciertamente se están capacitando egresados

competentes para afrontarlos?, lo que hace eficaz determinar los principios planteados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena, con la finalidad de comprobar que los objetivos fundamentales en lo que hace referencia a la enseñanza experta del egresado sean directamente relacionadas con los requerimientos que solicita la fuerza de trabajo. Teniendo en cuenta esta información para determinar el hallazgo de la eminencia de la institución educativa de dicho programa. (págs. 7-8)

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 de la profesión de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena y los empresarios de nuestra ciudad, se examinaron las habilidades, la inteligencia, la destreza, la agilidad, las capacidades y la postura que desde su punto de vista, consideraban debe tener un profesional en este campo para desempeñarse cabalmente en su puesto de trabajo. (pág. 96)

“Caracterización de la situación laboral actual de los profesionales del plan de estudio 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)

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 representan factores importantes en la consecución de un empleo de acuerdo a su formación profesional. Se estudió desde diversos puntos la perspectiva de los profesionales 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 utilizaron herramientas para reunir datos 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 posicionar a sus egresados en excelentes empresas o como empresarios reconocidos de la ciudad. (pág. 13)

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 estudio y deducción de acuerdo a los efectos 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)

Así mismo se halló una investigación realizada en Bogotá titulada "*las causas no anheladas de los requerimientos para el empleo en la enseñanza promedio 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 baja

calificación 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 “*Proyección de un esquema integrante de disposición de inclinación-profesional*”, de Aranguren (2015), el cual refiere:

La finalidad de esta investigación fue elaborar un esquema integral de disposición de inclinación-profesional, para alumnos que cursa el último periodo 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 hipótesis de caracteres y elementos, 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) cuya definición nuclear son el concepto de sí mismo, sensatez de inclinación y el de las fases y compromisos del progreso de aptitud. El último es el esquema 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 progreso de las capacidades 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 *“Investigación de viabilidad para la generación 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 el bienestar de vida de los individuos vinculados a una asociación; por lo tanto como estudiantes de Administración de Empresas de la Universidad de la Salle, hemos decidido realizar una investigación de viabilidad para la generación 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 de la ciudad 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.

5.1.3 Antecedentes regionales.

Antecedente titulado “La enseñanza laboral y experta como disyuntiva en los ámbitos de impetuosidad: en el asunto de Tibú, Norte de Santander”. Colombia por Gévez . (2016)

Los adolescentes del asunto del municipio de Tibú residen en un entorno de rudeza y marginalidad que no les accede tener un sencillo paso a un adoctrinamiento de carácter superior, esto podría disminuirse evidentemente con un ofrecimiento de educación a nivel profesional o laboral idónea, que tenga en cuenta el recorrido, el entorno de la actualidad, el adoctrinamiento de los profesores, la rectitud del individuo, para comprender las capacidades y los propósitos de obtener una vida más decente y tranquila. (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

Secretaría 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 componentes del desempeño del funcionamiento ocupacional, lo cual se concluye a través de la observación 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, una búsqueda y valoración de los elementos que influyen en el desempeño ocupacional y también profesional.

Por último, encontramos un antecedente realizado en el municipio de Ocaña 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 la finalidad de superar las necesidades básicas del mismo y de esa manera se pueda suplir las necesidades existentes en su entorno social y económico.

5.2 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)

El manejo de los empresarios es transformar o conmocionar el método de fabricación al aprovechar un hallazgo, o más generalmente, una probabilidad sistemática no realizada, para fabricar un nuevo artículo o uno antiguo, pero de una nueva forma; o suministrar de un novedoso origen de materia prima; o restablecer una empresa industrial, entre otros. Este tipo de actividades son las responsables primarias de la prosperidad recurrente que revoluciona el entorno monetario y los retrocesos repetitivos que se obtienen por el efecto desnivelado de los artículos novedosos o la metodología. 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, humanitaria y compañía colectiva

La frase de compañía colectiva se da a conocer aproximadamente en el siglo XIX y se crea con los fundadores de Rochdale en Inglaterra (1844), en donde se ha establecido la primera asociación la cual surgió en Europa. La definición en sí empresa colectiva obtuvo relevancia en Francia con Charles Dunoyer quien manifestó en el año de 1830 el “El convenio novedoso de empresa colectiva” el término colectivo comprende que el dominio es de individuos y no de asociados y se otorga el voto por medio de procedimientos diplomáticos.

La Economía colectiva es una frase de la económica que se centraliza en la estimulación de las obligaciones particulares de forma general, en otros términos, los individuos se agrupan porque sus finanzas son disminuidas pero la capacidad como seres humanos es grande para iniciar nuevos procedimientos corporativos. Es así como la asociación financiera crea grandes porciones de capital para el aprovechamiento de una colectividad, donde se dividen sobrantes de forma colaborativa e igualitaria reintegrándose en la misma compañía colectiva o humanitaria.

La Economía colectiva también se crea como estímulo a la injusticia colectiva, al exceso de autoridad de la rebelión industrial y a la amplitud de los esquemas inversionistas y es así como se da a conocer distintos métodos de compañías en el ámbito de la economía colectiva, entre otras: asociaciones de gasto, de confianza, recíproco, practicas, de fabricación o empleo relacionado (Chaves, 1996). Esta diversificación a su vez se somete a la normativa de cada nación.

Según Chaves (1996), la Economía colectiva ha ido obteniendo una figura de dos principales fuentes organizacionales, la primera fuente la comprenden entidades con mayor experiencia y de

un tamaño superior, la segunda fuente está conformada por compañías que han nacido de forma creativa como efecto en ámbitos de alegación y de adecuación a los ambientes, de asuntos que no aun no tienen una solución idónea por medio del gobierno o del enfoque particular. Son empresas de dimensión media o pequeña.

La definición de economía colectiva es extensa y ha sido interpretado desde distintas perspectivas y entorno desde su iniciación en naciones europeas con la configuración de la asociación de fundadores de Rochdale (Inglaterra) en el año 1844, donde se agruparon 28 trabajadores, de los cuales 6 de ellos eran seguidores de Owen⁵ (Monzón, 2003). Las reconocidas normativas asociativas fomentadas por la asociación de Rochdale fueron acogidos por todos los tipos de asociaciones y hoy hacen parte del núcleo principal del convenio de cooperativas.

Según Barea (1990); Defourny y Monzón (1992), Barea y Monzón (1995), Chaves y Monzón (2000) y Sajardo y Chaves (2006): la definición de economía colectiva lo han conceptualizado como la agrupación de compañías establecidas explícitamente, con autodeterminación de iniciativa e independencia de agrupación, originadas para cumplir con las obligaciones de sus accionistas por medio del mercado, la fabricación de bienes tangibles e intangibles, garantizando, patrocinando sus principales maniobras y en las que en la precisa disposición de residuos entre sus accionistas, no están relacionados entre sí con las finanzas o la contribución dado por cada uno de ellos. Cada accionista tiene la facultad de obtener un voto.

Es imprescindible mencionar que la economía colectiva es distinguida en otras facetas del universo, especialmente en el enfoque de procedencia inglesa como tercera parte, la definición fue incorporada en Estados Unidos por Levitt (1973), el cual lo determina además como el ámbito no lucrativo. En otros términos, la definición actual Noprofit Sector fue conceptualizado y fomentado por Johns Hopkins con sus estudios en la Universidad de Baltimore, Estados Unidos (Chaves y Monzón, 2000), donde realizó una investigación en 36 naciones y se comprobó 5 principios que determinan esta faceta de compañía colectiva:

Están equipadas de representación legal, también cuentan con una esquematización.

- Son empresas particulares, no se encuentran entre la legislación pública
- Contienen autodeterminación para la dirección de sus dinámicas e independencia para escoger los organismos de control
- No garantizan utilidad y si estos se deben volver a utilizar en la propia empresa. Con participación voluntaria.

Considerando lo anteriormente descrito y teniendo presente la cantidad de definiciones sobre la economía colectiva, generosa o perteneciente al tercer ámbito, desde la década de los 80 que la definición de economía colectiva se enlaza o se puede manifestar que es la conexión entre el comercio y el gobierno, en otros términos, estos tres enfoques se atribuyen con las normativas del mercado, de desplazamiento y correspondencia (Monzón, 2006). No obstante, cuando se conceptualizan las compañías colectivas de un método más necesario y explicando a Berger y Blugerman (2010) en su episodio sobre “Compañías colectivas y comercio incluyente” determinan las compañías Noprofit y las asociaciones como compañías colectivas unido al ámbito del comercio colectiva.

Con la gracia de formalizar esta definición y teniendo presente las percepciones de ciertos intérpretes, la definición de compañía colectiva es diversa según la localidad o cultura donde este ubicada, en el asunto de las compañías de economía colectiva en la zona de Europa, hay diferentes metodologías y tipos legales que inician desde compañías colectivas con o sin fines de lucro y, además, con diversas iniciativas de creación de entradas y esquemas de negocio. Sin embargo, la compañía colectiva que define Muhammad Yunus tiene ciertas percepciones que le dan una autenticidad muy particular con relación a las compañías colectivas de las naciones en estado de progreso avanzado. (Silva, 2017, págs. 40-43).

Las cooperativas dentro del comercio comunitario y humanitario.

En el ámbito del comercio economía colectiva o humanitaria, retorna una caracterización de empoderamiento como es el apoyo, que consta:

Desde las obligaciones de una unión de individuos que se agrupan para cumplir de forma selectiva, beneficiándose de su virtud, capacidades y habilidades en empezar y tener liderato un procedimiento directivo, tiene la facultad de edificar sociedades, para crear una comunidad, constando fundamentalmente la academia y la actividad de la participación democrática. Se solicita como base sólida un procedimiento académico que dinamice la colaboración democrática y movilice al traslado de sus poderes.

Las entidades son direccionales de derecho particular sin fines de lucro que se conforman de forma espontánea y auto determinante por el lado de sus intérpretes colectivos que se agrupan para cumplir con sus capacidades por medio de la cooperación recíproca y el compromiso mismo.

Parafraseando a Luis Raceto (1993):

Estas compañías indagan la capacidad de cumplir con sus necesidades y confrontar sus inconvenientes colectivos de sus miembros por medio de una actividad formal, son estrategias que determinan conexiones y títulos humanitarios, en el contexto en que los individuos determinan caminos de apoyo recíproco, colaboración al empleo, compromiso colectivo. Son compañías que desean ser asistencia, igualitarias, auto tramitadoras e independientes.

Son estrategias en las que se permite ser diferentes y opcionales con relación a los métodos organizativos persistentes y generan una transformación colectiva en la percepción de una comunidad superior o más responsable (Sánchez, 2002).

Los coordinadores de las empresas de apoyo fomentan normativas tanto colectivas como monetarias de la compañía, como también los formatos y reglas, como coordinadores planean, direccionan y guían y vigilan su propia compañía, por medio de una vigilancia que es auto

determinante, ya que es gestionado por los mismos socios que al mismo tiempo son empleados (caso de las cooperativas de trabajo asociado), debido a que desempeñan labores y completan una serie de tareas relacionadas con el actividad de la compañía que tienen percepciones de auto gestión.

Un asunto relevante para señalar en el anterior párrafo y que distingue a las compañías del tercer ámbito, es que no caminan hacia el lucro y los excesos son divididos según la normativa que los acobija, así como las iniciativas del gabinete general como el medio superior de coordinación. Dentro de esta modalidad de compañías cabe resaltar los procedimientos democráticos, que pueden definir que todos los socios tienen derecho a dar opiniones y a votar, colaboran en la toma de decisiones y en los ámbitos monetarios por medio de la movilización de los excesos. En el interior de estas compañías no siempre se acata a la lógica formulada por Milton Friedman: 'el jefe debe aumentar los beneficios'. Invertir los beneficios corporativos en objetos sociales es erróneo debido a que esto proporciona un tributo sobre la moneda que hace parte de la empresa y a sus socios. Los directivos deben analizar evidentemente que su finalidad primordial es aumentar los beneficios corporativos, no es tan relevante la honestidad de invertir los beneficios en las solicitudes colectivas'. (Trujillo, Bravo, & Martínez, 2016, págs. 24-26)

Fundamentación General del Emprendimiento

Antes de ingresar a conceptualizar el empoderamiento se hace primordial saber que el Entrepreneur proviene del vocablo del idioma francés que fue estimado por primera vez por el economista de origen Irlandés Richard Cantillon en el año 1.730 en su obra literaria 'Escrito sobre la índole de la economía común'. Libro que fue emitido, 20 años después aproximadamente en 1.755 este concepto era implementado para relacionar en el siglo XVI a ciertos individuos que se postulaban a ingresar al continente americano en camino hacia la bonanza y de la fuerza. Cantillon utilizó este concepto para enlazar a ciertos individuos que comenzaban en el universo de los negocios. Entrepreneur se traduce al idioma castellano como 'Emprendedor'.

En la actualidad, es Joseph A. Schumpeter, economista austríaco fallecido en el siglo XX, quien indica este vocablo utilizado en el siglo XVIII por Cantillon para relatar a los empresarios como aquellos individuos que saliendo en contra de lo opuesto y con un nivel superior de indecisión toma iniciativas en cuanto a que bienes tangibles o intangibles fabricar. Pero Schumpeter (1961) va más allá de la movilización de bienes tangibles e intangibles en el movimiento mercantil y el rol que predomina el emprendedor o empresario. Él analiza que en el fondo del esquema capitalista existen poderes diversos que proponen el desarrollo y seguidamente el crecimiento mercantil.

A este procedimiento se le conoce como la 'destrucción creativa', que no es más que lo que se conoce en la actualidad con el concepto de Innovación. Schumpeter (1961, citado en Silva, 2017), se hace referencia a un procesamiento de variación manufacturera en el enfoque que transforman el esquema monetario desde su interior, deteriorando lo antiguo y generando lo nuevo.

Según con Tarapuez y Botero (2007, citado en Silva, 2017): 'la facultad emprendedora se relaciona con la noción de generar negocios o compañías que generen lucro. Al momento de direccionar las capacidades que podrían tener los emprendedores, se indica a las propias capacidades que se les atribuyen a los empresarios'.

Veciana (2005, citado en Silva, 2017) notifica la idea fija como una perspectiva propia del empresario. En palabras suyas:

El empresario posee una gran seguridad en sí mismo para obtener lo que tiene enlistado. No deja atrás sus metas. La idea fija por su propósito, le da poder para seguir. Transforma la intranquilidad y su valentía obsesiva a la dinámica en compromisos eficaces.

Para Veciana (2005): en el 'empresario se genera una mezcla y una proporción complicada de identificar juntos: la visualización hacia un futuro, la idea fija por un propósito a un periodo extenso y el análisis a los compromisos inmediatos'.

Otras percepciones o facultades que están inmersas en los emprendedores según las investigaciones generadas por Veciana son el desacuerdo íntimo, por ejemplo, con relación al compromiso cumplido o por falta de agradecimiento en la compañía, en otros términos, la falta de beneficios dentro del camino corporativo. Esto ocurre en gran parte con los dirigentes que piensan que no progresan dentro de la compañía, porque la esquematización corporativa es bastante seccional.

Teniendo presente otra opinión, según el esquema de Shapero (1985, citado en Silva, 2017), expresa el emprendimiento no como una agrupación de formatos que debe tener el emprendedor para comenzar con su negocio, sino como una estructura que él comunica: “la idea corporativa y permite hacer a partir de esto la variante agregada y deja como variante autónoma a la persona o grupo corporativo y a los ámbitos colectivos, monetarios, diplomáticos, culturales y de posiciones que alteran el procedimiento de generación de compañías”.

Para Shapero, la idea corporativa se ubica en relación con una forma estadística, de cinco variantes o con percepciones como son: (1) la creación de estrategias o la facultad para determinar proporciones de negocio y llevarlas a cabo en cierto término; (2) la agrupación de suministros o facultades para obtener el material idóneo para realizar la idea corporativa; (3) la dirección o facultad para dirigir y tener liderazgo en una compañía; (4) la auto determinación o independencia que tiene la dirección para poseer la capacidad de decisión; y (5) el arriesgarse o facultad o preparación para aceptar la realidad del riesgo.

En opinión de (Shapero, 1975) y Varela (2005), no se incorpora el diseño y la innovación como variantes autónomas de la idea corporativa, en relación a que el primero las determina inseparables al procedimiento corporativo. Según Varela (2005), Shapero (1975) hace similitud entre la idea corporativa y la creación. Varela (2005) determina conforme lo comunicado por Shapero (1975) que su esquema es práctico. Varela afirma que:

El procedimiento de creación de nuevas compañías es el fruto de la conexión de ámbitos de

posición, colectivos, analíticos, culturales y monetarios, y que cada idea corporativa sucede en un instante dando como efecto de un procedimiento de actividades suministrador de poder ocasional que afectan sobre las personas, cuyos títulos e ideas están relacionadas por sus prácticas y actividades antiguas culturales y colectivas. (Silva, 2017, págs. 20-23)

Con lo anteriormente descrito y visitando el formato estructural, se podría opinar que un buen concepto para el emprendimiento sería: la facultad que tiene un individuo para analizar posibilidades donde nadie las ve y se encomienda a hacerlas realidad, haciendo la utilización de sus facultades y prácticas, diseñando de forma persistente y aceptando las problemáticas que se puedan ocasionar.

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)

5.3 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 de la ciudad 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: Las asociaciones o corporaciones son entes jurídicos sin ánimo de lucro que surgen de un acuerdo de voluntades entre dos (2) o más personas conectadas a través de medios como el dinero, artículo o dinámica, 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)

Calidad de vida. Según Ardila (2003): Una situación de justificación genérica, procedente de la ejecución de las capacidades de cada individuo. Dispone de apariencia parcial e imparcial. Es una percepción parcial de comodidad fisonómica, psicológica y colectiva. Incorporar como apariencias parciales a la familiaridad, la declaración emocional, la certeza distinguida, la efectividad individual y parcialmente el tema de salud. Como fundamentos relevantes la comodidad perceptible, las conexiones acordes con el entorno físico y colectivo y con la sociedad y la salud parcialmente distinguida. (pág. 163).

Desarrollo económico: procedimiento de desarrollo monetario, crecimiento acelerado y constante de la productividad, fabricación y la entrada per cápita (Banco Mundial), que podría predominar en el ingreso físico para la intervención en labores de tiempo independiente; procedimiento que incrementa la autonomía certera de los posibles beneficiarios para proseguir con cualquier labor que contengan valor. (Muñoz & Salgado, 2006, pág. 262)

Desarrollo local: *Formichella* (2004). Refiere: Es un ser, debido a que no solo del desarrollo práctico indaga el desarrollo interior de las personas específicas y de toda la sociedad. Es regional, porque se genera en una locación que trabaja como solo elemento. Se define también como multifacético porque engloba distintos ámbitos de la sociedad y es incorporado, porque maniobran distintas normativas y planes derechos y por facetas. El desarrollo regional 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 progreso laboral e interno define el desarrollo, la transformación, el crecimiento, la adaptación, respecto al propio entendimiento, con las habilidades dentro o fuera del trabajo, con la entidad o el sector, indagando la cooperación entre las capacidades de progreso laboral y las capacidades de progreso directivo, corporativo y colectivo del ámbito. (pág. 107).

Economía solidaria: Según Razeto (s.f., Giuseppina, 2007) Propone un temario colaborativo que introduce asociaciones mínimas o sociedad con lazos de hermandad, compañerismo o de cercanía. Lo que determina conexiones y títulos, pues los individuos crean vínculos de cooperación recíproca, ayuda y fraternidad mutua como algo inseparable al método por medio del cual se indaga el bienestar de las necesidades colectivas. Las vivencias se ejecutan entre las personas de escasos recursos ubicadas tanto en el campo como en la ciudad. Se generan en la irregularidad para afrontar problemáticas precisas (con deficiencia laboral o de hábitat, con limitada productividad, entre otros); en ciertas situaciones, con la cooperación de ONG o de entidades creyentes. Las entidades conformadas tienden a estabilizarse en el periodo y a transformarse como un componente fundamental del ámbito colectivo, pues la hermandad debería trabajar en los diferentes niveles del esquema económico: fabricación, movilización, consumo y adquisición. Igualmente, debería estar dentro de la hipótesis económica, arrasando con una constante escasez de disciplina. Citado por Da Ros (pág. 11).

Emprendimiento. Formichella (2004), refiere “puede definirse, dentro de las múltiples acepciones que existen del mismo, como el progreso de un estudio que busca una cierta finalidad monetaria, gubernamental o colectiva, que contiene ciertas métricas, fundamentalmente contiene una parte de inquietud y de novedad” (pág. 3).

Entidad sin ánimo de lucro (ESAL). Según Gaitán (2014). Las Entidades sin Ánimo de Lucro

(ESAL) surgen como progreso 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 entidades sin fines de lucro, que se conforman para ejecutar dinámicas que se conceptualizan por la ayuda, la cooperación recíproca, la hermandad y la autodeterminación de sus socios, realizando dinámicas diplomáticas y epistemológicas de provecho individual y colectivo. La fraternidad se establece como el compromiso colectivo para dar a conocer bienes tangibles e intangibles que aportan comodidad en general a sus socios, su ámbito familiar y a los integrantes de la sociedad en particular, las compañías del ámbito colectivo también denominadas del contexto cooperativo. (Cámara de Comercio de Honda, Guaduas y Norte del Tolima, s.f., pág. 1)

5.4 Marco legal

Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 38. Se establece el derecho a la forma independiente de agrupación para el progreso de las diferentes dinámicas que los individuos hacen en sociedad.

Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 58. Protección y promoción por parte del estado a las maneras voluntarias y humanitarias de dominio.

Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 103. Contribución del estado a la estructuración, generación, formación de las entidades de profesionales, de la ciudadanía, gremiales, colectivas, beneficiarias o de ganancias generales no políticas.

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 “impulsará las entidades colectivas y fomentará el progreso corporativo”. También se recuerda aquí que “la ley determinará el seguimiento de la independencia mercantil cuando así lo exija la atracción colectiva, el entorno y el patrimonio cultural de la nación”.

Ley 454 DE 1998, Por la cual se establece el campo metodológico que rige la economía colectiva, se cambia el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria, se genera la Superintendencia de la Economía Solidaria, nace el Fondo de Garantías para las Cooperativas Financieras y de Ahorro y Crédito, se determinan normativas sobre la dinámica monetaria de las compañías de origen cooperativo y se crean otros ámbitos.

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

Fomentar la naturaleza emprendedora en todos establecimientos de educación en la nación, en el cual se inclina y labore en relación con los propósitos e intereses que determina la constitución y los impulsados por la ley;

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

5.5 Marco espacial

El proyecto se realizará en la ciudad de Cúcuta, Norte de Santander en la Universidad

Francisco de Paula Santander por un estudiante del posgrado en la Maestría en Gerencia de Empresas, dirigido al planteamiento de la propuesta para fomentar el desarrollo ocupacional de los profesionales en condiciones de desempleo.

5.6 Marco temporal

La propuesta de investigación se realizará durante los próximos seis meses, se define como el periodo de tiempo idóneo para dar cumplimiento a los objetivos que se plantearon en el proyecto.

6 Diseño metodológico

6.1 Tipo de investigación

El proyecto se realizará a través de la investigación mixta, el cual se determina como un método de estudio que se fundamenta, analizar e integrar lo de ambas investigaciones tanto cuantitativa como cualitativa; esta perspectiva se aprovecha cuando se solicita una mejor comprensión del problema de investigación (Ortega, 2023). La investigación mixta está compuesta de la investigación cuantitativa en donde se analizarán datos y estudios y de la cualitativa ya que por medio de esta se recogerán percepciones de mercado objetivo.

6.2 Método de investigación

El proyecto se realizará a través de la investigación descriptiva, la cual se define como aquella que determina el enfoque de las características de la población que se está analizando, teniendo como objetivo principal especificar la naturaleza del segmento demográfico (Muguira, 2023). Permitiendo analizar todos los métodos o modelos existentes y necesarios para obtener la propuesta.

6.3 Tipo de estudio

El tipo de estudio que se empleará en la presente investigación es de tipo intencional debido a que se pretende establecer una propuesta como alternativa de acuerdo a las intenciones

investigativas o principales finalidades del proyecto en cuestión.

6.4 Población

Dentro de la investigación la población se define como aquel enfoque que está compuesto por todos los elementos que participan y que fueron definidos y también delimitados en el análisis del problema de investigación (Toledo, 2016). De acuerdo con esta definición, la población que será objeto de estudio se establece como el número de profesionales egresados de las IES de la región durante el 2022, que suman 7.202 egresados universitarios, 3.055 tecnólogos y 158 técnicos, para un total de 10.415 egresados de IES en Norte de Santander. (SNIES, 2022)

6.5 Muestra

La muestra se define como una parte representativa de la población, la cual esta encaminada a la recolección de datos y ciertas características relevantes para la investigación. La muestra para esta investigación será un muestreo probabilístico sistemático intencional tomando como valor 50 profesionales de ellos el 80% serán profesionales y el 20% técnicos y tecnólogos, ubicados en la ciudad de Cúcuta.

6.6 Sistematización de variables

OBJETIVOS	INSTRUMENTOS	PROPOSITO	ALCANCE
Identificar las competencias genéricas de los profesionales en condición de desempleo de la población objeto de estudio.	Este objetivo se llevará a cabo en la investigación para la posterior identificación de aquellas competencias relevantes y primordiales que caracterizan a ciertos profesionales en condiciones de desempleo.	Las personas que intervienen en este primer objetivo son aquellos profesionales en condición de desempleo.	Se pretende obtener como resultado el conocimiento de toda la información fundamental para obtener como base primordial del desarrollo del proyecto de investigación.
Identificar el tipo de entidad	Se realizará a partir de	Se analizará los	Con la información

<p>de economía solidaria que más se ajuste a las necesidades profesionales y ocupacionales de la población objeto de estudio.</p>	<p>análisis de datos o registros donde se identifique que tipos de entidades dedicadas a la economía solidaria se pueden ajustar a las exigencias que presentan los profesionales que serán estudiados.</p>	<p>tipos de entidades que mas se asemejen a la situación tanto profesional y ocupacional del personal a estudiar.</p>	<p>recolectada se pretende identificar aquellas entidades de economía solidaria más acertadas para llevar acabo el desarrollo de las metas y objetivos tanto profesionales como ocupacionales de la población de estudio.</p>
<p>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.</p>	<p>Se desarrollará a partir de investigaciones de documentos, bases de datos, referentes funcionales de otras ciudades del país para su posterior aplicación en el municipio y garantizar su correcta aplicación.</p>	<p>Se investigará y se obtendrá información primordialmente de entidades e instituciones vigentes que den respuesta a las necesidades tanto profesionales como ocupacionales</p>	<p>Se identificará los aspectos positivos que conlleva la implementación de la organización solidaria que tendrá como finalidad cumplir con las expectativas tanto profesionales como ocupacionales del personal en el municipio.</p>
<p>Estructurar un plan de sensibilización orientado a los profesionales multidisciplinarios en relación a las bondades de una entidad de economía solidaria que permita el desarrollo profesional y ocupacional de los mismos.</p>	<p>Se diseñará a partir de estrategias que se plasmaran con la información obtenida en el desarrollo de los objetivos anteriores.</p>	<p>Será planteado por un estudiante del programa de posgrado de la Maestría en Gerencia de Empresas a partir de la información obtenida en el desarrollo de los objetivos anteriores.</p>	<p>Dar a conocer las estrategias de sensibilización y de crecimiento orientado a los profesionales en relación con la entidad de economía solidaria que determina el desarrollo profesional y ocupacional del personal.</p>

7. Identificar las competencias genéricas de los profesionales en condición de desempleo de la población objeto de estudio

7.1 Definición de las competencias genéricas

Las competencias genéricas de los profesionales se identifican como el conglomerado el cual está integrado por habilidades, conocimientos y aptitudes que se necesitan para poder desempeñarse o cumplir con ciertas actividades en el empleo obtenido o ciertas tareas específicas.

Las competencias genéricas de los profesionales se identifican como el conglomerado el cual está integrado por habilidades, conocimientos y aptitudes que se necesitan para poder desempeñarse o cumplir con ciertas actividades en el empleo obtenido o ciertas tareas específicas.

Cada empleo solicita ciertas habilidades o competencias genéricas para su desarrollo, lo cual también depende principalmente de los propósitos que se tenga de forma individual, es fundamental que cada persona conozca sus propias competencias y como desarrollarlas ante cualquier actividad, sin embargo, se necesita identificar cuáles son aquellas que necesitan un poco más de esfuerzo para mejorar y ser más eficiente.

Existen ciertas competencias relevantes y necesarias para que un profesional pueda desempeñar de la forma más eficiente sus actividades, definiendo con éxito a dicha persona y permitiéndole lograr una mejor función en el ámbito laboral (Bienestando, 2020).

Las empresas deben saber identificar aquellas aptitudes que tiene cada individuo lo cual les permite aprovecharlas para su beneficio.

7.2 Tipos de competencias profesionales.

Al momento de conseguir un excelente candidato para una actividad laboral se tienen en cuenta ciertos tipos de competencias en las que se encuentran:

- De Base: son aquellos conocimientos básicos que debe tener un profesional para acceder al empleo deseado.
- Técnicas: se identifican con las competencias que nacen a partir una formación en específico.
- Transversales: se definen como las habilidades o las aptitudes que tiene un profesional para poder desarrollar al máximo sus actividades y se pueden adquirir en diferentes ámbitos y no precisamente en ámbito laboral.

7.3 Principales competencias profesionales.

Dentro del ámbito laboral existen múltiples competencias necesarias para realizar diferentes funciones de manera eficaz, las más solicitadas por las compañías son las siguientes:

- Capacidad de tomar decisiones y dirigir: En este tipo de competencia se permite predominar una cierta influencia y autoridad sobre otros individuos, considerándose un elemento importante al momento de liderar, sin embargo, es necesario que el profesional cuente con empatía, cuando desee llevar a cabo esta competencia.
- Capacidad de trabajar en equipo: uno de los aspectos más importantes al momento de contratar a un profesional es la habilidad de poder interactuar de forma positiva con los demás compañeros, con la finalidad de obtener el resultado de los objetivos propuestos.
- Capacidad de iniciativa y autonomía: esta competencia hace referencia a la destreza de tomar decisiones sin contar con algún tipo de apoyo por parte de un tercero.
- Capacidad de organización y planificación: es la destreza que puede tener un profesional para utilizar aquellos recursos tanto materiales como humanos de una forma eficiente para el desarrollo de las actividades propuestas.

- Capacidad analítica: “La capacidad de analizar datos es fundamental en la era de la información y, en prácticamente, todos los sectores. Los datos por sí solos no aportan ninguna información” (Bienestando, 2020). Por esta razón se considera relevante para una organización un profesional que comprenda y analice los datos necesarios para la evaluación de problemas y la creación y desarrollo de proyectos.
- Inteligencia emocional y capacidad de adaptación: se necesita esta competencia para hacer una eficiente adaptación a los constantes cambios y la solución de los conflictos que puede presentar una empresa, con la finalidad de obtener un mejoramiento de la misma.
- Capacidad de resolución de problemas: por medio de esta habilidad se permite obtener una respuesta anticipada a la solución de conflictos mediante la implementación de una adecuada estrategia y la realización de un seguimiento.
- Habilidades comunicativas: tener la capacidad de interactuar facilita ser más visible al momento de tener más contacto y mayores oportunidades, con la capacidad de expresar correctamente sus ideas de forma coherente y teniendo en cuenta el asertividad y la empatía.
- Manejo de estrés: es tener la habilidad de controlar o manejar los altos niveles de estrés que se pueden presentar en el mundo laboral, con el objetivo de enfrentarse a los retos, proyectando a su vez actitud positiva y tranquilidad.
- Orientación al logro: tener la destreza de encaminarse junto con los objetivos propuestos por la misma empresa con la finalidad de obtener un resultado positivo.

7.4 Las principales competencias de profesionales en Colombia.

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, indica que 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: la facultad de adjudicar el entendimiento en la ejecución, 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; soportándolo 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 la perspectiva hipotética y funcional.

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 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 la perspectiva hipotética sino también en la realidad, todas las 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 percepción de las obligaciones de la compañía en un

futuro cercano, lo cual indicaría que las instituciones de educación superior están preparando gente para el cambio.

8. Identificar el tipo de entidad de economía solidaria que más se ajuste a las necesidades profesionales y ocupacionales de los egresados sobre los cuales se realizará la investigación.

8.1 Definición de entidades de economía solidaria.

Son entidades sin fines de lucro, que se conforman para ejecutar dinámicas que se conceptualizan por la ayuda, la cooperación recíproca, la hermandad y la autodeterminación de sus socios, realizando dinámicas diplomáticas y epistemológicas de provecho individual y colectivo. La fraternidad se establece como el compromiso colectivo para dar a conocer bienes tangibles e intangibles que aportan comodidad en general a sus socios, su ámbito familiar y a los integrantes de la sociedad en particular, las compañías del ámbito colectivo también denominadas del contexto cooperativo. (Cámara de Comercio de Honda, Guaduas y Norte del Tolima, s.f., pág. 1)

La sección verídica de la económica colectiva está integrada por las siguientes entidades: agrupaciones recíprocas, fondos de trabajadores, compañías de apoyo de la economía colectiva, “asociaciones, asociaciones en el sector de contribución y crédito, asociaciones multifacéticas e integrales sin enfoque de ahorro y crédito, asociaciones técnicas en dinámicas distintas a la financiera, Precooperativas, direcciones públicas de apoyo, asociaciones de compromiso cooperativo, 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 mutua 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)

8.2 Tipos de entidades de economía solidaria

Cooperativa: Según el ámbito directivo singular de entidades colectivas refiere que:

Las asociaciones se gobiernan por la ley 79 de 1988, y la ley 454 de 1998. Es asociación la compañía colectiva sin fines de lucro, en la cual los empleados o los clientes, según sea la situación, son al mismo tiempo los contribuyentes y los generadores de la compañía, engendrada con la actividad de fabricar o suministrar agrupada y eficazmente bienes tangibles o intangibles para cumplir con las expectativas de sus socios y de la sociedad en particular. Se articula que una compañía colectiva no tiene fines lucrativos, cuando lleva a cabo los siguientes elementos:

- Que determine la agrupación de la acumulación colectiva y en la situación de amortización, la del suplente patrimonial.
- Que sujetan sus excesos a la asistencia de servicios de enfoque colectivo, al progreso de sus acumulados y fondos, y a introducir sus socios parte de los mismos en conformidad a la utilización de los servicios o a la intervención en las actividades de la compañía, sin detrimento de liquidar las contribuciones y preservarlos en su valor verídico. (Cooperativa Alianza, s.f., párrs. 1-3)

Fondo de empleados: Según el sector directivo remoto de las compañías colectivas (2021), refiere que Los fondos de trabajadores son compañías del sector de la economía colectiva que se caracterizan por ser de derecho legítimo, sin fines de lucro, y están constituidos por empleados sin autonomía, empleados agrupados o por del sector público, que con la finalidad de indagar la comodidad de sus contribuyentes dan a conocer 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 trabajadores se dirigen 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 normativas adjudicables a su situación de compañía de economía solidaria”.

Son agrupaciones que bajo la dirección y con el evento de una compañía impulsadora se direccionan para ejecutar dinámicas adjudicables a las asociaciones. Estas compañías por necesitar de facultad monetaria, institucional, directiva o prácticas no están en probabilidad próxima de establecerse como asociaciones. 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. (Cámara de comercio de Villavicencios., s.f., párrs. 1-2).

Se rigen por la Ley 79 de 1988, el Decreto 1333 de 1989 y demás normativas adjudicables a su situación 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 se procrea de la virtud de una o varios individuos particulares o normativos cuyo objetivo es inclinarse por la comodidad general ya sea de una sección o sector en singular o de toda la sociedad. (pág. 10).

El establecimiento se contempla 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 normativas adjudicables a su situación de la compañía particular.

Características de la Fundación

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

Voluntariados: Según la unidad administrativa especial de organizaciones solidarias: El voluntariado “es un poder colectivo, civil, urbano, de intervención, conformada por actividades particulares o agrupadas direccionadas a la cooperación a dar resultados a problemáticas de individuos” (Cruz Roja Colombiana, s.f., párr. 4).

La actividad espontaneo es un compromiso constante, independiente, audaz, autentico, independiente y responsable, hoy más con los efectos que con las trasgresiones del inconveniente. El espontaneo se dirige por la ley 720 de 2001 y el decreto reglamentario 4290 de 2005 y demás normativas adaptables a su situación de espontaneidad. (Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, 2015, citado en López & Motoa, 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 o área de 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.

9. 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

Este estudio de propuesta, principalmente busca 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.

A partir de lo anteriormente descrito se desea indagar o presentar una serie de elementos fundamentales para la creación de una organización solidaria en pro de los profesionales de la región, teniendo en cuenta como objetivo principal lo siguiente:

Fomentar la naturaleza emprendedora en todos establecimientos de educación en la nación, en el cual se inclina y labore en relación con los propósitos e intereses que determina la constitución y los impulsados por la ley. No obstante, es fundamental recalcar la importancia de ciertos reglamentos para garantizar una funcionalidad eficiente:

- Ordenanza de una agrupación de propósitos legislativos que poseen los fundamentos para una diplomacia del gobierno y entorno judicial y corporativo, que fomenta el tema de emprender y la generación de compañías;

- Generar un campo intercorporativo que acceda a impulsar y progresar la costumbre de emprender y de generación de compañías;
- Determinar esquemas para el progreso de la costumbre corporativa y el ámbito de emprender por medio del empoderamiento de una técnica colectiva y la generación de una estructura de elementos de impulso industrial;
- Generar una conexión de la practica educativa y la estructura manufacturero regional a través del desarrollo de facultades primordiales, facultades profesionales, facultades sociales y corporativas por medio de un adoctrinamiento colateral de emprender; comprendiéndose como tal, la actividad educativa progresada en el conjunto de las fases de una entidad de educación en los grados de preescolar, educación básica, educación básica primaria, educación básica secundaria, y la educación media, con la finalidad de aumentar la costumbre en el ámbito de emprender;
- conducir la creación de mejores situaciones del ambiente educativo para la generación y maniobra de nuevas compañías;
- Inclinarsse por el progreso manufacturero de las micro y pequeñas compañías vanguardistas, creando para ellas situaciones de rivalidad y de equidad de beneficios, ampliándose el fundamento manufacturero y su facultad de emprender, para así independizar las capacidades ingeniosas de crear actividades de mejores beneficios, de proporcionar bases de los sectores manufactureros y a un progreso regional más balanceado e independiente;
- Fomentar y dirigir el progreso monetario de la nación promoviendo las dinámicas manufactureras por medio de procedimientos de generación de compañías idóneas, configuradas con los enlaces y grupos manufactureros vitales importantes para el territorio y un grado alto de organización y metas a un periodo largo;
- Robustecer los procedimientos corporativos que conforman el progreso local, regional y territorial;
- Indagar por medio de las estructuras para el ámbito de emprender, el sostenimiento y apoyo de las nuevas compañías en un entorno responsable, administrado y novedoso.

10. Estructurar un plan de sensibilización orientado a los profesionales multidisciplinares en relación a las bondades de una entidad de economía solidaria que permita el desarrollo profesional y ocupacional de los mismos

Durante el desarrollo de esta investigación fue necesario recurrir a unos momentos claves que se sintetizan en cuatro líneas de acción que permitieron analizar el estudio realizado sobre el fomento del desarrollo ocupacional en profesionales que estén o hubiesen estado en condición de desempleo con el fin de determinar qué tan factible podría ser el crear una entidad de economía solidaria teniendo en cuenta variables como el contexto, profesión, habilidades, competencias, cultura de emprendimiento, etc.

10.1 Etapas del plan de sensibilización

10.1.1 Primera etapa: Sensibilización

Así pues en esta primera línea se puede explicar cómo se realizó el proceso de sensibilización con la población objeto de estudio con el fin de que pudiesen comprender el sentido de la investigación, para ello fue relevante en primer lugar generar un espacio para la interacción de los participantes mediante la implementación de un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas que pudiera colocar en consideración las percepciones que cada participante tuvo acerca de las entidades de economía solidaria y la ocupación laboral actualmente en su territorio a nivel personal y global.

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.

10.1.2 Segunda etapa: 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 fomentar 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 preguntas 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 la 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 canva, 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.

10.1.3 Tercera etapa: 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 canva 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.

10.1.4 Cuarta etapa: 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.

10.2 Propuesta de la corporación

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.

10.3 Propuesta de la creación de estatutos.

**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 EMPRENDIMIENTO)**. 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 cualquiera de los proyectos 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 necesario y adecuado 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.

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; competitividad; 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 EMPRENDIMIENTO), 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 EMPRENDIMIENTO) estará conformada por:

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

ASOCIADO	APORTE
Xxxxx xxxxxx xxxxxx	\$1.000.000
XXXXXXXX XXXXXXX	\$1.000.000
Xxxx xxxxxx xxxx xxxxxx	\$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 registrarán 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:

1. Presentar solicitud por escrito ante la Junta Directiva, acompañada de una hoja de vida del candidato.
2. Ser presentado por un miembro de la Corporación.
3. Tener alguna actividad de promoción cultural.
4. Compartir las políticas y los objetivos de la Corporación.

5. Conocer y aceptar sus Estatutos y reglamentos.
6. 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:

1. Renuncia voluntaria.
2. Reiterado incumplimiento de los deberes y la inasistencia injustificada a las reuniones y actividades programadas.
3. Exclusión acordada por la Asamblea General, fundamentada en una de las siguientes causas:
4. Por cambiar la inversión de los recursos financieros obtenidos en la Corporación.
5. Por hacer uso del nombre de la Corporación en lucro personal o en provecho de terceros.
6. 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:

1. 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.
2. Asistir con puntualidad a las reuniones, sesiones de Asamblea o Junta Directiva, y procurar su activa participación.
3. Participar y colaborar en campañas y programas que adelante la Corporación, y cumplir oportuna y responsablemente las comisiones que se le confieran.
4. Velar por la buena marcha de la Corporación y el cumplimiento de sus objetivos, de acuerdo con los presentes Estatutos.
5. Abstenerse de ejecutar hechos que afecten o pudieran afectar la estabilidad financiera y económica o el prestigio social de la Corporación.
6. Comunicar puntualmente cambios realizados en sus datos personales (domicilio, teléfono, correo electrónico, etc.).
7. 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:

1. Participar en las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Asamblea General, con derecho a voz y voto.
2. Ser elegido miembro de la Junta Directiva o de alguna de las comisiones.
3. Gozar de los servicios y ventajas que otorga la Corporación.
4. 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.
5. Asistir a las reuniones de la Junta Directiva, en las cuales tendrá voz.
6. Convocar a la Asamblea General, en las condiciones que se fijan en los presentes Estatutos.
7. 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:

1. La Asamblea General.

2. La Junta Directiva.

3. 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:

1. 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.
2. Aprobar su propio reglamento.
3. Estudiar y aprobar las modificaciones de los Estatutos, cuando sea necesario.
4. Evaluar y revisar periódicamente las tareas y objetivos de la Corporación.
5. Decidir sobre la admisión de nuevos socios y el retiro de los mismos.
6. 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.
7. 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 EMPRENDIMIENTO)**, 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:

1. Sesionar de acuerdo con el reglamento que ella misma elabore.
2. Velar por el cumplimiento de los Estatutos y por el acatamiento de las decisiones que se tomen.
3. Tramitar las solicitudes de admisión, retiro y expulsión de los socios.
4. Aprobar programas de inversión de la Corporación y la forma de ejecutarlos.
5. Presentar anualmente en las sesiones ordinarias de la Asamblea General un informe escrito de labores y un balance financiero de la Corporación.

6. Mantener y resolver todas las solicitudes y reclamos de los corporados, y velar por los intereses colectivos de los mismos.
7. Crear comisiones transitorias y/o permanentes cuando sean necesarias.
8. Definir sobre aceptación y destino de los legados, herencias y donaciones que se hagan a la Corporación.
9. Establecer y aprobar o improbar los proyectos de presupuesto, las cuentas y balances de la Corporación que el Presidente someta a su consideración.
10. Crear y reglamentar, si fuera posible y necesario, sucursales de la Corporación dentro y fuera del país.
11. Autorizar gastos superiores a cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
12. 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:

1. 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.
2. Velar por el estricto cumplimiento de los estatutos y de todas las obligaciones que corresponden a la junta Directiva y a los afiliados.
3. 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.
4. Velar por el establecimiento de las normas que han de regir la organización de la contabilidad cuando ésta se establezca.
5. Examinar todas las operaciones, libros, actas y comprobantes de cuentas de la institución.
6. Presentar a la Asamblea General, a la Junta Directiva y al presidente, los informes que les soliciten en asuntos relacionados con sus funciones.
7. Velar por la ejecución estricta del presupuesto.
8. 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 VICEPRECIDENTE, quien es a su vez el Representante Legal Suplente.

Artículo 33- Son funciones del Presidente:

1. 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.
2. Convocar la Asamblea a sesiones ordinarias y extraordinarias, de acuerdo con lo dispuesto en los presentes Estatutos.
3. 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.
4. Rendir informe anual escrito a la Asamblea General, sobre las actividades de la Junta Directiva.

5. Hacer ejecutar los acuerdos y decisiones de la Junta Directiva y la Asamblea General.
6. Autorizar pagos y gastos generales hasta por el valor de veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
7. 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.
8. Elaborar y desarrollar proyectos de actividades, en coordinación con la Junta Directiva.
9. Suscribir contratos para la adquisición de bienes muebles o inmuebles.
10. Convocar a la Junta Directiva a reuniones extraordinarias cuando lo considere necesario o conveniente.
11. 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:

1. Recaudar los fondos que por cualquier concepto se adeudan a la Corporación, o que sean producto de las actividades realizadas para su sostenimiento.

2. Tramitar y recaudar los recursos oficiales o privados que sean otorgados en dinero o especie a la entidad.
3. Firmar, junto con el Presidente, cheques o demás documentos de origen contable, así como los informes económicos para la Junta Directiva o Asamblea General.
4. 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.
5. Mantener al día y en forma precisa los informes y balances contables de la Corporación.
6. Estar dispuesto a rendir informe a cualquier miembro de la Corporación, cuando éste lo solicite.
7. Ejecutar los gastos autorizados por la Junta o por el Presidente, acorde con los presentes Estatutos.
8. 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:

1. 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.

2. 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.
3. Citar con la debida anticipación para las reuniones de la Asamblea General y de la Junta Directiva o de comisiones de ella.
4. Contestar la correspondencia, previa consulta con el presidente y velar por su correcto archivo.
5. Servir de secretario en la Asamblea General.
6. Firmar las actas aprobadas.
7. 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 no 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.

XXXXXXXXX XXXXXXXXXXX XXXXXXXX

Presidente

C.C XXXXXX DE VILLA DEL ROSARIO.

XXXXXXXXXXXX XXXXXXXX

Secretario

C.C XXXXXX DE CÚCUTA

Conclusiones

Teniendo en cuenta los objetivos propuestos 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.

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.

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>
- 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., Bohorquez, 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>
- 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/doc2estadodelartenlaensenazadelemprendimiento.pdf>
- Chavarro, J., & Beltrán, J. (s.f.). *Entidades sin ánimo de lucro*. Obtenido de <https://vlex.com.co/vid/entidades-animo-lucro-730409725>
- 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.>
- 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>
- Formichella, M. (2004). *El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local*. Argentina.
- 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, 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>
- 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
- 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 Administracion 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>

Miranda, A., Hernández, M., & Hernández, E. (2015). El desarrollo profesional: una categoría 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>

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 Ocupaciona*, 22(2), 259 - 265. Obtenido de file:///C:/Users/MARTHA/Downloads/110-13-

238016-1-10-20211230.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>
- 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
- 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.cfassets.net/27p7ivvbl4bs/2anQ2uaQrykCMgSysAyWA8/e0def48d471fada70dd1d9c91fa8df9d/54_NortedeSantander_PDT_2016-2019.pdf

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).)

Muguirra, A. (2023). *QUESTION PRO*. Obtenido de ¿Qué es la investigación descriptiva ?:

<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/>

Ortega, C. (2023). *QUESTION PRO*. Obtenido de Investigación mixta. Ques es y tipos que existen:

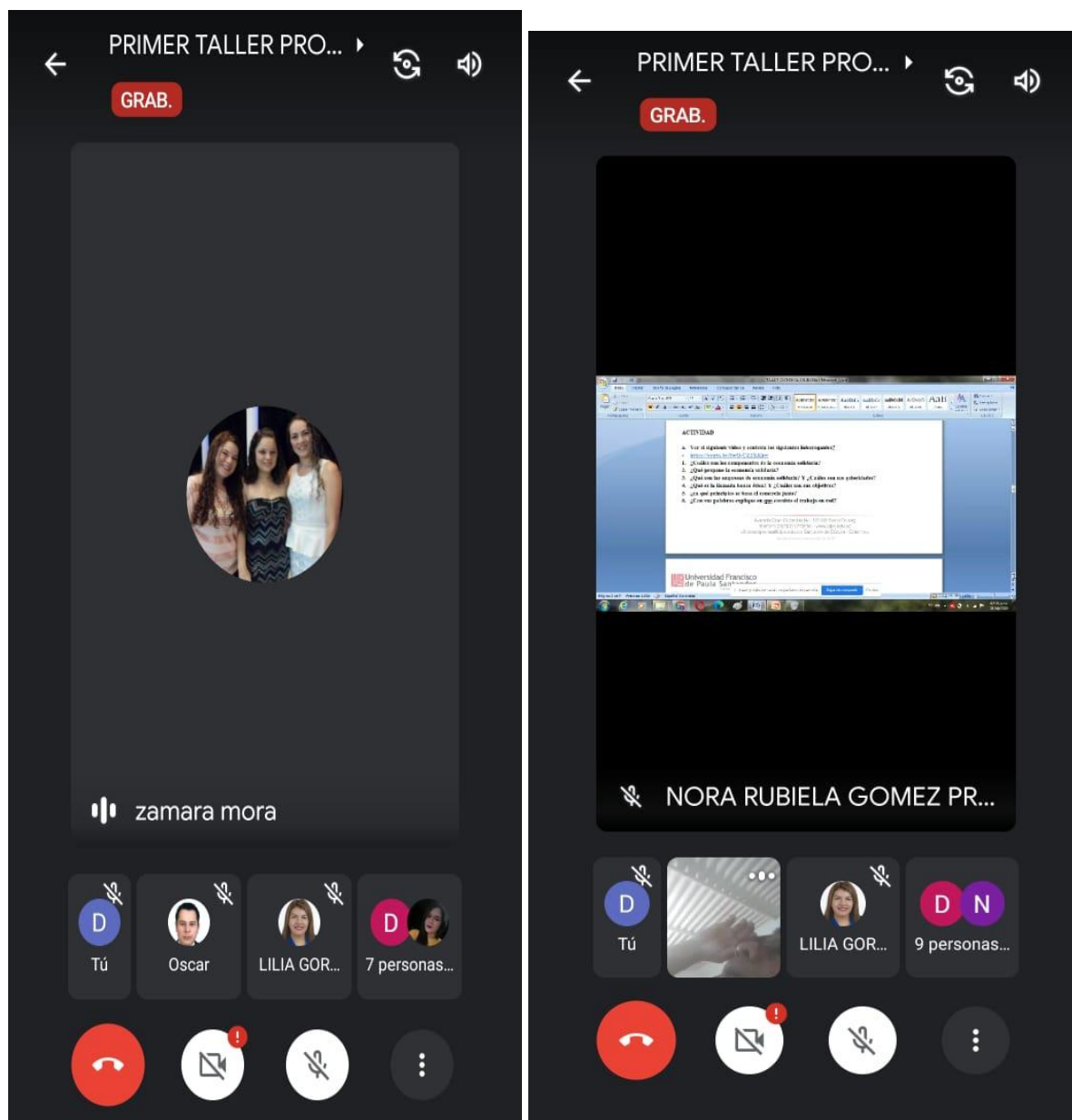
<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-mixta/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20mixta%20es%20una,de%20estos%20m%C3%A9todos%20por%20separado.>

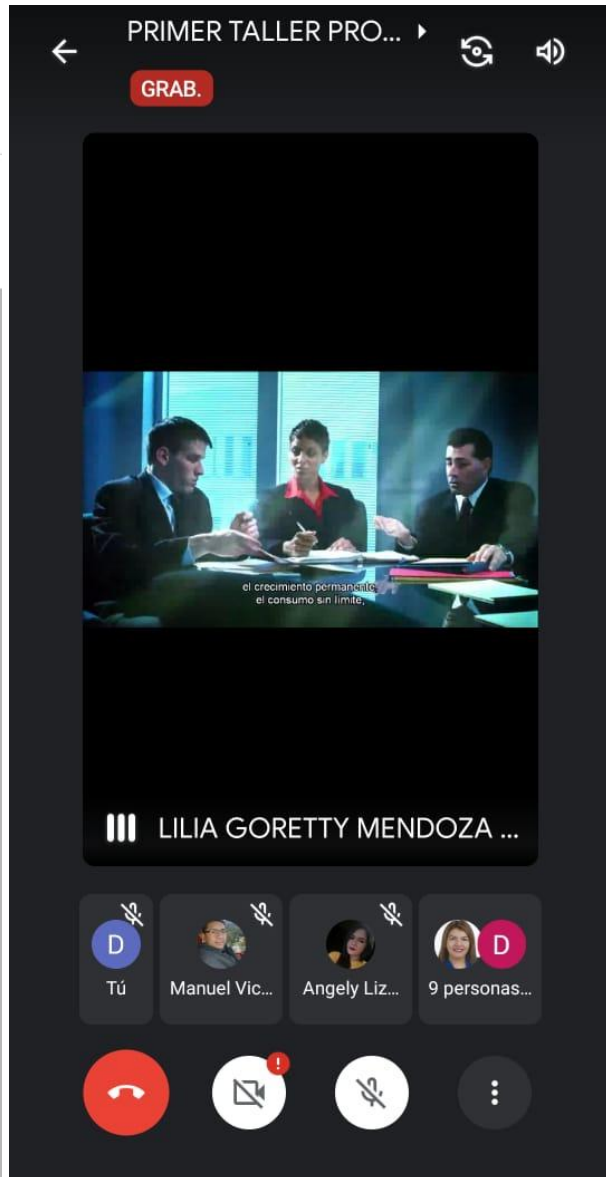
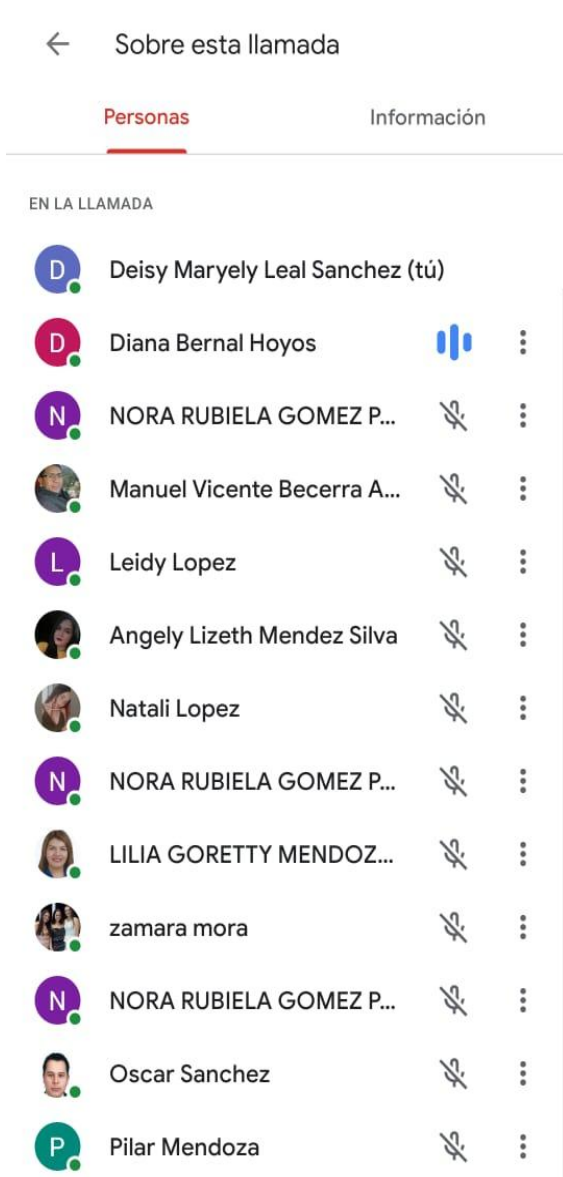
Toledo, N. (2016). *Técnicas de Investigación, cualitativas y cuantitativas*. Obtenido de Población y Muestra:

<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/63099/secme26877.pdf?sequence=1>

Anexos

Anexo 1. Primer y segundo taller desarrollado el día 28 de septiembre del 2020 con el grupo comprometido en los temas de: Economía solidaria y emprendimiento.





Anexo 2. Tercer y segundo taller desarrollado el día 15 de octubre del 2020 con el grupo comprometido en los temas de: Corporación y modelo Canvas.

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

Deisy Maryely Leal Sanchez: and el primero a Siempre buenos, Los famosos, San Juan listo Estes elienso 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

Sexo *

Masculino

Femenino

Otro:

Edad *

Tu respuesta

Correo electrónico *

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
- Despido

Otro:

¿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 hacer las 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

Enviar