

Caracterización del sector de las mipymes de Sevilla y Caicedonia

IDENTIFICACIÓN DE LAS PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES
PREDOMINANTES



Uvencer Alexander Gómez

Benjamín Betancourt Guerrero



Programa  Editorial

Caracterización del sector de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia

**IDENTIFICACIÓN DE LAS PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES
PREDOMINANTES**



Colección Ciencias Sociales

En la identificación de las prácticas organizacionales y empresariales de las mipymes de los municipios de Sevilla y Caicedonia (Valle del Cauca) se hace necesario conocer su entorno inmediato, así como establecer un contacto con el significado que han tenido imaginarios como la caficultura en los aspectos empresariales de la región. El problema no sólo es identificar las prácticas organizacionales más frecuentes, sino cómo éstas vienen incidiendo en el desempeño de las mipymes. La informalidad aparece entonces como un rasgo distintivo, en especial en las micro, donde este aspecto explicaría de manera significativa el porqué de su reducido tamaño y la “renuncia” a una posible expansión tanto en el tiempo como en el territorio. Así mismo, el asomo de prácticas como el outsourcing y la flexibilidad laboral ya no es cuestión exclusiva de las multinacionales o de las grandes empresas. Por ejemplo, se evidencia una precarización en las condiciones laborales de esta región del nororiente del Valle del Cauca, así como grandes vacíos en la RSE (Responsabilidad Social Empresarial) por parte de las mipymes. Surge entonces el interrogante de cómo incidir en el desarrollo de las mipymes de estos dos municipios: de ahí la búsqueda por establecer una metodología de asesoría y consultoría empresarial específica para la región. De igual manera, se sugieren algunos lineamientos para la formulación de una política pública regional, todo ello con miras al fortalecimiento de las mipymes de Sevilla y Caicedonia y a la vez su incidencia en el desarrollo del territorio desde la perspectiva de la competitividad sistémica.



Universidad
del Valle

Caracterización del sector de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia

**IDENTIFICACIÓN DE LAS PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES
PREDOMINANTES**

**Uvencer Alexander Gómez
Benjamín Betancourt Guerrero**



Colección Ciencias Sociales

Gómez, Uvencer Alexander --Guerrero, Benjamín Betancourt
Caracterización del sector de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia, identificación de las prácticas organizacionales predominantes / Uvencer Alexander Gómez. -- Cali : Programa Editorial Universidad del Valle, 2012.

204 p. ; 24 cm. -- (Colección Ciencias Sociales)

Incluye bibliografía

1. Pequeña y mediana empresa - Administración - Sevilla (Valle del Cauca, Colombia) 2. Microempresas - Administración - Sevilla (Valle del Cauca, Colombia) 3. Pequeña y mediana empresa - Administración - Caicedonia (Valle del Cauca, Colombia) 4. Microempresas - Administración - Caicedonia (Valle del Cauca, Colombia) 5. Crecimiento empresarial - Valle del Cauca (Colombia) 6. Sector empresarial - Valle del Cauca (Colombia) 7. Asesoría de empresas - Valle del Cauca (Colombia) 8. Modelos de crecimiento (Economía) - Valle del Cauca (Colombia) I. Tit. II. Serie.

658.4 cd 21 ed.

A1360990

CEP-Banco de la República-Biblioteca Luis Ángel Arango

Universidad del Valle

Programa Editorial

Título: Caracterización del sector de las mipymes de Sevilla y Caicedonia.
Identificación de las prácticas organizacionales predominantes

Autores: Uvencer Alexander Gómez y Benjamín Betancourt Guerrero

ISBN: 978-958-765-022-8

ISBN-PDF: 978-958-5156-49-4

DOI: 10.25100/peu.420

Colección: Ciencias Sociales

Primera Edición Impresa septiembre 2012

Rector de la Universidad del Valle: Édgar Varela Barrios

Vicerrector de Investigaciones: Héctor Cadavid Ramírez

Director del Programa Editorial: Omar J. Díaz Saldaña

© Universidad del Valle

© Uvencer Alexander Gómez, Benjamín Betancourt Guerrero

Diseño de carátula, diagramación y corrección de estilo: G&G Editores

Este libro, o parte de él, no puede ser reproducido por ningún medio sin autorización escrita de la Universidad del Valle.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión del autor y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad del Valle, ni genera responsabilidad frente a terceros. El autor es el responsable del respeto a los derechos de autor y del material contenido en la publicación, razón por la cual la Universidad no puede asumir ninguna responsabilidad en caso de omisiones o errores.

Cali, Colombia, octubre de 2020

AGRADECIMIENTOS Y RECONOCIMIENTOS

Es preciso expresar sinceros agradecimientos a las instituciones y personas que de una u otra manera contribuyeron a la realización de esta “incubación” en materia de investigación aplicada en las subregiones del Valle del Cauca. En primer lugar, el reconocimiento es para el grupo de investigación “Previsión y pensamiento estratégico” de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle, en especial a su director el profesor Benjamín Betancourt Guerrero, quien frente a la convocatoria interna realizada por la Vicerrectoría de Investigaciones en el año 2008, dio el aval y acompañamiento a la propuesta de investigación que se presentó desde la sede Caicedonia, y que de una manera generosa aceptó asumir el rol de coinvestigador. Igualmente, se expresan los agradecimientos a la Vicerrectoría de Investigaciones y a su equipo de colaboradores, así como a la Dirección de la sede Caicedonia presidida en ese período por el profesor Jesús María Sánchez.

En materia de formación de talento humano hay que decir que debido a esta convocatoria de proyectos de investigación, un grupo de personas (docentes y estudiantes) hemos tenido la inmensa oportunidad de profundizar y mejorar en aspectos de investigación. En este último punto, es destacable la labor del estudiante de administración de empresas Huberney Londoño Hernández, quien aparece como monitor de investigación, reconociendo así su compromiso y convicción para con este proyecto, especialmente en la labor de edición del documento. Igualmente, los reconocimientos a los monitores de investigación de la sede Caicedonia (Erika Alejandra Yopez, Juan David Quintero, Eliana López y Jenny Alexandra García) quienes apoyaron

en diferentes fases las actividades programadas para la realización de esta investigación. Un agradecimiento en especial a Adelina Angulo (secretaria académica de la sede Caicedonia) por su apoyo, su compromiso y por ser esa persona confiable frente a cualquier reto institucional; sin lugar a dudas representa la memoria institucional de la sede Caicedonia. De igual forma, para la culminación de esta obra, se reconoce el apoyo y la gestión en diferentes momentos de las siguientes colaboradoras: Yolanda Abella Millán, Sandra Patricia Bastidas, Angélica Franco y en la última fase de edición se reconoce la especial asistencia de Diana Carolina Pereira.

Finalmente, gracias a toda la comunidad de Sevilla y Caicedonia, muy especialmente a los estudiantes de la sede de la Universidad del Valle, con los que hubo la posibilidad de debatir e interactuar desde una perspectiva de repensar la región. Gracias a las distintas organizaciones, empresas y personas que, en general, de manera directa o indirecta participaron en las diversas actividades ligadas a este esfuerzo y que resultaron ser actores decisivos para la elaboración del presente trabajo.

Por último, como ya es costumbre decir, cualquier error u omisión tanto en la interpretación, conceptualización o postura asumida, será responsabilidad exclusiva de los autores, mas no de las personas o instituciones que apoyaron esta obra.

CONTENIDO

PRÓLOGO 11
INTRODUCCIÓN 15
CAPÍTULO 1	
REFERENTES TEÓRICOS Y CONCEPTUALES	
DE LAS PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES 23
• Una mirada crítica a las organizaciones 27
• Formas alternativas de crear cultura empresarial: el “Anarquismo” y la auto-organización espontánea en las organizaciones como una manera de gobierno de las personas y de administración de las cosas 29
• Prácticas organizacionales y empresariales abordadas 30
• La informalidad empresarial 38
• Responsabilidad Social Empresarial (RSE) 40
CAPÍTULO 2	
DEFINICIÓN DE METODOLOGÍA PARA LA CARACTERIZACIÓN DE LAS MIPYMES DE SEVILLA Y CAICEDONIA 45

• Actividades realizadas para el levantamiento de información a partir de las fuentes secundarias 47
• Aspectos relevantes del estudio solicitado por la Secretaría de Desarrollo 48
• Información que conforma las bases de datos consultadas de empresas de Sevilla y Caicedonia 49
• Levantamiento de información a partir de las fuentes primarias 49
• Definición del universo 50
• Muestreo y sondeo definido para los empleados y comunidad 51
• Trabajo de campo 52
• Un modelo empírico sugerido para el estudio de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia 53
• Consulta a diferentes actores de Sevilla y Caicedonia relacionados con el sector microempresarial, mediante la técnica “ábaco de Regnier” 54
• La entrevista como técnica de profundización. 55

CAPÍTULO 3

ENTORNOS SOCIOECONÓMICOS Y GEOGRÁFICOS

DE LOS MUNICIPIOS DE CAICEDONIA Y SEVILLA 57
• Una mirada al entorno actual del municipio de Caicedonia 57
• Una mirada al entorno actual del municipio de Sevilla 63

CAPÍTULO 4

RESULTADOS DE LA CARACTERIZACIÓN DE LAS MIPYMES

DE SEVILLA Y CAICEDONIA 69
• Identificación y descripción de algunas prácticas organizacionales y necesidades de las Mipymes 69
• Caracterización del empresariado de Sevilla y Caicedonia 69
• Una aproximación al mercado laboral de Sevilla y Caicedonia. El fenómeno de la informalidad, el subempleo y la precarización de las formas de contratación laboral 81
• La evidencia acerca del fenómeno de la informalidad en el sector empresarial de Sevilla y Caicedonia 92
• El ejercicio del control, la motivación y otras prácticas organizacionales en las Mipymes 95
• Percepción de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) por parte de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia	102
• Expectativas del empresariado de Sevilla y Caicedonia por recibir asesoría, consultoría y capacitación	110

- Un modelo empírico sugerido para el estudio de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia 115
- Un modelo empírico sugerido para el estudio del mercado laboral de Sevilla y Caicedonia 122
- Aplicación de algunas técnicas cualitativas como complemento de la investigación social 125
- La entrevista como técnica cualitativa de profundizar en la investigación social 130
- Lecciones aprendidas en el proceso cualitativo 137

CAPÍTULO 5

DIAGNÓSTICO DEL SECTOR EMPRESARIAL DE SEVILLA Y CAICEDONIA.

- UNA VISIÓN APROXIMADA DE SU ACTUAL SITUACIÓN 141
- Análisis DOFA y posibles estrategias dirigidas hacia el fortalecimiento del sector empresarial de los municipios de Sevilla y Caicedonia 143

CAPÍTULO 6

ALGUNAS PRÁCTICAS CON ACTORES LOCALES DE SEVILLA Y CAICEDONIA.

- SOCIALIZACIÓN DE UN MODELO DE DESARROLLO EMPRESARIAL Y SOCIAL 149
- Una estrategia de aportar en el desarrollo territorial y empresarial desde la Universidad del Valle - Sede Caicedonia 149
 - Modelo de creación de empresa. Una visión desde Rodrigo Varela 153

CAPÍTULO 7

LA ASESORÍA Y CONSULTORÍA EMPRESARIAL COMO UNA APUESTA ESTRATÉGICA DE DESARROLLO REGIONAL DESDE LA

- UNIVERSIDAD DEL VALLE - SEDE CAICEDONIA 157
- Modelo de consultorio empresarial 167
 - Un modelo de consultorio empresarial asociado al Centro de Desarrollo Social, Empresarial y Tecnológico (CenDSoET) 170
 - Portafolio de servicios del Centro de Desarrollo Social, Empresarial y Tecnológico - CenDSoET, de la sede Caicedonia 173
 - Experiencia en asesoría y consultoría en organizaciones de la región. Referencia de trabajos de grado en la sede Caicedonia que se relacionan con la temática 176

CAPÍTULO 8

DISEÑO DE UNA POLÍTICA PÚBLICA DIRIGIDA HACIA

EL DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL DE LA REGIÓN. . . 181

- El desarrollo territorial visto desde el rol de las instituciones y la competitividad sistémica. El caso de Sevilla y Caicedonia 183
- Desarrollo territorial y competitividad sistémica 186

A MANERA DE CONCLUSIONES 191

RECOMENDACIONES GENERALES 195

BIBLIOGRAFÍA 197

PRÓLOGO

Por vez primera la Universidad del Valle, a través de la Vicerrectoría de Investigaciones, realiza una convocatoria interna dirigida hacia propuestas originadas desde las sedes regionales. Llama la atención, puesto que tradicionalmente han sido tenidos en cuenta los grupos de investigación de las sedes principales de Cali, los cuales se han consolidado frente a los diferentes procesos que implica la investigación académica, llegando así a tener un reconocimiento tanto interno como por parte de Colciencias. El que en esta ocasión se haya tenido en cuenta a las sedes regionales, puede constituirse en un primer eslabón capaz de incluir cada vez más a la región en los procesos de investigación. Si en esta línea o política institucional, el propósito es generar una masa crítica e idónea en materia de investigación desde las sedes regionales, y además disminuir las asimetrías existentes a nivel regional entre lo que puede ser una localidad cercana al conocimiento (sociedades del conocimiento) y la llamada “periferia”, entonces hay que decir que, a pesar de las diferentes restricciones académicas, financieras e institucionales, las sedes regionales no podrían seguir aplazando su inclusión en estos procesos envolventes de la generación de conocimiento.

Los resultados en “investigación universitaria” que las sedes regionales participantes puedan ofrecer en esta primera convocatoria, habría que analizarlos desde varias dimensiones. No se trata simplemente del cumplimiento de unos productos en relación con un presupuesto asignado y un calendario definido. Hay que ir más allá y auscultar esos aspectos que en el momento son intangibles y quizá inmensurables en el corto plazo, pero que en el largo plazo empiezan a constituirse en los cimientos de la formación de procesos de investigación, innovación, desarrollo y conocimiento desde

las localidades emergentes¹. En una evaluación de los resultados e impactos generados se podrán evidenciar varios aspectos; no obstante, es algo que no corresponde a la presente elaboración. Sin duda alguna, se puede decir que en el momento y gracias a esta experiencia, se conoce un poco más y en mayor profundidad el entorno de las regiones o localidades donde se desarrollaron las diferentes propuestas seleccionadas. En este sentido, desde las sedes regionales de la Universidad del Valle en las que fueron seleccionadas las propuestas de investigación (Bugá, Buenaventura, Tuluá, Zarzal y, por supuesto, Caicedonia), se ha podido explorar algunas de las problemáticas, vocaciones y prioridades regionales, en este año y medio de indagación y sistematización.

Es entonces que el paso por Caicedonia, esa tierra maravillosa, se debió inicialmente a una serie de casualidades², al mejor estilo de Milan Kundera, donde uno de los artífices fue sin dudas el profesor Jorge Latorre, quien con su modelo de desarrollo sostenible para la región ha dejado grandes enseñanzas. En principio, un modelo abstracto, pero una vez que se abordan sus diferentes dimensiones del desarrollo, se encuentra una novedosa combinación entre el paisaje de la región (suelos y agua), la técnica, la pertinencia, el entorno, el conocimiento y la presencia institucional; todas estas dimensiones en un coctel de sinergias que apuntan hacia la generación y consolidación de una sociedad del conocimiento pensada para la región.

Así mismo, desde esta sede regional el haber participado en la convocatoria abierta por la Vicerrectoría de Investigaciones a finales del año 2008, ha sido una experiencia constructiva y formativa en ese complejo panorama de la investigación. Dentro del marco de la espontaneidad y del reconocimiento de las propias limitaciones hay que decir que aún se mantiene una distancia significativa de esos llamados “espirales envolventes” de la sociedad del conocimiento. Pero gracias a la presente experiencia, con la

-
- 1 Como Castell y otros autores lo han reiterado de manera prolija recientemente, la producción del conocimiento ya no se hace de manera relativamente autónoma y aislada en cada una de las instancias organizacionales mencionadas. “*Por el contrario, la llamada sociedad del conocimiento es fundamentalmente vista hoy como una sociedad de redes de grupos académicos y científicos que interactúan, en el mercado del conocimiento*”. Castells, M. (2002). *La era de la información*. México: Siglo Veintiuno Editores.
 - 2 Fue como una extraña suma de casualidades que me llevaron hasta allá. “*Nuestra vida cotidiana es bombardeada por casualidades, más exactamente por encuentros casuales de personas y acontecimientos a los que se llama coincidencias. Co-incidencia significa que dos acontecimientos inesperados ocurren al mismo tiempo, que se encuentran... La idea del eterno retorno es misteriosa y con ella Nietzsche dejó perplejos a los demás filósofos: ¿pensar que alguna vez haya de repetirse todo tal como lo hemos vivido ya, y que incluso esa repetición haya de repetirse hasta el infinito! Digamos, por tanto, que la idea del eterno retorno significa cierta perspectiva desde la cual las cosas aparecen de un modo distinto a como las conocemos: aparecen sin la circunstancia atenuante de su fugacidad*”. Kundera, M. (1992). *La insoportable levedad del ser*. España: Tusquets Editores.

modestia a que hubiera lugar, se puede decir con cierta tranquilidad que la diferencia es que de dos años hacia atrás la brecha se ha comenzado a acortar, entre quienes tenían la oportunidad de hacer investigación y quienes desde la otra orilla la observábamos sin tener alguna injerencia directa. Se puede establecer una analogía con un comentario que se hiciera en un curso de epistemología³, donde se comentaba que, si bien un curso de epistemología o de metodología de la investigación no era, por sí solo, una condición suficiente para que los estudiantes “salieran siendo unos investigadores de profesión”, sí se constituía en una condición necesaria para ir generando los primeros procesos institucionales, formativos y personales para encaminar a los participantes por ese largo, exigente y complejo tema de la investigación. En este mismo sentido, hay que decir que deberán venir muchas más convocatorias internas de la Vicerrectoría de Investigaciones hacia proyectos de las sedes regionales para consolidar un proceso de investigación de largo plazo. Será entonces necesaria la persistencia y la retroalimentación entre el establecimiento y la emergencia, pasar de la coyuntura a la estructura como un proceso de transformación y de inclusión en las llamadas “sociedades del conocimiento”. En materia de investigación de las instituciones de educación superior, en el más reciente informe del Banco Mundial (2009) acerca del desempeño de las universidades⁴, cabe destacar el desarrollo de universidades desde la perspectiva de la excelencia en la investigación y los procesos académicos en los niveles más exigentes.

Respecto al caso en particular, a lo largo de este casi año y medio de

3 *El más importante representante del racionalismo crítico, K. Popper, por ejemplo, escribe que “la epistemología [filosofía de la ciencia] —o, la lógica de la investigación científica— debería identificarse con la teoría del método científico” entendido éste como el conjunto de reglas que los científicos deben seguir ad maiorem gloriam scientiae. Así mismo, en las notas de clase, el profesor Juan Manuel Jaramillo hacía mención de la epistemología en los siguientes términos: “En este curso, luego de discutir cuál debe ser el objeto de la llamada epistemología y/o filosofía de la ciencia cuando esta reflexión —como en este caso— se aplica al análisis de las diferentes teorías sociales y, específicamente, al análisis de las diferentes teorías organizacionales cuyo desarrollo, como sabemos, se ha visto enriquecido por los diferentes debates realizados en campos disciplinares y prácticos como la ingeniería, la economía, la psicología, la sociología, la antropología, el derecho, etc., nos interesa discutir, de manera especial, el problema del estatuto científico de las ciencias sociales y, por ende, de las teorías sociales —incluyendo, por supuesto, las teorías organizacionales—”. Jaramillo Uribe, J. (1993). *Desarrollos recientes en la filosofía de la ciencia: Tres momentos significativos*. Praxis Filosófica, pp. 262 - 266.*

4 *“A pesar de las serias limitaciones metodológicas de los sistemas de clasificación, las universidades de rango mundial son reconocidas en parte por la superioridad de sus resultados. Producen graduados universitarios excepcionalmente calificados y en alta demanda en el mercado laboral, que llevan a cabo investigaciones de vanguardia con publicaciones en las principales revistas científicas y que, en el caso de instituciones orientadas hacia la ciencia y la tecnología, contribuyen a innovaciones técnicas a través de patentes y licencias”. Salmi, J. (2009). *El desafío de crear universidades de rango mundial*. Colombia: Banco Mundial en coedición con Mayoral Ediciones, p. 20.*

indagación teórica, de consulta a diferentes actores sociales, de revisión de bases de datos, y de tener un contacto más directo con la dinámica de las empresas de Sevilla y Caicedonia, se puede decir a nombre del equipo de trabajo que sin la participación en esta convocatoria interna, difícilmente se habría podido generar elementos de gran valor dirigidos a la generación de externalidades positivas, así como de aspectos intangibles en materia de procesos de investigación, que difícilmente caben dentro de la lógica de lo explícito y medible en el corto plazo.

Uvencer Alexander Gómez I.
Caicedonia, julio de 2010.

INTRODUCCIÓN

El identificar algunas prácticas organizacionales y empresariales de las Mipymes de municipios como Sevilla y Caicedonia (Valle del Cauca) exige no sólo conocer su entorno inmediato, sino establecer un contacto con el significado que ha tenido el imaginario de la caficultura en los aspectos empresariales. De ahí entonces la estrategia de conocer el entorno regional y de seleccionar algunas prácticas organizacionales para su revisión en el contexto empresarial de la región. Prácticas como el *outsourcing* (o la flexibilidad laboral) y la Responsabilidad Social Empresarial - RSE, entre otras, obedecen a una lógica expandida en el “mundo de los negocios” desde hace más de dos décadas. Por un lado, el *outsourcing* busca la reducción de costos, pero esta vez mediante estrategias de tercerización, y de otra parte, la “empresa” pretende congraciarse con una sociedad exigente no sólo en términos de la calidad y de la innovación, sino, de igual manera, en términos de preguntarse por la afectación a los diferentes grupos de interés.

Pareciera entonces que este tipo de prácticas son exclusivas de las multinacionales o de las grandes empresas, pero en presencia de lo que llaman globalización se han ido extendiendo también a empresas pequeñas y en contextos de países en vía de desarrollo. Si bien la micro o la pequeña empresa no son las responsables directas de expandir de manera vertiginosa prácticas como las anteriormente mencionadas, sí se ven afectadas por el establecimiento de este tipo de lógicas y en ocasiones terminan sobrellevando, imitando o interiorizando las modas administrativas del momento. Igualmente, al otro lado del “establecimiento”, centenares de microempresas se desenvuelven en el terreno de la informalidad y se enfrentan al dilema de cómo dar el paso a la formalidad sin que peligre su supervivencia.

En la actualidad entidades gubernamentales como el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el DANE y el SENA, reconocen el aporte que

las Mipymes hacen en los distintos renglones productivos del país. Incluso el DANE ofrece estadísticas en las que se muestra que la mayor proporción de ocupación laboral se encuentra en la pequeña y mediana empresa. Si bien en estructura y tamaño organizacional la pequeña empresa sobrepasa a la microempresa, esta última viene constituyéndose en una alternativa interesante en materia de generación de ingresos para una capa importante de la población colombiana. No obstante, en el sector microempresarial en Colombia se han puesto en evidencia algunas prácticas organizacionales y laborales, las cuales dejan entrever una serie de problemáticas que restringen tanto su crecimiento como su reconocimiento jurídico dentro de organizaciones gremiales como las cámaras de comercio municipales, así como la exclusión, al no poder contratar con entidades estatales.

En este sentido, fenómenos como la informalidad, el subempleo, el uso intensivo de trabajo familiar, la ocupación laboral que no se encuentra bajo el régimen de protección o seguridad social, la remuneración laboral por debajo del salario mínimo legal son, entre otras, algunas de las prácticas laborales que se han detectado a partir de estudios e informes realizados por organismos gubernamentales. Para el caso de estudio, la evidencia encontrada en el sector empresarial del nororiente del Valle del Cauca no es ajena a problemáticas como la informalidad, el subempleo y la precarización en las formas de contratación. Así mismo, en materia organizacional también se han hecho evidentes algunas limitaciones que conciernen a su manejo interno y su relación con el entorno social. Por ejemplo, el sector que cobija las microempresas en ocasiones adolece de capacitación y formación empresarial, en algunos negocios no se llevan registros contables, y el pago de contribuciones fiscales es nulo. El que se evidencie esto es tan sólo el reconocimiento de la problemática; el verdadero reto está en generar dinámicas donde el Estado, territorio, empresas y sociedad, puedan encaminarse hacia prácticas de desarrollo empresarial y territorial viables y de tipo formal.

A pesar de estas circunstancias, el sector “microempresarial” asume características específicas a su racionalidad, de ahí que no se pueden desestimar los aportes en cuanto a la generación de ingresos que puede hacer este tipo de actividad de la economía tanto formal como informal. Más aún, si se tienen en cuenta las altas tasas de desempleo en varias poblaciones del país, este sector de manera particular ha venido mitigando el problema estructural de la generación de empleo. Además, muy a pesar de que en el tiempo prevalecen sus defectos operativos, el sector microempresarial se constituye en una alternativa de generación de ingresos a un tipo de población específica; es decir, no calificada o con poca acumulación en capital humano.

Por lo tanto, se percibe entonces que las Mipymes de Sevilla y Caicedonia se enfrentan en distinto grado a situaciones derivadas de prácticas como la informalidad, la ausencia o desconocimiento de la RSE, el *outsourcing*

y los pincelazos de un arraigo a veces inconsciente de eso que los autores clásicos de la administración llaman el taylorismo.

Observando de manera general el contexto de la región nororiente del Valle del Cauca, y retomando el significado que ha tenido la producción cafetera para Sevilla y Caicedonia, esto posibilita tener un acercamiento más directo con el entorno de sus empresas. Ambos municipios llegaron a tener una importante figuración nacional debido a la producción cafetera hasta finales de la década de los setenta del siglo pasado. Incluso el municipio de Sevilla (Valle) durante un largo período desde mediados del siglo XX fue considerado como la “capital de la cultura cafetera” en Colombia. No sólo por su volumen de producción, sino por la generación de una caficultura ligada a diversos aspectos como los elementos paisajísticos, el entorno cafetero y una típica acumulación de costumbres ligadas a este sector insigne en la historia económica del país. Sin embargo, una vez que el sector cafetero enfrenta su más aguda crisis en casi un siglo de producción (por múltiples factores, pueden ir desde la ruptura del pacto cafetero y luego, en los noventa, una apertura económica que sin dudas pudo haber afectado la estructura agraria del país), la región del eje cafetero se enfrenta al reto de buscar otras alternativas de generación de ingresos. Dicho proceso en un principio fue más producto de la improvisación de los productores que de una política pública o planeación concertada con la población. Dos décadas después, como fruto del ensayo y el error, ya se han ido estableciendo algunos sectores estratégicos para la región cafetera, incluyendo a los municipios del norte del Valle del Cauca.

La región nororiente del Valle del Cauca, que comprende a los municipios de Sevilla y Caicedonia, ha entrado en un proceso de reconversión de su actividad productiva de base, donde se manifiestan de forma espontánea algunas actividades que han mitigado la crisis cafetera. Este último aspecto es válido tanto para los pequeños como para los medianos productores que históricamente han estado ligados a la caficultura. No sería procedente incluir como referencia los casos que se vienen presentado en la región como la concentración de la propiedad de la tierra, las inversiones del sector azucarero en procura de extender el monocultivo hasta la región descrita y la reciente inversión en terrenos y cultivos por parte de un grupo empresarial encabezado por Germán Efromovich, quien ha decidido entrar en los negocios agrícolas.

Ejemplos como los anteriores empiezan a distanciarse de la tradición cafetera; por un lado, se aproxima el monocultivo de la caña de azúcar y, por otra, la oportunidad de la mirada de inversiones significativas en la región de importantes empresarios que contrastan con la crisis del sector cafetero y la aún incipiente búsqueda de alternativas productivas como son: el ecoturismo, los follajes y flores exóticas y los cítricos, entre otros. De esta manera, el proceso de conversión productiva aún está en fase de consolidación, donde renglones de la economía doméstica empiezan a asomar como

fuentes interesantes de generación de empleo para la región que comprende a Sevilla y Caicedonia.

En la identificación de prácticas organizacionales y administrativas del sector de las Mipymes, la presente investigación incluye los municipios de Sevilla y Caicedonia; en ella hay implícita una intencionalidad en dos sentidos: por un lado, académico, y por otra parte, una dimensión política. En lo académico se busca la identificación de algunas prácticas administrativas de las Mipymes de la región y cómo éstas pueden haber incidido en su desarrollo en la última década. La dimensión política tiene que ver con la concepción de un desarrollo territorial contando con amplias ventajas naturales (comparativas) para hacer de Sevilla y Caicedonia una región complementaria e incluyente desde una perspectiva sistémica. De ahí la importancia en sugerir una política pública regional en procura del desarrollo empresarial y territorial. Tanto los dos municipios como sus empresas pueden y están en mora de implementar un modelo de desarrollo, donde el escenario apuesta sea el de buscar la cooperación hacia dentro del territorio y la competencia hacia la parte externa.

En otras palabras, la competencia en lo territorial, institucional, cultural y empresarial de Sevilla no debería ser hacia Caicedonia (y viceversa) sino dirigirse a una amplia extensión del territorio nacional. Incluso, en un contexto globalizado, la competencia es hacia los llamados “centros de poder” y entornos internacionales⁵. Y en un marco de integración y de complementariedad tanto Sevilla como Caicedonia podrían apostarle a un escenario de cooperación. En este último aspecto habría que revisar algunos elementos estructurales que inclusive se remontarían hasta la fundación de ambas localidades. En palabras del profesor Jacques Aprile-Gnisset, la una fue concebida como proceso “espontáneo” de la llamada colonización de finales del siglo XIX y principios del siglo XX de un grupo de pobladores (donde en algunos cabría el término de “los sin tierra”). En contraste, en la fundación de la otra localidad, algunos estudios de la historiografía indicarían que Caicedonia fue más producto de la inducción de algunas familias prestantes de la región como respuesta al proceso adelantado en Sevilla y en comparación de lo que significaba la sociedad Burila⁶ a principios del siglo XX.

5 “La economía informacional / global se organiza en torno a centros de mando y control, capaces de coordinar, innovar y gestionar las actividades entrecruzadas de las redes empresariales” En relación con los “centros” ya consolidados expresa lo siguiente: “Esta concentración sigue una jerarquía entre niveles de centros urbanos, que concentra las funciones de nivel superior, tanto en lo referente a poder como a información, en algunas de las principales áreas metropolitanas... Y diversos “centros regionales” se están uniendo a la red rápidamente, a medida que se desarrollan “mercados emergentes” por todo el mundo: Madrid, Sao Paulo, Buenos Aires, México, Taipei, Moscú y Budapest, entre otros”. Castells, M. (2002). Op. cit., pp. 412 - 413.

6 “Pero muy pronto se vieron acosados por las exigencias de una compañía latifundista, La Burila, que se constituyó el 24 de noviembre de 1884 con 100 mil pesos de capital aportados por

De ahí que los aspectos geográficos, paisajísticos, culturales y la historia del siglo XX hayan hecho que el nororiente del Valle del Cauca esté más integrado (espacial y culturalmente) e interconectado con la región del “eje cafetero” que con el llamado “valle geográfico del río Cauca”. Un reto de reordenamiento del territorio nacional y en especial de las regiones, obliga a repensar el rol que cada territorio tiene en materia multidimensional, es decir: social, económica, cultural, política, histórica y ambiental. No se trata ya de la negación de la existencia del territorio “vecino”, sino de la integración y de la complementariedad que tienen en este caso los municipios de Sevilla y Caicedonia⁷.

A pesar de que la entrega y socialización de la presente investigación coincide con el centenario de la fundación del municipio de Caicedonia, el propósito de la investigación no es el remitirse hasta principios del siglo XX para identificar las prácticas organizacionales y administrativas de mayor presencia en las Mipymes de la región. Simplemente el referente histórico hace comprender ciertos procesos entre los que asoman algunas diferencias o distinciones entre la cotidianidad de Sevilla y Caicedonia. Dichas diferencias no son de ninguna manera irreconciliables, por el contrario, marcan un punto de distinción para reafirmar la sentida necesidad de repensar este territorio como una complementariedad e integración en busca de un desarrollo regional donde sus empresas y los diferentes actores locales pueden ser los responsables de “soñar” y de concretar la región que quieren para los años por venir.

Ya en la identificación de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia se observa un panorama no muy favorable en sus prácticas organizacionales y administrativas. Se evidencia, por ejemplo, una marcada presencia de la informalidad, como fenómeno y como causa de otras problemáticas. Así mismo, se observa un absoluto desconocimiento de prácticas como la RSE. El reto es que la presente identificación no se quede sólo en los anaqueles de centros de documentación. Los municipios de Sevilla y Caicedonia tienen aquí algunos elementos e insumos de interés para que los distintos actores institucionales (gobiernos locales, empresarios y academia) puedan actuar desde una política pública territorial en procura de dinamizar su sector productivo.

socios de gran influencia y significación en la vida política y económica del país. Entre ellos: Cástor Jaramillo, David R. Ceballos, Víctor Cordobés, Jesús Montes, Norberto Gómez y Lázaro Saravia. El capital societario sirvió para comprarle a Lisandro y Belisario Caicedo el gigantesco latifundio de tierras, cuya forma geográfica era la de un paralelogramo de unas 152 mil hectáreas comprendidas entre Bugalagrande y el Páramo del Quindío, incluyendo los actuales municipios de Zarzal, Sevilla, Caicedonia, Génova, Pijao, Buenavista, Córdoba, Calarcá y Armenia, que ya tenían una abundante cantidad de colonos”. Valencia Llano, A. (1993). *Empresarios y políticos en el Estado soberano del Cauca*. Cali: Facultad de Humanidades. Universidad del Valle.

7 Gómez, U. A. (2003). *Ley de Zipf y sistema de ciudades: una aplicación empírica para Colombia 1938 - 1993*. Revista Desekilibrio. Vol. 3, No. 2. Cali, Universidad del Valle.

Sin excepción, se conoce en política pública que todo diseño de la misma debe contar como insumo de base con una caracterización de su población o espacio objetivo. Para el presente caso, el equipo de investigación que abordó la temática de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia considera que los hallazgos obtenidos facilitan (dentro de los límites y restricciones naturales de todo trabajo investigativo) entregar algunos lineamientos estratégicos, los cuales se dirigen hacia una concepción sistémica de desarrollo, que hace incluyente tanto a territorio como a empresas, en una idea donde ambas dimensiones intrínsecamente se deben retroalimentar.

En este sentido, se plantea entonces como objetivo general: “Realizar una caracterización general de las prácticas organizacionales distintivas de las Mipymes del sector empresarial de los municipios de Sevilla y Caicedonia, con miras a la conformación de una metodología de asesoría y consultoría empresarial teniendo en cuenta las especificidades de la región”. Para esto se desarrollan tres objetivos específicos que son: El primero: Identificar prácticas predominantes en los estilos de organización en las empresas de Sevilla y Caicedonia para establecer relaciones con su grado de desarrollo o de limitado crecimiento. El segundo: Elaborar una fase de diagnóstico del sector empresarial en Sevilla, identificar sus debilidades y fortalezas, y encontrar su relación con el entorno social y su impacto en la proyección de la comunidad. Y, finalmente, sugerir una metodología de asesoría y consultoría empresarial que tenga en cuenta las especificidades de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia.

Una vez mostrado un breve panorama del sector de interés, así como la definición de los objetivos, en lo que corresponde al desarrollo del trabajo éste se encuentra dividido en ocho partes más las conclusiones y recomendaciones: En la primera, se hace una revisión panorámica de la literatura relacionada con las prácticas organizacionales y administrativas sugeridas. Esta unidad se ha denominado “Elementos teóricos y conceptuales”, donde se recurre a Aktouf y a Semler (autores heterodoxos) para auscultar conceptos como la cultura organizacional; de igual manera se aborda al profesor Fernando Urrea para tratar prácticas como el *outsourcing* y la flexibilidad laboral. También se afronta la problemática de la informalidad empresarial y laboral, reconociendo algunos impactos tanto en la estructura productiva como en la sociedad en general.

En la segunda parte se abordan los aspectos metodológicos. Se exponen los modelos, instrumentos y procedimientos utilizados para dar cumplimiento a los objetivos planteados, definiendo dos técnicas fundamentales: la cuantitativa y la cualitativa. En lo cuantitativo se recurre a una encuesta estructurada que permite realizar un análisis tanto descriptivo como inferencial. Lo cualitativo implica una gran complejidad y exige de alguna manera acudir a la creatividad según sea el entorno y el contexto en que se desenvuelve el objeto de estudio (las Mipymes de Sevilla y Caicedonia). En

este caso, se realizan algunas entrevistas dirigidas, talleres y la indagación a diferentes actores locales, procurando así una consulta participativa. Por ejemplo, a través de la técnica “ábaco de Regnier” se conocieron algunas percepciones de los participantes acerca del desenvolvimiento de las Mipymes tanto en el presente como del futuro.

La tercera parte se concentra en una descripción del entorno socioeconómico y geográfico de los municipios de Sevilla y Caicedonia. Se recurre básicamente a fuentes secundarias como el DANE y en materia de vocación producción a cifras suministradas por la URPA. Se destacan básicamente las ventajas comparativas de ambos municipios o ventajas de índole geográfica, así como la vocación productiva de éstos.

La cuarta parte aborda los resultados de la caracterización de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia. Se recurre inicialmente a la descripción de los resultados derivados de ambas técnicas, la cuantitativa y la cualitativa. La descripción presenta aspectos como el tamaño de las empresas, el tipo de contratación laboral, la presencia de informalidad, entre otros aspectos. Así mismo, se sugiere un modelo empírico (econométrico) tanto para la interpretación del tamaño de las Mipymes como del “mercado laboral” de Sevilla y Caicedonia. Se deja claro que aspectos como el tamaño empresarial, la pauperización en las formas de contratación laboral y la informalidad, surgen de un entramado de índole multifactorial; en el que el modelo empírico sugerido ofrece una mirada parcial de la problemática. Se abordan algunos elementos de las llamadas Ciencias Sociales para la interpretación de los resultados; no obstante, se menciona la importancia de que en futuras exploraciones se pueda dar un complemento y se incorporen otras miradas ya sea desde la sociología o desde la misma antropología.

La quinta parte hace referencia al diagnóstico del sector empresarial; en esta parte se hace una síntesis de los principales hallazgos y se remiten a dos matrices DOFA, donde además de presentar las debilidades, fortalezas amenazas y oportunidades, se muestran algunas estrategias con miras al fortalecimiento de las Mipymes de la región.

La sexta parte es la encargada de referenciar y de sistematizar parcialmente los tres foros acerca de “Desarrollo territorial y empresarial” llevados a cabo en Caicedonia entre el 2009 y el 2010. Igualmente, se presenta un modelo de desarrollo “empresarial y social” basado en los aportes que ha hecho el profesor Rodrigo Varela. Las contribuciones del profesor Varela en materia de creación de empresa a nivel nacional y latinoamericano son de gran reconocimiento y se tuvo la oportunidad que explicara su propuesta al público de Caicedonia en el mes de noviembre de 2009; así mismo, él socializó la estructura y los alcances del modelo GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*), en el cual se combinan diferentes aspectos del empre-

dimiento, el contexto regional (social, cultural y político) y la política pública, en procura del desarrollo empresarial como dinamizador del desarrollo de la sociedad.

En la séptima parte se analiza en sí la propuesta metodológica de asesoría y consultoría pensada para las Mipymes de Sevilla y Caicedonia, según sean las especificidades identificadas, así como el entorno en donde se desenvuelven. La propuesta resalta lo inaplazable que resulta para la región nororiente del Valle del Cauca dar marcha al Centro de Desarrollo Social Empresarial y Tecnológico “CenDSoET” como una estrategia institucional y “política”⁸ de la Universidad del Valle (sede Caicedonia) de aportar al desarrollo de la región.

Finalmente, en la octava parte, se entregan entonces algunos lineamientos estratégicos para la formulación de una política pública regional con miras al fortalecimiento de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia. Igualmente se sugiere un modelo de desarrollo territorial basado en la competitividad sistémica.

Por último, se presentan las conclusiones y algunas recomendaciones derivadas de los principales hallazgos de la investigación.

Uvencer Alexander Gómez.
Julio de 2010

8 Entiéndase aquí que el término “político” hace referencia a una intencionalidad o lineamiento coherente con los objetivos misionales de la Universidad del Valle, en este caso, la contribución que puede hacer la Universidad al desarrollo de la región; así se concibe dentro de la idea de una “Universidad regional con perspectiva global”. “Contribuir a la creación de un proyecto de región articulando sus iniciativas con las de las demás fuerzas regionales y nacionales que tienen ese mismo propósito”. Universidad del Valle. (2005). Plan Estratégico de Desarrollo 2005-2015. Cali: Universidad del Valle.

REFERENTES TEÓRICOS Y CONCEPTUALES DE LAS PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES

En el abordaje de las organizaciones productivas desde una perspectiva investigativa se hace necesario auscultar además de sus prácticas predominantes, sus “relaciones sociales” y cómo éstas conforman un entramado complejo de lo social. Por lo tanto, en una visión convencional de estudiar las organizaciones empresariales, es a partir del desempeño mismo lo que supone centrarse en aspectos como: el tamaño de la empresa, el estilo de dirección y la estructura predominante.

Si bien este tipo de estudios tienen una gran acogida tanto en el espacio académico como en el llamado “mundo de los negocios”, se hace necesario recurrir a otro tipo de enfoques que van más allá de la ortodoxia, los cuales presentan miradas alternativas de la organización empresarial, de sus prácticas, y por su puesto de las relaciones sociales que reproducen en un determinado contexto. En este sentido es que el presente trabajo, antes de definir conceptualmente las prácticas administrativas de interés, aborda la definición de las relaciones sociales en las organizaciones empresariales.

El tema de las relaciones sociales en las organizaciones puede ser abordado desde el saber sociológico, siempre que el objeto de estudio contemple la presencia de prácticas sociales. Para el caso de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia, se trata de la manifestación de categorías como: el poder⁹, la

9 “Sin embargo, no existe sociedad alguna sin poder, aunque existen sistemas políticos sin Estado. Toda sociedad destruye, pues, su realidad social, desbarata sus relaciones sociales, desfigura al otro, lo desocializa por el prejuicio, la hostilidad, la represión o la explotación... Lo que ante todo encuentra el sociólogo no es la realidad social, sino el poder. Sólo puede alcanzar su objeto si critica el poder, si lo considera como lo que es; es decir, como el trastorno de las relaciones so-

jerarquía, la alienación (o anomia¹⁰), el conflicto y la subordinación, entre muchas otras.

El instrumental de análisis del “investigador social”, según Turaine (1978), será tratar de explicar “lo social por lo social”. Cada vez que se haga alusión a las relaciones sociales en las diferentes organizaciones, llevará inevitablemente una carga conceptual construida desde categorías como: el conflicto, el acuerdo y la norma. Dependiendo de la dinámica propia de cada organización, su desenvolvimiento cotidiano puede girar entre dos dimensiones: el conflicto y la norma, ambas son interdependientes pero no necesariamente incluyentes; ya que dependiendo de la visión estratégica y gerencial propia de cada organización, usualmente la norma se adaptará y se reelaborará en pro de “extirpar” la patología presente, en este caso, el conflicto.

Las Mipymes colombianas no escapan a manifestaciones diversas del conflicto, por lo tanto, una lectura desprevenida del texto de Turaine (1978) podría generar un planteamiento desfasado de su idea o pretensión inicial acerca de la presencia inevitable del conflicto en la sociedad, y en especial en las organizaciones. Es decir, una interpretación de esta naturaleza, puede conducir al investigador social a la asimilación de un círculo vicioso como producto inevitable del conflicto en los entramados sociales.

No obstante, el planteamiento de Turaine va más allá de un simple círculo vicioso en relación con la cuestión inevitable del conflicto; su planteamiento, por el contrario, realza el conflicto en su máxima dimensión social. De aquí que la interpretación sugerida sea la de una aprehensión de las relaciones sociales, y en especial del conflicto desde una concepción marxista y a la vez existencialista¹¹.

ciales, y asimismo aprende a descifrar —tarea que es la más difícil de su oficio— las reacciones contra el poder, la negación de la negación que no puede ser discusión, impugnación o combate, sino únicamente huida o violencia, silencio o repudio de la relación pervertida.” Touraine, A. (1978). *Introducción a la Sociología*. Barcelona: Ariel. pp. 49 - 50.

10 Acerca de la definición de anomia: “Al pasar del tema de la anomia al de la decadencia, la sociología siempre se ha sentido fascinada por la desorganización de la vida social, es decir, de las relaciones existentes entre diversos actores sociales, desorganización que afecta tanto al conflicto como a la integración... No por ello deja de ser cierto que, a menudo, son los espíritus conservadores los que se sienten más interesados por ese tipo de fenómenos, a los que resulta tentador oponer un armónico funcionamiento del juego social”. *Ibid.*, p. 48.

11 Respecto al planteamiento de Marx en el pensamiento sociológico, he aquí una cita que recoge de manera aproximada su sentir: “El pensamiento marxista desempeña una función positiva en la actividad sociológica, porque impone la ruptura con la aceptación ingenua de las categorías de la práctica social, obliga a salirse de la conciencia de los actores, a buscar a un nivel distinto un principio de explicación de la práctica y a hallar de nuevo los conflictos y las tensiones más allá de las fuerzas de la integración, institucionalización y socialización que, por definición, tratan de ocupar el primer plano de la escena social”. *Ibid.*, p. 32.

Desde una visión existencialista, Turaine nos diría lo siguiente del quehacer del sociólogo: “El sociólogo debe luchar incesantemente contra aquellos de quienes no obstante es el más próxi-

Mi pesimismo en el momento en que escribo estas líneas procede de que Francia cada vez se adentra más por el camino de dejar de ser una sociedad..., mientras no nos planteemos la cuestión de saber cuáles son sus productos reales y quién se beneficia de los mismos... ¿Acaso se puede ser sociólogo en una país que ya no es sociedad, que ya no inventa nuevos modos de intervención sobre sí mismo, que carece de toda idea acerca de los problemas que suscita el trabajo, la educación o la urbanización, que se oculta a sí mismo la situación en que se encuentran los trabajadores inmigrados, los ancianos, los enfermos mentales o los alcohólicos?

Lo inevitable aquí no debe ser la negación del conflicto y su necesidad de extirpación como una patología, sino el asumirlo como algo complejo y susceptible de ser abordado desde un marco analítico de las Ciencias Sociales¹².

Las organizaciones como producto de la interacción social construyen y también destruyen distintos roles, distintos cuestionamientos y diversas formas de resistencia y adaptabilidad de los individuos. En este sentido, la invitación que hace el autor es a la no negación y al no aniquilamiento del conflicto, una invitación a abandonar la visión meramente funcionalista que se tiene del conflicto social como una reducible patología susceptible de ser erradicada en cada organización.

Como se comentaba con anterioridad, la sociología brinda un instrumental de análisis a las organizaciones en lo que tiene que ver con la generación de prácticas, hechos y relaciones sociales. Es decir, de manera inevitable a lo Turaine (1978), la organización no puede escapar a la generación de relaciones de tipo social y por ende al surgimiento del conflicto. Así, entonces, toda estructura organizacional, jerarquizada y controlada mediante el poder, la autoridad, la subordinación, la enajenación “o la anomia”, será susceptible de la mirada no sólo analítica sino crítica del investigador social, que aun lo paradójico y contradictorio que resulten ser las prácticas sociales,

mo, pero cuya ideología puede falsear su juicio. ¿Equivale esto a decir que, situado entre unas exigencias contradictorias, el conocimiento sociológico resulta imposible? No. Su condición de existencia es la misma de la libertad. Porque no es posible ninguna sociología en una sociedad que carezca de libertad. Y la libertad no es un conjunto de medidas protectoras o un tipo de instituciones políticas, sino lo que une una a otra reivindicación popular, que puede convertirse en dictadura o terror, y la crítica del poder, que puede convertirse en una defensa de privilegios”. *Ibíd.*, p. 53.

- 12 Desde la complejidad de Turaine, quizá uno de los aportes fundamentales para la aproximación del científico social a la comprensión de las organizaciones es la categoría del conflicto. La contribución de Turaine en razón del planteamiento de Marx acerca del conflicto, es que el primero no se reduce a una cuestión meramente explicada desde el materialismo histórico (o de orden puramente económico), es decir, no limita la explicación del conflicto como una cuestión reducible a la lucha de clases. En este sentido, Turaine no niega la lucha de clases, sin embargo, reconoce que la labor del sociólogo es tratar de explicar las relaciones sociales a partir de la dimensión social.

éste pretenda mantener algún grado de independencia y de autonomía de aquellos que precisamente él controvierte, es decir, los que ostentan el poder y la dominación de las estructuras sociales y organizacionales.

Las Mipymes también son producto de la interacción social, son construcción de la conducta humana manifestada en la especialización “racional” del trabajo; por esta razón, dichas prácticas engloban la totalidad del comportamiento de los actores sociales. En este sentido, se puede partir de la siguiente frase de Rosnay: “*La conciencia colectiva emerge de la comunicación simultánea de los cerebros de los hombres*”. Así mismo, Vallée (1985) comenta que las relaciones sociales son el pilar fundamental de ese constructo colectivo a que denomina “el edificio social”, donde “cada sociedad, cada organización construye sus relaciones sociales a su manera”. Así mismo, desde una dialéctica materialista es válido afirmar que mediante las actividades humanas también hay producción de relaciones sociales con sus respectivas representaciones.

Por otra parte, el individuo busca día a día entender su realidad y para esto somete el objeto de sus representaciones (fuerzas incontroladas) de la naturaleza y de la sociedad a la acción de medios simbólicos, los cuales construye a su “imagen y semejanza”. Los medios simbólicos son una serie de fuerzas creadas por el hombre para poder explicar lo que aparentemente es inexplicable y son, por ejemplo, seres superiores (médiums, sacerdotes, chamanes, brujos, etc.). Aquí se constituye lo que se conoce como las fuerzas representacionales, las cuales son simplemente la relación existente entre el objeto de la representación y los medios que se utilizan para obrar sobre dichos objetos. Las organizaciones empresariales construyen sus propios imaginarios, los reproducen y se aseguran de mantenerlos como una forma de sostener el establecimiento.

A pesar de la caracterización de dos tipos de realidades: natural y simbólica (sobre-natural), éstas son inseparables y continuas, en términos de Vallée¹³:

El mundo de lo “sobrenatural” (más allá de la naturaleza) sólo tiene sentido respecto a la existencia de la otra realidad, la “natural”. Se les debe abordar conjunta y no aisladamente, en una perspectiva de relaciones dialécticas. La literatura antropológica, particularmente la influenciada por el estructuralismo, nos ha acostumbrado a concebir en términos de oposición las nociones de sagrado y profano, natural y sobrenatural, material e inmaterial; es decir, una oposición en el interior mismo de las “ideas”: la realidad, sin embargo, quiere que estas esferas de actividad estén en perfecta armonía —lo cual no significa igualdad o equilibrio—.

13 Vallée, L. (1985). “Representaciones colectivas y sociedades”. En: *La rupture entre l'entreprise et les hommes*. Québec. Amérique. Montreal, Ediciones d'organization. Montreal.

Ya se comentó que las relaciones sociales son un objeto indispensable en la investigación social. Las Mipymes, sus prácticas organizacionales y su relación con el territorio, se constituyen en un fenómeno social capaz de retroalimentarse a sí mismo. En este sentido, no se puede renunciar al análisis diacrónico si se pretende comprender las dinámicas organizacionales (Mayntz, 1972). El investigador social deberá aproximarse a la organización como a un sujeto histórico y no desde una fenomenología abstracta (Mayntz, 1972); su análisis deberá ser dinámico y no meramente funcional.

De hecho, las organizaciones no tienen una evolución unívocamente determinada, sino una evolución que depende de circunstancias del contexto cultural particular; y a diferencia de lo que expresa la teoría económica, no hay un único tipo de organización abstractamente idónea para un cierto fin (antes a menudo las organizaciones son el resultado de haber sido queridas por un pequeño grupo) (Mayntz, 1972).

Finalmente, hay que señalar la inmensa complejidad que implica el acercamiento a la “realidad social”; en este sentido, se deben considerar tanto la producción como la reproducción de las lógicas interpretativas de los sujetos sociales.

UNA MIRADA CRÍTICA A LAS ORGANIZACIONES

En lo relacionado con las prácticas organizacionales se recurre a marcos propuestos por autores como Omar Aktouf, Gareth Morgan y Ricardo Semler, los cuales ofrecen un enriquecedor panorama desde la cultura organizacional. Se acude entonces a la definición habitual (no desconociendo las múltiples definiciones) que se tiene de cultura, la cual va ligada a la supervivencia de las organizaciones modernas. Es preciso citar la definición que utiliza Morgan (1991), “*cuando hablamos de cultura nos estamos refiriendo a los modelos de desarrollo reflejados en un sistema de sociedad compuesto de conocimientos, ideologías, valores leyes y un ritual diario. La palabra se utiliza frecuentemente para referirse al grado de refinamiento evidente de tal sistema de creencias y de prácticas*”¹⁴. Es en este sentido que el concepto de cultura tiene una amplia connotación en las organizaciones, es decir, la dinámica propia de las empresas tiene un grado de correlación con el estado habitual de la sociedad, de ahí que se afirme que las diferencias expresadas entre las organizaciones de distintos países se explique en parte por las variaciones en los comportamientos culturales de los grupos sociales.

Sin embargo, en el caso que describe Aktouf (1998), hay algunos casos de empresas que independientemente de su contexto cultural¹⁵ y de su país

14 Morgan, G. (1991). *Imágenes de la organización*. Bogotá: Alfaomega Grupo Editorial, p. 100.

15 “Lo que sorprende, en un primer momento, es el origen común de la ‘base’ sobre la que se sostienen estas empresas, que hoy en día tienen un gran éxito aunque pertenecen a tipos, con-

de origen, tienen en común el haber establecido un estilo propio de organización empresarial, basado en la cultura de la cooperación, la inclusión y la participación activa de sus integrantes en el desenvolvimiento de la misma. Por lo tanto, lo que Aktouf está sugiriendo en la eventual constitución de una cultura empresarial basada en el principio de la coherencia, la que se reconoce como real (no necesariamente es la única forma, pero sí la única evidencia conocida) se fundamenta en la coherencia inequívoca entre lo que se piensa, se dice y se hace; principio que debe empezar por los directivos, y de ahí ser asumido de manera consciente por cada integrante de la organización.

Morgan (1991), por otra parte, hace una diferenciación¹⁶ del enfoque cultural entre el estilo de empresa anglosajón (en este caso, el norteamericano y en parte el británico) y el japonés, la cual se encuentra sintetizada en la siguiente cita:

Por ejemplo, examinemos el concepto japonés del trabajo y las relaciones entre el empleo y la empresa. El espíritu de colaboración de comunidad impregna la experiencia laboral, se le concede gran importancia a la interdependencia, intereses compartidos y la ayuda mutua. Los empleados hacen frecuentemente compromisos de por vida con su empresa a la que consideran como una extensión de su familia [...] Así, en Gran Bretaña, generaciones de cambios sociales y conflictos de clases han perpetuado divisiones antagonistas en el mundo del trabajo cuya reconciliación no se ve llegar [...] Si volvemos a los EE.UU. para ilustrar cómo la cultura conforma la dirección, la ética del individualismo competitivo es probablemente la más claramente dominante [...] Las empresas más boyantes de EE.UU. buscan la forma de premiar y motivar a sus empleados para que se vean a sí mismos como triunfadores.

De aquí se pueden deducir algunas hipótesis, pero sólo basta con mencionar que el estilo japonés tiene un sello muy personal de hacer cultura empresarial, en otras palabras, parece estar incrustado en su inconsciente colectivo un arraigo o sentido de pertenencia muy fuerte hacia sus diferentes organizaciones sociales; la discusión acerca de la generación de una apacible sumisión y resignación (conformismo) no entra en juego en este contexto, sólo será preciso decir que la concepción de satisfacción y de bienestar social cambia de una latitud a otra.

textos y culturas en extremo diferentes... La 'base' común de esos ejemplos es, innegablemente, y por encima de todas las cosas, el tipo de relaciones establecido entre dirigentes y dirigidos, empleadores y empleados, pero, sobre todo, entre empleados y empresa". Aktouf, O. (1998). *La administración: entre tradición y renovación*. Universidad del Valle, p. 671.

16 Morgan, G. (1991). Op. cit., pp. 102 - 108.

FORMAS ALTERNATIVAS DE CREAR CULTURA EMPRESARIAL: EL “ANARQUISMO”¹⁷ Y LA AUTO-ORGANIZACIÓN ESPONTÁNEA EN LAS ORGANIZACIONES COMO UNA MANERA DE GOBIERNO DE LAS PERSONAS Y DE ADMINISTRACIÓN DE LAS COSAS

En relación con la idea de “auto-organización espontánea”, parecen meritorios aquellos casos donde sí ha sido posible desarrollar una cultura empresarial propia, la cual se fundamenta en principios comunes como la solidaridad, la mutua cooperación entre propietarios y empleados, la transparencia en el manejo de la información y sobre todo en el compromiso común (sincero) de la búsqueda de un bienestar colectivo de todos los integrantes de dichas organizaciones; el mérito o el reconocimiento excepcional reside en que no constituyen empresas al estilo japonés, las cuales según los indicios antropológicos y sociológicos¹⁸ se fundan en tradiciones antiquísimas como la recolección colectiva de arroz y el honor o espíritu de servicio del samurai.

Lo paradójico del caso, es que no se trata propiamente de una forma de redistribución de la renta bajo un sistema comunista centralizado y excesivamente controlador; por el contrario, los casos mencionados por Aktouf y Chrétien (y el caso personal de Semler¹⁹) hacen alusión a empresas impregnadas en lo más profundo del mundo capitalista occidental. En términos concretos se trata de los siguientes casos²⁰ que han puesto a murmurar al mundo de los administradores, con mucha admiración por parte de la disidencia y muy probablemente con asombro y desconfianza por parte de los administradores ortodoxos: Semco (en Brasil), Benoit S. A. (Francia), Johnsonville-Saussage (Estados Unidos), Kimberly-Clark (Estados Unidos), Forbo (Canadá) y Cascades (Canadá).

Retomando de nuevo la definición de “cultura empresarial”, hay que señalar que la “verdadera” instauración de este estilo de vida organizacional va más allá de un simple eslogan, un esnobismo o una forma de maquillar las contradicciones internas de las organizaciones. Contradicciones en muchos casos irreconciliables y reprimidas bajo el sofisma de la “autorrealización personal” a través de la obtención de formas de trabajo de mayor productividad, y por lo tanto, a la espera de generación de mayores utilidades con destino a la concentración en unas pocas manos, no impactando

17 “Mi función es la de catalizador. Trato de crear un ambiente en el que otros tomen casi todas las decisiones. Tener éxito significa no tener que tomarlas yo... Por si hasta ahora no lo ha adivinado, la política estándar de Semco es no tener política,... Confiamos plenamente en nuestros empleados. De hecho, somos socios”. Semler, R. (1994). *La administración sin administradores*. Tomado de: *Contra la Corriente*, Sao Paulo, Vergara Editores.

18 Morgan, Gareth (1991). Op. cit., p. 102.

19 Semler, R. (1994). *Ibid.*

20 Aktouf, Omar (1998). Op. cit., capítulo 15 D.

así en la idea de una retribución acorde con la exigencia y valores hacia la organización.

Es preciso mencionar la cuestión religiosa en las diferentes sociedades y su marcada influencia en el desenvolvimiento cotidiano de las organizaciones, lo cual se ha presentado frecuentemente como algo inevitable, una especie de círculo vicioso del que no se puede escapar. Por ejemplo, la concepción norteamericana se basa en “premiar y castigar”, es decir, la ilusión del éxito frente a la negación continua del fracaso. De ahí que una visión diferente de las organizaciones a partir de la auto-organización y la espontaneidad, pueda generar un nuevo cisma, en este caso, un cisma más profundo y “más humanizante” que sea capaz de derrumbar la visión miope del corto plazo, que ha generalizado la idea de un estilo de empresario que ve al ser humano como un medio o recurso para generar riqueza concentrándola en un reducido grupo de “ganadores”.

PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES Y EMPRESARIALES ABORDADAS

El outsourcing: La lógica de la subcontratación en las relaciones laborales contemporáneas

La subcontratación o el “*outsourcing*”²¹ como una forma de obtener utilidades por parte de la empresa privada, se manifiesta a través de un total desprendimiento de una serie de relaciones de los directivos y propietarios hacia los empleados. Fue en sus comienzos (principios de los ochenta) una práctica exclusiva de multinacionales y de corporaciones de gran tamaño. Sin embargo, las modalidades de la subcontratación han ido teniendo una modificación y, en su cada vez mayor compenetración con las políticas y medidas en el campo de la legislación laboral, han encontrado en la flexibilización del mercado de trabajo el fiel cómplice que tiene el capital financiero respecto a las políticas económicas de los gobiernos locales. En esta dirección, ya se puede interiorizar la primera divergencia (y no duali-

21 Outsourcing, definición: Es conocido como “externalización” o “tercerización”. Consiste en el proceso por el cual una empresa contrata a otra para la realización de ciertos servicios... El *outsourcing* es un servicio exterior a la compañía, que actúa como una extensión de los negocios de la misma, pero que es responsable de su propia administración. Quienes defienden la implementación de modalidades como el *outsourcing* (clase empresarial, gerentes y algunos hacedores de políticas macroeconómicas), manifiestan algunas ventajas expresadas en citas como la siguiente: “Llega otra modalidad empresarial que en Estados Unidos está ‘arrasando’ y que en Colombia apenas empieza a vislumbrarse pero que tomará fuerza inusitada. Se trata de ahorrar costos y ganar en eficiencia, eficacia y rentabilidad...” “Tiempos de cambios, tiempos de efectividad y de eficiencia. Tiempos de ahorrar costos y gastos. Es el tiempo de la empresa moderna... Adiós, pues, a empleados perezosos. Adiós, pues, a la burocracia infernal. Es la tercerización, o se trabaja o se trabaja”. Urrea, F. (2002). *Globalización y prácticas de flexibilización laboral en grandes empresas. El caso colombiano*. Trabajo XXI. Revista de Sociología del Trabajo, pp. 41 - 74.

dad) entre el capitalismo del estado de bienestar y el capitalismo neoliberal; asumiendo que las prácticas adoptadas por parte del capitalismo financiero son una fiel muestra de la adaptación concreta del modelo de producción neoliberal. Retomando entonces la simbiosis entre el corporativismo y el estado neoliberal, se observa que lo que inicialmente eran prácticas exclusivas de las multinacionales (*outsourcing*), ya para finales de los noventa se había convertido en un ejemplo reproducible en muchas empresas privadas, independientemente de su tamaño y de su actividad productiva; es decir, empresas grandes o pequeñas, industriales o de servicios, ven en la subcontratación una forma de obtener utilidades buscando básicamente minimizar los llamados “costos laborales”.

Ahora bien, cuando anteriormente se hacía referencia al término “el *outsourcing* como un total desprendimiento de una serie de relaciones de los directivos hacia los empleados”, habrá que extender el término en toda su dimensión, es decir, no sólo se trata del desprendimiento de los costos laborales (habitualmente denominados como cargas prestacionales), sino también de la negación del sentido de pertenencia del empleado hacia la empresa, expresado en la práctica de relaciones humanas entre los miembros de la empresa, algo que incluso va más allá de la sindicalización. De esta forma, el empleado contemporáneo de los países occidentalizados, además de ya no conocer en su vocabulario habitual el término estabilidad laboral, también se ve enfrentado a prácticas cada vez más abstractas, alienantes e inhumanas (lo que más adelante se denominará como estructura organizacional fragmentada o corporación “vacía”), lo cual será incompatible con la exigencia del sentido de pertenencia por parte del directivo hacia los empleados. En relación con esta última reflexión, Urrea (1999) lo expresa de la siguiente manera²²:

Los cambios tecnológicos que incesantemente se dan en el mundo contemporáneo tienen la suficiente fuerza de amenazar los niveles de empleo y de socavar las expectativas que la gente tiene tradicionalmente sobre una identidad ocupacional específica, pues las nuevas reglas de organización laboral, que buscan altos niveles de rendimiento productivo a bajos costos de inversión de mano de obra, desarticulan la relación entre empleo y estabilidad laboral, empleo e identidad ocupacional.

Por lo tanto, la relación entre el corporativismo (basado en el capitalismo financiero) y el estado neoliberal, se sustenta en la aplicación de medidas

22 “La lógica de la subcontratación en las relaciones laborales contemporáneas: el revivalismo del capitalismo ‘salvaje’ o desregulado, vía la ‘flexibilización’ de los procesos de trabajo en un contexto de mundialización de las economías”. Urrea Giraldo, F. (1999). "Globalización, subcontratación y desregularización laboral". En: *Globalización y apertura económica y relaciones industriales en América Latina*. Santa Fé de Bogotá. Universidad Nacional.

laborales que favorezcan una disminución de los costos laborales, adoptando como sacrificio el asumir prácticas laborales cada vez más deshumanizantes.

Por otra parte, un capitalismo basado en el estado de bienestar, “ya está en desuso”²³; la desarticulación de medidas proteccionistas y favorables, tanto a las utilidades privadas como a la estabilidad laboral del empleado, se justifican por considerarse en la actualidad como antítesis del desarrollo de la libre empresa, sustentando así las premisas del libre mercado, incluso abocando al retorno mismo de la acumulación originaria²⁴.

El asalariamiento de la población sin regulación social de la explotación de la fuerza de trabajo, corresponde a una etapa histórica del capitalismo a lo largo del siglo XIX. En este período la relación capital-trabajo asalariado opera a merced de la lógica del mercado sin la regulación externa.

En el siglo XX el gobierno interviene a través de un régimen de seguridad social para regular la relación capital - trabajo - asalariado

Al hacer mención de las políticas de un estado de bienestar, hay que decir que éstas se sustentaban en los aportes teóricos del keynesianismo. Se pretendía la consolidación de un capitalismo, el cual fuera capaz de resistir las regulaciones necesarias de un Estado interventor²⁵, en busca de un equilibrio entre los intereses del empresariado y los intereses de la clase trabajadora; expresado así en Urrea (1999):

A través del keynesianismo se trata de constituir un patrón de capitalismo regulado institucionalmente mediante la intervención del Estado, el cual se denominará Estado de Bienestar en la terminología anglosajona, cuya lógica de acumulación se sustenta en la creciente ampliación de los mercados nacionales, debido fundamentalmente a las condiciones de vida en progresiva mejoría de las capas sociales en aumento de asalariados.

23 Según Touraine, “desde hace 20 años vivimos una segunda revolución capitalista que se ha llevado por delante no sólo los discursos reformistas, sino también todas las fuerzas que habían conseguido transformar el capitalismo industrial en democracia industrial y posteriormente en Estado de Bienestar. Los sindicatos han desaparecido o están a la defensiva, y los partidos socialistas y socialdemócratas también acaban de desaparecer”. *Ibid.*

24 “Las políticas keynesianas y nekeynesianas a lo largo de la década del setenta, con una mayor intensificación en los años ochenta y noventa, son las perdedoras, quedando en manos de los enfoques monetarios ortodoxos la orientación ideológica de los asuntos del Estado; lo que en el discurso de los críticos ha venido a denominarse hacia finales de la década del ochenta el ‘neoliberalismo’”. *Ibid.*

25 “El nivel de salarios y los sistemas de seguridad social cada vez más generosos pactados entre los sindicatos, el Estado y los capitalistas, daban el soporte necesario a la expansión de la demanda agregada requerida para el proceso de acumulación de capital”. *Ibid.*

Una vez que el establecimiento y organismos multilaterales a través de sus gobiernos de mayor influencia plantean el “agotamiento” del estado de bienestar, se da inicio a prácticas de contratación basadas en la tercerización. Las multinacionales introdujeron sucursales en los países tercermundistas en los sesenta y setenta, y en la época del setenta inicia un nuevo patrón de producción. Según Urrea, los cambios tecnológicos amenazan los niveles de empleos y socavan la identidad ocupacional específica. Modifican ese paradigma que venía desde épocas anteriores de *la profesionalización del trabajo* del obrero. Las nuevas reglas de organización y contratación laboral traen como consecuencia la reducción de los costos de mano de obra debido a la exigencia de esos nuevos mercados, desarticulando las relaciones “capital-trabajo asalariado” quedando por fuera de la protección del Estado.

A finales de los ochenta el neoliberalismo desplaza las políticas keynesianas y neokeynesianas; el Estado deja ya su papel como mediador de las relaciones laborales dándose así entonces pactos laborales entre capitalistas y trabajadores. Posteriormente se da un giro trascendental, lo cual hace que se empiece a sustituir con intensidad un capitalismo industrial por un capitalismo financiero. Las transformaciones en la esfera del trabajo debido a los nuevos modelos productivos, basado en las nuevas tecnologías muestran una serie de cambios especialmente laborales como lo es el surgimiento de la subcontratación. La percepción de salario por parte de la población sin una regulación social mediada por el Estado hace de la oferta de trabajo una mercancía de explotación sin límites. Sin profundizar en Marx, el problema en sí ya no sería propiamente la explotación, sino, como lo diría a finales del siglo XX Viviane Forrester (2003), “se trata de un mercado donde su lógica hace que millares de trabajadores sean excluidos de la posibilidad de ser explotados”²⁶. La actualidad evidencia formas de trabajo a destajo o por pieza producida, de tal modo que importa poco la suerte y calidad de vida del trabajador. Este tipo de trabajadores rara vez cuentan con las posibilidades reales de ser profesionales y estarán sujetos a condiciones de precarización laboral.

El *outsourcing* se ha expandido e interiorizado finalmente, y las organizaciones se preguntan por qué razón la desmotivación de sus empleados, ¿por qué no cuestionarse acerca de la modalidad implementada, la cual constantemente genera una negación del sentido de pertenencia del empleado hacia la organización? El *outsourcing* vino a quedarse y a cambiar las relaciones internas de las organizaciones, no obstante, el costo ha sido alto, representado en la constitución de una empresa vacía en humanismo e identidad.

26 “Lo más nefasto no es el desempleo en sí sino el sufrimiento que engendra y que deriva en buena medida de su insuficiencia con respecto a aquello que lo define... De la explotación a la exclusión, de ésta a la eliminación e incluso a desastrosas explotaciones aún desconocidas”. Forrester, V. (2003). *El horror económico*. México, Fondo de Cultura Económica.

Prácticas de flexibilización laboral en grandes empresas: El caso colombiano

Desde la década de los setenta empieza en las grandes empresas industriales colombianas un fenómeno de gestión laboral, que proponía la reducción salarial subcontratando el tipo de trabajador no calificado y semicalificado, y sujetándolos a un tipo de contrato temporal. Luego, en la década de los noventa surge en las grandes empresas la subcontratación de los procesos productivos que no eran la actividad principal de la organización, favoreciendo esto las influencias del llamado modelo neoliberal incorporado tanto por algunos gobiernos latinoamericanos como en las estrategias novedosas que comenzaban a dinamizar la vida empresarial de este período.

Según del documento de Urrea (1999), por subcontratación se puede entender la descentralización de los procesos productivos en unidades de gestión y control de la fuerza de trabajo “autónomas” y , por lo tanto, con una gestión administrativa en aéreas geográficas separadas o discontinuas, de forma tal que la unidad empresarial dominante controla y articula las distintas unidades subordinadas, bajo la modalidad de contratos de productos semiacabados, que ingresan o interviene como insumos o servicios específicos para la producción de un determinado bien o servicio. Este tipo de políticas permisivas por los distintos gobiernos admiten una “evasión” de la legislación laboral, y un favorecimiento del factor capital y de los intereses de los empresarios frente al detrimento de las condiciones del factor trabajo. Posteriormente, la aparición de la flexibilización laboral gracias a la apertura del comercio internacional, ocasiona una modificación de la legislación laboral para favorecer sus prácticas. Entonces estas influencias que venían presenciándose de manera marginal desde la década de los ochenta junto con la globalización imponen en Latinoamérica un nuevo estilo de prácticas de gestión empresarial basadas en el *outsourcing*. Gracias al fenómeno de los ochenta, la gran empresa empieza subcontratando personal no calificado y semicalificado para las actividades que se movían según la demanda mediante agencias, y para las fijas a personal calificado, pero bajo la modalidad temporal. La legislación laboral de la década de los noventa permite la creación de estas agencias de empleo temporal y con ello se expande el fenómeno en Colombia.

El favorecimiento del crecimiento de estas agencias se da gracias al aumento de la mano de obra semicalificada, al incremento del desempleo, y la necesidad laboral de los trabajadores. Según la investigación del profesor Fernando Urrea²⁷, una de las primeras multinacionales que llevó a cabo la contratación de agencias fue Colgate-Palmolive, que creó su propia agencia

27 Urrea Giraldo, F. (2005). *Las cooperativas de trabajo asociado: nuevas relaciones laborales y su incidencia en las formas de contratación y empleo*. Escuela Nacional Sindical. Recuperado de: http://www.ens.org.co/index.shtml?surl=22&apc=ec--;6;-;&scr_22_Go=5

de empleo temporal; la imitan otras empresas en el Valle del Cauca, propiciando así una desarticulación paulatina de los sindicatos en Colombia. Colgate-Palmolive clasifica los tipos de empleados así:

Temporal - Temporal: Son empleados no calificados y semicalificados, trabajan dependiendo de la demanda, son en su mayoría hombres entre 25 y 35 años, bachilleres y cabezas de familia de estratos bajos. Para finales de la década de los noventa sus ingresos promedio fluctuaban alrededor de 170 dólares mensuales.

Programa ofertas: Son empleados no calificados, con contrato a un año, en su mayoría mujeres mayores de 25 años, cabezas de familia, con ingresos fluctuantes alrededor de 165 dólares mensuales, incluido el transporte, con prestación de servicios de salud.

A término indefinido: Son empleados semicalificados, en su mayoría hombres en un 60%, entre 30 y 40 años de edad, bachilleres o con carreras intermedias, y son capacitados para un fin determinado en la empresa. Tiene cuatro categorías según responsabilidad. Sus puestos son intercambiables.

A término indefinido por la misma empresa: Hombres entre 35 y 55 años de edad. Bachilleres o con carrera intermedia. Son calificados. Sus salarios fluctuaban entre 300 y 500 dólares mensuales según su categoría.

Nivel directivo: Generalmente hombres, con carreras intermedias o profesionales. Contratados a término indefinido por la empresa.

La aparición de un nuevo modelo de contratación

El nuevo modelo de empleado es el estudiante trabajador. Contratados por los hipermercados de las grandes ciudades, su mano de obra es semicalificada, y su ventaja es que se acomodan a turnos, con baja remuneración y no forman sindicatos. Al igual que los trabajadores sabatinos y los de temporada alta. Bajo la modalidad de *outsourcing* se contratan a las empleadas de aseo, mercaderistas y los vigilantes, con condiciones mínimas. Cabe anotar que las condiciones que dichos hipermercados brindan a sus empleados no son ni siquiera las mínimas, y en todas persiste el control y demás características tayloristas²⁸. El clima organizacional es complicado, los empleados manifiestan que hay discriminación de los empleados contratados directamente con el almacén hacia los que son subcontratados; igual se “discrimina por el color y la etnia del empleado”. Las ventajas para los hipermercados son muchas, en especial el hecho de hacer contratos a corto plazo y tener facilidad de encontrar la mano de obra necesaria en cualquier momento y en la cantidad requerida.

Entonces las empresas colombianas empiezan a interiorizar una lógica de economía abierta, donde una de las prioridades se concentra en acceder a mercados externos, lo cual exige competir con costos bajos, asumiéndose

28 Urrea, F. (2002). *Globalización y prácticas...*, Op. cit., pp. 41 - 74.

que la mano de obra es un costo susceptible de ser reducido mediante cualquier mecanismo que se adopte, lo cual puede evidenciarse en los hipermercados y en las multinacionales con sede en Colombia.

El profesor Fernando Urrea hace énfasis en que dicho modelo no tardaría en expandirse en el corto plazo (para la siguiente década del 2000), propagándose así en el tiempo la acomodación o imitación de este modelo laboral en las Pymes, dadas las condiciones de informalidad, cuya cifra al igual es alarmante. La “inhumanidad”²⁹ en las organizaciones es cierta, pero en este momento y a corto plazo tiende a ser cada vez más afianzada, sin profundizar en un escenario prospectivo, son estas las condiciones que se mantendrían para el mercado laboral de los países latinoamericanos a finales de la década del 2000.

Las corrientes anglosajonas

La división del trabajo calificado (ingenieros, técnicos) y no calificado (trabajos manuales hechos por mujeres, principalmente). La flexibilización de la organización corporativa que se extiende hacia mercados internacionales da origen a nuevas formas de contratación:

RELACIONES DE SUBCONTRATACIÓN

- Segmento primario del mercado de trabajo. Grupo central: trabajadores calificados estables en la empresa.
- Segmento primer grupo periférico. Trabajadores de tiempo completo sin seguridad laboral y mucho menos carrera en el oficio.
- Segundo grupo periférico: Trabajo tiempo parcial o temporal con entrenamientos por agencias del Estado.
- Una cuarta categoría: Trabajadores calificados, semicalificados y no calificados contratados mediante agencias mediante prácticas de subcontratación.

El *outsourcing* es hoy en día una práctica muy de moda, las empresas se concentran en su núcleo del negocio dejando así las demás actividades a empresas externas. Las agencias (las empresas externas) reclutan a las personas que apenas se están incorporando al mercado laboral o a las personas que por edad no han podido ingresar. Lo que da lugar a situaciones como las siguientes:

- Menos viable el trabajo de por vida
- Bajos salarios
- Status cada vez más precario

29 Cruz Kronfly, F., Aktouf, O. & Carvajal Baeza, R. (2003). *El lado inhumano de las organizaciones*. Cali: Facultad de Ciencias de la Administración. Universidad del Valle.

Se empezó reclutando mano de obra semicalificada y no calificada y luego se expandió a la mano de obra calificada. Se suman a esta oferta laboral los inmigrantes, y en su mayoría mujeres o personas en situación de discapacidad, para realizar trabajo barato y trabajo en casa. De nuevo Urrea (2002), describe que este tipo de prácticas administrativas como la descentralización ha traído dos consecuencias:

- El desmantelamiento de la gran industria en diferentes procesos y subcontratación de estos servicios. Con crecimiento de pequeñas empresas que prestan estos servicios. El crecimiento de las multinacionales con sedes de producción en países donde la mano de obra es barata.
- La introducción de nuevas tecnologías para tareas de rutina no calificadas.

Las corrientes francesas y españolas

Las nuevas formas de contratación laboral del capitalismo son la base de la precarización laboral, y la descomposición social. Según el sociólogo francés Robert Castel (2004), se distinguen tres zonas dentro de la estructura social:

Zona de integración → Definida por el empleo seguro, estable y protegido en la que existen redes de protección social como el Estado, la familia, la amistad, etc.

Zona de vulnerabilidad → En esta se produce una precarización del empleo y de las redes de protección social determinadas previamente en la zona de integración.

Zona de desafiliación → Esta situación se encuentra caracterizada por el desempleo y situaciones que generan el aislamiento de vínculos sociales.

El *outsourcing* apunta a la flexibilidad y reducción de costos, así como a la disminución del nivel de compromiso con los empleados. Las grandes compañías crean pequeñas empresas con las cuales contratan sus procesos y sus empleados, lo hacen temporalmente y son denominadas empresas luciérnagas, las cuales están por un tiempo determinado y evaden impuestos³⁰. La internacionalización en el actual capitalismo surge para enfrentar la incertidumbre y la velocidad de los mercados globalizados. La antigüedad laboral es un valor que pierde importancia frente a este modelo de contratación, lo que genera un panorama de incertidumbre al trabajador y elimina prácticamente toda posibilidad de organización sindical obrera. La subcontratación se presta para el enganche de mano de obra ilegal, o para el enganche ilegal de mano de obra. Se ve reflejado en los bares, restaurantes, sectores de construcción, trabajos públicos, comercio, agricultura y hoteles.

30 Urrea, F. (1997). *La lógica de la subcontratación en las relaciones laborales contemporáneas: la rivalidad del capitalismo "salvaje" o desregulado, vía la "flexibilización" de los procesos de trabajo en un contexto de mundialización de las economías*. Cali: Universidad del Valle.

De otra parte, Manuel Castells³¹ hace mención del trabajo en estado fluido, con rasgos fundamentales como los siguientes:

- Producción en tiempo real
- Empresas red
- Desarrollo de redes de comunicación e informáticas
- Deterioro de las garantías de los trabajos fijos

Finalmente, no porque el trabajo se haya vuelto más precario quiere decir que tienda a desaparecer; todo lo contrario. Se trata un nuevo régimen de asalariamiento que se extiende a todos los niveles de calificación de la mano de obra (no calificados, semicalificados, calificados).

LA INFORMALIDAD EMPRESARIAL

Según el estudio de Santa María & Rozo (2008), se puede entender la informalidad como el no cumplimiento de las obligaciones legales por parte de la empresa (por ejemplo, el no pago de impuestos, la falta del registro mercantil o la no afiliación de los trabajadores a la seguridad social). En este sentido, se dice que esta práctica tiene una estrecha relación con una gran desventaja de las unidades productivas para alcanzar la competitividad, ya que en este escenario las empresas no tienen acceso a los mercados financieros (lo que restringe su capacidad de expansión y de inversión en nuevas tecnologías) ni a los mercados internacionales, entre otros, los cuales son pilares básicos del crecimiento empresarial y de la productividad. Estas son algunas de las razones que, por lo general, hacen que la informalidad en las empresas incida de manera negativa en los niveles de productividad, manteniendo una escala de operación inferior a la óptima, generando un menor número de empleos, que usualmente son de baja calidad³².

Las causas de la informalidad pueden ser de dos tipos: por exclusión, como por ejemplo, las personas que no pueden conseguir un trabajo en el sector formal y las empresas que no pueden desarrollar sus actividades formalmente por causa de los excesivos requisitos y los altos costos de la formalidad. Por otro lado, dentro de las segundas, se encuentran todas las causas que puedan relacionarse con motivos de *escape*, como son, la independencia y la flexibilidad. En este último caso, la decisión de ser o no

31 Castells, M. (1999). *Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa*. La Factoría. Recuperado de: <http://www.revistalafactoria.eu/restrict.php?tipo=articulo&id=102>

32 Santa María, M. y Rozo, S. (2008). *Informalidad empresarial en Colombia: alternativas para impulsar la productividad, el empleo y los ingresos*. Fedesarrollo, Bogotá. Documento de trabajo No. 40. Recuperado de: http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/WP-No.-40-INFORMALIDAD-EMPRESARIAL-EN-COLOMBIA_wp40.pdf

informal es voluntaria. Sin embargo, es importante notar que una de las causas del escape puede ser, precisamente, los altos costos de la formalidad (sus bajos beneficios o el desconocimiento que de ellos se tenga). En este caso, las empresas o los trabajadores prefieren, voluntariamente, operar en la informalidad porque la relación costo-beneficio de la alternativa formal es negativa³³.

El censo empresarial de Cali y Yumbo [realizado en el 2005 para caracterizar la informalidad de manera general, el cual fue financiado por la Cámara de Comercio de Cali (entidad coordinadora), en el que se contó con la participación de entidades y organismos como el DANE, las alcaldías de Cali y Yumbo, Comfandi, Comfenalco y Cotelco] concluyó que la informalidad empresarial es un fenómeno más común entre las microempresas. Adicionalmente, las estimaciones muestran que aunque para el caso de las microempresas la probabilidad de ser informal es menor cuando desarrollan actividades en el sector de industria y comercio, en comparación con el sector de servicios, lo que contrasta con el caso de las empresas grandes, donde según el estudio ese fenómeno no se presentaría. Dentro del grupo de las microempresas las probabilidades de ser informal aumentan, y de manera considerable, cuando las actividades económicas de las empresas se desarrollan en el sector de comercio o industria en comparación con el de servicios. De esta forma, el sector de servicios tiende a formalizarse más rápidamente que los otros sectores cuando aumenta el tamaño de la empresa. La alta probabilidad de ser informal en el sector servicios entre empresas pequeñas, sugiere que muchos de estos establecimientos son negocios de supervivencia que, posiblemente, surgen de la creciente segmentación del mercado laboral colombiano.

Otra de las consecuencias de la informalidad empresarial es la generación de empleo informal, ya que, por lo general, estos establecimientos no utilizan contratos que cumplen con lo estipulado por la legislación laboral. De esta forma, sus trabajadores no se encuentran afiliados al sistema de salud, no realizan aportes a fondos de pensiones y cesantías y, por ende, son vulnerables ante choques exógenos. Por esto, otra dimensión interesante de evaluación es la composición de la fuerza laboral de los establecimientos informales, en términos de la participación de trabajadores sin remuneración, trabajadores permanentes y temporales³⁴.

33 Perry, G. E., Maloney, W. F., Arias, O. S., Fajnzylber, P., Mason, A. D., & Saavedra-Chanduvi, J. (2007). *Informalidad: Escape y exclusión*. Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe, pp. 1 - 22.

34 Cárdenas, M. & Mejía, C. (2007). *Informalidad en Colombia: Nueva evidencia*. Fedesarrollo. Recuperado de: <http://www.fedesarrollo.net/wp-content/uploads/2011/08/WP-No.-35-Informalidad-en-Colombia-M-C%C3%A1rdenas-y-C-Mej%C3%ADa-WP35.pdf>

En este orden de ideas, es posible que la informalidad tenga un efecto negativo en algunas variables de desempeño de las firmas, tales como la utilidad, la rentabilidad del activo e inversión en activos, entre otras. Igualmente, no es extraño que empleen más trabajadores sin contratos formales, y que presenten un mayor empleo femenino. Se podría decir que un número significativo de empresas nacen en la informalidad y a medida que crece el volumen de sus negocios éstas de alguna u otra manera deben pasar a la formalidad para alcanzar un crecimiento empresarial y una mayor productividad.

En conclusión, la informalidad empresarial que es entendida como el no pago de las obligaciones legales, limita el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes). Es una situación que estaría indicando que este tipo de unidades productivas restringen sus posibilidades de alcanzar la competitividad y, así mismo, la sobrevivencia en los mercados sea más difícil. De igual manera, el costo de oportunidad suele ser alto en aspectos como: acceso a modalidades de financiación, la exclusión de contratación formal tanto con empresas legalmente constituidas como con empresas del sector estatal. La informalidad se convierte también en un problema de responsabilidad social, el cual incide en ampliar cada vez más la brecha entre trabajos de mala calidad y trabajos decentes.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

Actualmente el concepto de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) cuenta con un desarrollo generalizado y ampliamente aceptado tanto en el ámbito académico como organizacional, no obstante, dependiendo del contexto puede gozar de cierta versatilidad. En este aspecto, se podría decir que sus orígenes se remontan a los años sesenta y es desde los noventa que empieza a tener una rápida difusión y asimilación. En este sentido, existe en la actualidad una amplia literatura que trata de la RSE, se puede encontrar documentos que presentan desarrollos conceptuales hasta manuales donde se indican las maneras en que se podría medir la RSE en las organizaciones. Para el caso latinoamericano sobresalen autores como Bernardo Kliksberg y Leonardo Schvarstein, y en la relación con las Mipyme se destacan Adil Belhouiri y José Luis Retolazaque se centran más en los aspectos referidos a su medición. Internacionalmente el estudio de la RSE desde los noventa cobra gran importancia tanto en Estados Unidos como en Europa. Por ejemplo, en Europa la RSE adquiere importancia con la publicación del Libro Verde de la Comisión Europea para “fomentar un marco europeo para la RSE” basado en el conocimiento, la integración social y el desarrollo sostenible.

Por ejemplo, Leonardo Schvarstein (2003) analiza el concepto de Responsabilidad Social, así como sus diversas manifestaciones en la conducta de las personas, de las organizaciones y los factores que condicionan el

modo de ejercerla: “Podemos decir que una organización es socialmente responsable cuando instituye un conjunto de prácticas obligatorias y voluntarias orientadas a promover la satisfacción de las necesidades sociales de sus integrantes y las de los miembros de su comunidad”³⁵.

Metodológicamente, Schvarstein hace la distinción de dos términos referidos a la responsabilidad desde una perspectiva etimológica y práctica. Se trata de dos conceptos anglosajones: “*responsibility*” y “*accountability*”, la primera, “**la responsabilidad interna**” se refiere al ámbito de lo privado, el acto de juzgarse, sentirse a sí mismo en relación con sus propios ideales. Mientras que la segunda, “**la responsabilidad exigible**” es del espacio de lo público, referido a la obligación de dar cuenta ante otros por un compromiso adquirido. De esta forma, Schvarstein recurre a Michel Foucault para expresar que la separación entre lo obligatorio y lo voluntario corresponde a los conceptos de la moral y la ética. Lo obligatorio sería la conducta ética, objeto de imposición externa, se considera que el cumplimiento de la ley es una obligación y no una elección (virtud) ya que sólo se cumple algo con el fin de evitar sanciones por parte de quien tiene la autoridad para hacerlo. Agrega Schvarstein: “*Lo que excede al ámbito de lo exigible es lo que se considera una conducta moral ya que surge de la libre voluntad sujeto de sus propias elecciones*”. La organización cumple porque está convencida del valor y legalidad de lo que hace y en este sentido se esfuerza por ir más allá de la norma. La RSE de una organización lleva a analizar sus acciones y sus consecuencias sobre grupos de interés internos o externos, ya que es capaz de establecer estándares propios que definan su actuación en lo social.

Eleva la racionalidad social al mismo nivel que la económica, la política o la tecnológica. Instituye un *ethos* constituido por valores tales como libertad, justicia, equidad, solidaridad, comunidad, que inducen a sus miembros al ejercicio de una acción social dentro y fuera de la organización. (Schvarstein, 2003)

De otra parte, no se puede perder de vista los diferentes eventos o cumbres que se han realizado a nivel mundial en torno a la RSE. Por ejemplo, se encuentra el caso del Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000, donde los gobiernos y jefes de Estado de los países miembros de la Unión Europea (UE) hicieron un llamado especial a la Responsabilidad Social de las Empresas. Los acuerdos y consensos a que llegaron en dicha cumbre se

35 “Incluiremos dentro de estas necesidades las de salud (o si se quiere más precisamente, de salud, que comprenden la alimentación, la provisión de servicios básicos como el agua y la electricidad, la vestimenta y la preservación del medio ambiente), de acceso a la justicia, de educación, de vivienda, de transporte y de seguridad”. Schvarstein, L. (2003). *La inteligencia social de las organizaciones. Desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio efectivo de la responsabilidad social*. Buenos Aires: Paidós. pp. 49 - 51.

concretan en lo que se conoce como el “libro verde”. “*Mediante el comportamiento socialmente responsable, las empresas pueden desempeñar un papel esencial para favorecer que la UE avance hacia su objetivo de mayor crecimiento económico, competitividad, justicia social y desarrollo sostenido*”. Del llamado Libro Verde, se encuentra la siguiente definición de los alcances y prácticas de la Responsabilidad Social Empresarial³⁶:

La mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entienden este concepto como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo «más» en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores.

Así mismo, para el contexto latinoamericano se destaca la CEPAL con el texto “El argumento empresarial de la RSE: 9 casos de América Latina y el Caribe”. En el documento, la CEPAL incursiona en la RSE definiéndola como una conducta empresarial que debe ir más allá de la generación de utilidades, incorporando aspectos sociales y ambientales dentro de la estrategia de la empresa.

Una mirada retrospectiva de las distintas formas de promocionar la RSE revela un alto grado de heterogeneidad, las cuales pueden ir desde un enfoque muy particular hasta una gama amplia de opciones. Lo esencial es fomentar una cultura de la implementación de la RSE en las organizaciones, lo cual permita traducir sus compromisos en acciones concretas y medibles. En este último aspecto metodologías como el Balance Social Empresarial, pueden ofrecer indicadores viables de ser incorporados a las Mipymes. En relación con el Balance Social, hay que decir que desde hace más de una década las empresas de América Latina cuentan con un instrumento de gestión para evaluar los alcances y cumplimiento de los objetivos previstos en términos de la RSE. Dicho instrumento registra en términos cuantitativos o cualitativos el desempeño social de una organización en un determinado período.

Finalmente, es pertinente mencionar los trabajos de Kliksberg en lo que respecta al rol del capital social³⁷ y la cultura; en este sentido, el desarrollo

36 IPES (Instituto Persona, Empresa y Sociedad). (2002). *Libro verde de la Comisión Europea. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de la empresa*. Comunicación de la Comisión. Barcelona. ESADE.

37 “¿Qué es en definitiva el capital social? El campo no tiene una definición aceptada de manera consensual. Sin embargo, el capital social desempeña un rol importante en estimular la solidaridad y en superar las fallas de mercado mediante acciones colectivas y el uso comunitario de recursos”. Kliksberg, B. y Tomassini, L. (2000). *Capital social y cultural: claves estratégicas para el desarrollo*. México, Fondo de Cultura Económica. p. 29.

social fortifica el capital humano, viabiliza el capital social generando estabilidad política, condiciones necesarias para un crecimiento sano y sostenido. “El grado de confianza existente entre los actores sociales de una sociedad, las normas de comportamiento cívico practicadas y el nivel de asociatividad que caracteriza esa sociedad”. (Kliksberg, 2000)

El capital social y la cultura han comenzado a instalarse en el centro del debate sobre el desarrollo, no como adiciones complementarias a un modelo de gran vigor que se perfecciona un poco más con ellos. Todo el modelo está sufriendo severas dificultades por sus distancias con los hechos, y las críticas procedentes de diversos orígenes se encaminan de un modo u otro a “recuperar la realidad” con miras a producir, en definitiva, políticas con mejores oportunidades respecto de las metas finales. En ese encuadre, el ingreso al debate de estos temas forma parte del esfuerzo por darle realidad a toda la reflexión sobre el desarrollo. (Kliksberg, 2000)

Ahora bien, es pertinente hacer una distinción entre asumir la RSE de manera voluntaria y con una clara convicción en la dimensión del *ethos*, a lo que Schvarstein denominaría como la “responsabilidad interna” y la manera en que se asume por parte de algunas empresas que ven en ella una “oportunidad” de hacer el denominado “marketing social”. Se trata entonces de un aspecto que se relaciona intrínsecamente a lo que Lipovetsky denomina como la dimensión de la ética y en especial a su tratamiento por parte de la empresa contemporánea, problemática que no es ajena a la actual crisis de la cultura occidental³⁸. Lipovetsky (2000) se hace un cuestionamiento ¿Por qué tanto afloramiento de los cursos de ética en las escuelas de negocios, principalmente en Norteamérica? Y agrega: “*La moda de la ética en los negocios ha nacido y se ha extendido por Estados Unidos, tomando el relevo de la corriente de pensamiento llamada de responsabilidad social de la empresa*”. En este sentido, en la contemporaneidad se hace evidente el papel de la ética como una mera forma de instrumentalizar fines específicos de las corporaciones y organizaciones. Por ejemplo, el denominado “Marketing social” en ocasiones se ha diseñado con el único fin de “maquillar” la imagen corporativa o institucional. Se hace de diversas formas y en eso las escuelas de negocios han incursionado en prácticas que van desde el discurso esnob de la “responsabilidad social” sin una clara convicción con la dimensión ética, hasta la promoción de comunidades a partir del nexo entre empresa y sociedad.

38 “En ninguna parte la *business ethics* aparece tanto como un efecto de moda. Mezclando consejos prácticos e imperativos superiores, espíritu de eficacia y exigencia espiritual, gestión y existencia, el eticista ha captado al vuelo el espíritu de la época. La sustancia del discurso no tiene ninguna importancia, todo es equivalente, todo se vuelve legítimo apenas parpadea el significante ‘ética’ y la innovación de los valores... hoy, bajo los auspicios de la ética, todo puede venderse”. Lipovetsky, Gilles (2000). *El crepúsculo del deber. La ética indolora de los nuevos tiempos democráticos*. España: Editorial Anagrama.

**PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA**

DEFINICIÓN DE METODOLOGÍA PARA LA CARACTERIZACIÓN DE LAS MIPYMES DE SEVILLA Y CAICEDONIA

En esta parte se presenta la estructura metodológica de la investigación desarrollada, dado el nivel de complejidad de la “realidad” abordada, se propuso combinar técnicas cuantitativas con una mirada cualitativa. La metodología establecida es concebida como una combinación entre estrategias cualitativas y cuantitativas³⁹ recurriendo a un ejercicio participativo de diferentes actores sociales (empresarios, empleados, líderes comunitarios, sector público, etc.). Mediante el acercamiento al fenómeno organizacional de las Mipymes es pertinente la inclusión del enfoque de lo social. La pertinencia considera también la insistencia en desarrollar y mejorar el enfoque investigativo de lo social, ya que analíticamente la llamada “realidad social” es construcción de la reflexión y actuación dinámica de los sujetos en el espacio⁴⁰.

La metodología está articulada en tres fases: levantamiento de información, caracterización y diagnóstico. Donde la socialización y retroalimentación hacia el sector de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia, podría constituirse en una segunda fase de investigación (en una próxima convocatoria interna de la Vicerrectoría de Investigaciones). Lo anterior puede traducirse en la generación de lineamientos para el diseño de una política pública dirigida hacia el fortalecimiento empresarial de la región en estudio.

39 “Como entendemos que la creatividad y la innovación es obligatoria por las propias condiciones específicas de cada territorio, y por las capacidades de los propios equipos promotores de estas iniciativas”. Villasante, T. y Montañés, M. (2001). *Prácticas locales de creatividad social. Construyendo ciudadanía 2*. Madrid: Ediciones El Viejo Topo.

40 Giddens, A. (1987). *Las nuevas reglas del método sociológico. Crítica positiva de las sociologías interpretativas*, Buenos Aires, Amorrortu, p. 149.

FASE DE LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN (REALIZADA ENTRE MARZO Y JUNIO DE 2009 EN LOS MUNICIPIOS DE CAICEDONIA Y SEVILLA)

Tabla 2.1 Inventario de organizaciones e instituciones consultadas en el mes de junio de 2009

Institución / Organismo	Información o documentos encontrados	Fecha de consulta	Aplicación de la información
Cámara de Comercio Sevilla y Caicedonia	Bases de datos de empresas inscritas de Sevilla y Caicedonia entre el 2006 y el 2008	Febrero de 2009	Caracterización de empresas
Comfamiliar Tuluá	Bases de datos de usuarios	Marzo de 2009	Caracterización de empresas
Alcaldía de Sevilla	Base de datos de asociaciones y de empresas	Febrero de 2009	
Alcaldía de Caicedonia	Base de datos de asociaciones y de empresas	Febrero de 2009	
Planeación Municipal de Sevilla	P.O.T. Municipio de Sevilla	Marzo de 2009	Localización de las unidades productivas
Planeación Municipal de Caicedonia	P.O.T. Municipio de Caicedonia	Marzo de 2009	Localización de las unidades productivas
Tesorería Municipal de Caicedonia	Bases de datos de empresas aportantes	Febrero de 2009	
Tesorería Municipal de Sevilla	Bases de datos de empresas aportantes	Febrero de 2009	
Secretaría de Hacienda	Bases de datos de empresas aportantes	Febrero de 2009	
Cuerpo de Bomberos de Caicedonia y Sevilla	Base de datos de empresas	Febrero de 2009	
Secretaría de Desarrollo Social de Caicedonia	Base de datos de asociaciones comunitarias y de microempresas	Marzo de 2009	Caracterización de las microempresas de Caicedonia

Precisando en el origen de las fuentes, para el levantamiento de la información secundaria se recurrió básicamente a la técnica conocida como análisis documental y elaboración de mallas de lectura. Lo cual consistió en un levantamiento de información del sector empresarial de los municipios de Caicedonia y Sevilla, contenida en bases de datos, documentos, informes, estudios de instituciones y organismos como Cámara de Comercio

y alcaldías, entre otras. Además de los propios estudios adelantados por algunas organizaciones adscritas al sector empresarial de las localidades en mención.

A partir del análisis de estas fuentes se construyeron las matrices de caracterización del sector, las cuales fueron contrastadas en el trabajo de campo mediante el acceso a fuentes primarias de información.

ACTIVIDADES REALIZADAS PARA EL LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN A PARTIR DE LAS FUENTES SECUNDARIAS

- Definición de las fuentes que brindaron la información que se requería para la caracterización, en este caso: DANE Departamental, Cámara de Comercio de Sevilla y Caicedonia, Secretarías de Desarrollo Social de los municipios de Sevilla y Caicedonia y la Universidad del Valle sede Caicedonia.
- Consecución de la información con las diferentes entidades mencionadas.
- Selección de la información recopilada.
- Definición de criterios tanto de inclusión como de exclusión de los negocios susceptibles de encuestar. El universo o población objeto de estudio se definió conforme a los siguientes criterios: Empresas constituidas o vigentes entre los años 2006 y 2008 cuyo tamaño se consideró entre “micro”, pequeña y mediana empresa (a partir de la clasificación de la Cámara de Comercio de Caicedonia) y el estudio contratado por la Secretaría de Desarrollo Social del municipio de Caicedonia en el año 2005. La justificación de estos criterios de inclusión en el universo objeto de estudio, deja suponer que las unidades productivas preseleccionadas contenían los elementos necesarios tanto de elegibilidad como de representatividad estadística del sector empresarial de los municipios de Sevilla y Caicedonia⁴¹.

Además de los criterios definidos por la Ley 905 de 2004, se realizó una contrastación con los estándares internacionales, especialmente en el contexto de las Mipymes de América Latina, donde organismos como la CEPAL han adoptado una clasificación que va en línea de sugerir un consenso en relación con el tamaño de las empresas⁴². El criterio definido por la CEPAL no difiere del criterio reglamentado por el marco legal colombiano a través de la Ley 905 de 2004.

41 Para la clasificación del tamaño de las empresas se recurrió a la definición empleada por la Ley 905 de 2004, “Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana”.

42 Zevallos, E. (2003). “Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina”. En: *Revista de la CEPAL* No. 79. pp. 53 - 70.

Tabla 2.2 Clasificación de las empresas según la Ley 905 de 2004

Tamaño de la Unidad Productiva	Planta de personal (número de empleados)	Activos totales
Mediana empresa	Entre 51 y 200 trabajadores	Entre 100.000 a 610.000 UVT*
Pequeña empresa	Entre 11 y 50 trabajadores	Entre 501 y menos de 5.000 SMMLV
Microempresa	No superior a 10 trabajadores	Inferiores a 500 SMMLV

* UVT: Unidad de Valor Tributario definido por la DIAN para las empresas colombianas. A través de la Resolución 012115 de 2009, la DIAN fijó, para el año 2010, en veinticuatro mil quinientos cincuenta y cinco pesos (\$24.555) el valor de la UVT.

Información que se obtuvo de las fuentes secundarias

- El comportamiento de la economía en el Valle del Cauca en los últimos tres (3) años discriminado por municipios y sectores productivos, información suministrada por el informe ICER del DANE y de la Secretaría de Planeación Departamental (años 2005 a 2008).
- La información relacionada con el componente de las empresas de Caicedonia y Sevilla, a partir del estudio contratado por la Secretaría de Desarrollo Social del municipio para el año de 2007, el cual arrojó un total de (100) microempresas reconocidas en estas localidades.
- Relación de microempresas (a partir de la clasificación utilizada por la Cámara de Comercio de Sevilla y Caicedonia) constituidas entre los años 2006 y 2008, localizadas tanto en la parte rural como en la cabecera municipal.
- Convenio interinstitucional entre la Universidad del Valle y el municipio de Caicedonia No. 17. “Fortalecimiento del sector microempresarial del municipio de Caicedonia”. Enero de 2007.

ASPECTOS RELEVANTES DEL ESTUDIO SOLICITADO POR LA SECRETARÍA DE DESARROLLO

Según el estudio realizado por la Universidad del Valle en el 2007, el sector microempresarial de Caicedonia para el período en cuestión generaba cerca de 285 empleos fijos y 110 empleos temporales. Además el 64% de los negocios censados estaban conformados por trabajo familiar. De igual forma, cerca del 46% de las microempresas manifestaron tener registro ante la cámara de comercio de Caicedonia, de donde el porcentaje restante de microempresarios censados, expresaron que no han hecho el registro ante Cámara de Comercio por pensar que esto les ocasionará pago de impuestos.

Finalmente el diagnóstico realizado en dicho estudio, arrojó información referente a la disposición que tienen los microempresarios de recibir capaci-

tación empresarial, siempre y cuando se ajuste a sus expectativas y necesidades de entorno y visión de sus casos particulares. Dado lo anterior, se sugería que la Universidad del Valle liderara un programa de capacitación con miras al fortalecimiento del sector de microempresarios de la subregión, con base en una metodología donde fuera posible generar empoderamiento a sus participantes.

INFORMACIÓN QUE CONFORMA LAS BASES DE DATOS CONSULTADAS DE EMPRESAS DE SEVILLA Y CAICEDONIA

Información de la Cámara de Comercio de Sevilla y Caicedonia

De las empresas matriculadas desde 2006 hasta octubre de 2008, la Cámara de Comercio de Sevilla y Caicedonia trabaja con las siguientes variables básicas:

**Tabla 2.3 Variables básicas de clasificación empresarial
de la Cámara de Comercio**

Ente Jurídico	Fecha de renovación	Código CIUU
Persona natural o jurídica	Municipio	Fecha de matrícula
Número de identificación	Teléfono	Descripción CIUU
Dígito de chequeo	Activos liquidados	Dirección comercial
Establecimiento de comercio	Personal ocupado	Sector

En relación con el levantamiento de información primaria, la participación de actores y expertos del sector empresarial de los municipios de Sevilla y Caicedonia se constituyó en un aspecto crucial para la caracterización. La forma de acceder a ésta información fue mediante el acercamiento preliminar a los empresarios y actores sociales de Sevilla y Caicedonia a través de entrevistas y participación como “observadores” en algunas reuniones realizadas en estas localidades.

LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN A PARTIR DE LAS FUENTES PRIMARIAS

La muestra

Se diseñaron y se aplicaron dos (2) instrumentos tipo encuesta: el correspondiente a los empresarios (Mipymes) de los municipios de Sevilla y Caicedonia, y el segundo un instrumento dirigido a los trabajadores del sector empresarial de los municipios en mención. La muestra del estudio se estimó mediante el muestreo aleatorio simple, “donde cada uno de los individuos de la población tienen una oportunidad igual e independiente de ser incluidos en ella”. Siguiendo la técnica de Scheaffer⁴³ se procede a calcular

43 “En una situación práctica desconocemos p. Un tamaño de muestra aproximado puede determi-

el tamaño de muestra (n). El cual es el requerido para estimar p —proporción poblacional— con un límite para el error de estimación B , definido en la siguiente ecuación:

$$n = \frac{N \cdot p \cdot q}{(N - 1) D + p \cdot q} \text{ Donde se asume } p = 0.5 (q = 1 - p); q = 0.5$$

N = Universo o población de estudio.

$$D = \frac{B^2}{4} \text{ Con un límite para el error de estimación de } B = 5,5\% (B = 0,055).$$

$$D = \frac{(0,15)^2}{4} = 0,000803 ; \text{ Con } D \text{ se asume un nivel de confianza del } 96\%$$

DEFINICIÓN DEL UNIVERSO

El universo definido para las Mipymes de Sevilla y Caicedonia permitió establecer dos categorías, el censo y el muestreo. En este sentido, el censo se aplicó a cada una de las empresas que superaban los 10 empleados registradas en Cámara de Comercio de las localidades. Por lo tanto, se estableció que sólo tres empresas clasificaban como medianas y 17 como pequeñas, las cuales fueron abordadas en su totalidad. Así mismo, el universo definido para las microempresas de Sevilla y Caicedonia fue de 300 “microestablecimientos”, cifra que se determinó a partir de las bases de datos de Cámara de Comercio y la base de datos suministrada por la distribuidora Baviera, en la cual se incluyen clientes de ambos municipios. Con estas dos fuentes se determinó un universo de 300 microempresas, con lo que se definió el tamaño muestral ($n = 150$ microempresas) para este tipo de microestablecimientos⁴⁴.

narse al reemplazar p por un valor estimado... Al no contarse con información de encuestas anteriores, podemos sustituir $p = 0.5$ en la ecuación para obtener un tamaño de muestra conservador (uno que será probablemente mayor al requerido).” Scheaffer, R. (1987). *Elementos de muestreo*. México, Grupo Editorial Iberoamérica, pp. 96 - 104.

44 Se debe precisar que el número de registros de microempresas de Sevilla y Caicedonia en Cámara de Comercio para el año 2008, no tiene en cuenta aquellos microestablecimientos que no poseen su registro mercantil.

Tabla 2.4 Tamaño muestral de las Mipyme de Sevilla y Caicedonia

Tipo de Mipyme	Universo	Censo o tamaño de la muestra
Mediana	3	3
Pequeña	17	17
Microempresa	300	150
Total	320	170
Empleados	900	60

Ahora bien, en el trabajo de campo adelantado en Sevilla y Caicedonia se trabajó con 170 Mipymes, número que estadísticamente es representativo y que permitió hacer una caracterización del sector ajustándose a unos niveles de confiabilidad y valores de error estadístico que están dentro de la aceptación del medio académico.

MUESTREO Y SONDEO DEFINIDO PARA LOS EMPLEADOS Y COMUNIDAD

De otra parte, para definir la muestra de los empleados de las Mipymes de la región, se recurrió a trabajar con universo de 300 empresas donde el 88% resultaron ser microempresas. De las empresas medianas y pequeñas que no supera el 12% en la región, se decidió encuestar un total de 10 empleados y los 50 restantes se seleccionaron de las microempresas. Este tipo de muestreo se acerca a lo que se denomina “muestreo por conveniencia” o por selección intencionada⁴⁵. De igual manera, para el componente de la Responsabilidad Social Empresarial, se realizó un sondeo a un grupo de habitantes de Sevilla y Caicedonia, donde se seleccionaron 45 personas mayores de edad. El criterio básico fue el de seleccionar de “manera intencionada” a un grupo de personas para la realización de un ejercicio piloto. Más que la aplicación de alguna técnica inferencial se buscó fue conocer algunas percepciones generales de la RSE por parte de la comunidad de Sevilla y Caicedonia.

Actividades desarrolladas en la aplicación de la muestra

- Selección de las Mipymes objeto del estudio.
- Diseño de los diferentes instrumentos (cualitativos y cuantitativos). La primera, fue la encuesta dirigida a las Mipymes de los municipios de Sevilla y Caicedonia. Adicionalmente, se diseñaron instructivos de diligen-

45 “Consiste en la elección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo. En este tipo de muestreos la “representatividad” la determina el investigador de modo subjetivo, siendo este el mayor inconveniente del método ya que no podemos cuantificar la representatividad de la muestra”. Casal, J. & Mateu, E. (2003). *Tipos de muestreo*. Barcelona. Revista Epidemiológica Médica Preventiva, pp. 3 - 7.

ciamiento de los instrumentos (manual de preparación de encuestadores) y codificación de la encuesta y el censo.

- El instrumento de carácter cuantitativo contó con referentes de investigación como los siguientes: *i*) encuesta trimestral y anual Manufacturera del DANE, *ii*) encuesta aplicada a microempresarios del municipio de Caicedonia en el 2007, la cual fue diseñada mediante contratación de la Secretaría de Desarrollo Social del municipio de Caicedonia y un equipo consultor de la Universidad del Valle⁴⁶.
- Aplicación de la prueba piloto, mediante la colaboración voluntaria de un grupo de estudiantes de la Universidad del Valle, lo que permitió: *i*) definir si el instrumento diseñado respondía a las expectativas del estudio, *ii*) complementar y ajustar el instrumento y *iii*) establecer el cronograma para la aplicación de la encuesta.
- Aplicación de la encuesta en campo al grupo de Mipymes seleccionadas en la muestra.
- Conformación de una base de datos operada en dos formatos: SPSS (Programa Estadístico para Ciencias Sociales) y Excel. La conformación de la base de datos se hizo a partir de la información obtenida en dos fuentes: Cámara de Comercio de Caicedonia y la encuesta aplicada.
- Análisis de la información obtenida a partir de los instrumentos que se diseñaron mediante la construcción de variables e indicadores de acuerdo con los requerimientos de la presente investigación, lo que se constituyó en un insumo base para la caracterización de las Mipymes consultadas; así como la realización de inferencia estadística del sector empresarial de Sevilla y Caicedonia mediante un diagnóstico aproximado de la situación actual del sector.

TRABAJO DE CAMPO

Para la realización del trabajo de campo se diseñó un cronograma de actividades⁴⁷, el cual se cumplió según los aspectos previstos. El evento a destacar fue la baja acogida que tuvo la convocatoria para la aplicación del instrumento (Ábaco de Regnier) el 23 de noviembre de 2009 en la Casa de la Cultura del Municipio de Caicedonia. Ya que de los 150 participantes que se esperaban (mediante convocatoria previa) finalmente asistieron 42 al taller de tipo cualitativo.

A continuación se dará a conocer el desarrollo del trabajo en campo: La

46 Convenio interinstitucional entre la Universidad del Valle y el municipio de Caicedonia No. 17. “Fortalecimiento del sector microempresarial del municipio de Caicedonia”, enero de 2007.

47 El cronograma de actividades fue discutido por el equipo de trabajo de la Universidad del Valle - Sede Caicedonia a cargo de la investigación; dicho cronograma se diseñó y ajustó en la primera semana de septiembre de 2009, con lo que se aplicó una prueba piloto en ese mismo mes.

encuesta dirigida a las Mipymes fue sometida a revisión de “expertos”⁴⁸ y enfrentada a prueba piloto con estudiantes voluntarios de la Universidad del Valle. En la revisión de expertos participó, además del equipo de investigación de la Universidad del Valle - Sede Caicedonia, docentes de la sede San Fernando, especialmente del grupo “Previsión y Pensamiento Estratégico”, quienes contribuyeron con comentarios sobre la forma como estaban redactadas las preguntas dirigidas a las Mipymes y el diseño de instrumentos cualitativos.

UN MODELO EMPÍRICO SUGERIDO PARA EL ESTUDIO DE LAS MIPYMES DE SEVILLA Y CAICEDONIA

Inicialmente, dentro de los objetivos previstos en la presente investigación acerca de las Mipymes en Sevilla y Caicedonia no estaba el desarrollar un modelo econométrico. Sin embargo, se decidió incluir esta metodología en procura de encontrar algún tipo de correlaciones a partir de la evidencia empírica obtenida y teniendo como referencia algunos elementos teóricos acerca del tamaño y ciclo de vida de la empresa. Así mismo, la aplicación del modelo deberá estar sujeta al cumplimiento de las especificaciones econométricas, la violación o el no cumplimiento de estos supuestos básicos puede llevar a serios problemas en la estimación. No obstante, en la parte de los hallazgos o resultados de la investigación se ampliarán los aspectos relacionados con los problemas econométricos que se van a enfrentar.

De modo que la estimación lineal del modelo sería la siguiente⁴⁹:

$$Y = \beta_1 + \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2 + \beta_K X_n + U$$

Donde Y será la variable dependiente o variable a ser explicada, de ahora en adelante, la estimación de β_1 será definida por el intercepto planteado de forma teórica, además se tiene en cuenta una perturbación aleatoria (\hat{U}). Considérese, también, que para la especificación lineal de este modelo se debe cumplir con las hipótesis respecto al error “o perturbación aleatoria” y los estimadores (β)⁵⁰, los supuestos se relacionan a continuación:

48 Docentes de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle que han hecho parte del proceso: Benjamín Betancourt, Jorge Ágreda Moreno, Henry Mosquera y Uvencer Alexander Gómez.

49 Ver una ejemplificación de Maddala (1996), en *Introducción a la econometría* (Segunda edición). México: Prentice Hall. pp. 359 - 360.

50 Supuestos esenciales en la especificación de un modelo de Regresión Lineal Simple. Estos supuestos se demuestran claramente en las notas de clase del curso de Econometría I del profesor Carlos Castellar. Departamento de Economía de la Universidad del Valle, 2002.

- Supuesto de Exogeneidad $Cov(X_i, U_i) = E(X_i, U_i) = 0$: donde se asume independencia estadística entre la variable explicatoria y la perturbación aleatoria.
- Coeficientes α y β son fijos: “La aleatoriedad del modelo no los afecta, es aditiva”.
- Acerca de la perturbación aleatoria U_i : se establecen las siguientes hipótesis auxiliares:
 - Modelo completo: $E(U_i) = 0 \quad i = 1, 2, 3, \dots, n$.
 - Homocedasticidad o varianza constante: $Var(U_i) = E(U_i^2) = \sigma_u^2 \quad i = 1, 2, 3, \dots, n$.
 - No autocorrelación: $Cov(U_i, U_j) = E(U_i, U_j) = 0 \quad \forall i \neq j$.
 - Normalidad: Los términos de error del modelo se distribuyen normalmente, $U_i \sim NID(0; \sigma_u^2)$.

CONSULTA A DIFERENTES ACTORES DE SEVILLA Y CAICEDONIA RELACIONADOS CON EL SECTOR MICROEMPRESARIAL, MEDIANTE LA TÉCNICA “ÁBACO DE REGNIER”

La siguiente técnica utilizada en este trabajo, hace parte de una ya larga lista de instrumentos metodológicos sustentados en la prospectiva; los cuales combinados con las técnicas anteriores, ayudan a establecer insumos básicos para un diagnóstico y escenarios futuros factibles del sector analizado. En un primer caso se realizó una combinación entre instrumentos, interpolando la consulta a expertos del sector de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia con la consulta a diferentes actores relacionados con el sector. Dentro de los métodos prospectivos⁵¹, se puede decir que sin ceñirse a cabalidad a la ortodoxia de dicha metodología se combinó la técnica “lluvia de ideas” con el “Ábaco de Regnier”. “*El Ábaco de Regnier es una herramienta que estimula la interacción entre individuos. A diferencia de una conversación o discusión donde sólo se puede hablar por turno, la naturaleza del Ábaco permite dar a conocer las opiniones de cada uno de manera simultánea*”⁵².

Para el caso de las Mipymes, se decidió trabajar con un grupo de actores sociales que osciló entre los 40 y 50 participantes. Se buscó que en la participación del mes de noviembre de 2009, los diferentes entes relacionados con el sector de las Mipymes pudieran tener algún grado de intervención. Es decir, se contó con la participación de sectores como: el sector público (Alcaldía municipal, Planeación y Desarrollo Social), el sector académico (Universidad del Valle), la comunidad y finalmente, algunos empresarios. En este sentido, se diseñó un instrumento que facilitara conocer algunas percepciones rela-

51 Medina, J. y Ortegón, E. (2006). *Manual de prospectiva y decisión estratégica: bases teóricas e instrumentos para América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL.

52 Godet, M. (2000). *La caja de herramientas de la prospectiva estratégica*. París: Librairie des Arts et Métiers.

cionadas con el sector en estudio. El insumo básico se constituyó a partir de la información recopilada en el mes de septiembre mediante la encuesta. Las situaciones derivadas de la encuesta hicieron posible sugerir las siguientes temáticas: apoyo institucional, la informalidad, infraestructura productiva, capacitación, mercado laboral, entre otros⁵³. Se constituyen, entonces, en las variables más señaladas por los actores. La aplicación de dicho instrumento ha posibilitado pasar a una fase de análisis DOFA del sector de las Mipymes de los municipios de Sevilla y Caicedonia.

El ábaco de Regnier posibilitó que los actores sociales calificaran según su criterio o conocimiento las variables seleccionadas; las cuales por lo general se derivan de la técnica “lluvia de ideas”, consulta a expertos o por sondeo previo (como en este caso). La calificación de cada variable o “situación” externa puede ser a través de colores o de números, donde el nivel de apreciación va desde “muy favorable” hasta “muy desfavorable”. Para el caso en estudio se recurrió a la calificación numérica.

Tabla 2.5 Escala de calificación de la técnica “Ábaco de Regnier”

Valoración de la pregunta	Color	Numérica
Muy favorable o muy positivo	VERDE	5
Favorable o positiva	AZUL	4
Entre favorable y desfavorable	AMARILLO	3
Desfavorable o negativa	NARANJA	2
Muy desfavorable o negativamente alto	ROJO	1

LA ENTREVISTA COMO TÉCNICA DE PROFUNDIZACIÓN

En Sevilla y Caicedonia hubo actores sociales claves para sortear con éxito la complejidad que representa dicho entorno, es decir, sus prácticas sociales, sus tiempos y dinámicas como pobladores o residentes de las localidades.

Criterios para entrevistas

- Diseño de preguntas claves para indagar acerca de la percepción que tienen los empresarios acerca de las Mipymes.
- Selección de actores susceptibles de ser entrevistados.
- Establecer el tiempo adecuado para la realización de la entrevista.
- Apoyarse en técnicas de la etnografía para el procesamiento y análisis de este tipo de información.

53 En la parte de la aplicación de los “ábacos de Regnier” se destaca el apoyo decisivo de Angélica Franco, así como la colaboración y asesoría del profesor Benjamín Betancourt, que puso a disposición del presente trabajo todo lo que pudiera aportar el grupo “Previsión y Pensamiento Estratégico”, desde herramientas y metodologías hasta las diferentes disertaciones que sostuvimos.

**PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA**

ENTORNOS SOCIOECONÓMICOS Y GEOGRÁFICOS DE LOS MUNICIPIOS DE CAICEDONIA Y SEVILLA

UNA MIRADA AL ENTORNO ACTUAL DEL MUNICIPIO DE CAICEDONIA

La localización geográfica de Caicedonia como una ventaja comparativa y la posibilidad de generar ventajas competitivas

En los aspectos demográficos de Caicedonia hay que decir que indudablemente se aprovechó la información reciente ofrecida por el DANE, la cual se derivó de la realización del censo de población del 2005.

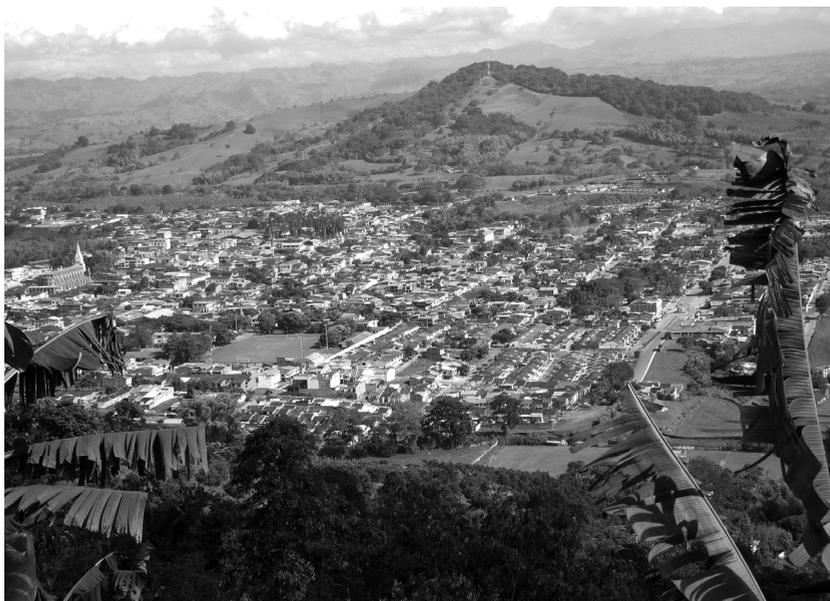
División política

Según el Informe de la Secretaría de Planeación Departamental, Caicedonia tiene una superficie de 17.272 Has. de las cuales 16.670 Has. Pertenecen al área rural y 602 Has. al área urbana. Distribuidas en 26 veredas, 3 centros poblados y 22 barrios.

Localización geográfica de Caicedonia

El municipio de Caicedonia se encuentra localizado al nororiente del Departamento del Valle del cauca; población que fue fundada en 1910 y cuyo reconocimiento como municipio data desde el año de 1923. Limita al norte y al oriente con el Departamento del Quindío (río La Vieja) y por el sur y el occidente con el municipio de Sevilla (quebrada Sinaí y río Pijao), su temperatura promedio es de 24°C. Tiene un área aproximada de 219 Km² y un perímetro de 76.5 Km (según Planeación Departamental). En gran parte de su topografía hay un predominio montañoso; haciendo parte del cinturón de la vertiente occidental de la cordillera Central de los Andes.

Municipio de Caicedonia



Fotografía 3.1 Panorámica de la cabecera municipal de Caicedonia, Valle del Cauca

Fuente: Equipo de investigación

Tabla 3.1 Aspectos geográficos del municipio de Caicedonia

Altitud:	1.100 m.s.n.m.
Temperatura:	22 grados centígrados.
Extensión:	219 Km ² .
Población:	30.842 Hab. Aprox.
Distancia:	172 Km de Cali.
Año de fundación:	3 de agosto de 1910.
Fundador:	Daniel Gutiérrez, Juan Bautista Angely y un grupo de colonos antioqueños, caldenses y tolimenses.
Municipio desde:	1923 (Ordenanza No. 24).
Origen del nombre:	En honor de Doña Emilia Caicedo de Gutiérrez, benefactora de los colonos fundadores.
Características geográficas:	La mayor parte del territorio es montañoso.
Actividad económica principal:	Agricultura, ganadería y comercio.

Fuente: Planeación Departamental del Valle del Cauca. 2005

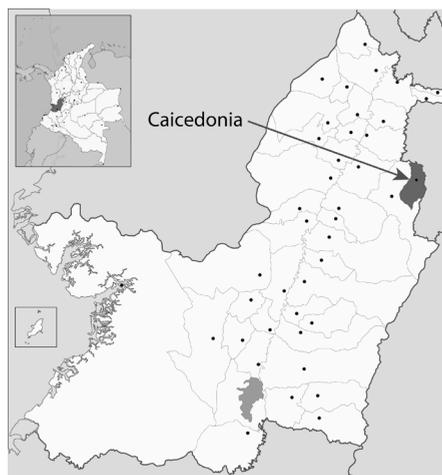


Figura 3.1 Ubicación de Caicedonia en el Valle del Cauca

Tomado de: http://en.wikipedia.org/wiki/File:Colombia_-_Valle_del_Cauca_-_Caicedonia.svg

Aspectos relacionados con la vocación productiva de Caicedonia

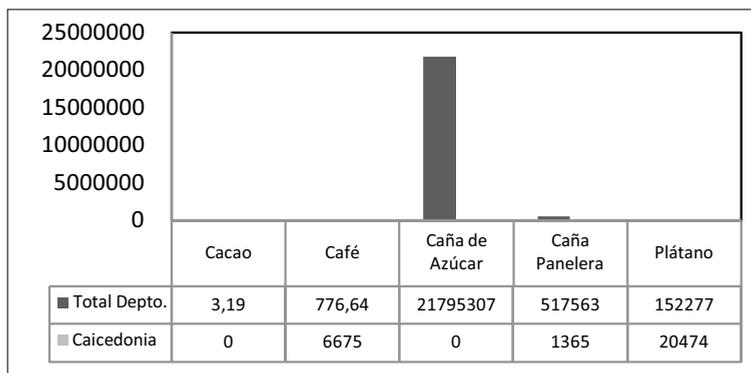
Según datos de la URPA (Unidad Regional de Planificación Agropecuaria - Valle), Caicedonia en el año 2007 tuvo una participación significativa en el Departamento en la producción de plátano (con el 13,4%), café (con el 8.5%). Lo anterior demuestra que en Caicedonia, en los últimos años a diferencia del café, ha crecido su participación en el Departamento del Valle en la producción de productos agrícolas como los antes señalados; especialmente demostrando una fuerte vocación hacia la producción de plátano.

Relación de productos agrícolas representativos en la economía de Caicedonia

Tabla 3.2 Cultivos permanentes

Unidad Regional de Planificación Agropecuaria – URPA – cultivos permanentes					
Producción año 2005 (toneladas)					
Municipios	Cacao	Café	Caña de azúcar	Caña panelera	Plátano
Total Dpto.	186,0	69.109,0	18.921.923,0	309.637,0	142.804,0
Caicedonia		7.719		1.365	10.421
Producción año 2007 (toneladas)					
Municipios	Cacao	Café	Caña de azúcar	Caña panelera	Plátano
Total Dpto.	319	77.664	21.795.307	517.563	152.277
Caicedonia		6.675		1.365	20.472

Fuente: Datos URPA

Productos agrícolas representativos de Caicedonia en el 2007**Gráfico 3.1 Productos agrícolas representativos**

Fuente: Datos URPA

También es importante resaltar que en la producción de flores autóctonas o nativas de la región, se destaca especialmente el caso de las heliconias, la cual es considerada como una flor exótica de origen tropical. En esta parte, la producción de heliconias se constituye en una alternativa que paulatinamente se viene consolidando en el municipio.

A pesar de la dinámica que generan los sectores de comercio y servicios (hoteles y restaurantes) en la economía de Caicedonia, es el sector de la agricultura el que cuenta con una mayor participación en los activos liquidados. Según la Cámara de Comercio para el año 2005 dicho sector productivo concentró más del 65% del total de activos registrados, lo que contrasta con apenas un poco más del 4% del total de personal ocupado directamente por este sector.

Algunos aspectos sociodemográficos de Caicedonia que se relacionan con su capacidad productiva

Según el censo de población realizado en el 2005, el municipio de Caicedonia registró un total de 29.972 habitantes, de los cuales más del 78% reside en la cabecera municipal. La diferencia entre ambos géneros no es significativa, con un 51% para hombres y un 49% para mujeres. Se registraron un total de (8.428) hogares frente a (8.949) viviendas. Así mismo el DANE estableció para Caicedonia un total de 1.925 Unidades Económicas, frente a 1.275 establecimientos que estaban registrados en Cámara de Comercio para el 2005. En cuanto a unidades agropecuarias el DANE registró un total de 1.357.

El DANE registró que en los hogares en Caicedonia el 6,6% cuenta con algún tipo de actividad económica. Es decir, que cerca de 505 hogares en Caicedonia desempeñan alguna actividad económica; si se tiene en cuenta

el número de personas por hogar (que para el municipio el DANE fijó un promedio de 3,5 miembros por hogar) se podría pensar que alrededor de 1.800 personas dependerían directamente de este tipo de actividades económicas.

Tabla 3.3 Censo poblacional 2005 Caicedonia

RESULTADOS CENSO GENERAL 2005 Población censada después de compensada por omisiones de cobertura geográfica y contingencia de transferencia, Caicedonia (Valle del Cauca)	
Población	29.972
Cabecera	23.452
Resto	6.520
Hombres	15.212
Mujeres	14.760
Hogares	8.428
Viviendas	8.949
Unidades económicas	1.925

Fuente: DANE, 2005

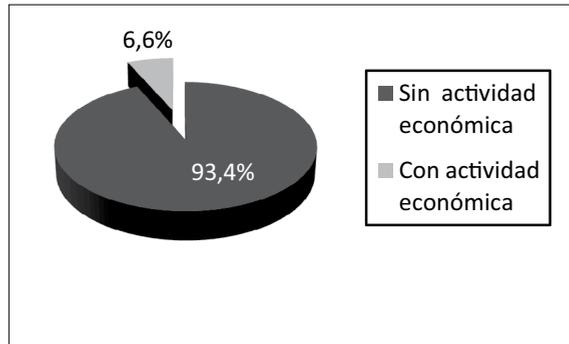


Gráfico 3.2 Hogares con actividad económica

Fuente: DANE, 2005

Para Caicedonia el 10,5% de los establecimientos tienen una dedicación a la actividad industrial, el 55,2% a comercio y el 33,6% a servicios. Información que no difiere significativamente de la ofrecida por cámara de comercio para el 2005. No obstante, mientras que en la Cámara de Comercio los registros para las actividades productivas se hacen por iniciativa de cada propietario de los establecimientos, es finalmente el DANE el que tiene la capacidad logística para realizar un censo levantado directamente en el terreno.

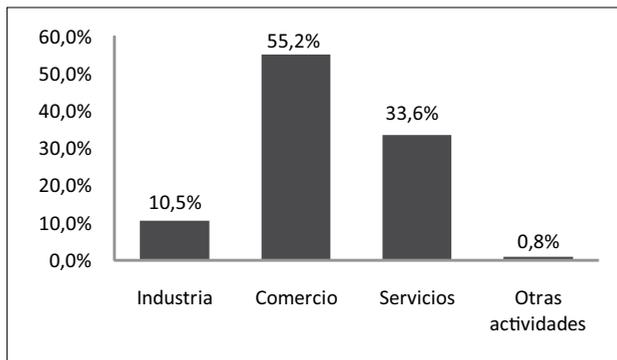


Gráfico 3.3 Establecimientos según actividad económica

Fuente: DANE, 2005

El DANE encontró que los establecimientos que más personal ocupan son los del sector comercio y servicios, lo que se corrobora con los registros mercantiles ante la Cámara de Comercio de Sevilla y Caicedonia. De forma desagregada, el comercio aparece con un 58% de frecuencia en los establecimientos que más personal ocupan (de 1 a 10 empleados). Así mismo, tanto en el grupo de 10 a 50 como en el de 51 a 200 personas empleadas, la actividad que lidera son los servicios.

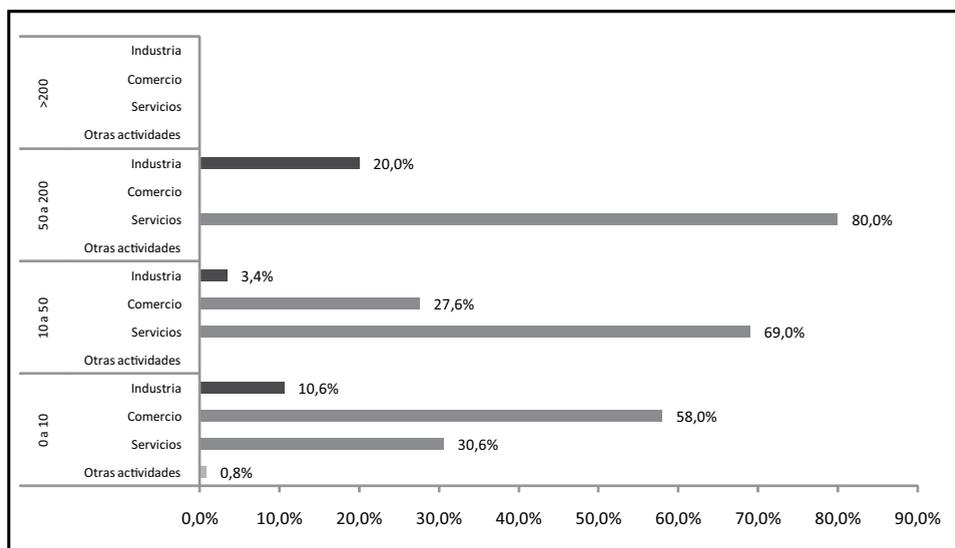


Gráfico 3.4 Escala de personal según actividad económica en el municipio de Caicedonia

Fuente: DANE, 2005

UNA MIRADA AL ENTORNO ACTUAL DEL MUNICIPIO DE SEVILLA

Localización geográfica de Sevilla

El municipio de Sevilla se encuentra localizado al nororiente del departamento del Valle del Cauca; población que fue fundada en 1903. Es una ciudad de clima templado ubicada en las estribaciones de la cordillera Central, es llamada la «Capital Cafetera de Colombia». Limita al norte con Zarzal y la Victoria, al sur con Tuluá, al oriente con Caicedonia y occidente con Bugalagrande y Zarzal. Su temperatura promedio es de 19°C. Presenta variedad de pisos térmicos, lo que permite el cultivo de diversos productos agrícolas, entre los que se destacan además del café, los cultivos forestales, el banano, los cítricos, la caña panelera, el maíz, la yuca, las hortalizas y el plátano, de los cuales se abastece y genera considerables excedentes para el mercado externo. Rodeada de fincas cafeteras y casas campestres de veraneo donde es posible disfrutar del mejor ambiente para el descanso, hacer caminatas entre verdes senderos, o montar a caballo disfrutando del paisaje.

En su núcleo urbano se puede encontrar un animado y variado comercio, bancos corporaciones, hoteles, restaurantes y cafeterías. Atractivos principales: La Plaza de La Concordia, la Iglesia San Luis Gonzaga, la Casa de la Cultura, la Casa de la Familia Toro y la Casa Amarilla, de estilo republicano. En el mes de mayo los turistas asisten al Reinado Departamental del Café; a las Fiestas de la Concordia en abril, Festival de Bandola en agosto y al Festival del Campo en noviembre, con su música de carrilera. Sin embargo, según sus habitantes “*nada de esto puede compararse a la celebración de su magnífica Semana Santa, la más famosa y concurrida del Valle del Cauca*”, en esta época miles de personas devotas acuden a Sevilla para presenciar todos los actos y procesiones de esta gran “Semana Mayor”.

Municipio de Sevilla

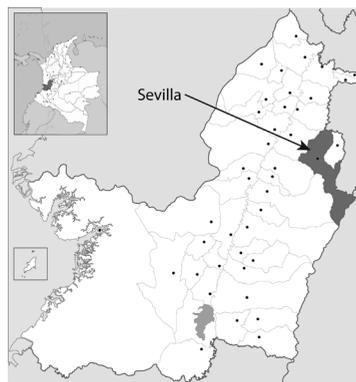


Figura 3.2 Ubicación de Sevilla en el Valle del Cauca

Tomado de: http://es.wikipedia.org/wiki/Archivo:Colombia_-_Valle_del_Cauca_-_Sevilla.svg



Fotografía 3.2 Panorámica de la cabecera municipal de Sevilla, Valle del Cauca

Fuente: Google Earth. 2010

Tabla 3.4 Aspectos geográficos del municipio de Sevilla

Altitud:	1.538 m.s.n.m.
Temperatura:	19 grados centígrados.
Extensión:	677 Km ² .
Población:	53.505 Hab. Aprox.
Distancia:	152.3 Km de Cali.
Año de fundación:	Mayo 3 de 1903.
Fundador:	Heraclio Uribe Uribe y otros caldenses y antioqueños.
Municipio desde:	1914 (Ordenanza de abril 26 con el nombre de Sevilla).
Origen del nombre:	Se fundó con el nombre de San Luis.
Características geográficas:	El territorio es montañoso.
Actividad económica principal:	Agricultura, ganadería, comercio, minería y explotación forestal.
Producto(s) principal(es):	Café, papa, caña panelera, cebada, yuca, maíz y cebada.
Ferias y fiestas:	Fiestas aniversarias y Reinado del Café.

Fuente: Planeación Departamental del Valle del Cauca, 2005

Aspectos relacionados con la vocación productiva de Sevilla

Según los datos suministrados por la URPA (Unidad Regional de Planificación Agropecuaria - Valle), Sevilla en el año 2007 tuvo una participación

departamental en la producción de café (con cerca del 11%) y plátano (con cerca del 9%). Lo anterior demuestra que Sevilla en los últimos años ha disminuido su producción agrícola con relación a la producción del año 2005 que tuvo una participación de Café (con cerca del 15%) y de plátano (más del 10%) lo cual afecta la economía del municipio.

Relación de productos agrícolas representativos en la economía de Sevilla

Tabla 3.5 Cultivos permanentes en el municipio de Sevilla

Unidad Regional de Planificación Agropecuaria – URPA – cultivos permanentes y cítricos					
Producción año 2005 (toneladas)					
Municipios	Cacao	Café	Caña de Azúcar	Caña Panelera	Plátano
Total Dpto.	186,0	69.109,0	18.921.923,0	309.637,0	142.804,0
Sevilla		10.030		10.400	14.560
Producción año 2007 (toneladas)					
Municipios	Cacao	Café	Caña de Azúcar	Caña Panelera	Plátano
Total Dpto.	319	77.664	21.795.307	517.563	152.277
Sevilla		8.284		9.000	12.960

Fuente: Datos URPA

Productos agrícolas representativos de Sevilla en el 2007

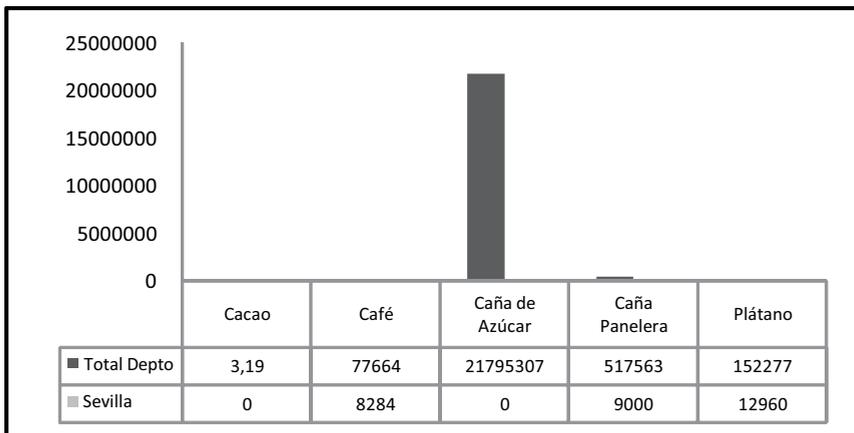


Gráfico 3.5 Productos agrícolas representativos en Sevilla

Fuente: Datos URPA

Algunos aspectos sociodemográficos de Sevilla que se relacionan con su capacidad productiva

Tabla 3.6 Hogares con actividad económica en Caicedonia

RESULTADOS CENSO GENERAL 2005 Población censada después de compensada por omisiones de cobertura geográfica y contingencia de transferencia Sevilla (Valle del Cauca)	
Población	47.872
Cabecera	35.061
Resto	12.811
Hombres	20.655
Mujeres	20.977
Hogares	11.348
Viviendas	11.401
Unidades Económicas	1229

Fuente: Censo DANE, 2005

Según el censo de población realizado en el 2005, el municipio de Sevilla registró un total de 47.872 habitantes, de los cuales más del 73% reside en la cabecera municipal. La diferencia entre ambos géneros no es significativa, con un 49,6% para hombres y un 50,4% para mujeres. Se registraron un total de 11.348 hogares frente a 11.401 viviendas.

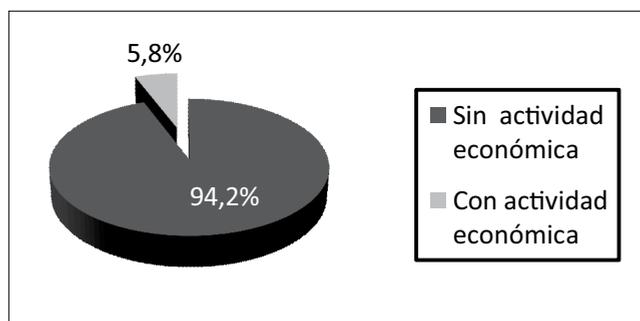


Gráfico 3.6 Hogares con actividad económica en Caicedonia

Fuente: Censo DANE, 2005

El DANE registró que en los hogares de Sevilla sólo el 5,8% cuenta con algún tipo de actividad económica. Es decir, que cerca de 658 hogares en Sevilla desempeñan alguna actividad económica; si se tiene en cuenta el número de personas por hogar (que para el municipio el DANE fijó un promedio de 4,2 miembros por hogar) se podría pensar que alrededor de 2.763 personas dependerían directamente de este tipo de actividades económicas.

Para Sevilla el 7,2% de los establecimientos tienen una dedicación a la actividad industrial, el 59,5% al comercio y el 31,6% a servicios. No obstante, mientras que en la Cámara de Comercio los registros para las actividades productivas se hacen por iniciativa de cada propietario de los establecimientos, es finalmente del DANE el que tiene la capacidad logística para realizar un censo levantado directamente en terreno.

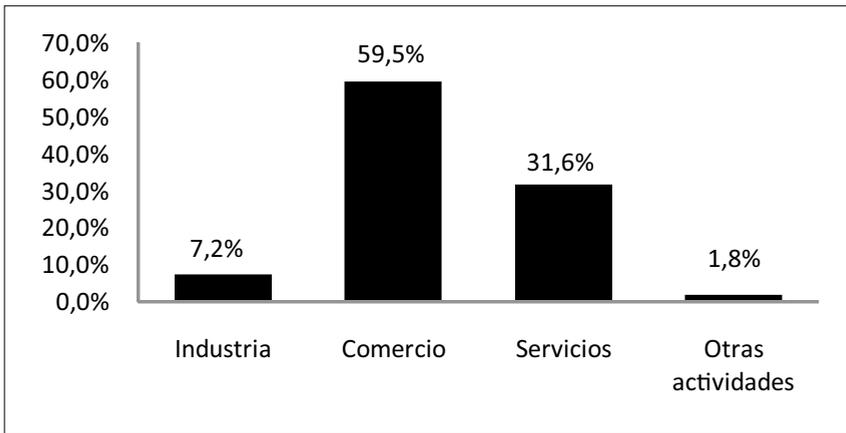


Gráfico 3.7 Establecimientos según actividad económica

Fuente: DANE, 2005

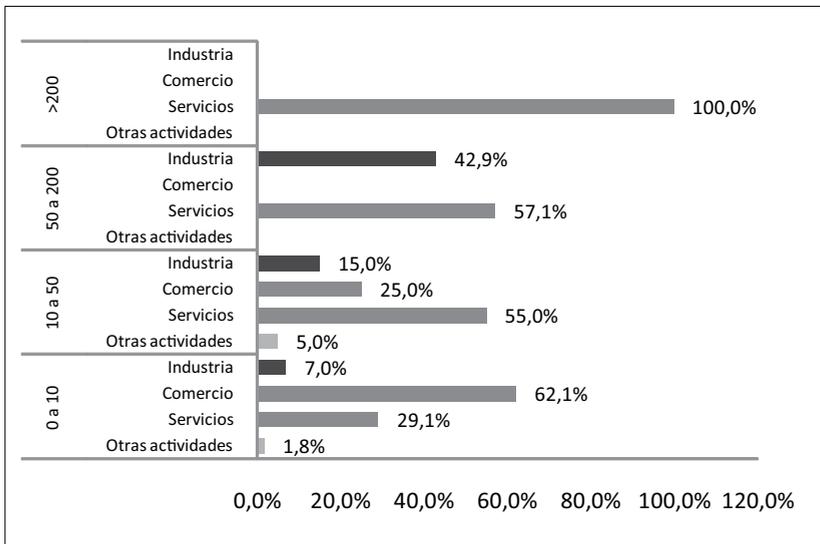


Gráfico 3.8 Escala de personal según actividad económica

Fuente: Censo DANE, 2005

El DANE encontró que los establecimientos que más personal ocupan son los del sector comercio y servicios; el 62,1% de los empleos que se encuentran en las microempresas están en aquellas dedicadas al comercio y el 29,1% en las microempresas dedicadas a ofrecer servicios; en las empresas pequeñas el 55% de los empleos se encuentran en sector servicios y el 25% en aquellas dedicadas al comercio; en las medianas empresas el 57,1% de los empleos están en el sector servicios y el 42,9 están en el sector industria; en las empresas que tienen más de 200 empleados el 100% se encuentran en el sector servicios.

RESULTADOS DE LA CARACTERIZACIÓN DE LAS MIPYMES DE SEVILLA Y CAICEDONIA

IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE ALGUNAS PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES Y NECESIDADES DE LAS MIPYMES

Para la presente caracterización se tuvieron en cuenta las encuestas realizadas a 170 empresarios de los municipios de Sevilla y Caicedonia (Valle del Cauca) entre agosto y septiembre de 2009. Entre los aspectos abordados, hay que resaltar los resultados obtenidos de variables de índole empresarial como el tamaño, el tiempo y las actividades productivas llevadas a cabo en la región. De igual manera, los resultados en aspectos socioeconómicos como el nivel educativo y el género del empresario permitieron hacer un contraste con los resultados del proyecto GEM para el caso colombiano. En términos generales, a partir de prácticas como el *outsourcing* y la responsabilidad empresarial, así como el mercado laboral en estas dos localidades se logró hacer una caracterización del sector empresarial del nororiente del Valle del Cauca.

CARACTERIZACIÓN DEL EMPRESARIADO DE SEVILLA Y CAICEDONIA

El 60% de las empresas de Sevilla y Caicedonia son administradas por su propietario, el 29% cuentan con un administrador, el 11% tienen a un empleado como encargado de la Mipyme (Gráfico 4.1).

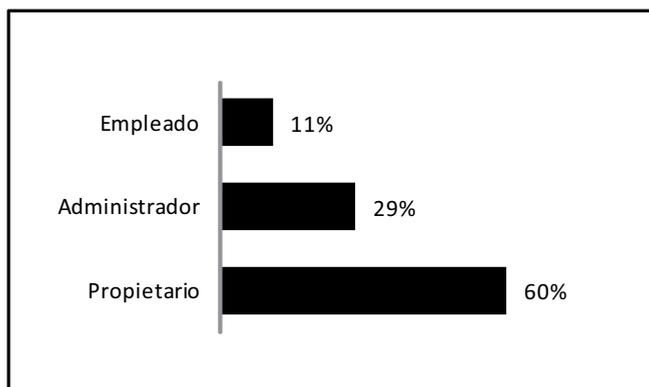


Gráfico 4.1 Vínculo o relación con la empresa

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre 2009

Tabla 4.1 Contingencia: Tamaño de la empresa, nivel educativo y experiencia en la actividad

Clasificación de la empresa * Nivel Educativo alcanzado * Tiempo que lleva desempeñando la actividad							
	Tiempo que lleva desempeñando la actividad	Nivel Educativo alcanzado					Total
		Básica Primaria	Secundaria	Técnico	Tecnología	Superior	
Microem-presa	< de 1 año	4	11	3	6	6	30
	Entre 1 y 3 años	1	10		1	2	14
	> de 3 y 5 años	1	7			4	12
	> de 5 y 10 años	3	10	1	2	5	21
	> de 10 y 20 años	3	14	3	2	5	27
	> de 20 y 30 años	6	9	1	2	3	21
	> de 30 años	2	3		1	2	8
Pequeña Empresa	< de 1 año	0	2	0	0	0	2
	Entre 1 y 3 años	0	0		0	2	2
	> de 3 y 5 años	0	1			1	2
	> de 5 y 10 años	0	2	0	0	0	2
	> de 10 y 20 años	0	0	2	0	2	4
	> de 20 y 30 años	0	3	0	0	1	4
	> de 30 años	1	0		0	0	1
Mediana Empresa	> de 10 y 20 años	0	1	0	0	0	1
	> de 20 y 30 años	0	0	0	0	2	2
Total		21	73	10	14	35	153

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009, equipo de investigación,

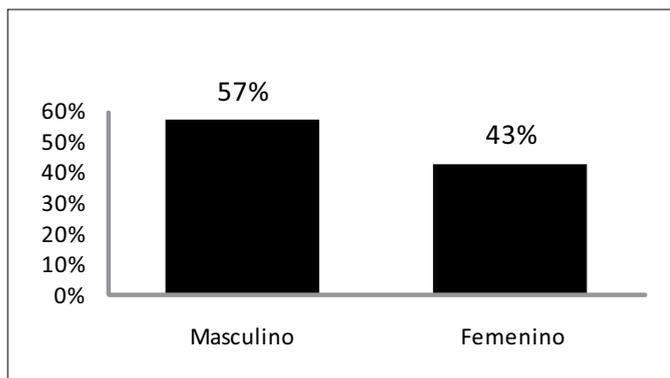


Gráfico 4.2 Género del propietario o administrador

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre 2009

El 57% de las Mipymes encuestadas están siendo administradas por hombres y el 43% por mujeres (Gráfico 4.2). Los porcentajes aquí encontrados siguen la tendencia mostrada por el GEM⁵⁴, donde la mujer se involucra cada vez en el sector empresarial. El informe del GEM para el año 2008 mostró para los nuevos emprendimientos que el porcentaje de participación de la mujer en el país era de 17,3% en el 2006, 18,8% en 2007 y 19,1% en 2008, evidenciando así una creciente participación femenina en este tipo de actividad empresarial.

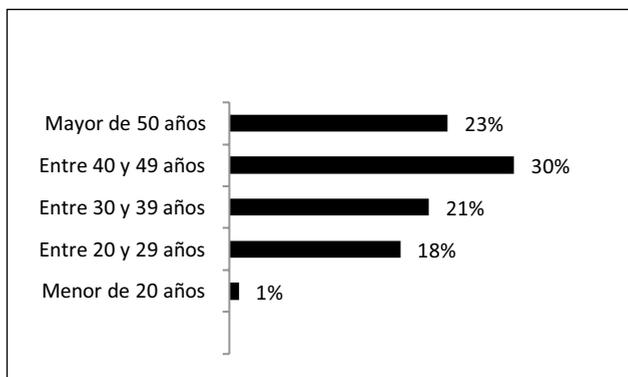


Gráfico 4.3 Edad por rangos de los administradores

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre 2009

54 GEM (Global Entrepreneurship Monitor). El GEM es un proyecto de investigación realizado por un consorcio internacional conformado en el 2008 por investigadores de 43 países de los cinco continentes. En Colombia, lo realiza un consorcio integrado por la Universidad de los Andes, la Universidad Icesi, la Pontificia Universidad Javeriana de Cali y la Universidad del Norte.

En el 30% de las empresas encuestadas sus administradores se encuentran en una edad de entre 40 y 49 años, seguido de un 23% entre personas mayores de 50 años, un 21% entre 30 y los 39 años, el 18% entre 20 y 29 años y un 1% es menor de 20 años. Los porcentajes más representativos muestran que las empresas de Sevilla y Caicedonia en su mayoría son administradas por sus propietarios, del género masculino y mayores de 30 años (Gráfico 4.3).

El nivel educativo predominante entre los empresarios de Sevilla y Caicedonia es el de secundaria con un 47%, seguido del 23% de educación superior, el 15% de básica primaria, el 8% del nivel tecnológico y un 6% del nivel técnico (Gráfico 4.4).

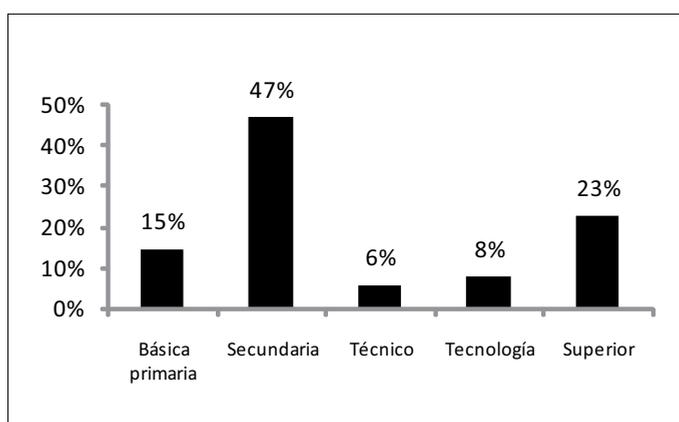


Gráfico 4.4 Nivel educativo del empresario

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre 2009

Estos resultados muestran una limitada formación en capital humano frente a las empresas constituidas en la región. El informe del GEM en el año 2008 presentó un perfil de los empresarios colombianos que iniciaban alguna actividad productiva o emprendedora, sí bien, para el caso de Sevilla y Caicedonia el objeto de estudio se concentró en empresas ya conformadas, es interesante realizar algunas contrastaciones con los resultados que arrojó el GEM para Colombia. Por ejemplo, quienes presentan la mayor actividad emprendedora en el país son las personas entre los 25 y 44 años, así mismo, se encontró una relación directa entre mayor nivel educativo y mayor nivel de actividad emprendedora. Este tipo de datos se contrasta más adelante en el modelo empírico sugerido para el análisis de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia.

La actividad productiva que más se lleva a cabo en los municipios de Sevilla y Caicedonia es el comercio, siendo este del 59% en las Mipymes encuestadas. Seguido de actividades de servicios con un 22%, y el artesanal

con el 4%. A pesar que en estas localidades se tiene una vocación agrícola, el porcentaje de empresas de tipo agroindustrial es muy bajo, siendo sólo el 2% de los servicios o la actividad desempeñada en la región (Gráfico 4.5).

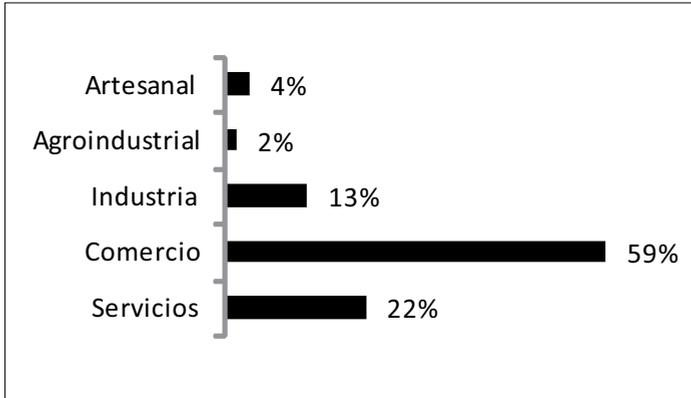


Gráfico 4.5 Servicio o actividad productiva desempeñada

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre 2009

El 88% de las empresas encuestadas en Caicedonia y Sevilla son clasificadas según la Ley 590 de 2000 como microempresas, éstas en su mayoría son tiendas de barrio, cafeterías, panaderías y negocios de sobrevivencia, entre otros; el 10% como pequeña y sólo el 2% como mediana empresa (Gráfico 4.6).

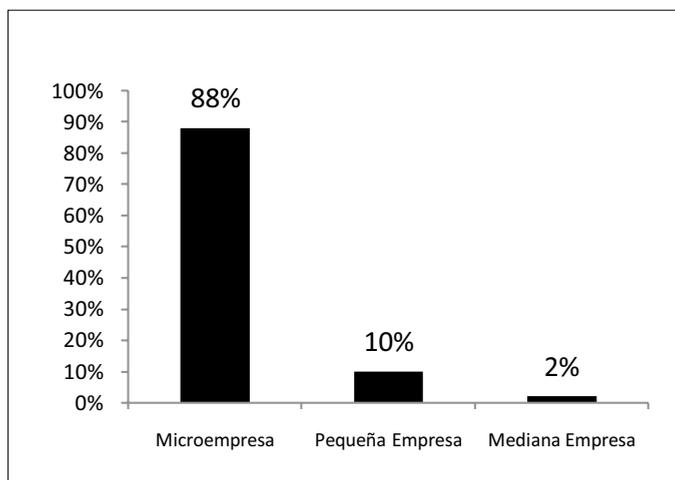


Gráfico 4.6 Clasificación del tamaño de la empresa

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre 2009

Tabla 4.2 Contingencia: Clasificación, actividad e identificación de la empresa

Clasificación de la empresa * Servicio o Actividad productiva desempeñada			* Identificación de la empresa						
			Identificación de la empresa						
			Familiar	Unipers.	E.A.T.	Cooper.	Sociedad	Otra	Total
Microe- mpresa	Servicio o Actividad productiva	Servicios	10	19	0	1	1	0	31
		Comercio	40	39			9	1	89
		Industria	6	12	1		2		21
		Agroindustrial	1					0	1
		Artesanal	3	1		1	1		6
Pequeña Empresa	Servicio o Actividad productiva	Servicios	0	2	2		1	1	6
		Comercio	2	5			1	0	8
		Industria	1	0	0		0		1
		Agroindustrial	1					1	2
		Artesanal	0	0			0		0
Mediana Empresa	Servicio o Actividad productiva	Servicios		0		1	0		1
		Comercio		1			1		2
		Industria		0			0		0
		Agroindustrial				0	0		0
		Artesanal				0	0		0
TOTAL			64	79	3	3	16	3	168

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009, equipo de investigación, Universidad del Valle - Sede Caicedonia

El 46% de las empresas encuestadas se identifican como empresas unipersonales, el 38% familiares, el 9% sociedad, el 2% E.A.T, el 2% cooperativa, el 2% otra, y el 1% corresponde a datos perdidos de la encuesta (No sabe o no responde) (Gráfico 4.7).

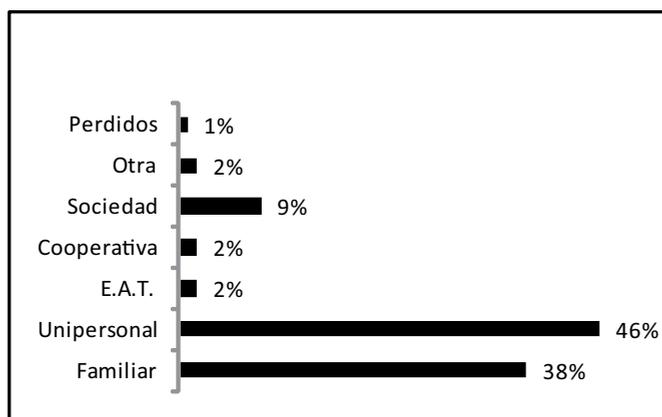


Gráfico 4.7 Identificación de la empresa

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

Sólo el 5% de las empresas encuestadas llevan en el mercado más de 30 años, el 16% entre más de 20 y 30 años, el 19% entre 10 y 20 años, el 14% entre 5 y 10 años, el 8% entre 3 y 5 años, el 9% entre 1 y 3 años y el 19% apenas está por debajo de 1 año de creación (Gráfico 4.8).

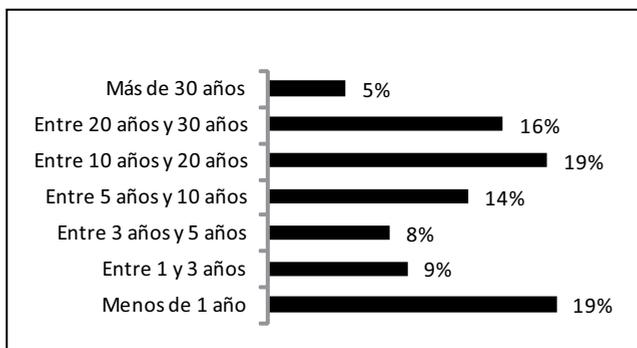


Gráfico 4.8 *Tiempo desempeñando la actividad comercial*

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

El 37% de los empresarios encuestados llevan los registros contables por medio del PyG (esta respuesta es dudosa porque en su mayoría dichas empresas son microestablecimientos de comercio y tanto su estructura, la generación de ingresos y la formación en capital humano restringen la posibilidad de acceder a un tipo de asesoría contable), el 36% en libro de registro, el 23% (un porcentaje alto) no lleva ningún tipo de contabilidad, el 1% lleva otros tipos de contabilidad, y el 3% no sabe o no responde (Gráfico 4.9). A partir de estos resultados se puede pensar que habría una oportunidad muy factible tanto para microempresarios de fortalecerse, como para la Universidad del Valle - Sede Caicedonia de constituir y consolidar un consultorio empresarial.

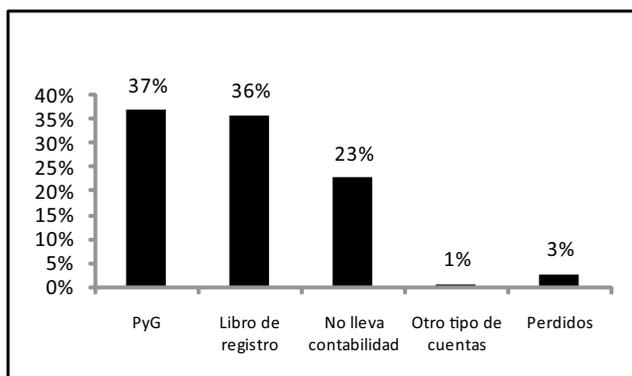


Gráfico 4.9 *Registros contables de las empresas*

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

Las ventas del 59% de las empresas de Sevilla y Caicedonia son en su mayoría a crédito, frente a un 41% que vende sus bienes o servicios de contado (Gráfico 4.10).

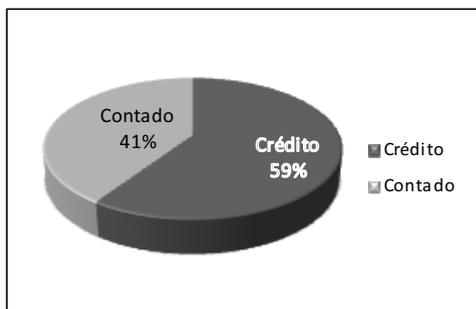


Gráfico 4.10 Porcentaje de ventas a crédito y de contado

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

En síntesis, las empresas encuestadas en su mayoría son microempresas con un 88%. En un porcentaje significativo son empresas unipersonales con el 46% y de tipo familiar con el 38%. Así mismo, más del 80% de las empresas se dedican a la actividad comercial, y que su edad o tiempo en el mercado oscila entre 5 y 20 años y el 73% llevan contabilidad a través de PyG o libro de registro. Finalmente, más del 59% afirman vender sus productos (bienes o servicios) a crédito.

El promedio de ingresos mensuales de la empresa se constituyó en uno de los mayores sesgos de información, donde cerca del 60% de los empresarios no revelaron información de este tipo, asumiéndose entonces como datos perdidos (Gráfico 4.11).

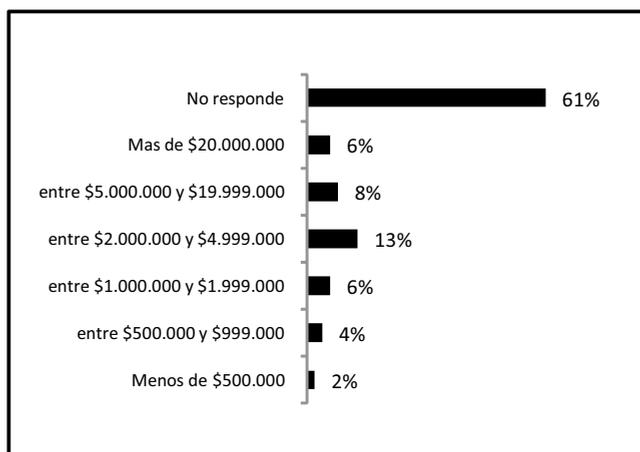


Gráfico 4.11 Promedio de ingresos mensuales

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

Entre los encuestados que respondieron el 6% recibe ingresos mayores a \$20.000.000, el 4% entre \$5.000.000 y 19.999.000, el 13% entre \$2.000.000 y \$4.999.000, otro 6% entre \$1.000.000 y \$1.999.000, el 8% entre \$500.000 y \$999.000, y un 2% menos de \$500.000.

De igual manera, el 60% de los encuestados se abstuvieron de responder cuánto eran sus gastos mensuales, el 8% de los empresarios encuestados tiene gastos de más de \$20.000.000, el 4% entre \$5.000.000 y \$19.999.000, el 6% entre \$2.000.000 y \$4.999.000, el 10% entre \$1.000.000 y \$1.999.000, otro 10% entre \$500.000 y \$999.000, y un 5% menos de \$500.000 (Gráfico 4.12).

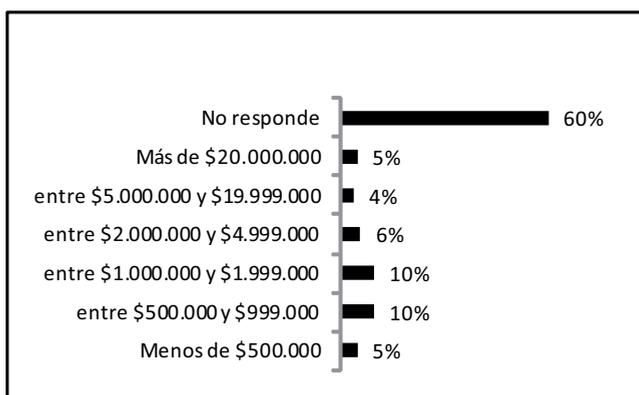


Gráfico 4.12 Promedio de gastos mensuales

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

En Sevilla y Caicedonia el 78% de los comerciantes encuestados cuentan con el registro mercantil y el 22% se encuentran en la informalidad al no contar con el registro mercantil (Gráfico 4.13).

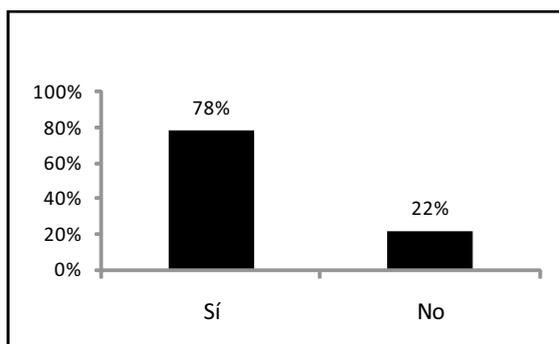


Gráfico 4.13 Registro mercantil

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

Frente a la obligación fiscal de las empresas de Sevilla y Caicedonia, se encontró que el 81,3% de los encuestados pagan el impuesto de industria y comercio, el 18,7 manifestó que no paga este impuesto. En Sevilla y Caicedonia el 78% de los comerciantes encuestados cuentan con el registro mercantil y el 22% se encuentran en la informalidad al no contar con el registro mercantil (Gráfico 4.14). Esta situación sin dudas afecta no sólo la base de recaudo del municipio, sino que incide en la situación fiscal tanto de Sevilla y Caicedonia, ya que un requisito primordial para la viabilidad financiera de los municipios está en su capacidad de sostenibilidad mediante la generación de recursos propios. De ahí la perentoria necesidad de generar condiciones en esta región para desarrollar empresas sostenibles y viables desde varias dimensiones: económicas, sociales y ambientales. De la calidad de las empresas instaladas en estos dos municipios depende significativamente dos aspectos, por un lado, que sean municipios “retenedores” de población con oportunidades en materia de ocupación y generación de ingresos, y de otra parte, que el recaudo fiscal sea el adecuado para el sostenimiento operativo, servicios básicos y posibilidad de mejorar la infraestructura.

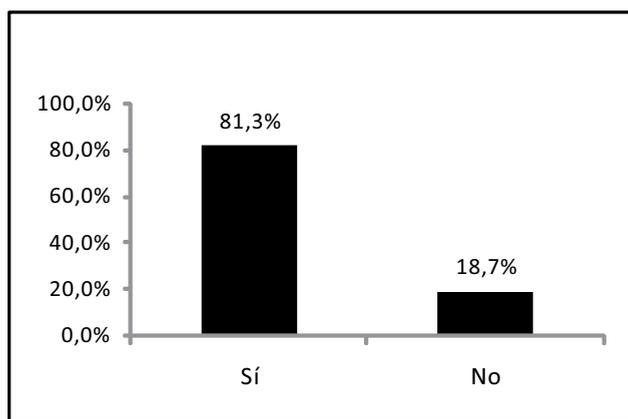


Gráfico 4.14 Industria y comercio

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

El 72% de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia trabajan de manera artesanal, el 10% utiliza tecnología mecánica, el 10% sistematizada y el 8% tecnología electromecánica (Gráfico 4.15).

Se presenta un gran sesgo en la revelación de los datos financieros y contables. De los datos conocidos se observan unos ingresos bajos por parte de la mayoría de empresas que revelaron información, se encontró un promedio entre \$2.000.000 a \$4.999.999 mensuales y unos gastos en promedio de \$2.000.000 a \$4.999.999. Según esta información, se podría decir

que las empresas se encuentran en un punto de equilibrio, no obstante, un ejercicio de mayor intensidad en cuanto a la estructura de costos y manejo financiero, probablemente revelaría unas condiciones más certeras en relación al manejo de estas empresas. En ocasiones, en otros estudios acerca de “microestablecimientos” se ha encontrado que un grupo significativo de microempresarios en sus inicios desconoce aspectos relevantes como los costos de producción (costo unitario de producción) y punto de equilibrio. De otra parte, se encontró que las empresas de Sevilla y Caicedonia en su mayoría pagan Cámara de Comercio y registro mercantil, pero existe según la encuesta un 22% que no pagan Cámara de Comercio y un 18,7% que no pagan registro mercantil.

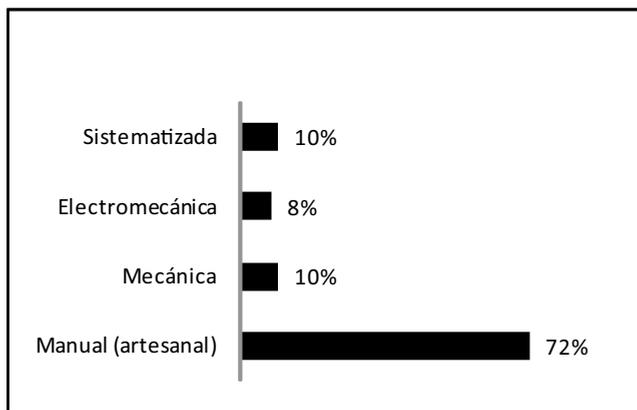


Gráfico 4.15 Tecnología utilizada

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

En relación con el tamaño de las Mipymes, la tecnología utilizada, y el tiempo de creación de las mismas, se puede establecer que para el caso de Sevilla y Caicedonia menos del 10% de las empresas se encuentran en un umbral de transición de pequeña a mediana empresa. Entre tanto, la transición de micro a pequeña no es evidente, por el contrario, parece darse en el tiempo una especie de estancamiento o de permanencia en el sector con las condiciones más elementales de sobrevivencia, se percibe entonces, que su tecnología aún es manual o artesanal y mantienen una estructura organizacional “incipiente”. El tamaño de las Mipymes revelaría otra situación, por una parte, en su dimensión (integración) horizontal, tanto los volúmenes de producción como la variedad de productos y servicios que éstas empresas ofrecen son bajos o limitados, es decir, la oferta de estas Mipymes está dirigida principalmente al mercado local de Sevilla y Caicedonia, a excepción de 2 o 3 empresas que han logrado extender su oferta

más allá de la región. Así mismo, a excepción del grano de café (y en raras ocasiones las heliconias y follajes), no se encontró ningún producto o empresa de Sevilla y Caicedonia que haya logrado llegar a mercados del exterior.

En un contexto de política pública regional dirigida hacia el desarrollo empresarial de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia, habrá que considerar no sólo su tamaño sino su sostenibilidad en el tiempo. En este sentido, la probabilidad de sobrevivencia de una empresa no sería independiente del tamaño de la misma, el que se haya encontrado microempresas en Sevilla y Caicedonia con más de 10 años de sobrevivencia no debe entenderse como un indicador alentador en materia de desarrollo empresarial, sino como una señal de estancamiento.

Las Mipymes de Sevilla y Caicedonia no están exentas de enfrentarse a los determinantes de supervivencia en el mercado, según los hallazgos encontrados, el panorama no es el más alentador dadas situaciones como: la informalidad, la precarización de las formas de contratación y la ausencia de una política regional encaminada hacia el fortalecimiento del sector empresarial. El tamaño de las empresas y sobre todo la dotación inicial o de partida se constituye en el tiempo como un determinante de sobrevivencia y de crecimiento. La evidencia empírica, según diversos estudios entre los que se puede encontrar Gerosky⁵⁵ (1995) y Sutton⁵⁶ (2001), establecen que la tendencia es a que se presente una relación inversa entre el tamaño de la empresa y la tasa de riesgo de salida, haciendo la claridad que este proceso se presenta básicamente en las dos primeras fases del “*ciclo de vida de las firmas*”. En esta parte se debe destacar la diversificación en la producción de algunas empresas como estrategia que permite una mayor posibilidad de permanencia, en especial aquellas empresas dedicadas a la producción de bienes complementarios.

Tanto Gerosky (1995) como Sutton (2001) enfatizan en sus sugerencias sobre la dinámica intraindustrial de la firma, un gran cuerpo de evidencia empírica consistentemente ha encontrado que la probabilidad de sobrevivir de la firma no es independiente del tamaño (refutando a Gibrat). Virtualmente

55 “Una explicación de la teoría de selección de firma es que las nuevas pueden iniciar pequeñas, aún sub óptimas en escala de producto y luego, por desempeños subsecuentes se expanden. Estas nuevas firmas que son exitosas crecerán, mientras que aquellas que no lo son se mantendrán pequeñas y pueden en últimas ser forzadas a salir de la industria si ellas están operando a escalas sub óptimas de producto. Mientras mayor sea el tamaño inicial para una nueva firma en una industria dada, menor será la desventaja en el costo impuesto por una desventaja inherente de tamaño, y mayor será la probabilidad de supervivencia que confronta la participante”. Gerosky, P. A. (1995), *What do we know about entry?* International Journal of Industrial Organization, Vol. 13. issue 4, pp. 421 - 440.

56 Sutton, J. (2001). *Technology and Market Structure*. Cambridge: MIT Press, paperback edition.

cada estudio **emprendido** ha encontrado que el tamaño de la firma esta positivamente relacionado con la probabilidad de sobrevivir. Mientras mayor sea el tamaño inicial para una nueva firma en una industria dada, menor será la desventaja en el costo impuesto por una desventaja inherente de tamaño, y mayor será la probabilidad de supervivencia que confronta la participante”.

Dentro de los objetivos previstos en el presente trabajo, no está el de auscultar las causas de cierre o de liquidación de empresas en la región, sería interesante y se hace necesario explorar los factores de mayor relevancia que pueden estar incidiendo en el cierre de empresas, así como determinar el tiempo promedio de supervivencia de las empresas que salieron del mercado. Se trata de una mirada temporal entre la creación, el cierre, la supervivencia, y la expansión de las empresas de la región nororiental del Valle del Cauca, así como las tasas de supervivencia y la dinámica de expansión. Una segunda fase de investigación, perfectamente podría definir como objeto de estudio el fenómeno del tamaño de las empresas y la supervivencia de las mismas, para el caso de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia.

**UNA APROXIMACIÓN AL MERCADO LABORAL DE SEVILLA Y CAICEDONIA.
EL FENÓMENO DE LA INFORMALIDAD, EL SUBEMPLEO Y LA PRECARIZACIÓN
DE LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL**

En esta parte de la identificación de algunas prácticas laborales y organizacionales de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia, se recurre a la técnica de interpolar y cruzar la información brindada por los empresarios con la información obtenida de los empleados. Se tiene en cuenta que en total se encuestaron 170 empresarios y 60 empleados. Con este ejercicio se contrastó la percepción de ambos actores frente a una gran categoría, el mercado laboral de la región que comprende a Sevilla y Caicedonia.

El mercado laboral de las empresas de Sevilla y Caicedonia se caracteriza por tener un alto porcentaje de familiares vinculados a las empresas (47%). El 45% de los empleados vinculados no cuentan con estudios tecnológicos y/o profesionales, el 26% tienen algún título profesional o cuentan con estudios tecnológicos, y de los profesionales o tecnólogos el 42% contestó que su cargo no está relacionado con su titulación académica. El nivel académico predominante entre los empleados es el de secundaria, con un 77%.

En materia de seguridad social, se observa que el 47% de los empleados no se encuentran afiliados a una EPS, el 73% no se encuentran cotizando pensión, el 71% no cuentan con la afiliación a una empresa aseguradora de riesgos profesionales (ARP). Entre tanto, el 72% no se encuentra afiliado a alguna caja de compensación familiar, y en materia de cesantías el 78% de los empleados no acceden a este derecho laboral.

Así mismo, profundizando en este “precario” mercado laboral, se encontró que el 40% respondieron que su jornada laboral es más de ocho horas y menos de doce horas. En relación con el tipo de contratación laboral, hay que decir, que este hallazgo refuerza aún más la idea de la precariedad del mercado laboral en esta región, situación que se agudiza con la marcada presencia de informalidad en los dos municipios citados. La forma contractual predominante en las empresas de Sevilla y Caicedonia es la verbal con un 41%, el 43% de los empleados devengan un salario entre \$490.000 y \$800.000, seguido del 40% que devenga menos de \$490.000, el 76% de los empleados de Sevilla y Caicedonia manifiesta que no existen posibilidades de ascenso en la empresa.

El 47% de las empresas de los municipios de Sevilla y Caicedonia tienen familiares vinculados a sus empresas, el 48% no tiene familiares trabajando en sus empresas, el 5% restante no sabe o no responde (Gráfico 4.16). En este punto podría establecerse una relación adicional entre trabajo familiar y remuneración salarial. Dicha relación puede verificarse a partir de la hipótesis acerca de la utilización de trabajo familiar como una estrategia de disminución de costos en algunas unidades productivas⁵⁷. Se trata de un tipo de racionalidad frecuente en el denominado sector de la economía informal.

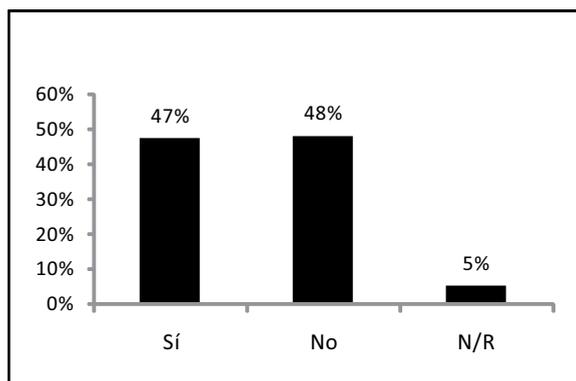


Gráfico 4.16 Familias empleadas en la empresa

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

El 45% de los empleados vinculados en las empresas de los municipios de Caicedonia y Sevilla no cuentan con estudios tecnológicos y/o profesio-

57 “El término unidad económica de explotación familiar puede ser utilizado, guardando las proporciones del caso, tanto en la economía campesina como en las actividades del sector informal urbano”. “Este tipo de racionalidad predominante en el sector informal, no gira precisamente en la acumulación de capital, más bien tiende a encontrar un equilibrio entre la satisfacción de las necesidades de consumo en la unidad familiar (que depende por lo general de factores culturales) y el grado en que utilicen su propia fuerza de trabajo”. Chayanov, A. (1974). *La organización de la unidad económica campesina*. Buenos Aires: Nueva Visión.

nales, el 26% tienen algún título profesional o cuentan con estudios tecnológicos, un 29% no respondió a esta pregunta (Gráfico 4.17). La teoría del capital humano plantea una relación positiva entre el nivel de escolaridad de los individuos y una mayor productividad en las empresas.

Por lo tanto, en Sevilla y Caicedonia el aspecto de la formación de capital humano y su posterior contratación es un aspecto que está en mora de fortalecerse.

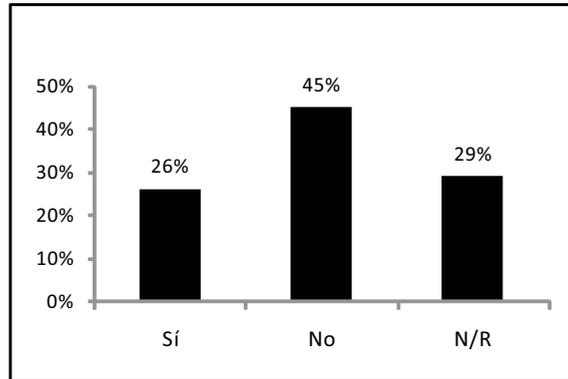


Gráfico 4.17 Empleados tecnológicos y/o profesionales

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

El 64% de las empresas encuestadas contestó que sus empleados no ejercen un cargo de acuerdo con su profesión, el 36% contestó que sus empleados sí ejercen su cargo de acuerdo con su profesión (Gráfico 4.18). Esta misma pregunta se les realizó a los trabajadores de las empresas de Sevilla y Caicedonia, de los cuales el 58% contestó que su cargo sí está relacionado con su titulación académica, el 42% contestó que su cargo no está relacionado con su titulación académica (Gráfico 4.19).

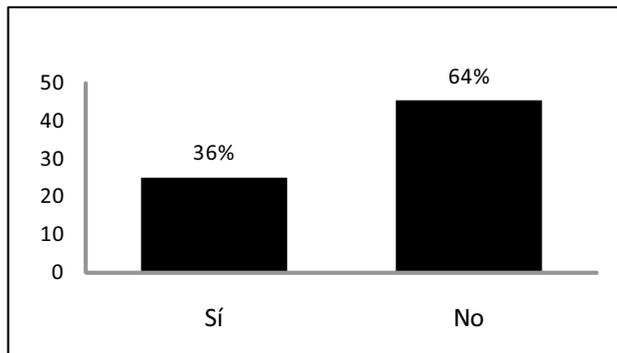


Gráfico 4.18 Relación del cargo con la profesión (Empresarios)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

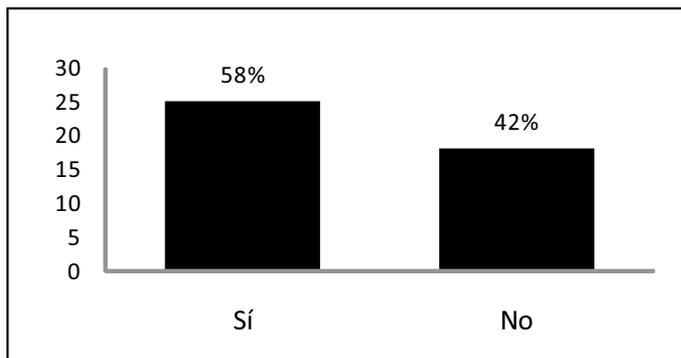


Gráfico 4.19 Relación del cargo con la profesión (Empleados)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

El nivel académico predominante entre los empleados de las empresas de Sevilla y Caicedonia es la secundaria con un 77%, seguido del 10% que terminaron sus estudios en primaria, el 7% tiene estudios de nivel técnico, el 3% son tecnólogos, y sólo el 3% tienen estudios universitarios (Gráfico 4.20).

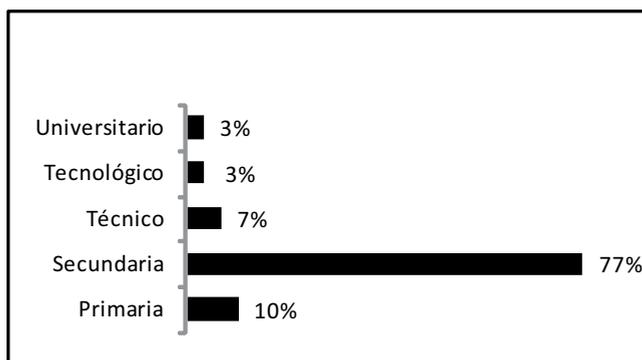


Gráfico 4.20 Nivel académico de los empleados (Empresarios)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

El 53% de los trabajadores de las Mipymes encuestadas se encontraban afiliados a alguna EPS, mientras el 47% no se encontraba afiliado a alguna EPS. El DANE considera el no pago de la EPS a los trabajadores como uno de los criterios de clasificación para la empresa o a la actividad como algo informal (Gráfico 4.21).

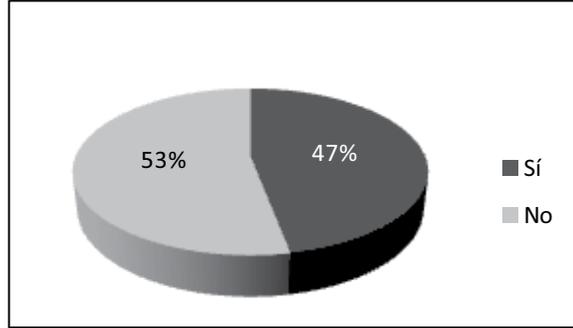


Gráfico 4.21 Personal afiliado a EPS (Empresarios)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

A la misma pregunta sobre la seguridad social, el 55% de los empleados de las empresas de Sevilla y Caicedonia respondieron que no se encontraban afiliados a una EPS, el otro 45% de los empleados respondió que sí se encontraba afiliado a una EPS (Gráfico 4.22).

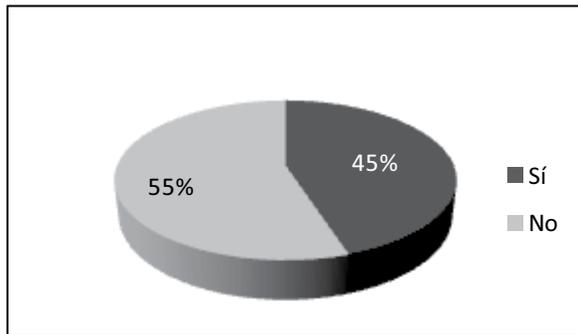


Gráfico 4.22 Personal afiliado a EPS (Empleados)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

Al momento de realizar la encuesta el 73% del personal de las Mipymes encuestadas no se encontraba cotizando pensión frente a un 27% que sí se encontraba cotizando pensión. El 70% de los empleados de Sevilla y Caicedonia respondió que no se encontraba cotizando pensión, frente al 30% que respondió que sí se encontraba cotizando pensión (Gráfico 4.23 y Gráfico 4.24).

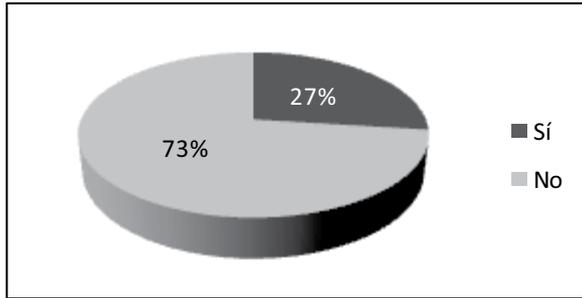


Gráfico 4.23 Cotización a pensión (Empresarios)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

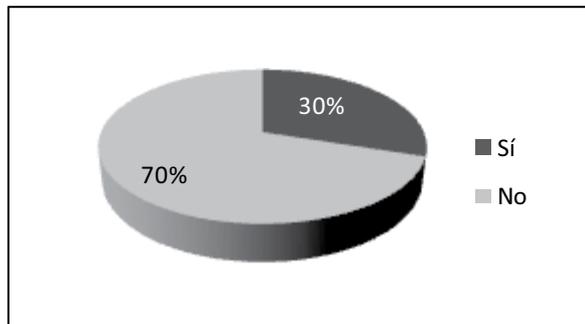


Gráfico 4.24 Cotización a pensión (Empleados)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

El 71% del personal de las Mipymes encuestadas no se encontraba afiliado a alguna ARP, el 29% sí estaba afiliado a alguna ARP. El 67% de los empleados respondieron que no contaban con afiliación a una empresa aseguradora de riesgos profesionales (ARP), el otro 33% dijo que sí se encontraban afiliados a una ARP (Gráfico 4.25 y Gráfico 4.26).

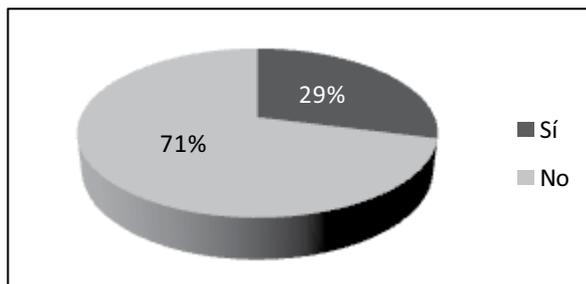


Gráfico 4.25 Afiliado a una ARP (Empresarios)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

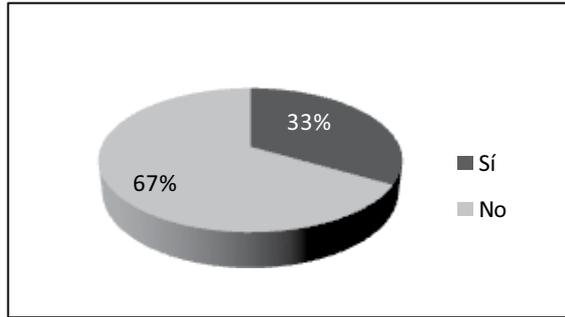


Gráfico 4.26 Afiliado a una ARP (Empleados)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

Según los empresarios, el 75% del personal de las Mipymes no se encontraba afiliado a la Caja de Compensación Familiar. El 72% de los empleados de las empresas manifestaron que no se encontraban afiliados a la Caja de Compensación Familiar, frente al 28% que manifestó sí estar afiliado por parte de la empresa (Gráfico 4.27 y Gráfico 4.28).

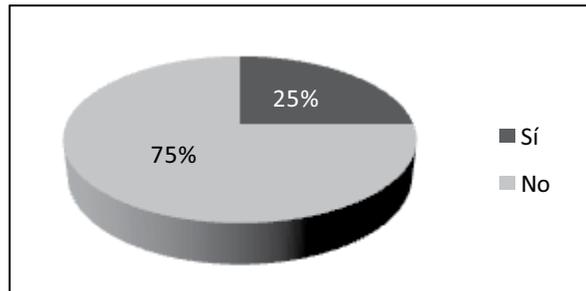


Gráfico 4.27 Afiliación a Caja de compensación (Empresarios)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

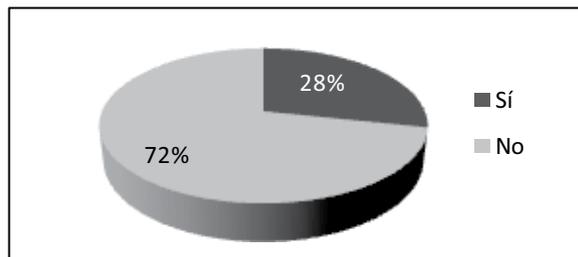


Gráfico 4.28 Afiliación a Caja de compensación (Empleados)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

Otro aspecto desfavorable se presenta en que el 78% de los empleados de las empresas de Sevilla y Caicedonia no tenía acceso a cesantías, frente a sólo un 22% donde las empresas sí se encontraban cotizando las cesantías (Gráfico 4.29).

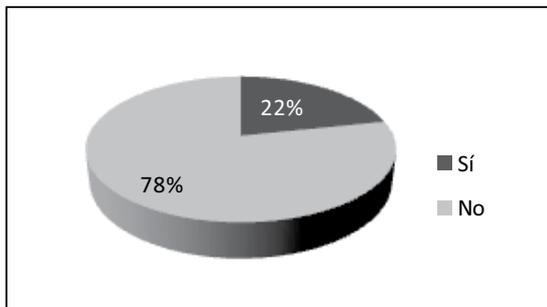


Gráfico 4.29 Cotización de cesantías

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

La jornada laboral predominante entre las empresas de Sevilla y Caicedonia es de ocho horas con un 47%, seguido de un 35% de una jornada entre más de ocho horas y menos de doce horas, 11% más de doce horas y un 7% menos de ocho horas (Gráfico 4.30).

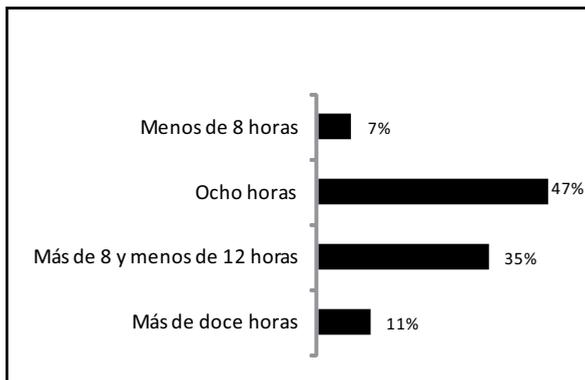
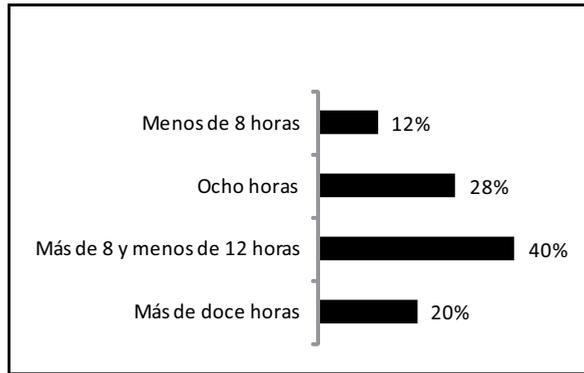


Gráfico 4.30 Jornada laboral (Empresarios)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

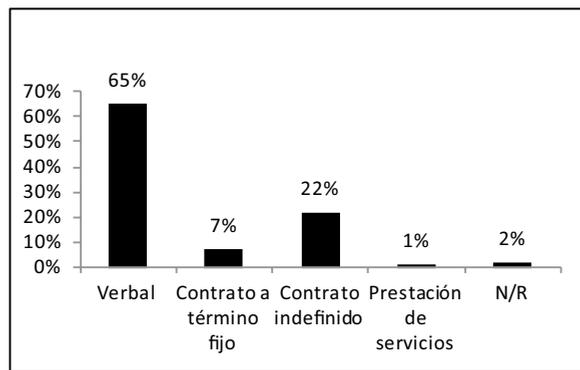
El 40% de los empleados de las empresas de Sevilla y Caicedonia respondieron que su jornada laboral es de más de ocho horas y menos de doce horas, el 28% respondió que su jornada laboral es de ocho horas, el 20% más de doce horas y el 12% menos de ocho horas (Gráfico 4.31).



**Gráfico 4.31 Jornada laboral
(Empleados)**

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

Los empresarios respondieron que la forma contractual que predomina en los municipios de Sevilla y Caicedonia es la verbal con el 65%, seguido del contrato indefinido con el 22%, el contrato a término fijo el 7% (Gráfico 4.32).



**Gráfico 4.32 Forma contractual
(Empresarios)**

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

Según los empleados encuestados, la forma contractual predominante en estos dos municipios es la verbal con un 41%, seguido del 39% con contratos indefinidos, el 13% a término fijo, el 3% temporal, el 2% prestación de servicios y el otro 2% por obra realizada(Gráfico 4.33).

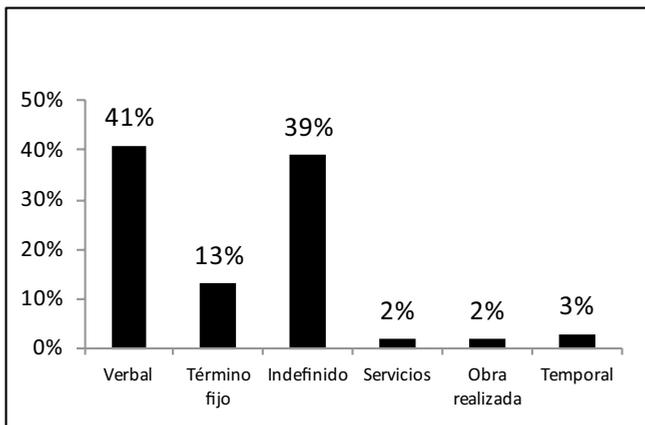


Gráfico 4.33 Forma contractual (Empleados)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

El 43,3% de los empleados de las empresas de Sevilla y Caicedonia devengan un salario entre \$490.000 y \$800.000, seguido del 40% que devenga menos de \$490.000, el 10% no respondió esta pregunta, el 5% devengan entre \$801.000 y \$1.000.000 y sólo el 2% entre \$1.001.000 y \$1.500.000 (Gráfico 4.34).

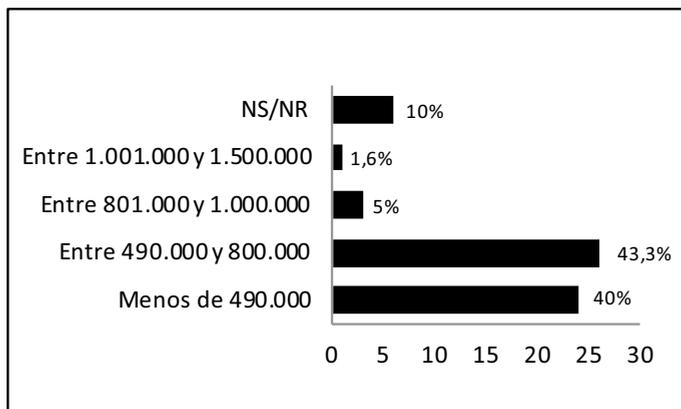


Gráfico 4.34 Salario mensual (Empleados)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

El 76% de los empleados percibe que no hay una movilidad y cambio de puesto, el 24% percibe que sí hay una movilidad y cambio de puesto (Gráfico 4.35).

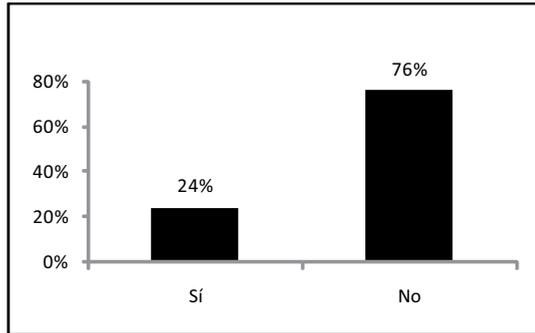


Gráfico 4.35 Movilidad y cambio de puesto (Empleados)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

El 76% de los empleados de Sevilla y Caicedonia percibe que no existen posibilidades de ascenso en la empresa, el 24% percibe que sí existen posibilidades de ascenso (Gráfico 4.36).

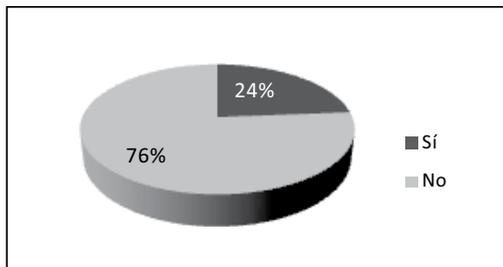


Gráfico 4.36 Posibilidad real de ascenso (Empleados)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

El 75% de los empleados respondió que sí están siendo aprovechadas sus capacidades por parte de la empresa, y el 23,3% respondió que no están siendo aprovechadas sus capacidades (Gráfico 4.37).

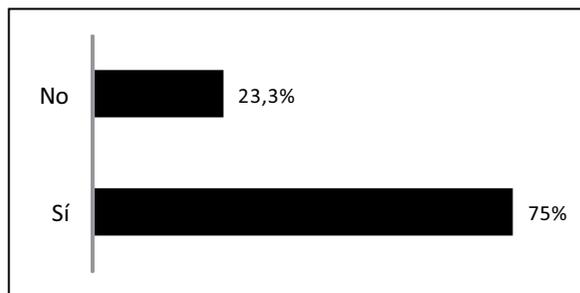


Gráfico 4.37 Capacidades aprovechadas (Empleados)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

Ahora bien, los resultados en el tipo de contratación laboral muestran una alta precarización del trabajo, representado por jornadas laborales de más de 8 horas, el no pago de: EPS, ARP, cesantías o Caja de Compensación Familiar, y como se encontró en este estudio, con prácticas de contratación con unos salarios por debajo del salario mínimo legal vigente.

LA EVIDENCIA ACERCA DEL FENÓMENO DE LA INFORMALIDAD EN EL SECTOR EMPRESARIAL DE SEVILLA Y CAICEDONIA

Los resultados anteriores evidencian una profunda presencia de la informalidad en el sector empresarial de los municipios de Sevilla y Caicedonia. En este sentido, según el más reciente estudio de Fedesarrollo (2007) acerca de informalidad, se observa que a pesar de existir programas que están dirigidos a promover la formalización de los establecimientos informales, aún persisten de manera significativa y en un alto porcentaje las actividades informales en la economía nacional. La informalidad se concibe entonces como el no cumplimiento de las obligaciones legales por parte de la empresa, (por ejemplo, el no pago de impuestos, afiliación de los trabajadores a la seguridad social) entre otros aspectos. Para el caso en estudio se evidencia un significativo vacío en materia de seguridad social, donde más del 55% de los empleados no se encontrarían afiliados a salud y cerca del 70% de los empleados encuestados no tienen afiliación al sistema de pensiones.

Frente a este difícil panorama de la informalidad en el sector empresarial de la región, hay que precisar el contexto local frente al contexto nacional, incluso el contexto internacional. En este sentido, América Latina no es ajena a la problemática de la informalidad y de la precarización del mercado laboral, la CEPAL por ejemplo, en el tema de políticas sociales viene desarrollando en la última década una serie de documentos dirigidos al estudio del fenómeno de la informalidad con una muestra que incluye varios países de Latinoamérica.

La preocupación por el sector informal como una erosión estructural de la capacidad de protección y por ende de protección social, no podía aislarse del creciente proceso de precarización laboral que se observa a partir de mediados de los años 80 y que afecta ya no solo a los que se ocupan en el sector informal sino principalmente a los trabajadores en empresas formales⁵⁸.

En el plano regional, en el más reciente informe del PNUD para el Valle del Cauca “Hacia un Valle del Cauca incluyente y pacífico”, se subraya la difícil situación en materia de empleo que afronta el Departamento, donde este aspecto conjuntamente con otros factores se constituye en

58 Tókmán, V. E. (2007). “Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina”. En: *Políticas Sociales* No. 130. Cepal. pp. 4 - 62.

los principales detonadores de formas de exclusión social y económica. “En la mayoría de los municipios en que se realizaron consultas se relacionó la exclusión económica con pobreza, desempleo, subempleo, falta de oportunidades y discriminación”⁵⁹.

En el estudio del PNUD para el Valle del Cauca, se encontró por ejemplo, que entre los servicios donde las personas manifiestan mayor dificultad está el acceso al empleo, donde la mayoría de los municipios supera el 50% en esta percepción. Para el caso de Caicedonia se encontró una percepción por parte de los encuestados de más del 55% y en Sevilla la dificultad de acceso al empleo se percibió como una de las mayores dificultades en más del 45%, según el informe del PNUD.

Otro fenómeno que afronta la región de Sevilla y Caicedonia es el subempleo. Por ejemplo, se encontró en el presente estudio que más del 64% de los empresarios consultados manifiestan que los empleados contratados no ejercen un cargo de acuerdo con su profesión o nivel académico. En esa misma dirección más del 42% de los empleados manifestó estar laborando en una actividad o cargo que no tiene relación con su titulación académica. Dentro de los amplios estudios en materia de economía laboral tanto nacional como internacional, se aborda el fenómeno del subempleo como una problemática que puede ser de mayor riesgo que el mismo desempleo. La razón básica en este último aspecto reside en que el subempleo además de llegar a tener impactos psicológicos y sociales en los afectados, también es causante de una pérdida económica, la cual puede ser valorada en la TIR que se deja de percibir, y lo más riesgoso, lo que se denomina como una “destrucción paulatina de capital humano”.

La incidencia del subempleo es más amplia que la del desempleo e involucra a más de la tercera parte de la fuerza laboral... La baja calidad del empleo constituye una forma de inclusión inestable y precaria. Los empleos de buena calidad son aquellos que permiten el ahorro y mejorar el bienestar de las familias porque satisfacen condiciones mínimas: remuneración adecuada, contrato o garantía de estabilidad laboral, seguridad social y tiempos laborales ajustados a la legislación⁶⁰.

Dentro de las prácticas administrativas que se abordan en el presente estudio se incluye el *outsourcing* (o flexibilidad laboral) y la informalidad. En relación con esta última, se puede decir que el DANE es una de las instituciones que más ha abordado esta problemática. Por lo tanto, estos estudios sugieren que el paso a la formalización se entiende como el reconocimiento legal y ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y

59 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2008). *Hacia un Valle del Cauca incluyente y pacífico*. Informe Regional de Desarrollo Humano 2008. Colombia: PNUD.

60 *Ibidem*.

el derecho a desarrollar actividades productivas dentro del contexto de la formalidad como mecanismo de sostenimiento y expansión en el tiempo. La vulnerabilidad no se limita al sector informal, sino que se extiende a todos los que trabajan en unidades productivas reconocidas dentro de los marcos legales y de regulación existentes, pero para los que las leyes no se aplican plenamente, sea por insuficiente fiscalización o porque la legislación es inadecuada o impone costos excesivos que conspiran contra su cumplimiento. La magnitud de ocupados que se encuentra en estas condiciones y su grado de inseguridad y desprotección también afecta el grado de cohesión social.

La definición de “sector informal” fue introducida por la OIT en su informe sobre Kenya (1972). El mismo destaca que el problema de empleo en países en desarrollo no es de desempleo, sino principalmente de trabajar sin percibir ingresos suficientes para sobrevivir, en el que se encuentran principalmente los “trabajadores pobres”. Su interpretación conceptual se efectuó en oposición a la formalidad y sobre la base de la exclusión en relación al acceso a los mercados y los recursos productivos. No obstante, reviste de importancia revisar algunos antecedentes disponibles acerca de las relaciones entre estabilidad laboral y creación de empleo en el contexto económico de la globalización.

Según el diagnóstico cualitativo financiado por el Banco Mundial y realizadas por el Centro Nacional de Consultoría donde se consultó a empresarios formales, las causas más importantes de la informalidad empresarial son: el desempleo y la necesidad de subsistencia, la alta carga tributaria, los bajos controles estatales, la existencia de muchos trámites para desarrollar las actividades formalmente, la falta de información con relación al proceso de formalización de las empresas, los altos costos de nómina, y la poca confianza en el Estado por causa de ineficiencias y corrupción en el gasto público.

El costo de oportunidad de las empresas que deciden operar en la informalidad es superior si tenemos en cuenta que el disminuir costos permaneciendo en la informalidad no justifica el riesgo de ser detectado y el menor acceso a mercados financieros o a servicios gubernamentales (bienes públicos esenciales, tales como la justicia y los programas gubernamentales de capacitación), ya que estos ejercen gran influencia en el desarrollo de la Mipyme haciendo que ésta alcance la competitividad.

La informalidad puede entenderse como el resultado de una decisión racional, que involucra costos y beneficios. Los supuestos beneficios se generarían en el imaginario de muchos informales que es a partir de la evasión de responsabilidades con los diferentes grupos de interés (trabajadores, Estado y sociedad) que se puede subsistir. Entre los costos asumidos a partir de la elección de la informalidad se pueden incluir las restricciones de acceso a los recursos del sistema financiero, lo cual limita las posibilidades de emprender proyectos de inversión con apalancamiento financiero. Además, las empresas del sector informal tienen acceso limitado a los programas de

subsidios, asistencia técnica o capacitación por parte del gobierno. Tampoco pueden contratar con el Estado y no pueden hacer uso de los mecanismos tradicionales de protección de derechos de propiedad. Finalmente los aparentes beneficios derivados de la informalidad no alcanzarían a compensar los enormes costos explícitos e implícitos en que incurren este tipo de negocios, y a la larga se estarían negando la posibilidad de crecer y expandirse en condiciones formales de la economía.

EL EJERCICIO DEL CONTROL, LA MOTIVACIÓN Y OTRAS PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES EN LAS MIPYMES

Sistema de control evidenciado en las Mipymes de Sevilla y Caicedonia

Según la encuesta aplicada, el 78% de las empresas de Caicedonia y Sevilla no cuenta con un manual de funciones, sólo tienen manual de funciones el 19% de ellas, el 3% de las empresas no sabe o no responde. Entre tanto, el 80% de los empleados encuestados respondieron que no existe en su empresa un manual de funciones, el 20% respondió que sí existe este tipo de manual en la empresa donde laboran (Gráfico 4.38 y Gráfico 4.39).

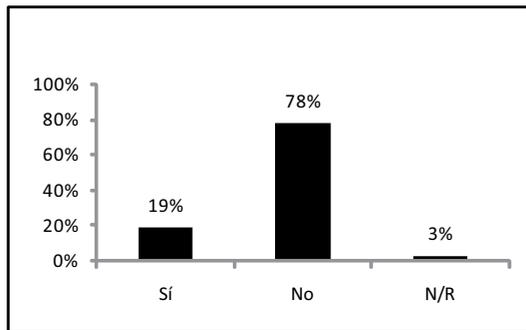


Gráfico 4.38 Manual de funciones (Según los empresarios)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

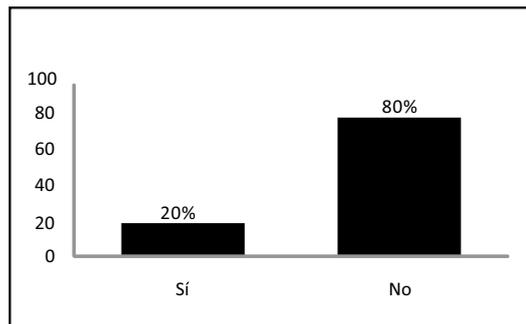


Gráfico 4.39 Manual de funciones (Según los empleados)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

El 62% de los empleados de las empresa de Sevilla y Caicedonia realizan varias tareas, el 38% realiza tareas fijas. En este sentido, puede percibirse una limitada especialización del trabajo en estas empresas (Gráfico 4.40).

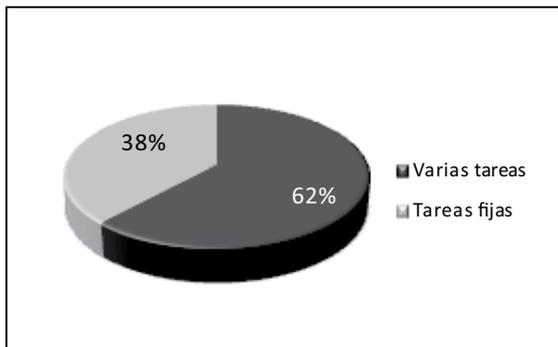


Gráfico 4.40 Especialización de las tareas (Empresarios)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

El 63,7% de los empresarios de Sevilla y Caicedonia mide el desempeño de sus empleados a través de tareas asignadas, el 21,3% por objetivos y el 15% mediante el tiempo dedicado a una labor. En contraste con la pregunta anterior, parece evidenciarse una práctica administrativa basada en cierta autogestión por parte de los empleados (Gráfico 4.41).

Por lo tanto, no hay evidencia empírica para pensar que las empresas en general estén implementando prácticas administrativas basadas en la autogestión y medición por objetivos.

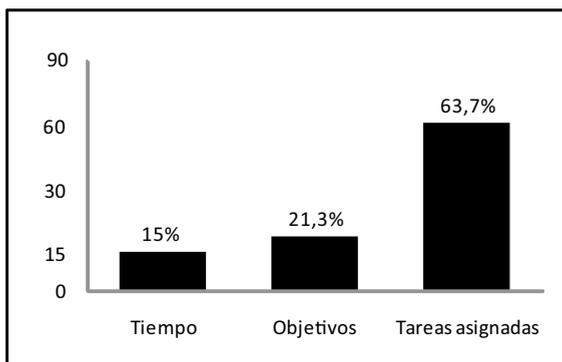


Gráfico 4.41 Medición del desempeño

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

El 88% de los empresarios de Sevilla y Caicedonia respondieron que no hay un tiempo establecido para realizar cada actividad en la empresa, el 12% respondió que sí hay un tiempo establecido. Este aspecto puede evidenciar la ausencia de métodos administrativos que conduzcan a la estandarización de los procesos (Gráfico 4.42).

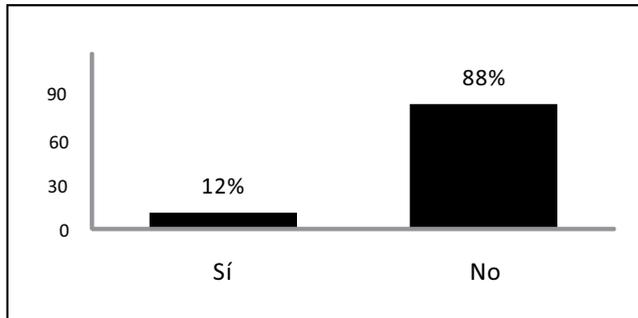
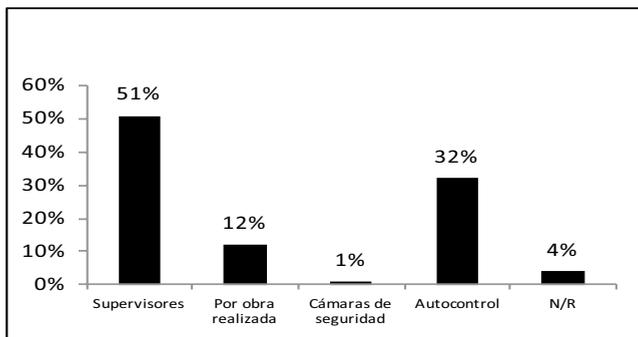


Gráfico 4.42 Estandarización de tiempos

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

De otra parte, el 51% de las empresas encuestadas cuenta con supervisores que ejercen control a las tareas de los empleados, el 32% ejerce el control de las tareas mediante el autocontrol, el 12% por obra o labor realizada, el 1% tiene cámaras de seguridad, y el 4% No sabe o No responde (Gráfico 4.43).

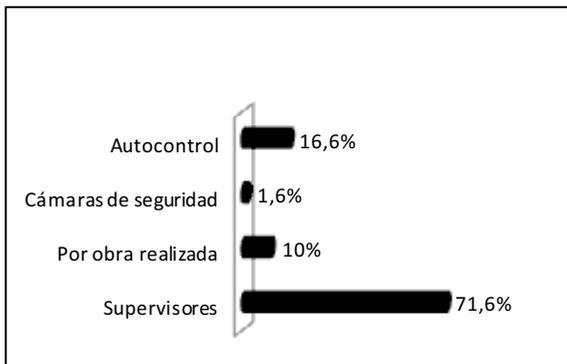
La preferencia dominante en las Mipymes estudiadas para ejercer control sobre las tareas de los empleados es a través de los supervisores, lo que en principio podría asociarse con elementos básicos de un taylorismo fundado en la supervisión.



**Gráfico 4.43 Control ejercido
(Percepción empresarios)**

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

En este mismo sentido, al encuestar a los empleados el 71,6% de ellos respondieron que el control en las Mipymes es realizado por medio de supervisores, el 16,6% autocontrol, el 10% por obra realizada y el 1,6% por medio de cámaras de seguridad (Gráfico 4.44).



**Gráfico 4.44 Control ejercido
(Percepción empleados)**

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

En síntesis, al contrastar la percepción de los empleados y de los empresarios en cuanto a la forma de ejercer el control en las empresas se puede observar que hay un alto grado de similitud entre ambos actores. El control en las Mipymes estudiadas es asumido como un mecanismo basado en la supervisión.

El 75% de los empresarios encuestados respondieron que el control ejercido por la administración es permanente, el 13,3% esporádico y el 10% respondieron que nunca se hace (Gráfico 4.45).

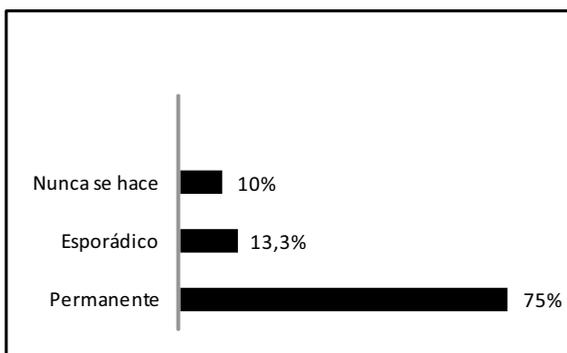


Gráfico 4.45 Control ejercido por la administración

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

Se evidencia, entonces, un control permanente por parte de quienes hacen de administradores en estas Mipymes, dejando entrever con las anteriores preguntas que el mecanismo electo está a través de la supervisión.

El 38% de los empresarios de Sevilla y Caicedonia respondieron que siempre son tenidas en cuenta las opiniones de sus empleados, el 35,5% que casi siempre, el 19,3% que algunas veces, el 4,2% que casi nunca y el 3% respondió que nunca tiene en cuenta la opinión de sus empleados. Entre tanto, frente a esta misma pregunta el 41,6% de los empleados respondieron que casi siempre son tenidas en cuenta sus opiniones por la administración, el 30% que siempre, el 18,3% algunas veces, el 8,3% casi nunca y el 1,6% respondió que nunca son tenidas en cuenta sus opiniones por parte de la empresa (Gráfico 4.46 y Gráfico 4.47).

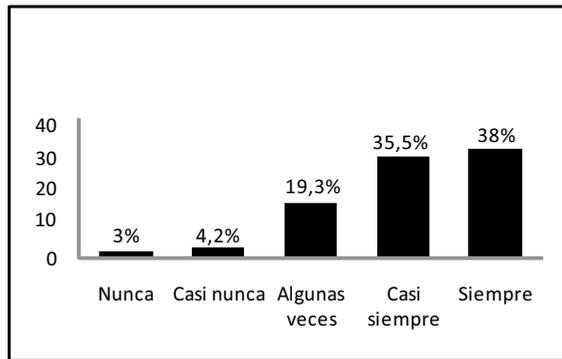


Gráfico 4.46 Retroalimentación (Empresarios)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

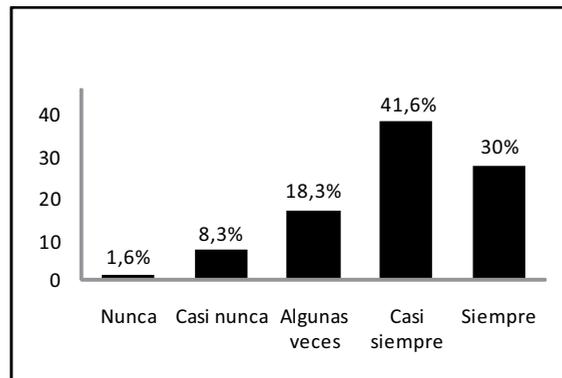


Gráfico 4.47 Retroalimentación (Empleados)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

En este último aspecto, la percepción de empleados y empresarios en cuanto a participación en las Mipymes coincide significativamente. Lo anterior podría significar dos aspectos, el primero, que se ha ido interiorizando mecanismos de participación en las Mipymes, donde los empleados en general son tenidos en cuenta en la toma de decisiones trascendentales, o en segunda instancia, que la idea de participación habría que contextualizarla y de manera etnográfica entrar a explorar qué se concibe como participación, esto no se debe considerar como un sesgo en la pregunta, sino la posibilidad de explorar a futuro otras alternativas en categorías como la participación.

El 66% de los encuestados contestó que la forma de motivación o incentivos más común son los premios, el 10% beneficios sociales, el 10% oportunidades de ascenso, el 7% aumento de salario y el 7% restante respondió que los motivan prolongándoles las vacaciones (Gráfico 4.48).

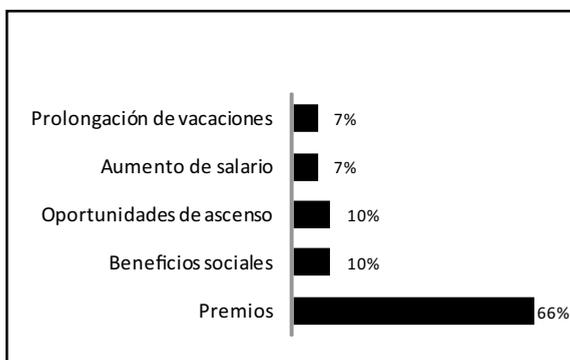


Gráfico 4.48 Formas de motivación e incentivos (Empleados)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

El 57% de los empleados no conoce la misión ni la visión de la organización, el 43% manifiesta conocer la misión y la visión de la organización (Gráfico 4.49).

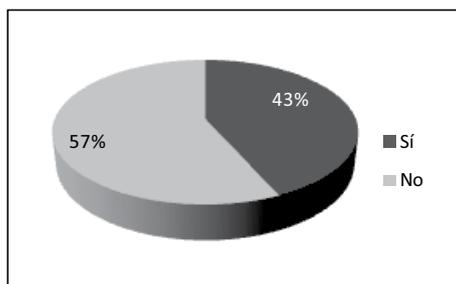


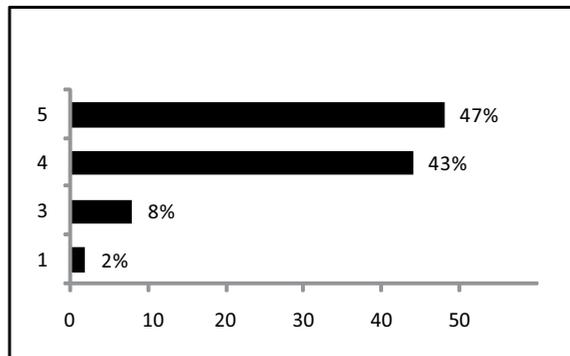
Gráfico 4.49 Conocimiento de la misión y la visión

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

Lo anterior se puede percibir en dos sentidos, que tanto la misión como la visión del general de las empresas estudiadas no está definida en la empresa, o de estar definida, sólo la conoce el propietario o administrador. De ahí que este hallazgo junto con otras percepciones encontradas, sea crucial para reforzar la idea de ofrecer un portafolio de asesoraría empresarial al sector de las Mipymes estudiadas, en asuntos que pueden ir desde el diseño de plan de negocios, el redireccionamiento estratégico, hasta temáticas concretas como el manejo contable, todo con miras hacia alcanzar mayores niveles de formalización de las actividades productivas del nororiente del Valle del Cauca.

En síntesis, el 57% de los empleados no conoce la misión ni la visión de la empresa, una explicación a esta situación puede ser porque en su mayoría son empresas unipersonales o familiares que no cuentan con una Misión o una Visión definida. Y el hecho de que este definida y no socializada con los empleados podría relacionarse con un problema de comunicación en la empresa, así mismo, tendría algún efecto en la generación de sentido de pertenencia.

Al pedirles a los empleados de Sevilla y Caicedonia que calificaran su nivel de satisfacción en el trabajo en una escala de 1 a 5, donde 5 significa altamente satisfecho y 1 muy insatisfecho. El 47% le dio una calificación de 5, seguido del 43% que dio una calificación de 4; entre tanto, el 8% calificó con 3 y el 2% manifestó un alto nivel de insatisfacción al calificar con 1 (Gráfico 4.50).



**Gráfico 4.50 Nivel de satisfacción en el trabajo
(Percepción empleados)**

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

Lo anterior no necesariamente debe concebirse como una tendencia exclusivamente favorable en las condiciones laborales en las Mipymes, o que el nivel de satisfacción ha llegado a los máximos niveles. Por el contrario, esta percepción podría ser “objeto de duda” si se contrasta, por ejemplo, con

los niveles de informalidad y de precarización evidenciados en la región. Pareciera entonces que una significativa parte de los empleados de Sevilla y Caicedonia se perciben como satisfechos a pesar del panorama desfavorable del mercado laboral en la región. Por lo tanto, se podría plantear que existe también asociado un nivel de conformidad en la población trabajadora, o nuevamente habría que enfrentarse a una redefinición de la categoría satisfacción.

En el presente estudio no se trata propiamente de profundizar en aspectos como: las necesidades básicas, necesidades de seguridad y así sucesivamente hasta llegar al ideal de autorrealización. Sin embargo, a futuro en nuevos estudios podría explorarse la percepción de autorrealización por parte de los empleados de Sevilla y Caicedonia, dado que actualmente según el informe del PNUD (2008) para el Valle del Cauca, una considerable parte de la población se encuentra con necesidades básicas insatisfechas. Por ejemplo, el índice de desarrollo humano para el 2008 (IDH) arrojó para Sevilla un valor de 0.77 y para Caicedonia un 0.76, así mismo, el NBI para ambos municipios arrojó respectivamente el 26% (Sevilla) y el 29% (Caicedonia).

Estos indicadores muestran que más del 25% de la población tiene al menos una necesidad básica sin satisfacer. Por lo tanto, sería interesante profundizar este escenario donde se evidencia una precarización del mercado laboral, una alta informalidad, un fuerte subempleo y con un IDH por mejorar, y sin embargo, la población trabajadora encuestada mostró un alto nivel de satisfacción en su actividad laboral. Este último aspecto, es propicio para adelantar a futuro un trabajo interdisciplinario donde elementos de la sociología, la economía, la antropología y en general las llamadas Ciencias Sociales puedan aproximarse a una interpretación del fenómeno antes señalado.

PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) POR PARTE DE LAS MIPYMES DE SEVILLA Y CAICEDONIA

Uno de los hallazgos en la presente identificación que más reviste importancia, es el gran desconocimiento que se encontró en la temática de Responsabilidad Social Empresarial por parte de los empresarios. En este sentido, los empresarios de Sevilla y Caicedonia en un 61% manifiestan no conocer acerca de la RSE y sólo el 35% de los empresarios manifestaron llevar a cabo esta práctica empresarial en su organización.

Schvarstein (2003) afirma: *“Una organización es socialmente responsable cuando instituye un conjunto de prácticas obligatorias y voluntarias orientadas a satisfacer las necesidades sociales de sus integrantes y las de*

los miembros de la comunidad”. La organización cumple porque está convencida del valor y legalidad de lo que hace y en este sentido se esfuerza por ir más allá de la norma. La RSE en una organización la lleva a analizar sus acciones y sus consecuencias sobre grupos de interés internos o externos ya que es capaz de establecer estándares propios que definan su actuación en lo social. Por lo tanto, la organización se ve como un ente encargado no sólo de producir bienes y servicios o garantizar beneficios para sus propietarios (utilidades para los accionistas), sino como generadora de bienestar, para lo cual la supervivencia empresarial es indispensable.

Para el caso de las empresas de Sevilla y Caicedonia mediante la presente investigación se encontró un vacío en el tema de la RSE. Este aspecto no debe obedecer a un esnobismo del momento, sino que se establece en un contexto global donde las empresas y las regiones evidencian prácticas responsables como forma tangible de crecimiento económico, lo cual se propende a que sea complementario a una visión de desarrollo integral. De ahí la pertinencia que en la región se definan lineamientos estratégicos de una política pública dirigida a consolidar una región socialmente responsable.

En la temática de Responsabilidad Social Empresarial, el 61% de los empresarios de Sevilla y Caicedonia no conocen el concepto, frente al 33% que respondió que sí conocía acerca de Responsabilidad Social Empresarial; un 6% no sabe o no responde (Gráfico 4.51).

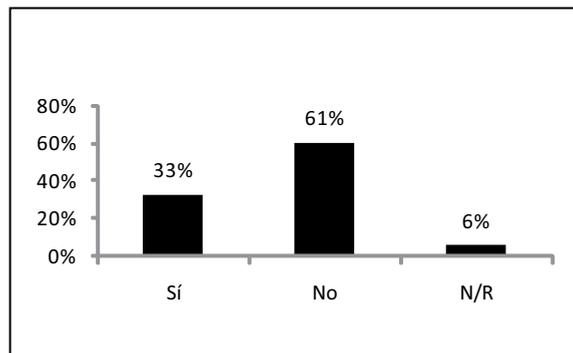


Gráfico 4.51 Conocimiento de la RSE (Empresarios)

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

El 65% de los empresarios de Sevilla y Caicedonia no llevan a cabo en su empresa la RSE, el 35% respondió que sí lleva a cabo en su empresa esta práctica (Gráfico 4.52).

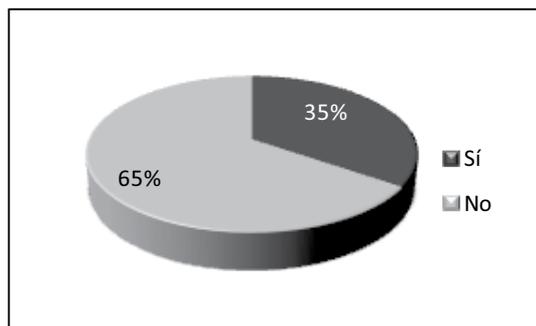


Gráfico 4.52 Implementación de la RSE

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

En las evaluaciones de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) también se suele abordar las percepciones que tienen de la misma los diferentes grupos de interés (*stakeholders*) o “agentes afectados por la acción de la empresa”. Un ejercicio riguroso debe abordar tanto las partes internas como externas que tienen interrelación con la organización. Es decir, los empleados, gerentes y propietarios como partes internas, y los clientes, proveedores, acreedores, gobierno y sociedad como partes externas.

La presente indagación no ha pretendido agotar el tema de la RSE para el sector empresarial de Sevilla y Caicedonia, por lo tanto, sólo se ha sugerido hacer un primer sondeo de esta práctica abordando inicialmente a dos agentes o grupos de interés, los empresarios y la comunidad, representando así tanto la parte interna como externa de la organización. La percepción por parte de los empresarios se resume en los Gráficos 4.51 y 4.52.

En la Tabla 4.3 se presentan las acciones de RSE que manifestaron los empresarios de Sevilla y Caicedonia encuestados. Se puede apreciar que del 35% que dijo que sí llevaba acciones de RSE en la empresa, sólo 8 encuestados (5%) llevan prácticas voluntarias, el 30% restante perciben principalmente la RSE a través de prácticas obligatorias, así como en menor frecuencia acciones que tienen que ver con el objeto de la empresa y percepciones imprecisas de la RSE. Para algunos empresarios la RSE se refiere a aspectos como el pago de la seguridad social a los empleados, las relaciones humanas con los empleados y hasta percepciones como el “dar buen ejemplo”. En este aspecto se puede decir, que en materia de RSE se percibe un gran vacío por parte de la gran mayoría de los empresarios de Sevilla y Caicedonia, donde conciben que prácticas ligadas a la ley u “obligatorias” como referentes propios de la Responsabilidad Social que asumen desde sus organizaciones.

Tabla 4.3 Acciones que los empresarios de Sevilla y Caicedonia perciben como RSE

Acciones voluntarias
Ayuda al anciano
Ayuda con los empleados al ahorro, obras en ONG: cárcel, abuelos, capacitación
Bienestar social
Brigadas de salud gratis, entrega de botiquines
Conciencia social de las necesidades de las personas
Dándoles a conocer la contabilidad, bonificaciones extras, apoyo a familias necesitadas, cambiar procesos
Labores y obras de caridad con escuelas y colegios
Se colabora con el anciano
Acciones obligatorias
Pago de Comfandi
Cumpliendo con los requisitos que exige el gobierno
Dando empleo, haciendo lo debido con los empleados
En cuanto a la seguridad de los empleados
Equipos de protección
Generando empleos directos e indirectos
Legalización de la empresa
Pagando bien y afiliando a todo eso
Pago de EPS, ARP, pensión, etc.
Pago de parafiscales
Pago de pensión etc.
Prestaciones
Relación laboral con los empleados, ambiente de trabajo
Relaciones humanas con los empleados
Seguridad industrial, apoyo económico en caso de enfermedad
Seguridad social
Seguridad y bioseguridad, el gimnasio es aseado
Seguro social
Seguro, salud ocupacional, capacitación personal de salud
No contaminación
Servicios, orientación con sus empleados, todas las prestaciones
Tratamiento de químicos, utensilios corto punzantes, primeros auxilios, seguridad laboral
Tratando de no perjudicar los vecinos, evitando contaminación
Acciones que tienen que ver con el objeto de la empresa
Por medio de la prestación de servicios a todos los asociados
Atención y calidad a los clientes
Servicio a las personas que se acercan a la oficina
Servicio al cliente
Trabajan por servicios
Percepciones imprecisas de la RSE
Colabora mucho
Como más pueda
Dando buen ejemplo
Lo normal de un comercio pequeño
En ocasiones lleva la RSE

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

Un sondeo de la percepción de la RSE por parte de la comunidad de Sevilla y Caicedonia

En relación con la percepción que tiene la comunidad de Sevilla y Caicedonia acerca de la RSE, se recurrió a un ejercicio de sondeo⁶¹ (en este caso no se llevó en estricto un muestreo probabilístico de distribución normal). Básicamente, se realizó un sondeo y las personas encuestadas se eligieron por convocatoria (por conveniencia) a partir de los listados de asistencia de los diferentes eventos o foros realizados en la Universidad del Valle - Sede Caicedonia entre los meses de agosto de 2009 y febrero de 2010. En total se seleccionaron 45 personas de la comunidad, distribuidos de la siguiente manera: para el municipio de Caicedonia se seleccionaron 25 individuos y 20 para Sevilla. Adicionalmente, los criterios de selección de las 45 personas es que correspondiera a mayores de edad, que contaran al menos con la secundaria como nivel de escolaridad y en la mayoría de los casos que estuvieran laborando ya fuera con el municipio o con la empresa privada⁶².

Tabla 4.4 Percepciones de la RSE por parte de personas de la comunidad de Sevilla y Caicedonia

Percepción de RSE por parte de la comunidad en las siguientes prácticas	SÍ Frecuencia	Porcentaje %	NO Frecuencia	Porcentaje %
Tener prácticas amigables con el medio ambiente en sus procesos	29	65%	16	35%
Pagar cumplidamente sus impuestos y hacer seguimiento del uso de los mismos, exigiendo el uso transparente	23	51%	22	49%
Hacer inversión en programas dirigidos al bienestar de la población (Niños, adultos mayores)	30	68%	15	32%
Ofrecer programas de capacitación dirigidos a la comunidad en temas como: Generación de ingresos. Emprendimiento. asociatividad, etc.	26	59%	19	41%
Realizar obras de caridad o asistencialismo con población en situaciones vulnerables	21	47%	24	53%

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

61 “Se trata de muestreo no probabilístico; es usado en investigaciones exploratorias donde el investigador está interesado en conseguir una ‘burda’ aproximación de la realidad. Como su nombre lo dice, la muestra es seleccionada a su conveniencia. Este método es mayormente utilizado como muestra piloto sin incurrir en costos y tiempo que requeriría un aleatorio”. Labarca, A. (2008). *Módulo 6, Técnicas de Muestreo*. Chile: Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

62 Este sondeo, con su trabajo de campo, fue posible gracias a la colaboración de las estudiantes Diana Giraldo y Giomara Palacio, del Programa de Administración de Empresas de la Sede Caicedonia de la Universidad del Valle.

Tabla 4.5 Algunas ideas de RSE por parte de personas de la comunidad de Sevilla y Caicedonia

Algunas ideas que tiene la comunidad de Sevilla y Caicedonia acerca de lo que es la RSE o de lo que deberían hacer las empresas de la región para ser socialmente responsables

Capacidad de mantener un equilibrio entre un desarrollo empresarial y el ambiente que lo rodea
Contribuir con el desarrollo integral de la sociedad
Pagarle cumplidamente a todos los trabajadores con todas sus prestaciones
Cuando la empresa es responsable con sus trabajadores y sus obligaciones
Cumplir con las normas y reglas de la empresa
El compromiso de las empresas y el estado con la comunidad
El compromiso y el cumplimiento de las leyes
Cumplir con las normas del estado como pagar los impuestos
Es el deber que tiene las empresas de hacer las cosas correctamente sin afectar la comunidad ni a los que se benefician de la empresa
Tener en cuenta el medio ambiente en la misión y visión de la empresa
Es la retribución que dan las empresas a las comunidades en cuanto a la educación, modernización de las ciudades y protección del medio ambiente
Las personas todo lo que tienen que ver con la empresa en beneficio de la sociedad
Que las empresas deben ser justas con los empleados ayudándolos en lo que necesitan
Que las empresas generen empleo a la comunidad
Que las empresas responden por los daños o perjuicios que puedan ocasionar
Responsabilidad de la empresa hacia los usuarios
Responsabilidad que tiene las empresas con sus empleados y todo lo relacionado con el bienestar social
Son prácticas lideradas por las empresas las cuales garantizan el bienestar de los empleados, comunidad y entorno
Tratar bien a la gente, ser responsable, y cumplir lo que prometen
Un beneficio que la empresa da a la sociedad como retribución por utilizar sus servicios
Vínculo de la empresa para la sociedad en donde la empresa genera políticas al medio ambiente para mejorar la calidad de vida y del ciudadano
Generar estudios retrospectivos de productos que salen al mercado puesto que muchos carecen de una semántica ambiental
Infundir una cultura organizacional donde se lleven a cabo actividades para el desarrollo integral de la sociedad
Ayudar a la sociedad para que estas tengan herramientas de sobrevivencia como programas y proyectos económicos
Programas de desarrollo social donde no se regale a la comunidad sino que se enseñe a salir adelante

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

Las personas consultadas de la comunidad de Sevilla y Caicedonia expresaron algunas ideas o percepciones de lo que para ellos significa la RSE y sobre que deberían hacer las empresas para llegar a ser socialmente responsables. A pesar que las personas consultadas de manera general expresaron en un 67% no conocer acerca del término de RSE, las ideas que se perciben en la comunidad en esta temática tienen una gran consistencia según las definiciones formuladas por expertos y organismos que trabajan la RSE. En este sentido, la mayoría de las personas consultadas de la comunidad como parte de los “*stakeholders*” (grupos afectados o de interés), alcanzan a concebir, quizá de manera intuitiva, que la RSE está asociada con las repercusiones que tienen en el entorno inmediato las decisiones y acciones de las empresas.

Tabla 4.6 Conocimientos previos de RSE por parte de personas de la comunidad de Sevilla y Caicedonia

Conocimiento de RSE por parte de personas consultadas	SÍ Frecuencia	Porcentaje	NO Frecuencia	Porcentaje
¿Ha escuchado usted de Responsabilidad Social Empresarial?	15	33%	30	67%
¿Conoce usted empresas en la región que muestren alguna práctica de RSE?	21	47%	24	53%

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

Por ejemplo, ideas como: “*Capacidad de mantener un equilibrio entre un desarrollo empresarial y el ambiente que lo rodea*” y “*es el deber que tiene las empresas de hacer las cosas correctamente sin afectar la comunidad ni a los que se benefician de la empresa*”, muestran que tan aproximada puede estar la percepción de RSE de las personas consultadas de la comunidad de Sevilla y Caicedonia en relación con las definiciones académicamente aceptadas, las cuales hacen alusión a conceptos elaborados por organizaciones como la OIT y autores como Leonardo Schvarstein. Así mismo, las personas consultadas de la comunidad considera en un 67% que la RSE debe ser algo obligatorio para las empresas, entre tanto, el 33% manifiestan que debería ser algo voluntario. Entre tanto, los aspectos más destacados por las personas consultadas de la comunidad se concentraron en que la RSE debería dirigirse en su orden: apoyo a la comunidad, el entorno de la empresa, protección del medio ambiente y los valores y principios éticos.

Tabla 4.7 Percepciones de la RSE por parte de personas consultadas de la comunidad de Sevilla y Caicedonia

Algunas de las dificultades percibidas por habitantes de Sevilla y Caicedonia por las cuales las empresas de la región no han implementado la RSE
Desconocimiento del tema, temor a incrementar costos
Falta de capacitación de sus dirigentes y falta de exigencia
Falta de fortalecimiento a nivel institucional
Falta de interés, falta de conocimiento, falta de apoyo gubernamental
La comunidad en general tiene desconocimiento de la RSE
La falta de conciencia de saber de la importancia de tener una responsabilidad social
La falta del sentido de pertenencia de los que giran alrededor de las empresas
No todas las empresas del municipio tienen los recursos económicos para llevar la RSE a cabo ya que este es un municipio relativamente pequeño y no cuenta con empresas grandes
Por desconocimiento y porque el gobierno no los obliga a que implementen la RSE
Por no comprometerse
Porque no es obligatorio
Porque no son económicamente viables
Porque no tienen los medios y los fondos financieros suficientes
Porque son irresponsables

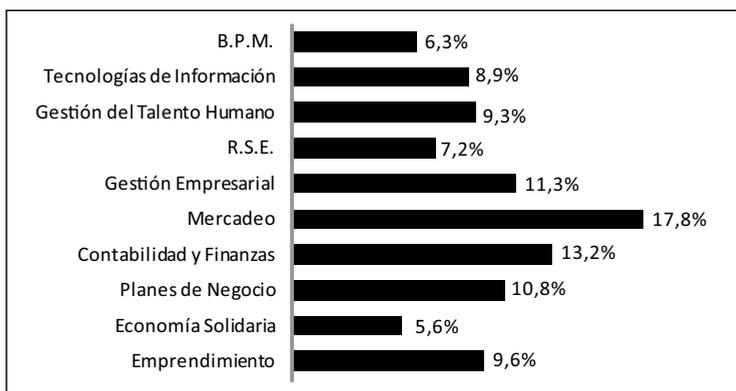
Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

En relación con las dificultades de implementar la RSE por parte de las empresas de la región nororiental del Valle del Cauca, las personas consultadas expresaron que entre las mayores razones se encuentran: “el desconocimiento del tema”, “los costos de su implementación” y “la falta de conciencia de saber de la importancia de implementar la RSE”. En este sentido, muy a pesar de las restricciones en cuanto a tamaño y representación sectorial, las empresas de Sevilla y Caicedonia en conjunto con la comunidad alcanzan a entender de la importancia de contar con prácticas organizacionales que conduzcan a la implementación de la RSE como un condicionante del desarrollo empresarial integral y en equilibrio con el entorno. En la medida que las interacciones entre empresa y comunidad en la región avancen hacia una construcción conjunta de capital social, el concepto de RSE podrá pasar con mayor fluidez del discurso hacia su implementación explícita, en este sentido, los “*stakeholders*” así como los alcances y responsabilidades de la empresa estarán plenamente definidas en el marco regional.

EXPECTATIVAS DEL EMPRESARIADO DE SEVILLA Y CAICEDONIA POR RECIBIR ASESORÍA, CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN

Uno de los objetivos previstos en el presente trabajo fue el poder establecer las necesidades de asesoría y consultoría por parte de los empresarios de Sevilla y Caicedonia, este aspecto fue esencial para la definición de los lineamientos, la metodología y el portafolio de servicios que se pueden ofrecer desde la sede de la Universidad del Valle en el municipio de Caicedonia. Así mismo, hay que decir que se encontraron déficits o desconocimientos por parte del empresariado en varias de las temáticas que se relacionan con el desarrollo empresarial; este hallazgo estaría revelando algunas de las causas del estancamiento y de la informalidad que se manifiestan en el sector empresarial de la región.

El 17,8% de los empresarios respondió que estaría dispuesto a recibir capacitación en Mercadeo, el 13,2% en Contabilidad y Finanzas, el 11,3% en Gestión empresarial, el 10,8% en planes de negocio, el 9,6% en Emprendimiento, el 9,3% en Gestión del Talento Humano, el 8,9% en Tecnologías de la información, el 7,2% en Responsabilidad Social Empresarial, el 6,3% en Buenas Prácticas Manufactureras y el 5,6% en Economía Solidaria (Gráfico 4.53).



**Gráfico 4.53 Necesidades de capacitación del
empresariado de Sevilla y Caicedonia**

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

El 58% de los empresarios encuestados no sabe qué es un plan de negocio, el 42% dice que sí sabe o conoce qué es un plan de negocio (Gráfico 4.54).

El 86,5% de los empresarios expresa que asistiría al menos una vez por mes al Consultorio Empresarial, el 7,3% asistiría más de 4 veces por semestre, el 4,2% acudiría al menos una vez por semestre y el 2% más de dos veces por trimestre (Gráfico 4.55).

El 84,7% de los empresarios encuestados concuerdan en que sí acudirían a un Consultorio Empresarial, el 15,3% dice que no asistiría a un Consultorio Empresarial (Gráfico 4.56).

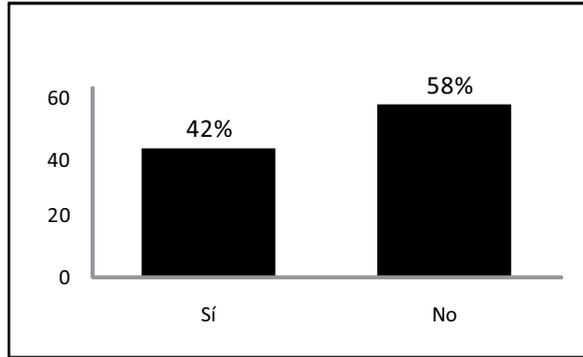


Gráfico 4.54 *Conocimiento de un plan de negocio*

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

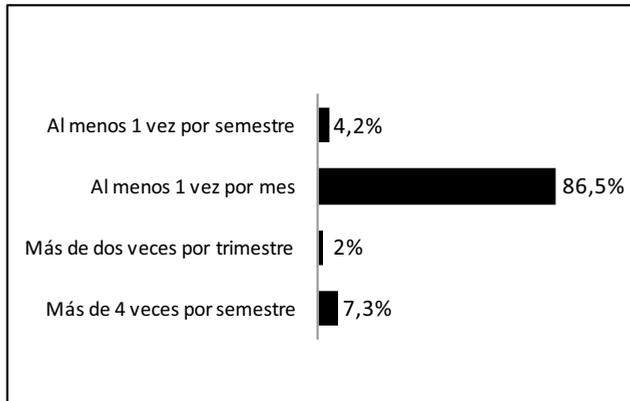


Gráfico 4.55 *Asistencia al consultorio empresarial*

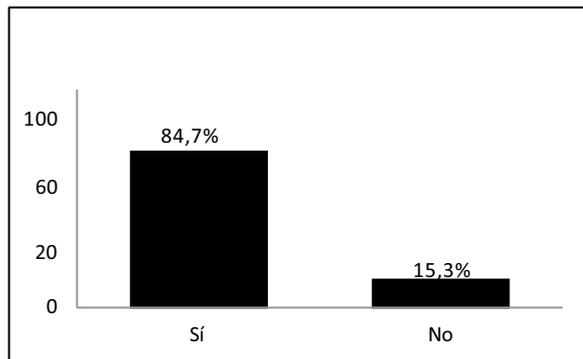


Gráfico 4.56 *Asistencia al consultorio empresarial*

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

Tabla 4.8 Principales problemas que afectan a las empresas de Sevilla y Caicedonia

Arrendamiento costoso, gastos fijos altos
Carga fiscal
Clima que afecta la producción, crisis económica
Comentarios, chismes
Competencia desleal
Contrabando y materiales sintéticos del exterior
Créditos, deudas, economía del municipio
Crisis agraria
Crisis económica general
Crisis y desempleo
Disposición de empleados
Economía del municipio, el café es el que activa la economía
Economía del país, no hay poder adquisitivo a nivel social
Falta de capacitación de él mismo y de sus empleados
Falta de conocimientos
Falta de dinero de los clientes para adquisición
Falta de ingresos por parte de los agricultores y las remesas de otras partes se han reducido
Falta de plata, financiación, adulteración del producto, competencia desleal
Falta de publicidad
Falta de un empleado para poder uno moverse, pero el negocio no da para el empleado
La economía informal
La falta de ir todos hacia el mismo lado, falta de sentido de pertenencia
La situación económica y la inseguridad
Poco nivel cultural física y deportiva de las personas del municipio
Que no se le pueda pagar a la gente con la carga de prestaciones que dice el gobierno
Recursos económicos, por parte del Estado préstamos limitados
Situación económica del pueblo ya que comercialmente está mal, la gente se va para Armenia
Situación económica, cambio de tecnología, impresión digital, vendedores de la calle
Situación económica, competencia desleal, vendedor ambulante, negocios plan temporada
Tecnología

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

Tabla 4.9 Principales problemas que afectan a las empresas de Sevilla y Caicedonia

Cómo cree usted que se podría solucionar esta dificultad
Acudiendo a préstamos o auxilios
Adquirir más capital, para mayor capacidad
Buen precio, buenos servicios
Buena mercancía
Buenos precios, atención al cliente
Cambiar la mentalidad de las personas frente a la práctica de la actividad física
Capacitando el personal
Con dinero para invertir en el negocio
Con un crédito o auxilio
Conseguir recursos para almacén
Consiguiendo más ventas para que se vea la plata
Construcción de empresas y fabricas
Delegar algunas responsabilidades
El tiempo tendría que mejorar para todos
Elaboración y ejecución de un proyecto
Este se puede mejorar con una mayor interacción con las entidades financieras
Fuentes de trabajo a el municipio
Generación de empleo, mejoramiento de la agricultura
Generación de fuentes de empleo, reducción de la canasta familiar para tener más poder adquisitivo
Generando sistemáticamente programas estilo de económico y social en el sector productivo
Incrementando empleo
Lleguen a la empresa los programas estatales
Más apoyo a la mano de obra del municipio
Más fuentes de trabajo
Más solidaridad
Mayor publicidad
Mediante un apoyo profesional y económico
Mejorando la economía del pueblo, aunque se implementan estrategias como rebajas en este momento
No dando crédito, pero si no se da no se vende
No sabe muy difícil
Pensar en manejo de precio justo
Políticas directas, intervenir los negocios
Precios más bajos, nuevas mercancías
Presentación proyectos
Préstamos con bajos intereses
Promocionar
Que el gobierno haga préstamo blando

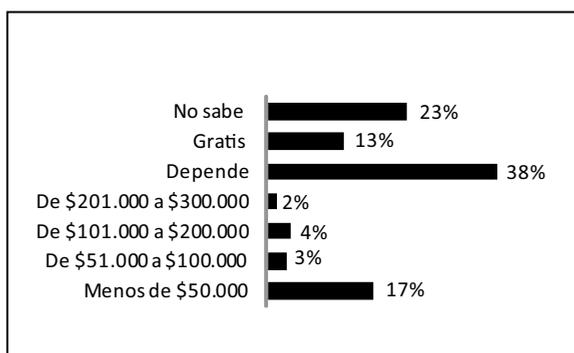
Sigue>>

Tabla 4.9 (Cont.)

Que el gobierno nos ayude
Que haya más policía y ejército y este más pendiente
Que la gente tuviera más ingresos
Que rebajen los impuestos
Realizando un plan de publicidad
Restablecer convenio de salas de Internet
Ser más competitivo, ofrecer buenos productos a bajos costos, promociones, apoyo gobierno local
Ser muy metódico en la cuestión de gastos

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

El 38% de los empresarios encuestados dice que la disponibilidad a pagar depende de la calidad de la asesoría, de la intensidad, de la tarifa y de la situación económica del momento, en este sentido habría un interés por asistir a la consultoría empresarial, pero no están revelando su disponibilidad a pagar. Entre tanto, el 23% no sabe cuánto podría pagar por una asesoría o una consulta, el 17% pagaría menos de \$50.000 pesos, el 13% pagaría entre \$51.000 a \$100.000, el 4% pagaría entre \$101.000 a \$200.000, el 3% pagaría entre \$201.000 a \$300.000 y el 2% pagaría entre \$301.000 a \$400.000 (Gráfico 4.57).

**Gráfico 4.57 Disponibilidad a pagar por asesoría**

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

El medio preferido para recibir información acerca del Consultorio Empresarial según los empresarios encuestados es otro diferente de la radio, la televisión o los volantes con un 46% el cual puede ser de manera personal, por teléfono, por e-mail, carta o perifoneo, el 37% prefiere que sea por medio de volantes, el 10% por televisión y el 8% prefiere que sea por radio (Gráfico 4.58)

Los principales problemas que se presentan en las empresas de Sevilla y Caicedonia según los empresarios son debidos a la situación económica del

país, el bajo poder adquisitivo de sus clientes, la falta de recursos económicos para invertir en su negocio, la competencia desleal, la falta de apoyo gubernamental y la falta de conocimientos.

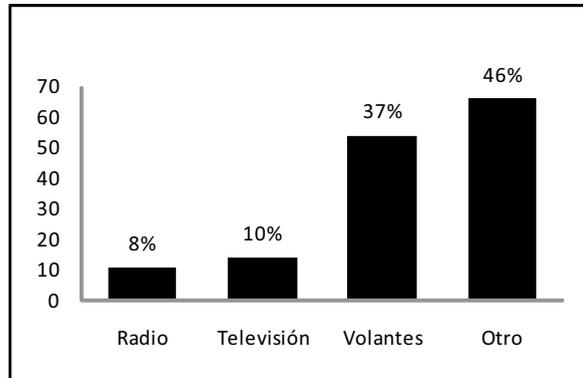


Gráfico 4.58 Medio preferido para recibir información

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

Los cinco temas de mayor aceptación y en los cuales la mayoría de los empresarios de Sevilla y Caicedonia estaría dispuesto a recibir capacitación son: Mercadeo 17,8%, Contabilidad y Finanzas 13,2%, Gestión empresarial 11,3%, planes de negocio el 10,8% y Emprendimiento 9,6%.

El 84,7% de los empresarios encuestados concuerdan en que sí acudirían a un Consultorio Empresarial; el 86,5% expresa que asistiría al menos una vez por mes al Consultorio Empresarial; el 38% de los empresarios encuestados dice que la disponibilidad a pagar depende de la calidad de la asesoría, de la intensidad, de la tarifa y de la situación económica del momento. Entre tanto, el 23% no sabe cuánto podría pagar por una asesoría o una consulta, en este sentido habría un interés por asistir a la consultoría empresarial, pero no se está revelando su disponibilidad a pagar. El medio preferido para recibir información acerca del Consultorio Empresarial según los empresarios encuestados es otro diferente de la radio, la televisión o los volantes con un 46% el cual puede ser de manera personal, por teléfono, por e-mail, carta o perifoneo.

UN MODELO EMPÍRICO SUGERIDO PARA EL ESTUDIO DE LAS MIPYMES DE SEVILLA Y CAICEDONIA

Dentro de un extenso y distinguido reconocimiento en el campo de la economía de la empresa, se encuentran diversos estudios empíricos acerca del tamaño y evolución de las empresas a nivel internacional, e incluso, a nivel nacional como el caso de Fedesarrollo. Las herramientas analíticas convencionales giran en torno a la microeconometría como medio generali-

zado, sin embargo, aspectos no ortodoxos también arrojan una panorámica bastante interesante de la conducta de la empresa.

Es preciso señalar que el diseño de un modelo empírico para las Mipymes de Sevilla y Caicedonia, así como su posible contrastación, no está dentro de los objetivos de la investigación, ni hace parte de los productos comprometidos con la Vicerrectoría de Investigaciones. Sin embargo, en el desarrollo de la presente identificación del sector empresarial de la región, se encontró que era procedente y viable inferir acerca del desenvolvimiento de las empresas; e igualmente, inferir acerca de aspectos como el nivel de escolaridad de empresarios y de empleados, y por supuesto tener algunos elementos para deducir acerca de los factores más influyentes en el mercado laboral de Sevilla y Caicedonia.

De modo que la estimación lineal del modelo sería la siguiente:

$$Y = \beta_1 + \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2 + \beta_K X_n + U$$

Donde Y será la variable dependiente o variable a ser explicada, de ahora en adelante, la estimación de será definida por el intercepto planteado de forma teórica, además se tiene en cuenta las propiedades estadísticas de la perturbación aleatoria (\hat{U}).

Ya en los aspectos metodológicos se hacía referencia de los supuestos que el modelo econométrico debe cumplir. En esta parte, se describe el modelo empírico en su forma ampliada y se explica la manera como se seleccionaron las variables, así como la inclusión de las llamadas variables dummy⁶³ o “variables falsas”, con las cuales se modelan aspectos cualitativos⁶⁴.

63 Variables dummy: Se trata de variables explicativas cualitativas utilizadas en el modelo de regresión. Cfr. Gujarati, D. (1997). *Econometría*. Bogotá: McGraw-Hill. pp. 489-493. “Puesto que tales variables cualitativas usualmente indican la presencia o ausencia de una cualidad o atributo... un método de cuantificar tales atributos es mediante la construcción de variables artificiales que pueden adquirir valores de 1 o 0, el 0 indicando ausencia del atributo y el 1 indicando presencia de ese atributo. Las variables que adquieren tales valores 0 y 1 se llaman variables dicótomas”.

64 La forma simbólica como se expone en este numeral el modelo empírico ampliado, se asume como una representación matricial del álgebra lineal:

$$\begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ Y_3 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1 & 0 & 0 \\ 0 & 1 & 0 \\ 0 & 0 & 1 \end{bmatrix} \cdot \begin{bmatrix} \beta_1 \\ \beta_2 \\ \beta_K \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} u_1 \\ u_2 \\ u_n \end{bmatrix}$$

Es decir, se trata de la multiplicación de un escalar por un vector. Sencillamente, se busca representar la multiplicación de cada parámetro con el correspondiente valor que asume la variable de interés. Ver una ejemplificación en Maddala, G. (1996), *Introducción a la econometría*. México, Prentice-Hall, pp. 359-360.

**Modelo empírico ampliado sugerido
para las Mipymes de Sevilla y Caicedonia**

$$Y = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \alpha_2 D_{2i} + \alpha_3 D_{3i} + \alpha_4 D_{4i} + \alpha_5 D_{5i} + U_i$$

Donde Y = Ingresos promedios mensuales percibidos por las Mipymes de Sevilla y Caicedonia el cuarto trimestre del 2009.

X_1 = Número de empleados fijos de las Mipymes.

X_2 = Años de escolaridad del empresario.

Ahora bien, la explicación de los valores que toman las variables dummy es la siguiente:

$$D_{2i} = \begin{cases} 1 & \text{Si la MIPYME es una microempresa} \\ 0 & \text{Si no lo es (mediana, pequeña)} \end{cases} \text{ Indica el tamaño de la Mipyme.}$$

$$D_{3i} = \begin{cases} 1 & \text{Si la actividad productiva es comercio} \\ 0 & \text{Si no lo es (servicios, industria, etc.)} \end{cases} \text{ Actividad productiva.}$$

$$D_{4i} = \begin{cases} 1 & \text{Si tiene hasta 5 años de experiencia} \\ 0 & \text{Más de 5 años de experiencia} \end{cases} \text{ Tiempo de la Mipyme.}$$

$$D_{5i} = \begin{cases} 1 & \text{Si la MIPYME no es formal} \\ 0 & \text{Si la MIPYME es formal} \end{cases} \text{ Indica formalidad.}$$

Este modelo empírico sugiere explicar la dinámica de los ingresos de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia en función de dos variables cuantitativas (número de empleados y los años de escolaridad del empresario) y de cuatro variables cualitativas (tamaño de la Mipyme, actividad productiva, tiempo de la Mipyme y formalidad).

Resultados e interpretación del modelo empírico estimado

A partir de la encuesta que se aplicó a las Mipymes de Sevilla y Caicedonia entre el mes de septiembre y octubre de 2009, se pudo obtener la información estadística que permitió la estimación del modelo empírico. No obstante, hubo que sortear una serie de restricciones que pueden generar algún tipo de ruido en relación con el cumplimiento de los criterios econométricos, por ejemplo, se asume en principio que los datos recolectados se distribuyen mediante una función normal, pero a decir verdad hubo que depurar la base de datos construida a partir de los 170 formularios y seleccionar alrededor de 71 Mipymes que sí arrojaron información completa en relación con los ingresos promedio mensuales, así como los activos y pasivos. En este sentido, se encontró que el 90% de las 71 Mipymes seleccionadas para el modelo empírico son microempresas, y que sólo el 10% restante se distribuyen entre medianas y pequeñas empresas. De ahí la pertinencia de utilizar variables dummy que

facilitara hacer una distinción no sólo en el tamaño, sino en la actividad productiva predominante. Inicialmente, se corre el riesgo de perder representatividad en relación con el universo de las Mipymes, sin embargo, el modelo sugerido se ajusta a los criterios exigidos desde la modelación econométrica.

Las estimaciones correspondientes del modelo empírico sugerido para las Mipymes de Sevilla y Caicedonia se resumen en la Tabla 4.10. Básicamente se trata de la aplicación del modelo de regresión múltiple (R.L.M.) especificado con anterioridad. Se encuentra el resultado de los parámetros, donde fueron significativos: β_1 , α_2 y α_3 , con un R^2 o “bondad de ajuste” del 44,2%. “El modelo fundamentado en las variables anteriormente definidas, sólo explica el 44,2% de la variación observada en los ingresos mensuales promedio de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia”⁶⁵.

Tabla 4.10 Resumen y valores estimados del modelo para las Mipymes de Sevilla y Caicedonia

Resumen del modelo						
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error estándar de la estimación	F	Significancia del modelo
1	0,665	0,442	0,440	95118029,11	8,450	0,000
Valores estimados del modelo						
Variables	Coefic.	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Significancia
		β	Error estándar	Beta		
(Constante)	α_1	41874591,8	74998904,71		0,558	0,579
Número de empleados fijos	β_1	3766615,8	1162359,342	0,382	3,240	0,002
Años de escolaridad	β_2	4503601,7	3911101,62	0,117	1,151	0,254
Dummy: Tamaño de empresa (1 = Micro-empresa, 0 = Mediana o Pequeña)	α_2	-135904191,9	49932953,78	-0,335	-2,72	0,008
Dummy: Actividad productiva (1 = comercio, 0 = otra actividad)	α_3	48931215,6	23653252,07	0,199	2,069	0,043

Sigue>>

65 Dado que los datos en este caso son de corte transversal, la media muestral de la variable dependiente resulta ser un “buen predictor”. “Lo que el R^2 mide es el tanto por uno que se gana al usar el modelo de regresión frente al modelo ingenuo”. Se trata de una clara interpretación del R^2 , en las notas de clase del profesor Carlos Castellar. Departamento de Economía de la Universidad del Valle, 2002.

Tabla 4.10 (Cont.)

Dummy: experiencia en años (1 = menor o igual a 5 años, 0 = mayor a 5 años)	α_4	17847128,4	23602723,14	0,074	0,756	0,452
Dummy: Formalidad (1 = formal, 0 = informal)	α_5	4538246,3	27540043,307	0,018	0,165	0,870
Dependiente	Promedio de ingresos mensual de la empresa					

Modelo estimado

$$Y = 41874591,8 + 3766615,8 \text{ Num empl} - 135904191,9 \text{ Tamaño empr} + 48931215,6 \text{ Activ product}$$

Por ejemplo, el coeficiente β_1 que acompaña a la variable “Número de empleados fijos” se puede interpretar (*dejando todo lo demás constante*) como que: “la contratación formal de un trabajador adicional por parte de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia puede incidir favorablemente en el aumento de los ingresos medios mensuales hasta en \$3.766.615.00”. Por supuesto, que este valor tendría mayor incidencia en las medianas y pequeñas empresas que en las de tamaño micro. Así mismo, el coeficiente α_2 que acompaña a la variable “tamaño de empresa” resultó ser significativo y su signo es negativo. La interpretación que puede hacerse (*dejando lo demás constante*) es que: “una Mipyme clasificada como microempresa frente a la mediana y pequeña empresa enfrenta una restricción para crecer en el tiempo, y su tamaño micro representa un costo de oportunidad que puede incidir en dejar de percibir ingresos mensuales que llegarían hasta los \$135.904.192.00”. Ya de manera conceptual se había hecho referencia a los planteamientos de Gerosky y de Sutton, quienes empíricamente establecen la relación que puede existir entre el tamaño de la empresa y la sobrevivencia de la misma en el mercado.

El tamaño resultó ser una variable de gran significancia en la explicación de los ingresos. Por su puesto, que la mayoría (90%) de las Mipymes estudiadas en el modelo empírico son microempresas, y al incluir empresas que mensualmente pueden percibir ingresos superiores a los \$200.000.000 y que llegan a tener en un momento hasta 60 trabajadores fijos contratados podría generar un sesgo en las estimaciones. No obstante, en relación con el comentario anterior, se reitera nuevamente que frente a este posible “problema” estadístico se recurrió a corregir el modelo, donde una forma viable fue apelar a la introducción de variables dummy⁶⁶

66 “Para evitar problemas como la multicolinealidad perfecta, la regla general es ésta: Si una variable cualitativa tiene m categorías, introdúzcase solamente m – 1 variables dicótomas”. Gujarati, D. (1997). *Econometría*. Bogotá: McGraw-Hill.

con el objetivo de hacer la distinción en el tamaño de las Mipymes y la actividad productiva. Entre tanto, esta última variable resultó también ser significativa en la explicación de los ingresos medios de las empresas. También hay que comentar que un porcentaje significativo de las Mipymes estudiadas desarrollan actividades productivas ligadas al comercio, de ahí que se pueda explicar esta significancia de la actividad comercial en relación con la percepción de ingresos.

De otra parte, el modelo estimado revela que ni los años de escolaridad del empresario, ni el tiempo que lleva la Mipyme (*años de experiencia*), ni la formalidad, resultaron ser variables significativas en la explicación de los ingresos promedio de las empresas de Sevilla y Caicedonia. No obstante, hay que dejar claridad que hasta el momento no hay evidencia empírica suficiente para inferir que estrictamente éstas variables no son explicativas en la dinámica de los ingresos medios de las empresas estudiadas. Obsérvese que aspectos como el que no revelaran los ingresos mensuales por parte de la gran mayoría de empresas de la región, “forzó” a seleccionar 71 empresas de 170 que sí revelaron sus ingresos. Este hecho pudo haber incidido en factores como la representatividad estadística y en la posible generación de algún “ruido” desde el punto de vista econométrico. A pesar, de estas restricciones el modelo resultante tiene coherencia según los planteamientos teóricos acerca del tamaño de la firma, donde ya se comentaba que Gerosky y Sutton establecían una relación entre el tamaño de la empresa y la sobrevivencia de la misma.

Por lo tanto, desde una perspectiva gerencial se espera que la formalidad en las empresas sí llegue a incidir en una dinámica de mejores ingresos, más aún cuando en la región desde la Cámara de Comercio de Sevilla y Caicedonia en alianza con la CCC (Cámara de Comercio de Cali) se vienen adelantando una serie de actividades (las rutas de la formalidad) con miras a generar mayores tasas de formalidad empresarial, como una estrategia de fortalecimiento del sector. De ahí la relevancia de trabajar principalmente con las microempresas, y hacer énfasis en las ventajas que trae asumir la formalidad como un mecanismo de señalizarse a partir de la confianza y de “reglas del juego” basadas en la transparencia, así como el alcance de otro tipo de beneficios; por ejemplo, de índole financiero (acceso a créditos), y las posibilidades de contratar con el Estado (Gráfico 4.59 y Gráfico 4.60).

Finalmente, acerca del tamaño de las Mipymes es procedente recurrir de nuevo a Gerosky (1995), y desde una perspectiva de cambio **técnico** y expansión de la empresa en el tiempo, se puede inferir que la actividad predominante del sector empresarial de Sevilla y Caicedonia (microestablecimientos comerciales) tiene una estrecha relación con la “baja” introducción en la región de “tecnologías de punta” o de procesos innovadores, que permitan dar un salto hacia tamaños de empresa acordes con las exigencias de mercados nacionales; dejando claro de antemano, que las exigencias internacionales son de mayor rigor. Las Mipymes de Sevilla y Caicedonia tienen

entonces el enorme reto, no sólo de mantenerse en el mercado, sino de dar el paso a la diversificación de su producción como una primera estrategia de crecimiento.

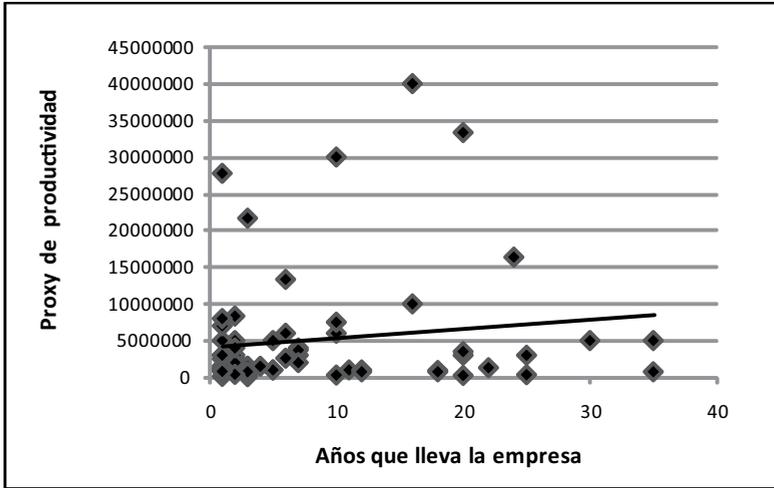


Gráfico 4.59 *Relación de productividad y años de experiencia de la empresa*

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

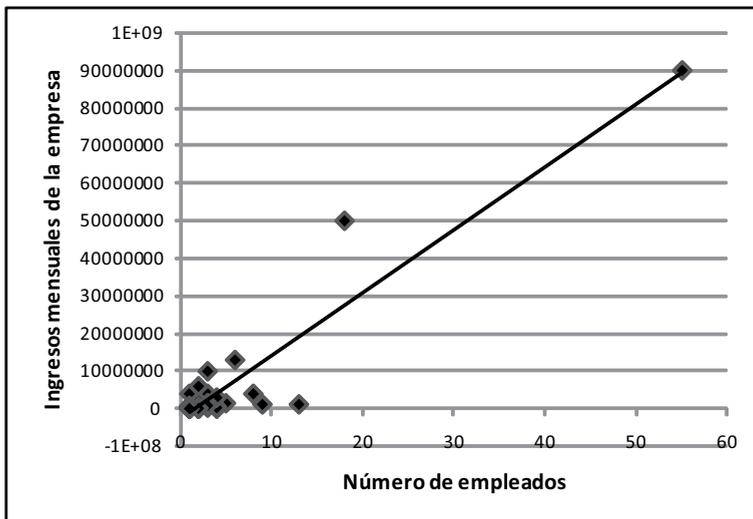


Gráfico 4.60 *Relación entre ingresos de la empresa y número de empleados*

Fuente: Encuesta aplicada en noviembre de 2009

UN MODELO EMPÍRICO SUGERIDO PARA EL ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL DE SEVILLA Y CAICEDONIA

De la misma manera como se estimó un modelo empírico para Mipymes de la región, se sugiere un modelo empírico dirigido hacia una interpretación de la dinámica del mercado laboral de los municipios de Sevilla y Caicedonia. También se hace la salvedad acerca de la representatividad que pueda tener la muestra de 60 empleados utilizada en este propósito. No obstante, el modelo fue ajustado según las propiedades econométricas.

$$Y = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \alpha_2 D_{2i} + \alpha_3 D_{3i} + U_i$$

Donde Y = Salario mensual promedio de los trabajadores de Sevilla y Caicedonia.

X_1 = Años de escolaridad del trabajador.

X_2 = Edad del trabajador. Esta variable no debe entenderse como una “proxy” de la experiencia.

Ahora bien, la explicación de los valores que toman las variables dummy es la siguiente:

$$D_{2i} = \begin{cases} 1 & \text{Si es hombre} \\ 0 & \text{Si es mujer} \end{cases} \text{ Indica el género del trabajador}$$

$$D_{3i} = \begin{cases} 1 & \text{Si es formal} \\ 0 & \text{Si es verbal} \end{cases} \text{ Indica el tipo de contratación}$$

Tabla 4.11 Resumen y valores estimados del modelo para el mercado laboral de Sevilla y Caicedonia

Resumen del modelo							
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error estándar de la estimación	F	Significancia del modelo	
1	0,714	0,509	0,468	175233,89	12,447	0,000	
Valores estimados del modelo							
Variables	Coefic.	Coeficientes no estandarizados	Error estándar	Coeficientes estandarizados	Beta	T	Significancia
		B					

Sigue>>

Tabla 4.11 (Cont.)

(Constante)	α_1	55285,077	144897,27		0,382	0,704
Años de escolaridad del trabajador	β_1	- 9510,134	12095,64	- 0,085	- 0,786	0,436
Edad del trabajador	β_2	11621,195	2465,18	0,505	4,714	0,000
Dummy de género (1 = hombre, 0 = mujer)	α_2	112689,573	51881,73	0,235	2,172	0,035
Dummy contratación laboral (1 = formal, 0 = verbal)	α_3	167850,375	51392,84	0,350	3,266	0,002
DEPENDIENTE	Promedio de salario mensual de los trabajadores					

Modelo estimado

$$Y = 55285 + 11621,2 \text{ Edad empl} + 112689,5 \text{ Género} + 167850,3 \text{ Tipo Contrato}$$

En el modelo empírico sugerido para el mercado laboral de Sevilla y Caicedonia se encontró que los parámetros β_2 , α_2 y α_3 son significativos en la explicación del salario medio de los trabajadores, con R^2 un o “bondad de ajuste” del 50,9%. “*El modelo fundamentado en las variables anteriormente definidas, explica el 50,9% de la variación observada en los salarios mensuales promedio de las trabajadoras de Sevilla y Caicedonia*”.

Por ejemplo, el coeficiente β_2 que acompaña la variable “edad del trabajador” se puede interpretar (dejando todo lo demás constante) como: “un año adicional en la edad de un trabajador contratado puede representar en su salario mensual un incremento de hasta \$11.621”. Por supuesto, que una serie de modelos econométricos desarrollados desde la economía laboral (ecuación minceriana) sugieren la incorporación de una variable que capte la experiencia en años del trabajador en relación con una actividad productiva. Se trata entonces, de una revisión convencional de la teoría del capital humano. Para el caso de estudio, no se cuenta con la información de años de experiencia y no sería conveniente asumir como variable “proxy” la edad del trabajador, tampoco hay en el momento evidencia empírica suficiente para afirmar que en el mercado laboral de Sevilla y Caicedonia hay una tendencia a contratar personas mayores entre 30 y 39 años que jóvenes entre los 20 y 25 años.

En este mismo sentido, el coeficiente α_2 que acompaña a la variable “género” resultó ser significativo. La interpretación (dejando lo demás constante) que puede hacerse es: “*el salario promedio de los hombres puede llegar a ser superior hasta en \$112690 en relación con el salario promedio de las mujeres de Sevilla y Caicedonia*”. Recuérdese que de los 60 traba-

jadores que accedieron a ser encuestados, el 58% corresponde a mujeres y el 42% corresponde a hombres. Lo anterior podría abordarse desde varias dimensiones; sin embargo, se puede plantear como hipótesis que a pesar de las limitaciones y de lo “incipiente” que aún resulta ser el mercado laboral en la región, sí se alcanza a percibir una discriminación laboral que afecta principalmente a las mujeres. No obstante, que en este aspecto habría que realizar a futuro un estudio acerca de las condiciones laborales de la región, y cómo el género incide en la percepción de salarios.

Ahora bien, autores como Glen Cain hacen una revisión de aquellos aspectos que revisten de gran importancia en el momento de determinar la discriminación en el mercado laboral. La ineficiencia en el mercado laboral desde una perspectiva económica se puede analizar en función de los salarios, haciendo una clasificación entre grupos de trabajadores. En otras palabras, es observable un diferencial tanto en salarios como en los términos de contratos de una determinada población, incluso, si entre los grupos poblacionales predomina algún tipo de cualificación de igual nivel o de rasgos similares. Una interpretación de este punto sugiere que en el mercado laboral es frecuente una señalización que está sujeta a rasgos extra económicos, o en otras palabras, dicha señalización no está propiamente en función de la productividad del sujeto o de los grupos en relación con el grupo dominante. Y se dice dominante por que la discriminación según una interpretación generalizada responde también a un problema de mayorías y minorías.

La discriminación económica se define en términos de diferencias de rentas entre familias y diferencias entre trabajadores... La discriminación en el mercado laboral está motivada por dos problemas fundamentales asociados con las diferencias de rentas entre grupos, clasificados en razón de sexo, etnia u otras características⁶⁷.

En relación con el coeficiente α_3 , hay que decir que además de resultar significativo en la explicación de los salarios promedio de los trabajadores de Sevilla y Caicedonia, su interpretación va en dirección hacia las ventajas que tiene la contratación formal (ya sea a término fijo o indefinido). Por lo tanto, la contratación de manera formal sí incide en una mayor percepción salarial, la cual puede representar hasta \$167.850 más que un trabajador contratado de manera verbal.

Finalmente, dadas las especificidades y lo limitado aún del mercado laboral en Sevilla y Caicedonia, no hay evidencia empírica suficiente para

67 Ashenfelter, O., Layard, R., Zapatero Martin, J. C. & González Álvarez, A. (1991). Análisis económico de la discriminación en el mercado laboral: una panorámica. En: G. Cain, Manual de economía del trabajo (v.1). España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, pp. 881 - 885.

hacer un planteamiento acerca del fenómeno laboral⁶⁸, sin embargo, ya se mencionaba fenómenos como la exclusión y la precarización que sí son percibidos y han sido estudiados en el contexto de la región. En relación con fenómenos de discriminación laboral, sería interesante abordar esta temática no sólo para el mercado laboral de Sevilla y Caicedonia, sino extenderlo, incluso, hasta una parte del eje cafetero como región de influencia.

APLICACIÓN DE ALGUNAS TÉCNICAS CUALITATIVAS COMO COMPLEMENTO DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL

Técnica cualitativa. Ábaco de Regnier

En la parte de los aspectos metodológicos se había explicado en qué consiste la técnica “ábaco de Regnier”. Mediante esta técnica se logró consultar un total de 42 participantes de los municipios de Caicedonia y Sevilla entre diferentes actores sociales y “expertos” del tema empresarial. El instrumento definido para estructurar el ábaco de Regnier se aplicó en el mes de noviembre de 2009 (Tabla 4.12).

**Tabla 4.12 Distribución de los participantes
en la actividad consulta taller**

Actores sociales y expertos consultados	
Microempresarios	5
Sector público (Alcaldía Municipal)	2
Sector de la economía informal	4
Sector educativo	18
Personal empleado	3
Comunidad en general	10
Total de participantes	42

Para obtener una validación de la técnica generalmente se espera contar con un número superior a 15 participantes; para el caso de Caicedonia se logró establecer una participación de diferentes actores sociales que superó considerablemente el mínimo establecido.

La técnica “ábaco de Regnier” mediante la votación de actores y “expertos” pretende establecer cambios o tendencias entre el presente y el futuro, según sean las percepciones de los participantes. Esto exige que previamente se hayan establecido una serie de interrogantes o problemáticas en relación

68 “La discriminación de una persona contra un grupo en particular (denominada N) depende de la distancia física y social entre ellos y de su posición socioeconómica relativa... Habida cuenta de que una propensión a la discriminación contiene tanto prejuicio como ignorancia, la cantidad de conocimiento debe ser considerado como un determinante de las propensiones”. Febrero Devesa, R. & Schwartz Giron, P. (1997). *Las fuerzas determinantes de la discriminación en el mercado*. En R. Febrero Devesa & P. Schwartz Giron, *La esencia de Becker*. Barcelona: Ariel.

con el tema de interés. Para el caso de Sevilla y Caicedonia, se tenía con anterioridad algunas percepciones derivadas de las encuestas aplicadas a un grupo de empresarios y empleados entre octubre y noviembre de 2009.

De los 42 participantes en la votación de las temáticas tanto en el presente como en el futuro, se dividió el total de consultas entre dos muestras; la muestra de origen con 22 participantes y una muestra de control con 20 participantes. Garantizando así que el total de participantes fueran incluidos en el análisis del ábaco de Regnier sin que un grupo anulara el otro, sino que por el contrario, lograr determinar las tendencias más significativas de manera general.

Para la votación de las temáticas, la técnica se basa en los tres colores del “semáforo”: Verde, amarillo y rojo, aunque para efectos de matizar las decisiones, incorpora el verde claro, el rojo claro o rosado. En el caso del sector empresarial de Sevilla y Caicedonia, se han seleccionado 11 variables que se someten a votación de los participantes. Los resultados pueden ser apreciados en las gráficas que se muestran en este numeral.

Variables sugeridas para la consulta

Variable 1: Falta de capacitación y formación empresarial.

Variable 2: Mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes.

Variable 3: Conformidad con lo que se tiene en la organización.

Variable 4: Poca innovación.

Variable 5: Poco apoyo municipal.

Variable 6: Falta de liderazgo.

Variable 7: Predominio de visión de empresa muy fundada en la dependencia del trabajo familiar y sin mayores posibilidades de crecimiento.

Variable 8: La informalidad.

Variable 9: El subempleo.

Variable 10: Remuneración laboral por debajo del salario mínimo legal.

Variable 11: Ausencia de instituciones que acompañen un proceso de fortalecimiento del sector (micro, pequeña y medianas empresas).

La idea con esta técnica es analizar las principales tendencias del sector empresarial de Sevilla y Caicedonia, y hacer la interpolación de distintas técnicas (cuantitativas y cualitativas) de investigación. Uno de los objetivos con la aplicación del ábaco de Regnier es sugerir algunas apreciaciones consistentes desde el punto de vista prospectivo - estratégico.

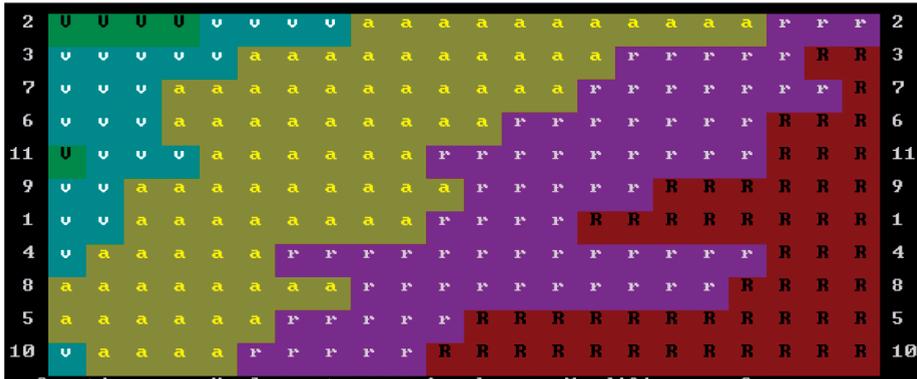
Para una segunda fase de investigación sería apropiado proponer unos escenarios de futuro para el sector empresarial de Sevilla y Caicedonia⁶⁹.

69 El método de escenarios se define como una representación de posibles futuros (futuribles) que describen la evolución del sistema estudiado (organización, sector, grupo, mercado, localidad,

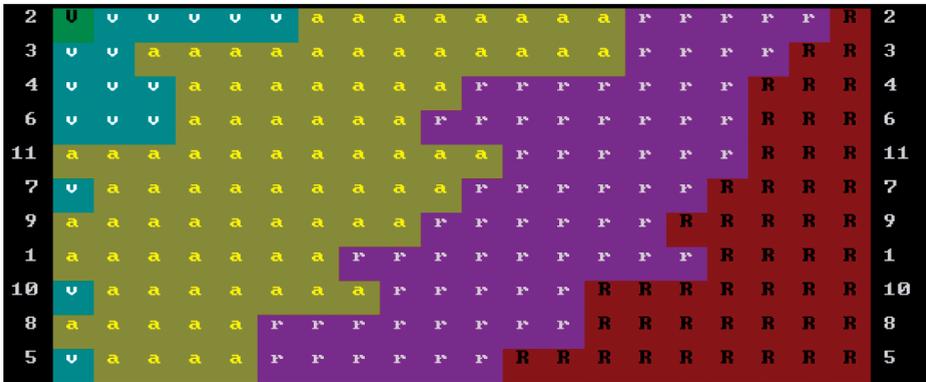
Aunque no hace parte de los objetivos trazados en la presente exploración investigativa, sí se abordan algunos lineamientos que permitirían sugerir elementos estratégicos tanto para el sector empresarial como para el planteamiento de una política pública regional e integradora (Sevilla y Caicedonia) conducente a un fortalecimiento del sector a un mediano plazo.

Algunas percepciones del sector empresarial de Sevilla y Caicedonia exploradas a través de la técnica del ábaco de Regnier

PERCEPCIONES DE LOS ACTORES ACERCA DEL PRESENTE



***Gráfico 4.61 Percepción del presente.
Primera consulta de 22 actores y expertos. Muestra de origen***



***Gráfico 4.62 Percepción del presente.
Segunda consulta de 20 actores y expertos. Muestra de control***

región, problemática, conjunto de variables relacionadas, etc.). Se parte de la consideración de las evoluciones más probables de las “variable-clave” y a partir de juegos de hipótesis sobre el comportamiento de los actores sociales.

VARIABLES DE MAYOR INCIDENCIA EN EL PRESENTE**Tabla 4.13 Variables incidentes en el presente**

Variables positivas	Variables negativas
Variable 2	Variable 5
Variable 3	Variable 10
Variable 7	Variable 8
Variable 6	Variable 4

VARIABLES QUE SE PERCIBIERON COMO POSITIVAS

Mediante la técnica de votación a través del ábaco de Regnier, se encontró que los diferentes actores de Sevilla y Caicedonia manifestaron sus diferentes percepciones. Las 42 respuestas de los participantes fueron tabuladas en dos muestras, la de origen y la de control. Luego se transcribieron a una cuadrícula de colores (*verde, azul, amarillo, violeta y rojo*), donde las filas representan las variables y las columnas las respuestas de los participantes. En la matriz se ordenan las variables de manera descendente, de la más positiva a la más negativa. La franja de color verde corresponde a las respuestas con percepción positiva o favorable sobre el nivel de confianza; entre tanto, la franja roja corresponde a las respuestas con percepción desfavorable.

Como se ilustra en la Tabla 4.13, las variables que resultaron ser positivas, en su orden, fueron: No. 2, No. 3, No. 7 y No. 6. La variable 2 (mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes) fue la que mostró un mayor grado de aceptación, percibiéndose así una tonalidad verde en el gráfico. Para la segunda muestra de control, las percepciones de los participantes no varían significativamente de la muestra de origen (Gráficos 4.61 y 4.62).

VARIABLES QUE SE PERCIBIERON COMO NEGATIVAS

En cuanto a las percepciones desfavorables o negativas, hay que resaltar que hay coincidencia entre las respuestas de la muestra de origen con la muestra de control. Donde “poco apoyo municipal” (5) y “remuneración laboral por debajo del salario mínimo legal” (10) resultaron negativas.

PERCEPCIONES DE LOS ACTORES ACERCA DEL FUTURO

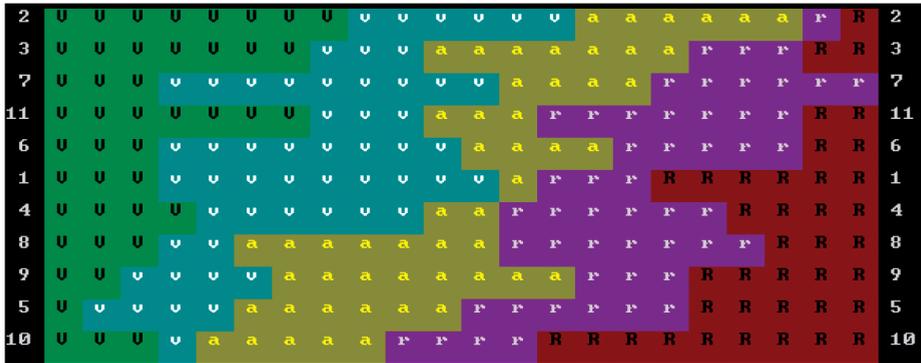


Gráfico 4.63 Percepción del futuro. Primera consulta de 22 actores

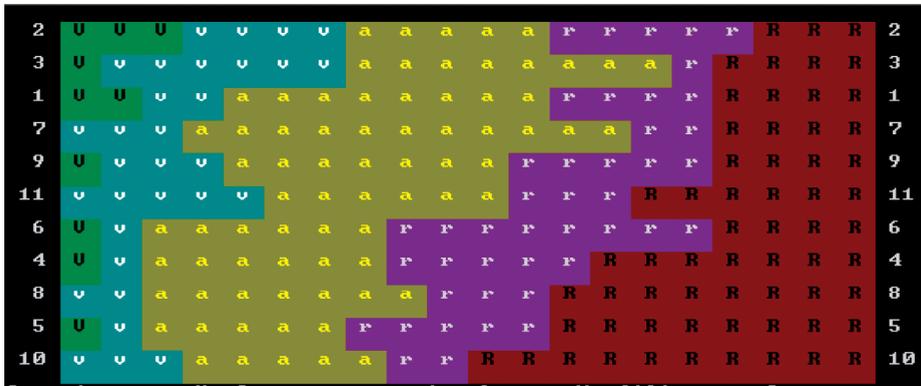


Gráfico 4.64 Percepción del futuro. Segunda consulta de 20 actores

VARIABLES DE MAYOR INCIDENCIA EN EL FUTURO

Tabla 4.14 Variables incidentes en el futuro

Variables positivas	Variables negativas
Variable 2	Variable 10
Variable 3	Variable 5
Variable 11	Variable 8

Los participantes en el taller realizado en noviembre de 2009 mostraron algunas percepciones en relación con el futuro de la región y de las empresas. Por ejemplo, manifestaron una posición favorable en relación con aspectos de “mejoramiento en la calidad de vida de los habitantes” y

mejoramiento en la presencia de instituciones que estén dirigidas hacia el fortalecimiento empresarial. Así mismo, manifestaron su posición negativas en relación con aspectos como: la remuneración laboral, la informalidad y poco apoyo del municipio (Gráficos 4.63 y 4.64).

Es interesante que variables como la informalidad y la baja remuneración laboral hayan sido aspectos que los participantes en el taller perciben como negativas a futuro. Si se contrasta esta percepción con los hallazgos en la parte cuantitativa, se encuentra que dimensiones como el mercado laboral regional y el sector empresarial están siendo afectados por la informalidad, pero indiscutiblemente las limitaciones en la generación de ingresos es un factor que afecta tanto a las Mipymes como al sector de los trabajadores.

ALGUNAS LIMITACIONES ENCONTRADAS CON ESTA TÉCNICA

Con un período de anticipación de dos semanas se convocó a través de cartas personalizadas alrededor de 220 representantes de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia, donde al menos se esperaba la participación del 40% de los convocados. Sin embargo, el día del taller en el mes de noviembre de 2009 sólo llegó alrededor de 42 participantes, donde la mayoría de ellos pertenecía al sector educativo. Si bien, la participación de todos los actores sociales es de gran importancia a la hora de desarrollar talleres con miras a realizar algún tipo de planificación estratégica situacional (PES), es de notar que la percepción acerca del presente y futuro tanto del sector empresarial como de la región puede tener algún sesgo, dada la marcada presencia de un actor en particular.

Frente a lo anterior, se hace necesario la combinación e interpolación de estrategias de investigación, donde técnicas cuantitativas y cualitativas se retroalimenten mutuamente. De ahí que cada proceso de indagación en las llamadas Ciencias Sociales exige creatividad y lectura del contexto, donde se sugiere ir más allá de la repetición o extensión de estrategias probadas con relativo éxito en experiencias anteriores.

LA ENTREVISTA COMO TÉCNICA CUALITATIVA DE PROFUNDIZAR EN LA INVESTIGACIÓN SOCIAL

Aquí se presenta una síntesis de las entrevistas realizadas a algunos “actores sociales” de los municipios de Sevilla y Caicedonia.

Tabla 4.15 Entrevistas realizadas a algunos actores sociales de los municipios de Sevilla y Caicedonia

Actor social o participante:	¿Actualmente cuál cree usted que es el principal problema o problemática que afecta a su empresa u organización?	Análisis de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas realizado por cada actor, de su organización y el ambiente empresarial de Sevilla y Caicedonia - Valle del Cauca
<p>CARLOS ALBERTO TORRES GRANADA Gerente Distribuidora Baviera (Caicedonia, 4 de mayo de 2010 11:00 a.m.)</p>	<p>La problemática mayor que tenemos en este momento es la logística de la fuerza de ventas y de las entregas, estamos teniendo muchas fallas ya que los asesores no están bien vigilados y las entregas también les hacen falta más seguimiento.</p>	<p>La mayor fortaleza es la ubicación pues estamos en el centro del valle y del Quindío... Debilidades, tenemos problemas con las carreteras de Sevilla y Caicedonia... En cinco años el escenario es bueno, hay mucho potencial en esta zona, hay buena agricultura, hay buena ganadería y las tierras por acá son muy fértiles...</p>
<p>GILMER BEDOYA MUÑOZ Gerente FÁBRICA DE VELAS Y VELONES SANTA LUCÍA (Sevilla, 4 de mayo de 2010, 3:35 p.m.)</p>	<p>En estos momentos la parafina nacional esta en cuanto a calidad por debajo de la brasilera, y hay momentos en las que le toca a uno trabajar esa materia prima (<i>la Brasilera</i>) porque la parafina nacional no da garantías para hacer un buen producto.</p>	<p>Por la ubicación nosotros estamos en un rincón del norte del Valle, entonces cuesta llevar el producto a mercados donde haya más capacidad de compra, mira la vuelta que hay que hacer, la materia prima se trae de Cali o Armenia y los productos hay que llevarlos a Tuluá, Buga, Palmira... y pensando que debemos llegar a un mercado como el de Cali entonces ya sería de otra manera... nos tocaría hacer más inversión, replantear el negocio, pero como le digo asumiendo riesgos.</p> <p>Usted lo ve cuando va o viene de Caicedonia a Sevilla el panorama en cuanto a la producción cafetera ha cambiado, usted ya ve que zonas que eran cafeteras están sembradas en pasto, otras en tomate, entonces mira que son cambios de momento y luego dejaran eso ahí otra vez tirado porque garantías para comercializar el producto, los precios cuando son tan inestables no motivan al productor.</p>

Sigue >>

Tabla 4.15 (Cont.)

Actor social o participante:	¿Actualmente cuál cree usted que es el principal problema o problemática que afecta a su empresa u organización?	Análisis de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas realizado por cada actor, de su organización y el ambiente empresarial de Sevilla y Caicedonia - Valle del Cauca
<p>GLORIA NANCY RENDÓN Administradora Industrias Integradas de Caicedonia - Valle (Caicedonia, 5 de mayo de 2010, 10:38 a.m.)</p>	<p>Creo que a nosotros las industrias integradas las está afectando de la amenaza china yo creo que eso se hizo realidad nosotros pensábamos que eso no era cierto, pero resulta que yo no sé, por mi parte yo veo que aquí en Colombia preferimos comprar por fuera y no apoyarnos a nosotros mismos, la gente en Colombia prefiere ir a comprar por fuera y venir y prácticamente remarquillar acá.</p>	<p>La fortalezas industrias integradas tiene una mano de obra calificada, nosotros estamos muy apoyados por el Sena y por el comité de cafeteros ese apoyo nos ha servido a nosotros para darnos a conocer como unos buenos maquiladores y buenos portadores de la calidad. Debemos unirnos lo que son las empresas y mirar como apoyarnos más entre nosotros porque la verdad cada uno vive como en su mundo eso es lo que yo veo, industrias vive como industrias y las otras de verdad no creo que nos conozcamos mucho.</p>
<p>AMPARO HOYOS PEÑA Presidenta Ejecutiva, Cámara de Comercio de Sevilla y Caicedonia (Sevilla, 4 de mayo de 2010, 4:35 p.m.)</p>	<p>Yo pensaría que la principal problemática que presentan las empresas de Sevilla y Caicedonia es la falta de una cultura empresarial, es un sector que es emprendedor, que tiene mucha actitud para emprender pero que finalmente no maneja mucho el concepto de cultura, refiriendo a cultura a la organización, a unos mínimos análisis de antes de emprender la actividad empresarial. No hay ese análisis juicioso de emprendimiento, sino que lo hacen obedeciendo a una necesidad propia, una necesidad de generarse un ingreso, una necesidad de generarse un puesto para sí y para las otras personas pero no de pronto entendiendo el mercado que se van a enfrentar.</p>	<p>Una fortaleza grande es la actitud a ser empresa, esa me parece que el arriesgarse, el correr el riesgo me parece que esa es una fortaleza enorme; una fortaleza importante también que hay una demanda que satisfacer y finalmente cuando uno decide emprender es porque algún conocimiento tiene, eso me parece que es una fortaleza, que tienen un espíritu emprendedor, un espíritu emprendedor y eso es muy dado pues a esto municipios y la gente de estos municipios que digamos de cierta precendencia "paisa". Una debilidad es precisamente que no se estudia mucho y se asumen el riesgo y emprender esta aventura de generar una empresa, sin haber tenido un conocimiento previo y una formación. Hay muchos agentes de tipo externo como por ejemplo la competencia que aunque uno no debería verla como una amenaza sino verla como una oportunidad, pero por esa falta de cultura empresarial de los municipios nuestros se ve como una amenaza; una amenaza por ejemplo a mí me parece es como esa... yo sigo pensando que esa falta de formación empresarial es una amenaza muy grande porque tenemos una mentalidad muy local, nos hace tener, necesitamos tener una mentalidad más de avanzada más de, más globalizada, más de grandes centros de consumo.</p>

Sigue >>

Tabla 4.15 (Cont.)

Actor social o participante:	¿Actualmente cuál cree usted que es el principal problema o problemática que afecta a su empresa u organización?	Análisis de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas realizado por cada actor, de su organización y el ambiente empresarial de Sevilla y Caicedonia - Valle del Cauca
<p>GLORIA SMITH CASTAÑEDA Gerente Asoproleche (Sevilla, 11 de mayo de 2010, 9:15 a.m.)</p>	<p>La falta de dinero. Somos una empresa que tiene muchas oportunidades, más bien es una empresa que puede dar mucho, arrancamos muy endeudados, y otra de las cosas que afecta mucho la empresa es la cantidad de gente que vende leche en las calles. El problema es más que todo los “cruderos” que afectan mucho en ese sentido porque como ellos llevan de puerta en puerta pero cobran más costoso, ustedes saben que ellos manejan una forma de pago muy diferente entonces hace que la empresa pierda mucho el equilibrio, el sostenimiento.</p>	<p>La fortaleza que tenemos es que nosotros somos una empresa sin ánimo de lucro y en este momento lo único que nosotros hacemos es beneficiar al pequeño y al grande productor de leche, es en estos momentos lo que nosotros estamos haciendo, porque anteriormente la gente no tenía a quien venderle la leche, la gente tenía que venderla regalada al que primero se le atravesara y mucha gente se iba y se le llevaba la plástica, nunca pagaban, lo hago porque a mí me paso... en estos momentos formamos la empresa directamente para eso, para hacer que el precio de la leche, y hubiera una empresa en sí que respaldara a la gente, al pequeño productor... generamos empleo tanto directos como indirectos, hay mucha gente que no tenía esa oportunidad.</p>

Análisis y discusión

En esta parte del documento, no se pretende suplir el rol fundamental que se realiza desde la etnografía, de manera modesta se recurre a experiencias conocidas y vividas y poder así contar con un apoyo memorístico antes que presencial. En relación con las cinco (5) “entrevistas en profundidad” que se realizaron, hay que hacer la salvedad de las restricciones en cuanto el abordaje de la etnografía.

Como aspecto metodológico es viable apoyarse en experiencias anteriores; para este caso, se recurre a la experiencia que se tuvo con “proyecto ciudadano”⁷⁰ y con el programa territorial REDCIUDE. De manera concreta, al tratamiento dado a la información mediante la categoría sociológica denominada como “trama de acción humana”, que para el caso nacional ha

70 “Consideramos que el empleo del esquema de referencia permite al investigador llevar a cabo un ejercicio de distinción de la diferencia, es decir realizar un ejercicio de comparación de las diversas observaciones que los sujetos hacen en su contexto cotidiano, para buscar lo latente en sus narraciones y poder ir señalando y delimitando lo observado; y de este modo pasar de lo que no conocemos a lo que podemos conocer en los sujetos que interpretan su realidad, sus acciones para finalmente construir —en lo posible— marcas o viñetas sociales de las ‘tramas de acción humana’”. Anaconda Muñoz, A., Gómez, U. A. & Núñez, H. F. (2006). Proyecto Ciudadano: Evaluación del impacto social temprano generado por el Proyecto Ciudadano en 46 instituciones educativas de 15 municipios colombianos. Cali: Proyecto Financiado por Smurfit Cartón de Colombia S. A.

sido desarrollada con rigor por el profesor Sevilla (2005) y llevada a trabajo de campo por la socióloga Adriana Anacona⁷¹ (2005).

La “trama” se aborda, siguiendo la idea de Paul Ricoeur (1983) en su estudio de la acción humana sobre el eje tiempo, como “arreglos de eventos” que se dan en el orden biofísico, o en el orden sociocultural y psicológico, y que son susceptibles de ser modelados o metaforizados por la inteligencia humana como un conjunto de relaciones dinámicas. Esta modelización y metaforización ocurre en el orden del conocimiento lego y en el del conocimiento experto, “trama” es entonces un “tejido” o “plot”, que en el caso de los humanos obedece a intereses e intenciones, deseos, sentimientos, ocurrencias, valores, creencias que ayudan a los sujetos a modelar sus actuaciones sociales, y que en la mayoría de los casos aparecen de manera inconsciente, estas tramas nosotros no se cuentan, se comprenden”⁷².

Desde esta categoría se abordó la interacción entre actores locales, las relaciones sociales, las prácticas organizacionales de las Mipymes y el territorio; se trata de mirar la interacción conjunta, y concentrarse a la vez en una problemática particular mediante la jerarquización de cada situación.

Tres roles diferentes, tres formas de ver la problemática de las prácticas organizacionales en las Mipymes de Sevilla y Caicedonia: la institucionalidad gremial, el outsourcing y el control, tienen rostro propio

Se aborda inicialmente la concepción de la Directora Ejecutiva de la Cámara de Comercio de Sevilla y Caicedonia, quien comenta la principal problemática de las Mipymes de la región.

IDENTIFICACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

“La principal problemática se debe a la falta o ausencia de una ‘cultura empresarial’”.

SU ARGUMENTACIÓN

“No hay ese análisis juicioso de emprendimiento, sino que lo hacen obedeciendo a una necesidad propia, una necesidad de generarse un ingreso, una necesidad de generarse un puesto para sí y para las otras personas pero no de pronto entendiendo el mercado que se van a enfrentar”.

71 “Qué es la ‘Trama de acción humana’: Trama tiene en el Diccionario de la Real Academia tres acepciones: Urdimbre de hilos que forman un tejido o seda para tramar; artificio, dolo, confabulación, que perjudica a alguien; y el ‘enredo’ (plot) de una obra dramática”. Sevilla Casas, E. & Sevilla Peñuela, T. (2004). "Álgebra y tramas en el cálculo de riesgos". En: Revista Colombiana de Antropología No. 40, pp. 13 - 60.

72 *Ibidem*.

SU DIAGNÓSTICO

En cuanto a las debilidades ella comenta: “yo sigo pensando que esa falta de formación empresarial es una amenaza muy grande porque tenemos una mentalidad muy local, nos hace tener, necesitamos tener una mentalidad más de avanzada más de, más globalizada, más de grandes centros de consumo”. En síntesis, la visión referenciada por la Directora ejecutiva de la Cámara de Comercio de Sevilla y Caicedonia representa la institucionalidad del gremio empresarial, no obstante, su argumentación gira en torno a dos aspectos fundamentales: la cultura empresarial y la “mentalidad” local con que se sigue haciendo empresa en la región.

***Industrias Integradas de Caicedonia,
una relación entre la CTA y el outsourcing***

IDENTIFICACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

“Creo que a nosotros las industrias integradas nos afecta la amenaza china... la gente en Colombia prefiere ir a comprar por fuera y venir y prácticamente remarquillar acá”.

SU ARGUMENTACIÓN

“Yo veo que aquí en Colombia preferimos comprar por fuera y no nos apoyamos nosotros mismos”.

SU DIAGNÓSTICO

“Las empresas debemos unirnos y mirar cómo apoyarnos más entre nosotros porque, la verdad, cada uno vive en su mundo: industrias vive como industrias y las otras no creo que nos conozcamos mucho”.

***La mediana empresa y la práctica del control a través
de la “vigilancia” de sus empleados***

IDENTIFICACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

Se da una mirada interna a la empresa: “estamos teniendo muchas fallas ya que los asesores no están bien vigilados y a las entregas también les hace falta más seguimiento”.

SU ARGUMENTACIÓN

Se centra en la necesidad de recurrir aún más al control como mecanismo de seguimiento hacia los empleados.

SU DIAGNÓSTICO

En el contexto interno: falta mayor control y en la parte externa: aprovechar las ventajas de localización de Sevilla y Caicedonia.

DISERTACIÓN DESDE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL

Desde diferentes roles e institucionalidad se hace una apropiación del uso de la categoría “prácticas y desempeño empresarial”, así mismo de sus matices e impactos en el desarrollo de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia. Cada uno de los actores referenciados, a su manera la identifican como una problemática; sin embargo, en su abordaje se encuentran diferencias sustanciales.

En el caso de la representante de la asociación gremial (Cámara de Comercio de Sevilla y Caicedonia), la síntesis radica en la ausencia de una “cultura empresarial” que se a capaz de jalonar procesos de formalidad y crecimiento empresarial. El concepto de la cultura empresarial lo asocia con el emprendimiento y dentro de las debilidades en el sector empresarial destaca también que en ocasiones se tiene un desconocimiento del entorno y de la gestión empresarial, esto último se refleja en el limitado crecimiento y pobre desempeño de las unidades productivas de la región.

Para el actor institucional que representa la agremiación empresarial, el problema central radica en una ausencia de cultura empresarial que chocaría con procesos de formalidad y crecimiento de las empresas. En este aspecto, se puede decir que hay implícito un mensaje de los beneficios de la formalidad y ésta se salvaguarda y socializa como mecanismo de generar confianza y cooperación entre los empresarios de la región, nuevamente el rol de las instituciones aparece reflejado, y es un concepto a auscultar como factor determinante del desempeño empresarial.

Entre tanto, el actor representante de la mediana empresa apela a una mirada más interna de su empresa, y en los aspectos externos menciona las ventajas comparativas en cuanto a localización que posee Sevilla y Caicedonia en el territorio nacional. Para el caso de la empresa “industrias integradas de Caicedonia”, se alcanza a reflejar una simbiosis entre CTA y *outsourcing* (así no lo haya profundizado en la entrevista), la principal preocupación radica en los problemas de la industria nacional cuando se enfrenta a la competencia externa, añadiendo además que en el mercado local y nacional hay una preferencia por los productos extranjeros.

En esta última parte, no se entró a profundizar aspectos de gran importancia y que son específicos del desempeño de la empresa, como son: la estructura de costos, estándares de productividad y calidad, y en el factor internacional, entre otros. El fenómeno de las economías asiáticas (en este caso China) donde han logrado generar enormes ventajas competitivas reflejadas en las economías de escala, la reducción de costos y los volúmenes de producción; son aspectos que la industria nacional se encuentra en profunda desventaja frente al contexto de este tipo de economías.

LECCIONES APRENDIDAS EN EL PROCESO CUALITATIVO

- En el momento de realizar procesos de participación e intervención social hay que tener presente que a lo que llaman “realidad social” resulta ser de una gran complejidad. Lo cual implica considerar los juegos de intereses y de motivaciones de cada uno de los actores involucrados en el proceso. La acogida o no receptividad de las diferentes convocatorias realizadas (talleres, foros) en la región no es una cuestión exclusiva del escepticismo de los actores locales, sino que también hay una cuota de responsabilidad en la manera como se aborda la población, aun teniendo un acercamiento y primer contacto del contexto y entorno de la región se corre el riesgo de no comprender las lógicas propias de cada localidad. En algunos actores y organizaciones se encontró niveles de escepticismo en relación con los procesos de participación social y ciudadana. Tienen la concepción de que estos procesos a veces son desgastantes y no conducen a la materialización concreta de expectativas fijadas con anterioridad.
- Para futuras convocatorias a talleres y foros, se debe propender por un mayor aprovechamiento de los medios masivos de comunicación en las localidades donde se hace presencia. El generar alianzas con estos medios beneficia la promoción y reconocimiento de la labor de los actores sociales e instituciones que hacen parte del proceso. Además potencia un mecanismo para evidenciar los diversos problemas de carácter público, que en este caso, se relacionan con el desempeño de las Mipymes y el desarrollo territorial.
- Es propicio pensar que la región de Sevilla y Caicedonia, es conocedora y consciente de sus diversas problemáticas: informalidad, falta de generación de ingresos y desempleo, entre otras. Definen con criterio y elaboración creativa sus diferentes problemas; en este sentido, se puede afirmar que los actores sociales de estas localidades son conscientes y están en capacidad de formular soluciones que pueden ser traducidas en políticas públicas. En la realización de los talleres, se registran casos (*cartografía social*) en que dichas personas son capaces no sólo de identificar la problemática, sino de sugerir las acciones a tomar: identifican los problemas comunes en su territorio, de manera implícita formulan el problema y finalmente tienen la noción de la política pública que podría intervenir a su favor.
- De otra parte, de las actividades diarias realizadas por los habitantes de Sevilla y Caicedonia que están en la informalidad, surge una capacidad de adaptación al medio, una asimilación de saberes y una curva de apren-

dizaje propia, incluso sinergias y prácticas que se expanden, reproducen, socializan y sirven de retroalimentación para los habitantes de este territorio, no obstante, a pesar de ir generando este tipo de redes, éstas aún resultan ser insuficientes frente a las dos grandes demandas tratadas en esta investigación: desarrollo empresarial y desarrollo territorial.

- En investigación social cuando se pretende comprender las dinámicas donde interactúan los diferentes actores sociales, se debe abordar tanto los conceptos como la metodología de estudio de las ciencias sociales⁷³, además de sus múltiples resultados empíricos ya validados, sin embargo, dejando claro que cada localidad, cada grupo poblacional y cada contexto, exigen su propia interpretación; lo que resulta ser válido en un contexto, no necesariamente revestirá de éxito en otro lugar.
- El permanente contacto con las perspectivas de las ciencias sociales no puede obedecer a un asunto esnobista por parte de quienes hacen investigación en las organizaciones; sino más bien remitirse al ejercicio consciente de hallar en las disciplinas de lo social (como la sociología) aquellos elementos que dan cuenta apropiada de las relaciones y prácticas sociales. No se trata de fundar un refugio “científico social” o de sobredimensionar una serie de expectativas en la disciplina (que no tiene por qué dar cuenta de todo); lo que se busca es reconocer en las ciencias sociales el espacio que le compete y que se le debe dar como disciplina capaz de generar las inquietudes y de formularse los problemas de investigación de índole social, que otras disciplinas como la economía, la psicología y la administración, sólo abordan de manera incompleta, desde perspectivas simplificadas de la racionalidad, la funcionalidad, o del comportamiento individual antes que desde la complejidad de las relaciones. El caso de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia no es ajeno a esta mirada de lo social.
- Justamente, como ejemplo, el tema de las prácticas organizacionales de Sevilla y Caicedonia, en su dimensión social fue abordado desde varias disciplinas, no se pretende la entrega de un trabajo con profunda influencia interdisciplinaria, pero sí al menos, el reconocimiento de dar cuenta de otros saberes distintos y complementarios al de la economía y la administración. En este caso, se trata de reconocer la manifestación de

73 “El sociólogo está mejor armado para descubrir lo escondido por el hecho de estar mejor armado científicamente, de que utiliza mejor el capital de conceptos, de métodos, de técnicas, acumulado por sus predecesores, Marx, Durkheim, Weber, y muchos otros, y que es más crítico; que la intención consciente o inconsciente que le anima es más subversiva, que tiene más interés en sacar a luz lo que está censurado, reprimido en el mundo social”. La Recherche (2000). *La sociología ¿es una ciencia?* Entrevista con Pierre Bourdieu. La Recherche. No 331, pp. 69 - 71.

categorías tales como: el poder, la jerarquía, la alienación (o anomia), el conflicto o la subordinación. Lo social, como se ha dicho, deberá explicarse por lo social, sin recurrir a la heteronimia epistemológica que puede llegar a distorsionar una interpretación de un hecho social. Por eso, cada vez que se haga alusión a las relaciones sociales en las organizaciones (en este caso de empresas) habrá inevitablemente una carga conceptual construida desde categorías como el conflicto y el orden, el cambio y la estructura, o la historicidad, y otras categorías del orden social.

**PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA**

DIAGNÓSTICO DEL SECTOR EMPRESARIAL DE SEVILLA Y CAICEDONIA. UNA VISIÓN APROXIMADA DE SU ACTUAL SITUACIÓN

En el capítulo anterior se hacía una descripción de las principales variables utilizadas en la medición de las percepciones, expectativas y necesidades de los empresarios consultados en Caicedonia. Los instrumentos básicos de medición consistieron en la encuesta dirigida a los empresarios de Sevilla y Caicedonia aplicada entre septiembre y octubre de 2009, la consulta a expertos y actores sociales relacionados con el sector de interés (técnica ábaco de Regnier) aplicada en noviembre de 2009, la cual se explicó anteriormente, y las entrevistas en profundidad dirigidas a un selecto grupo.

No obstante, como se comentaba anteriormente tanto en la metodología como en la descripción de los resultados obtenidos, uno de los insumos relevantes que se tuvo en cuenta fue el estudio contratado por la Secretaría de Desarrollo de Caicedonia en el año 2006, donde la participación del Grupo de Investigación “Previsión y Pensamiento Estratégico” con el apoyo de la sede de la Universidad del Valle que fue decisiva.

Del anterior estudio se resalta la siguiente información que se constituye en una base del diagnóstico actual, donde se pudo corroborar y contrastar buena parte de las percepciones señaladas en aquel momento.

Para el presente diagnóstico, una vez recopilada la información en el trabajo de campo y procesada a través del programa SPSS 15, se utilizó una técnica conocida como “tablas de contingencia”, con la que se puede realizar análisis en dos variables y análisis multivariado (más de dos variables simultáneamente); además de la técnica ábaco de Regnier.

Por lo tanto, esta parte se constituye en un nuevo aporte en relación con los estudios hasta ahora realizados en Sevilla y Caicedonia respecto al sector empresarial, y es el de contrastar la percepción del empresariado frente

a la percepción de los empleados. De ahí por ejemplo, se pudo “cruzar” las variables: clasificación de la empresa, nivel educativo del empresario y experiencia en la actividad, así mismo se cruzaron las variables: clasificación, servicio o actividad productiva e identificación de la Mipyme. Posteriormente se han podido realizar algunos análisis DOFA con el propósito de identificar variables claves, así como las posibles estrategias a seguir en adelante.

A partir del análisis de la información acerca de la caracterización del empresario de Sevilla y Caicedonia se puede inferir para este caso, que el nivel educativo se encuentra correlacionado con la percepción que se tiene de la estructura organizativa y la formalidad en los negocios productivos en una región como la estudiada.

Así mismo, se cruzó la variable “principal problema de la empresa” con la variable “cómo solucionaría dicha problemática”; con un nivel de significancia aceptable se pudo encontrar una interesante correlación entre ambas.

A continuación se relaciona una información relevante extraída del estudio⁷⁴ de microempresarios del año 2005:

La difícil situación económica por la que atraviesa el País no es ajena al municipio de Caicedonia; en donde la crisis del Café y la inseguridad han ido deteriorando la economía del municipio, ocasionando baja producción en el agro, un comercio en quiebra, poca creación de microempresas, desempleo, aumento de actos delincuenciales y de una problemática social que absorbe cada día más a la población; sobre todo a los ubicados o pertenecientes a los estratos socioeconómicos 1, 2 y 3.

En la Tabla 5.1 se presentan una serie de reflexiones acerca de la situación actual de los microempresarios de la región. Reflexiones que contrastan con el estudio del 2006 “*Fortalecimiento del sector productivo en el municipio de Caicedonia, Valle*”.

También se pudo corroborar que el nivel tecnológico presente en las actividades productivas de la región es precario, prevaleciendo una infraestructura productiva sustentada en prácticas artesanales⁷⁵.

Los microempresarios del municipio de Sevilla y Caicedonia se ven enfrentados a circunstancias adversas que dificultan su supervivencia e impiden su

74 Aquí nuevamente se hace referencia al estudio contratado por la Secretaría de Desarrollo Social del municipio de Caicedonia, la cual reposa una ficha técnica en el banco de proyectos de la Alcaldía Municipal bajo el siguiente título: Fortalecimiento del sector productivo en el municipio de Caicedonia - Valle del Cauca. Posteriormente, la Secretaría de Desarrollo Social, mediante contratación de un estudio dirigido al sector microempresarial pudo corroborar esta percepción.

75 "Lineamientos básicos para la acción... Esto implica reformular los esquemas institucionales de acción hacia programas subregionales en el Valle del Cauca, que tengan en cuenta las debilidades y las fortalezas de las diferentes zonas o tipologías, que tal como se vio en el análisis explicativo presentan profundas heterogeneidades". Vivas, H. (1994). "Las microempresas y el desarrollo regional". En: *Boletín socioeconómico* No. 28. Cali, Universidad del Valle. pp. 25 - 29.

crecimiento o consolidación. El nivel tecnológico que manejan la mayoría de las empresas de la región es incipiente y la infraestructura productiva es básicamente artesanal.

Tabla 5.1 Debilidades encontradas en el sector microempresarial de Caicedonia. 2006

Las principales deficiencias que presentan los microempresarios son:
<ul style="list-style-type: none"> • BAJA CAPACIDAD DE GESTIÓN EMPRESARIAL Y LIMITACIONES FINANCIERAS. Por las dificultades para acceder a los créditos, por la falta de disponibilidad de los microempresarios para aportar las garantías exigidas, desconocimiento de los mecanismos para acceder a los créditos de fomento.
<ul style="list-style-type: none"> • INFRAESTRUCTURA PRODUCTIVA Y ADMINISTRACIÓN INCIPIENTES. Ya que los pequeños productores no tienen acceso a equipos sofisticados por el alto costo de inversión, lo cual conlleva a que la parte productiva se maneja de manera artesanal repercutiendo en bajos niveles de producción, falta de homogenización de los productos y calidad variable.
<ul style="list-style-type: none"> • FALTA DE APOYO INSTITUCIONAL. Porque a pesar de que el Estado ha diseñado políticas de apoyo a la microempresa su aplicación no es de la eficiencia que se desearía, entre otras razones porque el desarrollo empresarial implica una interacción entre las diferentes instituciones de acuerdo con su especialización.

Fuente: Proyecto: “Fortalecimiento del sector productivo en el municipio de Caicedonia”

ANÁLISIS DOFA Y POSIBLES ESTRATEGIAS DIRIGIDAS HACIA EL FORTALECIMIENTO DEL SECTOR EMPRESARIAL DE LOS MUNICIPIOS DE SEVILLA Y CAICEDONIA

En el numeral anterior se exponían algunos elementos de diagnóstico, los cuales se han constituido en los insumos básicos para el análisis DOFA y el diseño de algunas estrategias que de llevarse a cabo pueden incidir en el fortalecimiento del sector empresarial a mediano plazo.

Para el caso de Sevilla y Caicedonia se ha recurrido al uso de una matriz DOFA de corte dinámica, donde las variables y categorías sugeridas fueron sometidas a diferentes fases de consulta con actores locales, así como previa descripción e inferencia a partir de los resultados obtenidos. Es decir, se partió de un análisis documental previo y luego la verificación y consulta de actores mediante trabajo de campo.

Referenciando de manera general los rasgos básicos de la planeación estratégica, se puede decir que existen dos tipos de macro variables, las que competen a la parte externa y las que se concentran en la parte interna, ya sea de una organización o de un territorio. En el primer caso se denomina como análisis de entorno (lo externo), que pretende identificar amenazas y oportunidades del objeto de análisis. En el segundo caso, se denomina análisis interno y se identifican las fortalezas y debilidades⁷⁶.

76 Prieto, J. E. (2003). *La gestión estratégica organizacional*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Las amenazas, según Prieto (2003), son: “*eventos, hechos, tendencias en el entorno de una organización que inhiben, limitan o dificultan el desarrollo operativo y que pueden llevarla a desaparecer*”. Las oportunidades: “*eventos, hechos, tendencias en el entorno que podrían facilitar el desarrollo en forma oportuna y adecuada de la organización*”. Estos dos términos se refieren a tendencias y hechos económicos, sociales, demográficos, ambientales, políticos, jurídicos, gubernamentales, tecnológicos y competitivos que pondrían beneficiar o perjudicar significativamente a la organización y al territorio en el futuro. Las amenazas y las oportunidades están en gran medida, fuera del control de una organización; de ahí el término “*situaciones externas*”. Las fortalezas, siguiendo con Prieto (2003), son: “*aquellas actividades que se realizan bien por las destrezas que se poseen y que contribuyen al logro de los objetivos de la organización*”. Y las debilidades son: “*aquellas actividades que limitan, inhiben o dificultan alcanzar con éxito los objetivos organizacionales*”. Ambas variables se denominan como internas y son las actividades que puede “controlar” la organización y que desempeña de manera satisfactoria o deficiente.

Una vez identificadas las variables (amenazas, oportunidades, debilidades y fortalezas), se procede a diseñar las estrategias que se pueden adaptar a la situación. De ahí que en el DOFA existan las siguientes estrategias⁷⁷:

Estrategias F.O.	Usar las fortalezas para aprovechar las oportunidades.
Estrategias D.O.	Vencer las debilidades aprovechando las oportunidades.
Estrategias F.A.	Usar las fortalezas para evitar las amenazas.
Estrategias D.A.	Reducir al mínimo las debilidades y evitar las amenazas.

Tabla 5.2 Análisis DOFA No. 1. La localización de Sevilla y Caicedonia

Análisis DOFA No. 1	Fortalezas	Debilidades
MATRIZ DOFA DESDE UNA CONCEPCIÓN GEOGRÁFICA. La localización de Sevilla y Caicedonia en el plano regional y nacional.	La iniciación de nuevos negocios en la localidad como el eco-turismo, los bio-negocios y la producción de flores exóticas como las heliconias, aprovechando sus ventajas geográficas. Preocupación cada vez más intensa de los pequeños y medianos empresarios de la localidad por conocer su entorno y poder dimensionar su capacidad productiva. El sector empresarial de Sevilla y Caicedonia cada vez más da muestras de querer acceder a capacitación para fortalecerse.	Pasividad de los empresarios ante la sensación de aislamiento regional. Falta de liderazgo local y regional para atraer a inversionistas mediante la promoción del paisaje y bondades geográficas de la región.

Sigue >>

77 Ibid., pp. 52-54.

Oportunidades	Estrategias F.O.	Estrategias D.O.
<p>La región ofrece excelentes oportunidades de negocios por encontrarse ubicada en lo que se conoce como el triángulo de oro que une los principales centros urbanos e industriales del país (Cali, Medellín y Bogotá).</p> <p>Ser centro de enlace entre la región cafetera y el Valle del Cauca, además oportunidad de proyección económica directa a nivel mundial por la facilidad de comunicación con el puerto Buenaventura y el futuro puerto seco en la región.</p>	<p>Programas de capacitación y políticas públicas concretas con el objeto de promover el fortalecimiento de negocios que estén dirigidos hacia el aprovechamiento de las ventajas de localización geográfica de la región. Crear alianzas con la Universidad del Valle y la cámara de Comercio de Sevilla y Caicedonia con el fin de capacitar y asesorar al pequeño y mediano empresario en oportunidades reales de negocios para la región.</p>	<p>Renovar continuamente el portafolio de bienes y servicios que pueden ofrecer los empresarios de Sevilla y Caicedonia a la región y el país, en relación con su vocación productiva y localización geográfica, lo que puede incidir a la atracción de inversión privada nacional.</p>

Amenazas	Estrategias F.A.	Estrategias D.A.
<p>Las empresas de Sevilla y Caicedonia actualmente se enfrentan al hecho que con la construcción de la troncal de Occidente, ambos municipios dejaron de ser paso obligado, generando una sensación de aislamiento regional.</p> <p>Los inversionistas pueden verse incentivados a invertir en centros urbanos de igual o mayor fortaleza económica que estén próximos a la región de Sevilla y Caicedonia.</p> <p>Las empresas localizadas en la región pueden verse afectadas por causa de un sismo debido a la ubicación en una zona de riesgo</p>	<p>La sensación de aislamiento regional puede reducirse, incluso evitarse mediante la promoción regional y nacional de los atributos geográficos y territoriales que posee Sevilla y Caicedonia en relación con otras regiones del País.</p> <p>Generar una política pública concreta en la prevención de riesgos y disminución de posibles catástrofes de índole físico (terremotos, inundaciones), la cual esté dirigida a la comunidad en general.</p> <p>Promover convenios nacionales e internacionales en la parte turística y de bio-negocios a partir de las bondades de la región.</p>	<p>Promover en las nuevas generaciones de estos municipios el conocimiento de su entorno y fortalecimiento del arraigo hacia la región. La promoción a nivel nacional de la región, puede incidir favorablemente en las intenciones de los inversionistas nacionales que vean ahí una oportunidad de negocios, como es el caso de la inversión que hizo recientemente el empresario Germán Efromovich⁷⁵.</p>

Fuente: Elaboración propia mediante consulta de los POT (Plan de Ordenamiento Territorial) de Sevilla y Caicedonia⁷⁸

78 “Germán Efromovich. Ha decidido entrar en negocios agrícolas. Energía y comida son el negocio del mundo. No es difícil estar de acuerdo con esto ¿cierto?, dice. En 2007 se asoció con los hermanos Londoño, tercera generación de una familia de cafeteros quindianos. Compraron una finca de 450 hectáreas en Caicedonia Valle, en la que siembran variedades nuevas para producir cafés especiales.” Revista Dinero (junio 12 de 2009 - Edición 327). *La Magia de Efromovich*.

Tabla 5.3 Análisis DOFA No. 2. Diagnóstico del sector empresarial de Sevilla y Caicedonia

Análisis DOFA No. 3.	Fortalezas	Debilidades
<p>Matriz diagnóstico del sector empresarial de los municipios de Sevilla y Caicedonia, a partir del ejercicio de caracterización realizado entre agosto de 2009 y enero de 2010.</p>	<p>Preocupación por llevar a cabo una reconversión de la vocación productiva para que la región no dependa plenamente de un monocultivo.</p> <p>El nivel de emprendimiento asumido por los empresarios, reflejado en la creación de nuevas actividades productivas en la localidad.</p> <p>Conocimiento en ascenso de los empresarios hacia su propio entorno.</p>	<p>Bajo nivel de asociatividad mostrado por los empresarios de Sevilla y Caicedonia.</p> <p>Precaria autonomía y limitado liderazgo de los empresarios hacia sus problemáticas, aún hay predominio de formas de paternalismo hacia las actividades del Estado.</p> <p>Precaria infraestructura productiva y administrativa de las microempresas.</p> <p>Formas precarias de contratación laboral que restringen la consolidación de un mercado laboral eficiente, productivo y bien remunerado.</p> <p>Desconocimiento en general de la RSE (Responsabilidad Social Empresarial) por parte del empresariado de Sevilla y Caicedonia.</p>
Oportunidades	Estrategias F.O.	Estrategias D.O.
<p>Capacidad de proyección y de expansión del sector empresarial en Sevilla y Caicedonia.</p> <p>Entrada a nuevos mercados internacionales donde la producción de la región pueda verse beneficiada (caso de los cítricos y las heliconias).</p>	<p>El conocimiento del entorno permitirá fortalecer el sector y aprovechar las oportunidades de negocio surgidas desde la vocación agraria de la región.</p> <p>Hay en estos dos municipios formas elementales de emprendimiento que pueden dirigirse hacia la producción de bienes y servicios donde se tenga una ventaja comparativa, lo que incidirá en el fortalecimiento del sector productivo.</p>	<p>Acceder a programas de capacitación con miras a formular de manera coherente planes de negocio para aprovechar las oportunidades de negocio reales que hay en el municipio.</p> <p>La entrada a nuevos mercados exige una renovación tanto en la estructura productiva como en las formas organizacionales de los sectores productivos de Caicedonia.</p>

Sigue >>

Tabla 5.3 (Cont.)

Amenazas	Estrategias F.A.	Estrategias D.A.
La posibilidad de no continuidad de programas y de políticas públicas de los municipios dirigidas hacia el fortalecimiento empresarial. Posible incremento caótico de la informalidad en estos municipios acentuando formas irregulares de contratación laboral y no pago de aportes e impuestos municipales.	La respuesta favorable que puedan tener los empresarios hacia programas de capacitación y de fomento productivo, hace que la política pública en este sentido pueda tener una sostenibilidad en el tiempo hasta lograr un fortalecimiento del sector.	El sector para su fortalecimiento exige contar con un nivel adecuado de asociatividad para generar las sinergias y las economías de escala necesarias. El sector de las Mipymes para incidir en el desarrollo regional deberá ir incorporando elementos de la RSE (Responsabilidad Social Empresarial), con una mirada a futuro de constituir una región socialmente responsable.

Fuente: Elaboración propia mediante levantamiento de información de fuentes primarias

Como fase estratégica se definen más adelante algunos lineamientos dirigidos a la estructuración de una política pública de desarrollo empresarial y territorial, éstos se derivan de la información obtenida de los diferentes instrumentos y actividades metodológicas y su posterior análisis. En este sentido, ya es bastante nutrido el recorrido que desde la planeación estratégica se ha hecho de los análisis DOFA (FODA), incluso en ocasiones algunos autores de la llamada “estrategia” han llegado a controvertir su aplicación por el tratamiento de las variables un poco etéreas y estáticas. Por fortuna, en la actualidad se puede encontrar una gama amplia de trabajos que le dan un tratamiento dinámico y pertinente a las variables utilizadas en los análisis DOFA dirigidos a sectores productivos, organizaciones, incluso a unidades territoriales, como es el caso que se sugiere para Sevilla y Caicedonia.

**PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA**

ALGUNAS PRÁCTICAS CON ACTORES LOCALES DE SEVILLA Y CAICEDONIA. SOCIALIZACIÓN DE UN MODELO DE DESARROLLO EMPRESARIAL Y SOCIAL

UNA ESTRATEGIA DE APORTAR EN EL DESARROLLO TERRITORIAL Y EMPRESARIAL DESDE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE - SEDE CAICEDONIA

En marco del presente Proyecto de Investigación avalado por la Vicerrectoría de Investigaciones y con el apoyo de la sede Caicedonia de la Universidad del Valle, desde el mes de abril de 2009 hasta el mes de abril de 2010 se han realizado tres foros sobre desarrollo empresarial y territorial.

En este sentido, el Proyecto de Investigación a través de los Foros y de una estrategia combinada con talleres, se ha contado con la participación de diferentes actores sociales de los municipios de Sevilla y Caicedonia. Se ha pretendido integrar componentes como el emprendimiento y desarrollo empresarial, el capital humano y el desarrollo humano a una sola dimensión, la del desarrollo territorial. Hay un convencimiento pleno que sólo a través de una de una fuerte estrategia en este sentido, las localidades de Sevilla y Caicedonia pueden en un mediano plazo convertirse en polos de desarrollo regional a partir no sólo de sus vocaciones productivas, sino también en la generación de proyectos productivos capaces de “retener” la población local y atraer flujos tanto de capital como de conocimiento.

Primer Foro Regional

El primer foro fue realizado el día 22 de abril de 2009, y tuvo como título: “Primer Foro Regional: Desarrollo Humano, Desarrollo Territorial y Emprendimiento”. Se contó con la participación de los siguientes conferencistas: Gustavo De Roux, Harvy Vivas Pacheco, Benjamín Betancourt, Moisés Sandoval y José Ignacio Fernández.



**Fotografía 6.1 Primer Foro Regional
“Desarrollo humano, desarrollo territorial y emprendimiento”**

Fuente: Equipo de investigación

Se trataron temáticas del Desarrollo Humano, donde el profesor De Roux hizo una socialización del informe del PNUD para el Valle del Cauca 2008: “hacia un Valle pacífico e incluyente”. La presentación se centró en las estadísticas sociales recientes de estos dos municipios, como también algunos lineamientos en materia de política pública.

Así mismo, el profesor Vivas presentó el tema acerca del capital humano: “*Educación, Background Familiar y Calidad de los Entornos Locales en Colombia*”. Se socializó con la comunidad de Sevilla y Caicedonia aspectos relevantes de la importancia de invertir en la formación de capital humano, como uno de los condicionantes más significativos de la movilidad social y económica, al igual que un factor que incide favorablemente en el desarrollo y crecimiento económico de las regiones. Se hizo énfasis en la importancia de contar no sólo con cobertura en educación, sino contar con la calidad en las distintas competencias que se abordan en las fases del sistema educativo.

De igual manera, los profesores Moisés Sandoval, Benjamín Betancourt y José Ignacio Fernández coincidieron en la importancia del emprendimiento y del desarrollo empresarial como estrategias de desarrollo territorial.

Estructura, preguntas y tesis fundamental

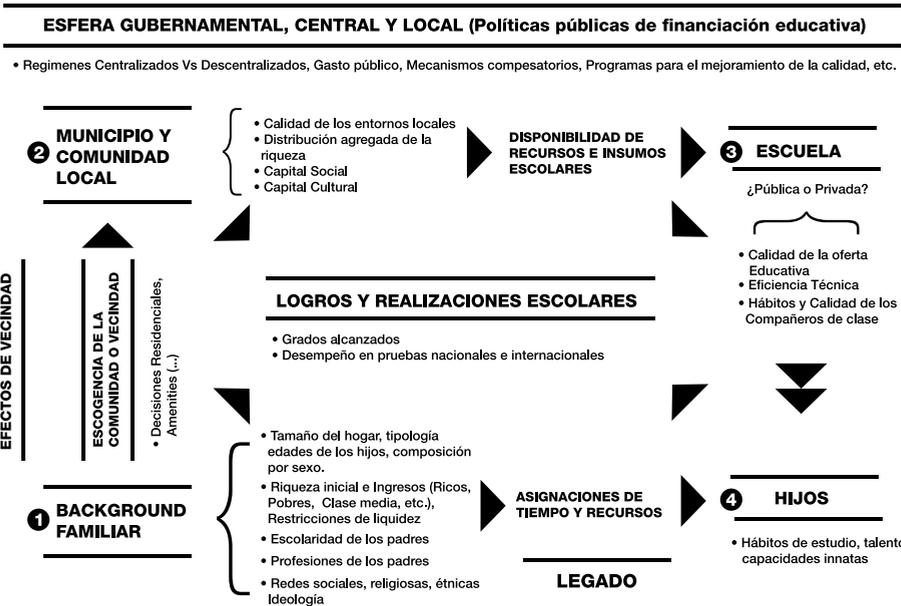


Figura 6.1 Modelo. Educación, Background familiar y calidad de los entornos locales en Colombia

Fuente: “Educación, background familiar y calidad de los entornos locales en Colombia”. Universidad Autónoma de Barcelona. Tesis doctoral del profesor Harvy Vivas Pacheco

Segundo Foro Regional

El 27 de noviembre de 2009 se realizó la segunda versión del foro sobre “Desarrollo Territorial y Empresarial” en Caicedonia, donde se contó con la presencia del profesor Rodrigo Varela, Director del Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial de la Universidad ICESI, y además miembro vigente del GEM.

La realización del foro también estaba dirigida hacia el lanzamiento del “Centro de Desarrollo Social, Empresarial y Tecnológico - CenDSoET”, encargado de brindar asesoría y consultoría a las empresas y organizaciones de la región, donde el profesor Varela hizo una ilustración de los modelos de creación de empresa y espíritu empresarial que ha venido desarrollando desde hace más de dos décadas, modelos que se explican más adelante.

Tercer Foro Regional

Entre el 20 y 22 de abril de 2010 se realizó el tercer foro sobre “Desarrollo Territorial y Empresarial”, en esa ocasión el foro se estructuró en dos jornadas. La primera jornada del 20 de Abril, tuvo la participación del Profesor Javier Medina con el tema de prospectiva territorial, donde se hizo énfasis en la importancia para los territorios de diseñar escena-

rios de futuro, a través de la participación colectiva de actores sociales. En este sentido, se considera que la prospectiva territorial debe ajustarse según las condiciones de cada territorio. Entre las razones para aplicar esta técnica está el de poder diseñar y establecer políticas y estrategias para alcanzar un desarrollo sostenible. Los asistentes a la jornada con el profesor Medina pudieron interactuar y establecer un diálogo en procura de aprehender elementos esenciales de la prospectiva con la intención de que cada participante además de ser un multiplicador pudiese profundizar en la temática.



***Fotografía 6.2 Asistentes al Segundo Foro Regional
“Desarrollo territorial y empresarial”***

Fuente: Equipo de investigación

En la segunda jornada del 22 de abril, el foro tuvo la participación de los conferencistas Jairo Henry Arroyo, Jacques Aprile-Gnisset y Diego Fernando López. Los profesores Aprile-Gnisset y Arroyo desarrollaron la temática de la historia empresarial y las ciudades del café. Hay que destacar que la presentación que realizó el profesor Aprile-Gnisset, hace parte de un trabajo exhaustivo que muestra los complejos procesos de poblamiento de las llamadas “ciudades del café”, donde Sevilla y Caicedonia están incluidas en la muestra⁷⁹.

⁷⁹ Según la literatura encontrada en autores como Jacques Aprile-Gnisset acerca de la ciudad colombiana, se puede deducir que el proceso de urbanización e incremento de la población colombiana con su posterior transición demográfica es una cuestión exclusiva del siglo XX. “Durante los más de tres siglos de ocupación española, los procesos de poblamiento y expansión en la ocupación de nuevos territorios brillaron por su ausencia; en otras palabras, la mayor parte de la geografía colombiana aún continuaba deshabitada, e incluso desconocida y sin explorar. Por otro lado, en la época republicana, no se manifiestan cambios considerables en la urbanización y confor-

La presentación de Aprile-Gnisset en Caicedonia, fue una extensión de su participación en “Huellas del café”; exposición fotográfica del mes de abril en la Biblioteca Departamental en Cali.

El Estado colombiano busca la inclusión del Paisaje Cultural Cafetero (PCC), en la lista de Patrimonio Mundial de la Humanidad de la Unesco, mecanismo que contribuye a la protección internacional del patrimonio cultural y natural, fomentando su respecto y valoración. (Saldarriaga, C. & Duis, U., 2010)

Este último punto puede ser de importancia tanto para Sevilla como para Caicedonia, dado que hay una propuesta de un grupo de académicos, Universidades, instituciones y líderes regionales del eje cafetero ante la Unesco, que busca hacer del “Paisaje Cultural Cafetero” patrimonio de la humanidad⁸⁰.

MODELO DE CREACIÓN DE EMPRESA. UNA VISIÓN DESDE RODRIGO VARELA*

*El modelo de la Global Entrepreneurship Monitor (GEM)*⁸¹

Desde 1999 se viene realizando un gran proyecto investigativo a escala mundial, que ha permitido la medición y el análisis de los resultados de la actividad empresarial en muchos países. Este proyecto, denominado Global Entrepreneurship Monitor (GEM) ha tenido tres focos principales de acción:

mación de los llamados sistemas de ciudades. De esta manera, es posible inferir a partir de la historiografía, que los inicios de la urbanización en Colombia estuvieron sujetos a la incursión de capital extranjero y a la implementación de un ‘modelo agroexportador’ que centró su principal actividad en la producción del grano de café. En esta dinámica espacial y socioeconómica el llamado eje cafetero emerge como una región próspera y se dan entonces desde finales del siglo XIX y principios del siglo XX procesos de ocupación territorial, donde Sevilla y Caicedonia surgen a partir de procesos de colonización y localización de actividades ligadas al café”. Aprile-Gnisset, J. (1992). *La ciudad colombiana (Siglo XIX y Siglo XX)*. Bogotá, Talleres Gráficos Banco Popular.

80 El “Paisaje cultural cafetero”, compuesto por elementos alrededor del café, como la geografía, plantaciones, construcciones y técnicas para su cultivo y procesamiento, se abre paso para ser incluido por la Unesco en la lista de territorios que son patrimonio natural de la humanidad. “Un paisaje cultural es una parte del territorio, resultado de la acción humana y su influencia sobre factores naturales. El paisaje es el resultado de un proceso histórico natural y cultural de relaciones de una comunidad con un medio ambiente determinado”. Saldarriaga, C. & Duis, U. (2010). *Paisaje cultural cafetero colombiano*. Risaralda: Universidad Católica Popular del Risaralda, Universidad Tecnológica de Pereira, Corporación Autónoma Regional del Risaralda, Pereira.

* Socialización del modelo GEM en Caicedonia por parte del profesor Rodrigo Varela en el Segundo Foro Regional de Desarrollo Territorial y Empresarial.

81 Varela V., R. (2008). *Innovación empresarial. Arte y ciencia en la creación de empresas*. Bogotá: Pearson. El profesor Varela socializó el modelo ante un grupo de estudiantes, empresarios y líderes de Sevilla y Caicedonia el 27 de noviembre de 2009.

- Medir las diferencias en el nivel de la actividad empresarial entre países
- Descubrir los factores que determinan los niveles de actividad empresarial
- Identificar políticas que puedan mejorar el nivel de actividad empresarial

MODELO CONCEPTUAL GEM

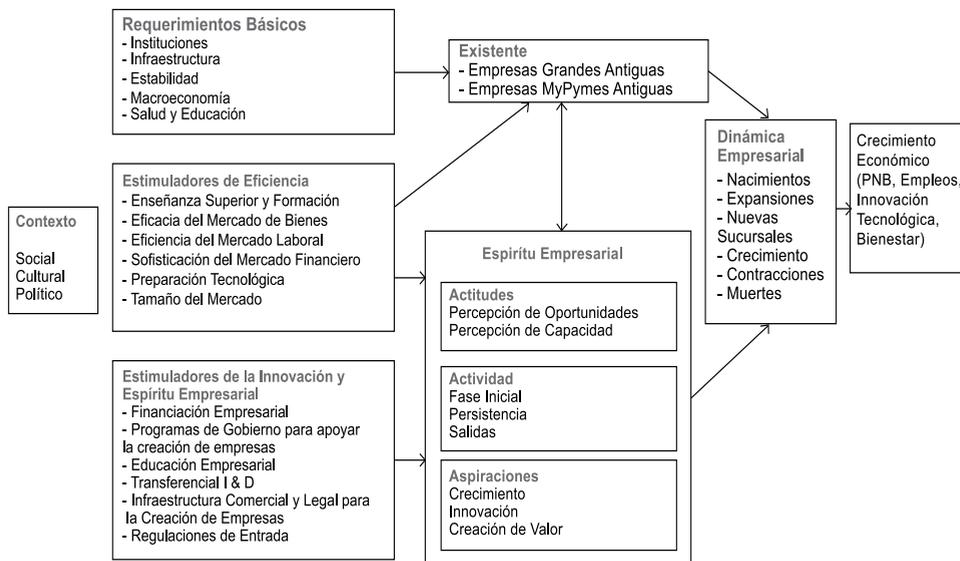


Figura 6.2 Modelo conceptual GEM

Fuente: Varela V., R. (2008). *Innovación empresarial. Arte y ciencia en la creación de empresas*. Bogotá: Pearson.

Socialización del modelo: Caicedonia, 27 de noviembre de 2009

A lo largo de este periodo de investigación se han hecho varios planteamientos y conceptuales algunos de los cuales son:

- El espíritu empresarial y la innovación son elementos pivotes de los procesos creativos de la economía.
- El desarrollo depende de la actividad de todo tipo de empresas: a) pequeñas, medianas y grandes que han estado en operaciones durante muchos años b) las nuevas empresas que entran a renovar, a reforzar, a producir “la destrucción creativa” definida por Schumpeter.
- Las nuevas empresas generan innovación, llenan nichos de mercados, incrementan la competencia y promueven la eficiencia económica.
- En diversos periodos, se ha demostrado que existe una relación sistemática entre el PIB *per cápita* de un país, su crecimiento económico y el tipo de actividad empresarial.

Modelo de transformación

El género humano ha utilizado tres nociones: el cambio, la acción y el mejoramiento como elementos básicos de su accionar y de su búsqueda de progreso, desarrollo, bienestar y superación.

La noción de cambio, de modificación, que ha mantenido el género humano buscando nuevas formas adecuadas y creativas para solucionar problemas y limitaciones, para identificar oportunidades, para atender necesidades y deseos; en otros términos, para innovar.

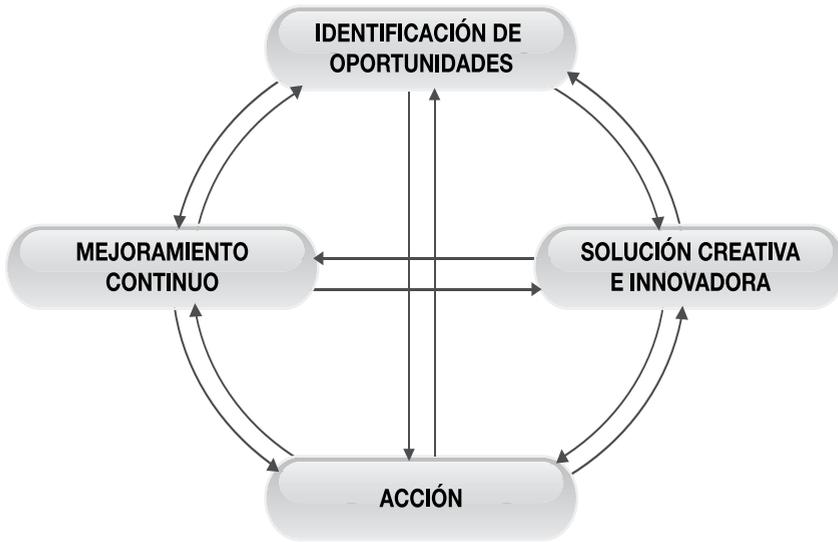


Figura 6.3 Modelo de transformación

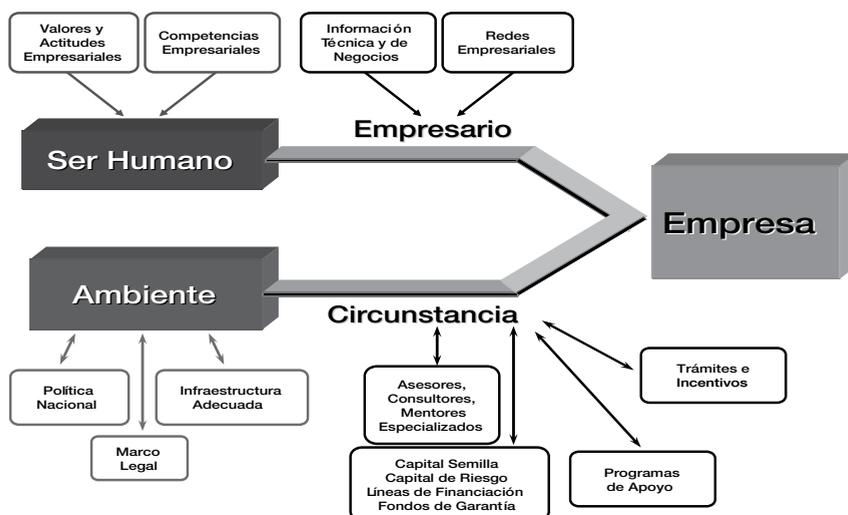
Fuente: Varela V., R. (2008). *Innovación empresarial. Arte y ciencia en la creación de empresas*. Bogotá: Pearson.

Socialización del modelo: Caicedonia, 27 de noviembre de 2009

La noción de acción, de realización, de llevar a cabo las actividades requeridas para que efectivamente los cambios se implementen.

La noción de mejoramiento, de superación, para no sólo dirigir los cambios hacia el logro de mejores situaciones y/o de mejores resultados, sino también para que el ciclo cambio-acción-mejoramiento sea continuo e incesante.

Si un país o una región logran incrementar el número de empresas y que muchas de ellas crezcan —y no sólo que muchas de ellas se mantengan—; y si este proceso es continuo, el número de oportunidades de empleo y de bienestar para esa comunidad crecerá. Para que aparezcan nuevas empresas se necesita: la aparición de nuevos empresarios y el desarrollo de circunstancias favorables al proceso.

Sistema de cultura empresarial⁸²**Figura 6.4 Sistema de cultura empresarial**

Fuente: Varela V., R. (2008). *Innovación empresarial. Arte y ciencia en la creación de empresas*. Bogotá: Pearson.

Socialización del modelo: Caicedonia, 27 de noviembre de 2009

Así mismo, el profesor Varela realizó un “foro - taller” con los participantes del segundo “foro regional sobre desarrollo territorial y empresarial”. En dicha dinámica se socializó un modelo de transformación social que apunta hacia la construcción de una cultura empresarial. En ese 27 de noviembre de 2009, durante las dos jornadas del evento (diurna y nocturna) los más de 200 asistentes pudieron conocer de primera mano el modelo que desde hace más de tres décadas viene desarrollando Varela a través de su trayectoria. Recordando a Howard Stevenson, quien interpreta la mentalidad emprendedora como un sistema de gestión apoyado más en las oportunidades que en los recursos⁸³. La enseñanza del emprendimiento tiene un gran impacto en la formación de líderes empresariales y por eso es considerado imprescindible en los principales currículos de las Maestrías en Administración de negocios.

82 *Ibidem*.

83 Stevenson, H. & Sahlman, W. (1986). "Importancia del espíritu empresarial en el desarrollo económico (Importance of Entrepreneurship in Economic Development)". En: S. Howard, *El capital empresarial, Intrapresariado y de riesgo: Los fundamentos del renacimiento económico (Entrepreneurship, Intrapreneurship, and Venture Capital: The Foundations of Economic Renaissance)* (pp. 3 - 26). Canadá: Lexington Books.

LA ASESORÍA Y CONSULTORÍA EMPRESARIAL COMO UNA APUESTA ESTRATÉGICA DE DESARROLLO REGIONAL DESDE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE – SEDE CAICEDONIA

Alineado con los propósitos de establecer una alianza estratégica entre los municipios de Sevilla y Caicedonia, la sede Caicedonia de la Universidad del Valle e instituciones que decidan participar como la Cámara de Comercio de Sevilla y Caicedonia, se propone un modelo que responda a las sentidas necesidades de las empresas locales y regionales, donde el epicentro fundamental sea a partir de la conformación y puesta en marcha del Centro de Desarrollo Social, Empresarial y Tecnológico (CenDSoET)⁸⁴ localizado en la sede Caicedonia.

Una breve justificación

En las organizaciones colombianas, por lo general no existen departamentos de investigación y desarrollo de productos, se conforman con que las universidades les faciliten una o varias personas que hubiesen asimilado los conocimientos del extranjero similares a los de la tecnología importada.

Aunque esta situación predomina en el país y en nuestra región es hora de revertirla, por eso la Universidad del Valle, además de la búsqueda y transmisión de conocimiento consolidado, surge la función de generar conocimiento nuevo, además de su difusión y apropiación; los cuales se en-

84 La metodología de Consultorio Empresarial aquí sugerida para Sevilla y Caicedonia es una modificación ajustada de la propuesta inicial, la cual se dio a partir de un profundo análisis de un grupo de profesores de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle. Los profesores Jorge Ágreda, Benjamín Betancourt, Henry Mosquera y Uvencer Alexander Gómez, elaboraron un modelo de Consultorio Empresarial, dentro del Convenio Interinstitucional No. 17, en diciembre de 2006.

cuentran inmersos en sus objetivos misionales de Docencia, Investigación y Extensión.

A partir del paradigma de la innovación, el modelo de imitación se ha agotado, y es necesario que los empresarios asuman esta realidad donde los mercados globalizados vienen exigiendo tanto calidad como competitividad. Es imperativo el replanteamiento de la relación Universidad-Empresa, utilizando como eje central la generación de conocimiento nuevo, la difusión y su apropiación.

Esto será posible con la puesta en marcha del Consultorio Empresarial, donde la micro, pequeña y mediana empresa, al igual que las organizaciones del sector solidario y del sector público, tengan la oportunidad de desarrollar sus iniciativas empresariales y puedan dar respuesta a sus problemas o aprovechar las oportunidades que los mercados les ofrecen. Así mismo, las organizaciones públicas encuentren en el consultorio empresarial apoyo en cuestiones relacionadas con la gestión y administración pública, así como otras áreas que van desde la planeación institucional, desarrollo y actualización de los POT, entre otros temas.

Consciente de su importancia en el desarrollo de la región, la Universidad del Valle se ha ido adaptando a los continuos cambios que se producen en su entorno y es hoy por hoy una alternativa tangible de inclusión científica y social para los habitantes de la región.

Teniendo claro que la universidad se encuentra en una zona, cuya dinámica socioeconómica gira en torno a las actividades propias del sector agropecuario y dentro de una amplia visión de región. Tiene como objetivo ofrecer programas académicos pertinentes con el desarrollo sostenible regional, que contribuyan al desarrollo de procesos de transferencias de tecnologías, para campesinos, técnicos, tecnólogos y profesionales, vinculados al sector agropecuario y ambiental en las esferas pública y privada.

En este contexto, la Universidad del Valle a través de su sede en Caicedonia y conjuntamente con el acompañamiento de toda su organización institucional, tiene el compromiso indeclinable de aportar al territorio soluciones tangibles en materia de desarrollo regional sostenible por medio de la transferencia de tecnologías y conocimiento. Para esto tiene definida una oferta académica consistente en los siguientes programas académicos: administración de empresas, tecnología agroambiental y tecnología en sistemas. Donde se espera desde el primer semestre de 2011 ampliar la oferta con diversos programas desde unidades académicas como la Facultad de Ingeniería, Humanidades y la Facultad de Ciencias de la Administración.

Además la Universidad del Valle ha venido contribuyendo a través de programas de extensión, investigación, formulación de proyectos productivos, asesorías y consultorías. En esta última parte, la Universidad del Valle sede Caicedonia, puede mostrar un balance favorable en los últimos dos años. Una propuesta de alianza estratégica en una visión 2011 - 2013 entre

la Universidad del Valle - Sede Caicedonia, administraciones municipales de Sevilla y Caicedonia y sector productivo. Una relación de causalidad entre educación como un medio para posibilitar la equidad social —calidad de vida (o mejor bienestar)— y mejoramiento en la productividad laboral. Esta visión refuerza aún más el tipo de formación integral que ofrece la Universidad del Valle, en conjunto con la pertinencia de los programas y sentido de pertenencia con la región.

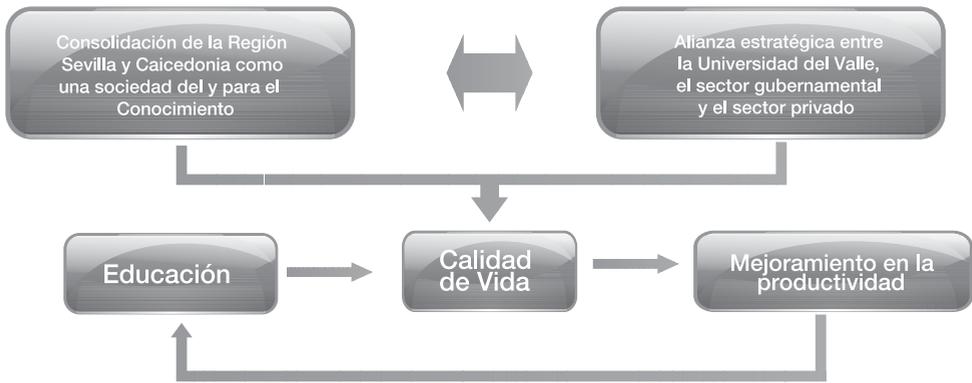


Figura 7.1 Variables influyentes en el presente de la región

En esta perspectiva la Universidad del Valle, además de los programas académicos, está en la capacidad de ofrecer a la región investigación aplicada y extensión. Dentro del campo de la extensión tiene como prioridad dar marcha a finales del 2010 el Consultorio Empresarial de Caicedonia, cuyo objetivo será el brindar asesoría y consultoría a los sectores públicos y privados de la región.

Para esto dentro de las vocaciones productivas de la región, conjuntamente entre la investigación aplicada y el consultorio empresarial de la Universidad del Valle (sede Caicedonia) se puede ofrecer por ejemplo, el estudio de las cadenas productivas y mejora de la productividad (calidad) de los siguientes productos (y servicios) estratégicos:

- Heliconias (y follajes exóticos).
- Cafés especiales.
- Cítricos.
- Turismo: ecoturismo y turismo de aventura.
- Tradicionales: yuca, plátano y caña panelera
- Y la posibilidad de trabajar estratégicamente en aspectos de calidad y generación de valor agregado.

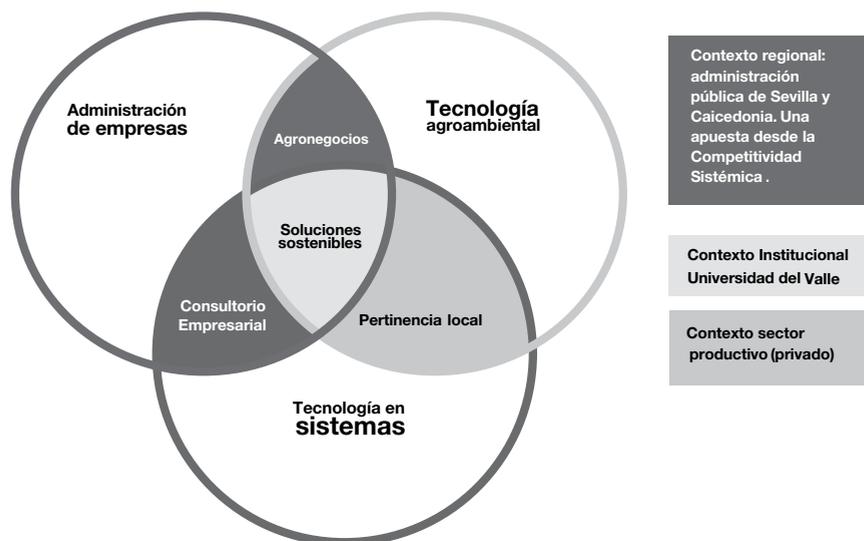


Figura 7.2 Dimensiones y apuestas que desde el presente inciden en el futuro de la región

Fuente: Una adaptación para el contexto regional de Sevilla y Caicedonia. Desde la propuesta: “Análisis de la sostenibilidad en sistemas de agua y saneamiento”. “En busca de soluciones sostenibles” p. 28.

El estudio de cada una de las cadenas productivas de los productos mencionados contempla aspectos como la calidad y mejoras en la productividad dentro de un contexto de generación de valor agregado y viabilizar las posibilidades de exportación a mediano plazo (principalmente en heliconias, cafés especiales y cítricos). Serían productos a tener en cuenta en los posibles tratados de libre comercio (TLC) entre Colombia y otros países, ya que la región y sus empresas sí se encaminan en el mejoramiento de la productividad y la calidad, tendría elementos para cumplir con los estándares exigidos en este tipo de mercados externos.

Para la cadena del turismo se tiene una mirada integral del mismo, el cual articula la formación de personal idóneo en la región, así como utilizar de apalancamiento el atractivo paisajístico de Caicedonia-Sevilla y la oferta de variedades de heliconias (Parque de las Heliconias⁸⁵).

85 La sede Caicedonia desde el 2006 ha venido desarrollando algunos trabajos académicos donde la temática central son las heliconias, tanto en su producción y comercialización como en el redireccionamiento estratégico del Parque Nacional de las Heliconias, como un hito o lugar de atracción de la comunidad y en especial de posibles turistas. En este sentido habría que referenciar el trabajo realizado por la profesora Patricia Chacón, del Departamento de Biología de la Universidad del Valle, que consistió en un estudio fitosanitario para las heliconias. En esta misma dirección se menciona la voluntad del profesor Jorge Latorre (Director de la sede Caicedonia 2005-2007) de entablar un diálogo con el entonces Decano de la Facultad de Ciencias de la

Un ejemplo de articulación y trabajo interdisciplinario que podría generarse en la sede Caicedonia

Las cadenas productivas a estudiar, se articulan dentro de los programas académicos que se ofrecen en la sede (y los que ofrecerá próximamente). El hilo que posibilita la conexión está dentro de lo que se concibe como “los agro-negocios”, donde cada disciplina hace su aporte de manera sistémica y complementaria. De ésta manera, se estudia desde las condiciones fitosanitarias del producto (biología), las condiciones del suelo (tecnología agroambiental), levantamiento y sistematización de la información (tecnología de sistemas), calidad, producción y diseño de plan de negocios (administración de empresas).

Aspectos conceptuales de la consultoría empresarial

Antes de proponer el modelo de consultorio empresarial, es conveniente precisar ciertos aspectos de carácter conceptual que orienten y establezcan el límite desde el punto de vista de su estructura, funcionamiento y en especial de las responsabilidades.

Así las cosas, en este aparte se incluyen:

- Aspectos conceptuales
- Modelo propuesto de consultorio empresarial
- Aspectos operacionales por definir según sean los alcances del convenio.

El concepto de consultoría

La consultoría profesional es una actividad intelectual autónoma dirigida a la organización económica del conocimiento, en función de la solución a problemas específicos, relacionando sus posibilidades y modo de utilización con la realidad socioeconómica y el medio ambiente físico y humano en que debe actuar. La aplicación rigurosa de esta definición debe llevar a que las soluciones encontradas sean las más adecuadas desde los puntos de vista técnico, económico y social⁸⁶.

Administración (profesor Leonel Leal) para la realización de un estudio de prospectiva dirigido al Parque Nacional de las Heliconias; dicho estudio en ese momento no se concretó. Finalmente, se referencian los dos trabajos de grado de los estudiantes Carolina Morales, Angélica Benjumea, Damián Lozano y Jairo Espinosa, cuyos títulos corresponden a: “Propuesta de un plan estratégico y financiero para el Parque de las Heliconias 2009 - 2013” y “El diseño de un plan estratégico para el fortalecimiento de los productores y comercializadores de las flores tropicales (Heliconias) en el municipio de Caicedonia Valle 2010 - 2012”. Por último, se puede decir que este tipo de intencionalidades y buena voluntad tienden a materializarse, con la reapertura del Parque Nacional de las Heliconias, prevista para el mes de julio de 2010. En este último aspecto se destaca la alianza estratégica que se ha venido tejiendo entre la Administración Municipal y la sede de la Universidad del Valle con su Director, el profesor Jesús Sánchez. En el momento de revisión final de este documento estaba prevista la reapertura del Parque.

86 Cohen, W. (2003). *Cómo ser un consultor exitoso*. Bogotá: Editorial Norma. “Incluso la consul-

Principios fundamentales de la consultoría

- El producto esencial de la actividad de consultoría es el conocimiento aplicado.
- El conocimiento aplicado no es otra cosa que la capacidad para resolver problemas concretos, con base en principios científicos y tecnológicos generales y la experiencia acumulada. Un consultor no es quien conoce la solución a todos los problemas, sino quien tiene la capacidad de buscar y encontrar las mejores soluciones a problemas conocidos o nuevos.
- El criterio fundamental de acción de la actividad consultora es la maximización de la relación “beneficio/costo”.
- La función esencial de la consultoría es agregar valor. Por esta razón, en el desarrollo de la actividad no se busca ni la minimización de costos, ni la maximización de beneficios, como elementos independientes. Se busca, en cambio, la maximización del valor agregado o, en otras palabras, el mayor beneficio posible por unidad de recurso invertido.
- La condición básica para el ejercicio de la actividad consultora es el Aseguramiento de la Calidad.
- El consultor debe tomar todas las previsiones posibles para garantizar que la prestación de sus servicios se haga dentro de los más estrictos parámetros de calidad, de tal manera que el producto obtenido sea el mejor posible dentro de las condiciones técnicas, económicas y de tiempo establecidas.
- El reconocimiento de los servicios de consultoría debe considerar el valor agregado que aporta la solución entregada al cliente.
- Hay diferencia entre precio y valor. El primero corresponde al costo de proveer los servicios, es decir los salarios, costos de administración, gastos generales. En cuanto al valor, éste se relaciona con el beneficio que obtiene el cliente por los servicios.

La función y alcance de la consultoría en el desarrollo de proyectos

El papel esencial de la consultoría en el desarrollo de proyectos es el aporte de conocimiento especializado e independiente, orientado al logro de las mejores soluciones posibles, mediante la aplicación rigurosa de los principios básicos señalados en la sección anterior.

El alcance de la consultoría es variable y depende fundamentalmente de las condiciones y necesidades del cliente o dueño del proyecto. En todo caso del que mejor convenga a los intereses del cliente, buscando a corto plazo la

oría empresarial comprende un espectro muy amplio de actividades. Jerome H. Fuchs, autor de *Making the Most of Management Consulting Services*, clasifica las actividades de consultoría en once áreas diferentes: Gerencia general, Manufactura, Personal, Marketing, Finanzas y Contabilidad, Adquisiciones y Compras, Investigación y Desarrollo, Operaciones Internacionales” entre otras áreas más.

solución eficaz y eficiente de los problemas más planteados y a largo plazo el fortalecimiento de la capacidad del cliente a través de la transferencia de tecnología blanda y dura.

La actividad de consultoría en Colombia

La consultoría profesional tiene una larga tradición en Colombia. Aun cuando se pueden encontrar antecedentes previos, la actividad de consultoría profesional se asienta en el país a partir de los años cincuenta. Hoy Colombia cuenta con más de 400 firmas de consultoría profesional, cubriendo prácticamente todo el espectro de la actividad productiva, con recursos humanos y técnicos de la más alta calificación⁸⁷.

Lo anterior constituye un valioso patrimonio nacional que se debe preservar y fortalecer, a efecto de asegurar una capacidad propia de discernimiento frente a los retos técnicos, económicos y sociales impuestos por el desarrollo nacional, especialmente en un marco de creciente internacionalización y libre comercio.

La relación Cliente - Consultor

El desarrollo de proyectos debe entenderse en general como una empresa conjunta entre el dueño del proyecto (cliente) y el consultor.

En la medida en que esto sea así, las dos partes tendrán un objetivo común (obtener los mejores resultados posibles) y, sobre esta base, podrán establecer una división racional del trabajo, que las beneficie mutuamente, mediante el aprovechamiento y pleno uso de las ventajas comparativas de cada una.

El desarrollo armónico de la relación supone, antes que todo, una definición clara de los roles de cada una de las partes. Por esta razón, conviene explicitar la naturaleza de éstas y precisar sus principales funciones y responsabilidades en el marco de una relación contractual.

El cliente, sus funciones y responsabilidades

Cliente o dueño del proyecto, es una persona (natural o jurídica) que requiere desarrollar un proyecto, para lo cual recurre a la contratación de ayuda externa, a través de uno o varios consultores.

LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES BÁSICAS DEL CLIENTE SON:

- Elaborar unos términos de referencia claros y precisos, que suministren la información necesaria y suficiente para que los proponentes puedan hacer ofertas completas y comparables entre sí.

87 El diario Portafolio y la Revista Dinero, en el año 2007, coincidían en afirmar que el negocio de la consultoría viene creciendo en Colombia de manera dinámica, convirtiéndose en los últimos 10 años en una actividad que es capaz de facturar miles de millones de pesos.

- Definir un proceso de elección sencillo y transparente, que permita hacer la mejor elección a partir de criterios objetivos de capacidad técnica y profesional y de valor agregado.
- Establecer plazos y condiciones técnicas y económicas razonables para la ejecución de los trabajos, de conformidad con las características de estos y las buenas prácticas de contratación.
- Utilizar esquemas y documentos contractuales claros y comprensivos, en los cuales —aparte de la definición inequívoca del objeto— se estipulen las condiciones de la prestación, los principios ‘para el mantenimiento del equilibrio económico, las garantías y demás elementos de protección del contratante y los mecanismos e instancias para la solución de controversias.
- Ejercer vigilancia permanente sobre el desarrollo del trabajo, a efecto de constatar el cumplimiento de las condiciones establecidas y determinar oportunamente las acciones necesarias para garantizar el logro de los objetivos previstos.
- Exigir que la calidad del producto recibido del consultor se ajuste a los términos contractuales y normas técnicas obligatorias vigentes en el país o en el exterior en el exterior, de acuerdo con la naturaleza del trabajo.
- Velar por el mantenimiento del equilibrio contractual, evitando que el deterioro de las condiciones pactadas inicialmente; como resultado de elementos no previstos, pueda afectar negativamente al consultor y, con ello, el desarrollo del trabajo.
- Velar por sus intereses y proteger sus derechos. Hacer uso de las garantías y demás elementos de protección cuando ello sea indispensable, sin perjuicio de la solución pacífica y amigable de las diferencias siempre que sea posible. En general, aplicar las normas vigentes con criterios de equidad y justicia, sin tomar ventajas indebidas derivadas de su condición.

El consultor, sus funciones y responsabilidades

Un consultor es una persona (natural o jurídica) independiente, con la preparación técnica y la experiencia práctica requeridas para obtener respuestas y ofrecer soluciones óptimas a problemas específicos.

Las funciones y responsabilidades básicas del consultor son:

- Promover el conocimiento especializado necesario para garantizar la identificación de las mejores soluciones posibles al problema bajo estudio, de conformidad con las condiciones pactadas con el cliente.
- Organizar y colocar al servicio del cliente y el proyecto los recursos humanos y técnicos que sean apropiados, para garantizar el desarrollo del trabajo dentro de los más estrictos parámetros de calidad y cumplimiento en tiempo y costos.
- Ejercer en todo momento su criterio profesional en forma independiente, evitando que en su juicio influyan elementos distintos de los puramente técnicos y económicos.

- Determinar las acciones necesarias para garantizar su actualización científica y tecnológica en las áreas de su competencia, incorporar el nuevo conocimiento en el desarrollo del trabajo y, en general, propender porque los servicios prestados tengan el mayor valor agregado posible para beneficio del cliente y del proyecto.
- Desarrollar la actividad consultora de acuerdo con estrictos principios de moralidad y ética profesional.

Las ventajas que encuentran las empresas de la utilización de consultores

Para el dueño del proyecto o cliente, la utilización de consultores tiene numerosas ventajas, entre las cuales vale la pena destacar las siguientes⁸⁸:

- Obtención de conocimiento técnico y profesional especializado en condiciones de competencia.
- Acceso a los desarrollos tecnológicos de punta en el momento en que se necesitan.
- Mejoramiento de la capacidad técnica para desarrollar proyectos, sin necesidad de incrementar costos fijos. Una vez finalizado el proyecto, la relación con el consultor termina, sin que ella tenga efectos económicos distintos a los pactados en el contrato.
- Disponibilidad de un juicio experto e independiente que garantice, hasta donde sea posible, criterios objetivos de análisis y decisión.
- Atención adecuada a un problema de naturaleza coyuntural (el proyecto) sin necesidad de distraer su organización y recursos humanos de las tareas sustantivas propias de su función.
- Disminución de los tiempos de desarrollo y ejecución de los proyectos, debido a la aplicación de técnicas y prácticas idóneas por parte del consultor. Puesto que tanto el cliente como el consultor están interesados en ejecutar el contrato en el menor plazo posible, su acción conjunta generalmente lleva a una reducción apreciable del tiempo requerido para la puesta en marcha del proyecto.
- Posibilidad de exigir resultados de manera inequívoca, mediante la aplicación de las cláusulas contractuales, lo cual no siempre es fácil cuando se trabaja con el personal propio.
- Mayor credibilidad de los resultados obtenidos, especialmente frente a

88 “Señales que indican la necesidad de contratar un consultor. Según James E. Svatko, editor senior de Small Business Reports, las siguientes situaciones indican la necesidad de buscar pericia externa mediante la contratación de un consultor: Falta de un plan empresarial escrito, Bajo estado de ánimo imposible de explicar, Aumentos constantes en costos, Falta de información sobre la competencia o el mercado, serían, entre otras, las razones que tendrían las empresas en general para contratar consultoría. No obstante, la consultoría abarca una amplia gama de opciones”. Cohen, W. (2003). *Cómo ser un consultor exitoso*. Bogotá: Editorial Norma.

las entidades financieras nacionales e internacionales, para las cuales tiene mayor valor un juicio independiente.

Modalidades de la consultoría

La relación cliente - consultor tiene características especiales, según sea el objeto o modalidad de la consultoría contratada. Las áreas principales dentro de las cuales se ejerce la actividad de consultoría son:

ESTUDIOS DE PRE-INVERSIÓN

Su objeto es determinar la viabilidad técnica y la oportunidad y factibilidad económica y/o social de un proyecto. En esta área se incluyen:

- Estudios generales de identificación y/o formulación de programas o proyectos.
- Estudios agregados sectoriales, dirigidos al diagnóstico de la situación y la formulación de estrategias de acción.
- Estudios de pre-factibilidad y factibilidad técnico-económica de programas o proyectos.
- Estudios complementarios de pre-inversión, necesarios para la toma de una decisión definitiva por parte del dueño del proyecto y/o las entidades financiadoras.

DISEÑO

Mediante éste se determinan las características específicas que debe tener el proyecto para cumplir sus objetivos. En general se contemplan dos tipos de diseño:

- El diseño general, dirigido a la precisión de las dimensiones del proyecto, las especificaciones de sus diversos componentes, la definición de las normas y parámetros de calidad aplicables y la estimación del costo.
- El diseño detallado, dirigido a la elaboración de especificaciones' detalladas y planos, el cálculo de las cantidades de obra, el estudio y estimación de precios unitarios, la definición de presupuestos y cronogramas, la preparación de los documentos licitatorios y contractuales y, en general, la ejecución de todas aquellas actividades requeridas para el desarrollo o construcción del proyecto.

INTERVENTORÍA

Su objeto es verificar que el desarrollo o ejecución del proyecto se lleve a cabo de acuerdo con las especificaciones, planos normas y demás elementos estipulados en el proceso de diseño. También comprende dos tipos principales de actividades, ambas dirigidas a salvaguardar los intereses del cliente:

- Actividades de carácter técnico, referidas al cumplimiento de normas y especificaciones, incluyendo aquí, cuando aplica, la realización de inspecciones en fábrica y la verificación de las obras en el terreno.

- Actividades de carácter administrativo, relacionadas con el control de uso de recursos humanos y técnicos, control de presupuestos y costos imprevistos, tiempos de ejecución, programas y prácticas constructivas, etc.

GERENCIA DE PROYECTOS

Su objeto es ejercer la coordinación y el control centralizados de todas las actividades requeridas para la ejecución de un proyecto, con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas establecidas en cuanto a calidad, costo y tiempo.

La Gerencia de Proyectos requiere conocimiento y experiencia en las prácticas gerenciales modernas, los procesos de planeación y definición de presupuesto, el manejo financiero, el uso de herramientas computacionales de soporte, las técnicas de supervisión y control de proyectos, la capacidad de adaptación a la cultura organizacional del cliente y el conocimiento del marco legal e institucional pertinente.

Esta actividad requiere además, mecanismos e instrumentos adecuados de control de gestión, con el fin de garantizar al cliente el correcto cumplimiento de los compromisos adquiridos por el gerente del proyecto.

ASESORÍA

Su objeto es la búsqueda global de soluciones o la emisión de conceptos que sugieran la toma de las mejores determinaciones sin que ello implique desarrollos operacionales detallados. El asesor trabaja con los niveles superiores de la administración, que son los que están en capacidad de tomar decisiones. Su alcance no es determinable *a priori*, pues depende de los hallazgos y disposiciones que se vayan produciendo a lo largo del proceso. La actividad termina cuando el cliente considera que tiene información y criterios suficientes para tomar una buena decisión.

MODELO DE CONSULTORIO EMPRESARIAL

Según los propósitos de la presente investigación avalada por la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad del Valle, una vez hechas las precisiones conceptuales, y como parte del proceso de fortalecimiento del sector empresarial, se propone un modelo que responda en principio al resultado del trabajo de investigación. En este caso, el 84,7% de los empresarios encuestados concuerdan en que sí acudirían a un Consultorio Empresarial, el 86,5% de los empresarios expresa que asistiría al menos una vez por mes. Aunque no es clara la disponibilidad a pagar (no la revelaron) para acceder a este tipo de servicio, sí se percibe una intencionalidad en los empresarios de involucrarse en procesos incluyentes de la asesoría y consultoría.

Introducción

El paso de la sociedad industrial a la sociedad de la información ha provocado una gran cantidad de cambios en las organizaciones. Especialmente los causados por las tecnologías de la informática y la computación, por ello los empresarios de hoy se ven inducidos a adaptarse vertiginosamente a los nuevos desafíos de las continuas renovaciones de métodos, procesos, procedimientos, materiales, equipos, sistemas de organización y la globalización de los mercados. Para las empresas en un contexto global el reto de su administración, es entonces la capacidad de asimilar las innovaciones tecnológicas como punto de arranque para el logro de la eficiencia y efectividad.

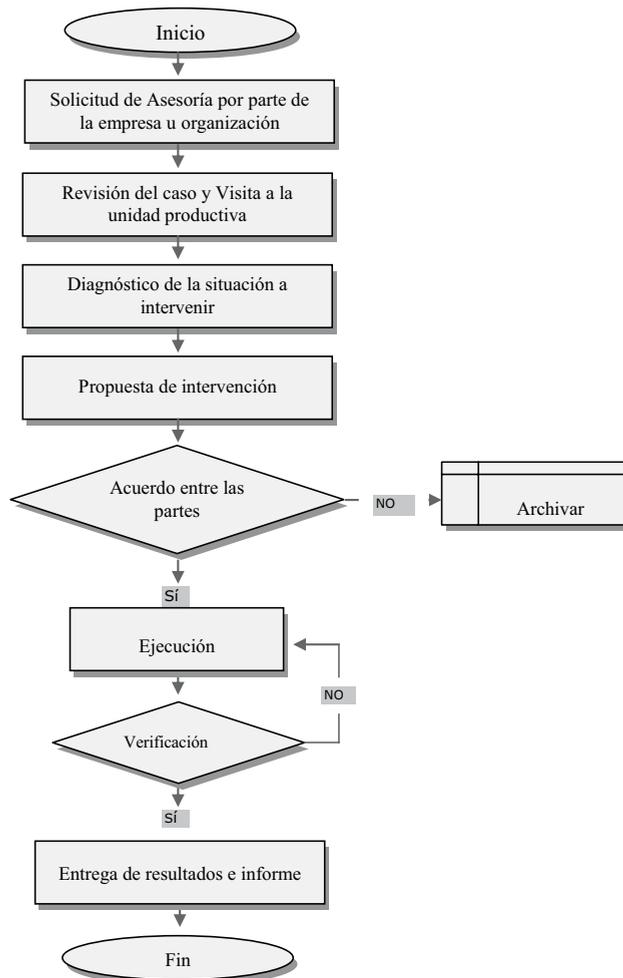


Figura 7.3 Diagrama de flujo del proceso de asesoría y consultoría

Fuente: Elaboración propia basada en la propuesta del trabajo de grado de las estudiantes: Deicy Viviana Hurtado G. y Alejandra Viviana Osorio S. En modalidad Creación de empresa, Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle - Sede Caicedonia, 2009

Para la universidad el reto está en la capacidad de formar un profesional altamente calificado y con las competencias necesarias, que le permitan aprovechar los nuevos desafíos y transferir a las organizaciones los nuevos conocimientos indispensables para su desarrollo.

Justificación

Las relaciones de la universidad con las empresas se limitan a la búsqueda de oportunidades para las materias del currículo, para la oferta de sus egresados y algunos contratos con renombrados profesores a título personal o institucional.

Para las organizaciones estas relaciones son convenientes, ya que atienden sus necesidades y son de bajo costo. Esto era suficiente porque reproducían tecnológicamente a las organizaciones de los países desarrollados. Aquí lo que se refleja es un modelo cuya lógica es la dependencia, donde se tienen un sin número de herramientas y estrategias que se pueden comprar u obtener mediante alianzas estratégicas.

En las organizaciones nuestras, por lo general no existen departamentos de investigación y desarrollo de productos, se conforman con que las universidades les faciliten una o varias personas que hubiese asimilado los conocimientos del extranjero similares a los de la tecnología importada.

Aspecto legal del consultorio empresarial en la sede Caicedonia

El modelo de consultorio empresarial de la Universidad del Valle en la sede Caicedonia, tiene su fundamentación en la siguiente normatividad:

- La Ley 50 de 1981 que crea el Servicio Social Obligatorio para todas las personas con formación tecnológica o universitaria.
- Ley 30 de 1992 por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.
- Ley 550 de 1999, por medio de la cual se establece el régimen de reactivación empresarial.
- Ley 590 de 2000 que busca promover el desarrollo de la micro, pequeña y medianas empresas.
- Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social.
- Ley 1014 de 2006, por la se fomenta la cultura del emprendimiento.
- Visión Colombia II Centenario: 2019.
- Plan de Acción de la Universidad del Valle 2005 - 2015.

Normas reglamentarias de la Ley 550 de 2000

- Resolución 01 de marzo 7 de 2001, del Consejo Superior de la Pequeña y Mediana Empresa, por la cual se fijan las pautas para la conformación de los Consejos Regionales de micro, pequeña y mediana empresa.
- Resolución 02 de marzo 7 de 2001, del Consejo Superior de la Pequeña y

Mediana Empresa, por la cual se dicta el reglamento interno del Consejo Superior de la pequeña y mediana empresa.

- Resolución 01 de marzo 7 de 2001, del Consejo Superior de la Microempresa, por la cual se fija la tasa máxima a cobrar por conceptos de honorarios y comisiones en operaciones de microcrédito.
- Resolución 02 de marzo 7 de 2001, del Consejo Superior de Microempresas, por la cual se establece el Reglamento Interno del Consejo Superior de la Microempresa.
- Resolución 03 de marzo 7 de 2001, del Consejo Superior de Microempresas, por la cual se fija las pautas para la conformación de los Comités Municipales para el fomento de las microempresas.
- Resolución 0990 de octubre 20 de 2000, Ministerio de Desarrollo, por el cual se crea el Comité para la concertación de la política de promoción del Espíritu Empresarial y de Creación de Empresas.

Cobertura del servicio

El modelo tendrá una aplicación con un radio de acción circunscrito al municipio de Caicedonia, cubriendo en forma prioritaria las necesidades del sector solidario y de las micro, pequeña y mediana empresa.

Para su aplicación se dispondrá de los estamentos coordinadores del servicio, los cuales serán la Universidad del Valle - Sede Caicedonia, la Alcaldía municipal y la posibilidad que se incluya la Cámara de Comercio. El centro de acción del modelo, estará en la sede de la Universidad del Valle sede Caicedonia.

UN MODELO DE CONSULTORIO EMPRESARIAL ASOCIADO AL CENTRO DE DESARROLLO SOCIAL, EMPRESARIAL Y TECNOLÓGICO (CENDSOET)

Para explicar el funcionamiento del Consultorio Empresarial, este se ha dividido en dos partes importantes: la primera hace referencia a la Oficina de Apoyo, encargada de dirigir, coordinar y controlar la aplicación de los servicios del laboratorio. La segunda hace referir a el servicio en sí.

Oficina de Apoyo

La Oficina de Apoyo del Consultorio Empresarial funcionará como una unidad administrativa, sin ánimo de lucro, autonomía administrativa y recursos propios para el cumplimiento de sus funciones.

Domicilio

La Oficina “CenDSOET” tendrá su sede principal en el municipio de Caicedonia. Su acción de cobertura serán los municipios de la zona de influencia de la Universidad del Valle - Sede Caicedonia.

Objeto social

La Oficina de Apoyo tendrá a su cargo la asesoría y consultoría en las siguientes áreas: mercadeo, producción, contabilidad y finanzas, tributaria, administración, informática y telecomunicaciones. Además del acompañamiento en la creación de nuevas unidades productivas.

Coordinación

Trabjará en coordinación con todas aquellas entidades que promueven el fomento de las Mipymes, de igual manera con las que promueven iniciativas que tienen como fundamento el impulso al sector solidario.

Ubicará a los estudiantes y egresados de la sede Caicedonia y de las otras sedes regionales, en carreras como: Administración de Empresas, Contaduría Pública, Comercio Exterior (*en estos dos últimos programas tener en cuenta a sus egresados*), de Tecnologías como: Sistemas de Información, Electrónica, alimentos y carreras afines en Mipymes, lo mismo que en las organizaciones del sector solidario en lugares cuya necesidad así lo requiera.



Fotografía 7.1 CenDSOET - Centro de Desarrollo Social Empresarial y Tecnológico. Caicedonia

Fuente: Equipo de investigación

Se podrán vincular profesionales, técnicos y tecnólogos de diversas disciplinas, conforme el reglamento que para tal fin se establezca.

La propuesta es que se llegue a contar con el apoyo de la Alcaldía de Sevilla y de Caicedonia, la Universidad del Valle - Sede Caicedonia y otras organizaciones que previo consentimiento se adhieran tales como: las asociaciones de empresarios, la Cámara de Comercio, el Dansocial y con la colaboración de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle.

Recursos financieros

Para poder operar adecuadamente, el CenDSoET, deberá contar con recursos para su normal funcionamiento. Con este fin se plantean las siguientes fuentes:

- La organización beneficiaria pagará un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente como afiliación, por una única vez y el 10% de éste como cuota de sostenimiento.
- Su fin se justifica en el sentido que las Mipymes y las organizaciones solidarias se beneficiarán directamente con la utilización de los servicios del laboratorio.
- El 1% del capital de las nuevas iniciativas empresariales asesoradas
- Los bienes y dineros adquiridos por donaciones y regalías.

Nota: En este aspecto es necesario dar cuenta que en los resultados de la investigación que caracteriza a los empresarios del municipio, a la pregunta sobre la disposición a pagar por la asesoría en el consultorio empresarial, el 74% no revelaron su disponibilidad a pagar, el 17% pagaría menos de \$50.000, el 4% pagaría entre \$101.000 a \$200.000, el 3% pagaría entre \$51.000 A \$100.000, y el 2% pagaría entre \$201.000 a \$300.000

La estructura orgánica

La organización será flexible, en el sentido que conforme las solicitudes operarían diferentes áreas, las mismas que se circunscriben en principio a estudios financieros, evaluación de proyectos, creación de empresas, investigación de mercados, sistemas de información, sistemas de costos, tecnología y administración.

Desde el punto de la estructura organizacional, el consultorio se conformará por:

- Una Junta Directiva integrada por los gestores, quienes deben mediante acto administrativo designar un representante; a la misma hasta completar un número de cinco miembros se pueden incorporar representantes organizaciones como la Cámara de Comercio, gremios etc., con personería jurídica.
- Comité consultor integrado por profesionales y/o especialistas, que tendrán como función orientar, conceptuar y asesorar a los ejecutores. - este equipo es flexible, rotativo, limitado (*máximo dos miembros por disciplina o especialidad*), estos son nominados por la Universidad del Valle.
- Ejecutores constituidos por docentes, estudiantes, egresados y profesionales o especialistas independientes.

Una Junta Directiva propuesta para el Consultorio Empresarial de la sede Caicedonia

La Junta Directiva está conformada por los siguientes miembros:

- El Alcalde de Caicedonia o su delegado.
- Un Representante de la Cámara de Comercio – en caso que adhiera.
- Dos Representantes del sector empresarial o solidario.
- Un Representante de la Universidad del Valle - Sede Caicedonia.
- EL Director de la Oficina de Apoyo de “CenDSoET”.

El fin primordial de la Junta Directiva es orientar la dirección de la Oficina de Apoyo del CenDSoET dentro de las políticas del gobierno nacional y regional en lo referente al desarrollo empresarial.

Del Comité Consultor

El Comité Consultor está conformado por cada uno de los Coordinadores de los de los Programas Académicos de la Universidad del Valle - Sede Caicedonia.

El fin primordial es el de asesorar al Director de la Oficina de Apoyo del CenDSoET en lo referente al control, funcionamiento y orientación de la entidad.

Forma de prestación del servicio

El consultorio empresarial se proyecta en el municipio de Caicedonia con sede en la Universidad del Valle, que conforme el espíritu del convenio, la Universidad en el marco de su misión acompaña. En ese orden de ideas se tendría:

Que el servicio será realizado por los estudiantes de último año de los Programas Académicos de la Universidad del Valle de Caicedonia, por los egresados de los mismos en las siguientes áreas: mercadeo, producción, contabilidad y finanzas, tributaria, administración, informática y telecomunicaciones. En lo relacionado con la consultoría y asesoría empresarial.

Se pueden incorporar al consultorio profesionales, técnicos o tecnólogos con domicilio en el municipio conforme reglamento que será aprobado por la Junta Directiva.

**PORTAFOLIO DE SERVICIOS DEL CENTRO DE DESARROLLO EMPRESARIAL
- CENDSOET- DE LA SEDE CAICEDONIA**

En noviembre de 2009 durante el Segundo Foro Regional “Desarrollo empresarial y territorial” se hizo el lanzamiento del Centro de Desarrollo Empresarial de la sede Caicedonia - CenDSoET. No obstante, hay que decir que en el momento el Centro se encuentra en una fase de definición y consolidación de sus líneas estratégicas de acción. Por ejemplo, se han

hecho algunos contactos con docentes y expertos en el tema de creación y desarrollo empresarial; es el caso concreto del profesor Moisés Sandoval de amplia trayectoria en el tema de desarrollo empresarial, que en el mes de abril de 2009 estuvo en la sede Caicedonia durante el primer foro y en posteriores reuniones se ha contemplado la posibilidad que él sea uno de los expertos que acompañen la fase de consolidación del Centro de Desarrollo Empresarial. La idea es que el CenDSoET pueda tener sus líneas de acción consolidadas a finales del 2010.

En términos de acompañamiento a las Mipymes de la región se sugiere el fortalecimiento y la creación de nuevas iniciativas a través de la revisión o diseño del Plan de negocios; que se concibe como el estudio sobre el cual se fundamenta la decisión de empezar una nueva iniciativa organizacional (o fortalecer las unidades productivas micros ya existentes). También es un instrumento útil y efectivo para evaluar el crecimiento de la empresa o cualquier otro tipo de decisión, ya que es un instrumento de análisis y de trabajo evaluando la factibilidad de una inversión o la gestión empresarial. Para este fin y en general lo que compete al desarrollo empresarial de la región se sugieren las siguientes líneas de acción, acompañamiento e “intervención”.

Líneas de acción sugeridas hacia el fortalecimiento de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia

Análisis del Medio Ambiente Externo:

- Análisis del Entorno
- Análisis del Sector

Análisis del Medio Ambiente Interno, el cual comprende:

- Estudio de Mercado
- Análisis Técnico
- Análisis de Estructura
- Estudio Financiero
- Estudio Económico
- Análisis de Riesgo

Así mismo, otros temas que atenderá el consultorio serán:

- Productividad y calidad de las Mipymes
- Administración de personal
- Comercio exterior - importación y exportación.
- Contabilidad y costos
- Cooperativismo
- Derecho comercial, laboral y tributario
- Finanzas
- Gestión sistemas de información
- Gestión tributaria

- Mercadeo
- Planeación estratégica
- Planes de negocio

Estrategias dirigidas hacia el fortalecimiento del mercado laboral de Sevilla y Caicedonia

Un tema de relevancia que está presente en toda agenda de desarrollo territorial es lo que concierne a la calidad de vida de los habitantes, sin pretender definir en este documento los diferentes enfoques de calidad de vida y desarrollo, hay un aspecto en el que se tiene cierto consenso y es lo que se refiere al tema de generación de ingresos por parte de la población.

La generación de ingresos en los trabajadores está condicionada a la existencia de fuentes de “empleabilidad”, así como el tamaño y las circunstancias del mercado laboral donde se da una interacción entre la oferta y demanda de trabajo.

La presente investigación encontró hallazgos significativos que permiten inferir una problemática en el mercado laboral de la región. En este sentido, se encontró aspectos como: limitaciones en el tamaño, señalización, precarización del mercado, así mismo, elementos diferenciales entre los salarios de hombres y mujeres que pueden significar aspectos relacionados con la discriminación en el mercado laboral de la región.

Se sugiere, por lo tanto, en este tema, la siguiente estrategia:

Conformación de un observatorio para el empleo en Sevilla y Caicedonia

Dada la situación anterior, desde el “CenDSOET” se sugiere la conformación y puesta en marcha de un Observatorio para el Empleo Regional. Este observatorio no pretende suplir los alcances de organismos como el SENA. Su justificación radica en la necesidad de hacer seguimiento a las dinámicas de oferta y demanda laboral de la región, así como incidir en aquellas variables álgidas que afectan el desarrollo y fortalecimiento de un mercado laboral en la región. Se hace necesario cuanto antes dirigir esfuerzos hacia la generación de “empleo decente”⁸⁹ y de ingresos en Sevilla y Caicedonia, teniendo como pilar la interiorización en las empresas de prácticas organizacionales que además de apostarle a la obtención de estándares de calidad e incremento de la productividad tengan un desempeño armonioso con los diferentes actores locales.

89 Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Ritter, J. (2003). "La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos". En: *Revista Internacional del Trabajo*. Vol 122. Num 2, pp. 161 - 195. En la memoria del director general de la OIT “Reducir el déficit de trabajo decente. Un desafío global” (Somavía, 2000), el término es presentado como una noción en la que se estructuran las siguientes dimensiones: trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son respetados y cuenta con remuneración adecuada y protección social.

**EXPERIENCIA EN ASESORÍA Y CONSULTORÍA EN ORGANIZACIONES DE LA REGIÓN.
REFERENCIA DE TRABAJOS DE GRADO EN LA SEDE CAICEDONIA
QUE SE RELACIONAN CON LA TEMÁTICA**

**Tabla 7.1 Trabajos de grado relacionados
con la actividad empresarial (aprobados)**

Trabajo de grado relacionado con la actividad empresarial. Aprobado	Trabajo de grado relacionado con la actividad empresarial. Aprobado
Título: Propuesta de un plan estratégico y financiero para el parque de las heliconias 2009-2013.	Título: Diseño de un plan estratégico para el fortalecimiento de los productores y comercializadores de las flores tropicales (Heliconias) en el municipio de Caicedonia Valle (2010-2012).
Nombre de empresa u organización: Parque Nacional de la Heliconias, Caicedonia Valle del Cauca	Nombre de empresa u organización: Corporación Parque de las Heliconias
Objeto de investigación: Aplicar un plan estratégico administrativo y financiero que permita que el Parque de las Heliconias del municipio de Caicedonia Valle sea auto sostenible.	Objeto de investigación: Diseñar un plan estratégico para la producción y comercialización de flores tropicales (Heliconias) del municipio de Caicedonia Valle del Cauca, para los años 2010 al año 2012 que permita pensar en el desarrollo integral de este sector.
Principales hallazgos o resultados: Se realizaron 200 encuestas en el Parque Nacional del Café en Montenegro Quindío, en la fecha octubre 14 de 2007 a empresarios, profesionales y comerciantes de los cuales: El 59% conoce la existencia del Parque de las Heliconias del Municipio de Caicedonia Valle, el 81% considera que es importante la apertura del Parque de las Heliconias, el 43% coincide que la reactivación del Parque traería fuentes de empleo, ingresos al municipio, recreación y turismo, el 52% prefieren visitar el parque del Café ante las alternativas presentadas como Panaca, Valle del Cócora y Mariposario, el 43% le atribuyen a la publicidad el factor determinante a la hora de tomar la decisión de elegir un lugar para recrearse, el 90% está dispuesto a visitar el parque de las Heliconias, el 48% prefiere disfrutar de juegos temáticos a la hora de visitar un Parque, el 90% no considera inconveniente la ubicación del Parque de las Heliconias.	Principales hallazgos o resultados: Después de entrevistarse y realizarse un censo a todos los 24 cultivadores de heliconias del municipio de Caicedonia: El 41% de los encuestados no manejan el cultivo de heliconias como una empresa formal. El 100% del mercado de la flor tropical heliconia del municipio, se dio a conocer por parte de los 24 cultivadores y se realiza directamente con los intermediarios que se encuentran en el municipio los cuales se encargan de desplazar la flor a la ciudad Bogotá. El 12.5% utiliza alta tecnología, el 70.8% mediana tecnología y el 16.6% producen de manera artesanal. El 91% demuestran buenas prácticas de manufactura, realizando la actividad de empaque y embalaje de forma técnica. El 100% de los floricultores de Caicedonia realizan el abonado de sus cultivos con productos químicos.

Sigue >>

Tabla 7.1 (Cont.)

Trabajo de grado relacionado con la actividad empresarial. Aprobado	Trabajo de grado relacionado con la actividad empresarial. Aprobado
<p>Conclusiones: De acuerdo con la información obtenida en el estudio de mercado; existe un desconocimiento de la existencia del Parque de las Heliconias debido a la falta de promoción y publicidad.</p> <p>La reactivación del Parque de las Heliconias del municipio de Caicedonia Valle, con la aplicación de un plan estratégico administrativo y financiero es posible lograr sus auto sostenibilidad, lo que generaría para la localidad y sus habitantes la oportunidad de un desarrollo económico sostenible a través de la actividad del turismo..</p>	<p>Conclusiones: Teniendo en cuenta la cultura organizacional actual de la corporación Parque de las Heliconias de Caicedonia, se encontraron con falencias que no contribuían con la asociatividad y el desarrollo del sector floricultor.</p> <p>Se realizó una reformulación a la corporación para establecer parámetros que ayuden a realizar una mejor gestión que lleve a la asociatividad de los miembros con el compromiso y responsabilidad con que se debe asumir este proceso; y guiado por un plan de gestión diseñado para todos los procesos que involucran la producción y comercialización del sector y uno de control y coordinación por parte de la corporación.</p>
Proyecto de grado elaborado por: Carolina Morales Henao y Angélica Liliana Benjumea Tabares	Proyecto de grado elaborado por: Jairo Alonso Espinosa Espitia y Damián Alejandro Lozano Pulgarín.

Fuente: Actas de grado. Universidad del Valle, sede Caicedonia. Junio de 2009

Tabla 7.2 Trabajos de grado relacionados con la actividad empresarial (aprobados)

Trabajo de grado relacionado con la actividad empresarial. Aprobado	Trabajo de grado relacionado con la actividad empresarial. Aprobado
Título: Creación de una empresa de asesorías publicitarias y mercadeo en los municipios de Caicedonia y Sevilla Valle	Título: Plan estratégico de marketing para el Almacén Campesino de Sevilla Valle para el periodo 2009-2013.
Nombre de empresa u organización: Publicitas	Nombre de empresa u organización: Almacén el Campesino
Objeto de investigación: Realizar un estudio de factibilidad para la creación de una empresa que ofrezca diferentes alternativas de mercadeo y publicidad a los empresarios de Sevilla y Caicedonia	Objeto de investigación: Diseñar un plan estratégico de marketing para el almacén CAMPESINO de Sevilla Valle, periodo 2009-2013, que le permita incursionar en una dinámica competitiva buscando su viabilidad futura.

Sigue >>

Tabla 7.2 (Cont.)

Trabajo de grado relacionado con la actividad empresarial. Aprobado	Trabajo de grado relacionado con la actividad empresarial. Aprobado
<p>Principales hallazgos o resultados: Se realizaron 94 encuestas dirigida a empresarios de Sevilla y Caicedonia las cuales arrojaron lo siguiente: El 53% de los encuestados entrega material publicitario y capacita a los empleados acerca de sus productos. El 44% reconoce que tiene falencias en la estrategia de publicidad, de lo cual se puede analizar que las empresas de Sevilla y Caicedonia no tienen definido el alcance de estas estrategias, pues suponen que al realizar campañas publicitarias. El 55% de los encuestados afirma que la falta de paquetes publicitarios económicos no permite que se acceda fácilmente a este recurso. El 31% considera como factor limitante la falta de proveedores, el 81% de los empresarios de Sevilla y Caicedonia consideran de gran importancia para sus empresas invertir en capacitación sobre técnicas de marketing para lograr mejores resultados en las ventas</p>	<p>Principales hallazgos o resultados: Encuesta realizada a 130 personas de los estratos 1, 2,3 del municipio de Sevilla Valle. El 100% de las personas encuestadas, se sienten satisfechas con los productos que está ofreciendo el almacén Campesino. El 77,70% de las persona contestaron que en el almacén si hay una buena atención al cliente. El 23,90% de los encuestados, sólo tienen en cuenta a la hora de comprar la calidad, no tienen mucho en cuenta la atención ni los precios. El 18,50% de los encuestados, respondieron que lo más importante para ellos cuando van a comprar son los precios, estas personas casi no tienen en cuenta la calidad, ni la atención. El 42,20% de los encuestados, respondieron que cuando van a comprar, tanto la calidad, el precio y la atención son muy importantes. El 47,7% de los encuestados, opinan que el almacén sí suple la demanda de Sevilla en todos los enunciados antes mencionados.</p>
<p>Conclusiones: Publiventas tiene en el mercado local una gran oportunidad de desempeñarse, no existe en la región una empresa con las mismas características. Lo que se pretende inicialmente es concientizar a las empresas de las ventajas que obtienen al recibir asesorías profesionales en el área de mercadeo y ventas, pues los resultados no son efímeros, por lo contrario las organizaciones podrán evidenciar un cambio continuo de mejoramiento</p>	<p>Conclusiones: Teniendo en cuenta el análisis interno y externo realizado al Almacén, donde se involucraron, variables cualitativas y cuantitativas a través de un análisis DOFA, se determinó que el Almacén necesita diversificar e incrementar los ingresos por ventas, aumentando el capital de trabajo y disminuyendo el nivel de endeudamiento; ofrecer una propuesta de valor al cliente para fidelizarlo; conservar y diversificar los proveedores; y capacitar al personal para que ofrezca un excelente servicio al cliente</p>
<p>Proyecto de grado elaborado por: Deicy Viviana Hurtado Gallego y Alejandra Viviana Osorio Suárez</p>	<p>Proyecto de grado elaborado por: Luz Adriana Flórez Zapata.</p>

Fuente: Actas de grado. Universidad del Valle, sede Caicedonia. Junio de 2009

Referencia de Trabajos de Grado en la sede Caicedonia que están en desarrollo y que se relacionan con la actividad empresarial en la región y la Responsabilidad Social Empresarial

Tabla 7.3 Trabajos de grado relacionados con la actividad empresarial (En desarrollo)

Trabajo de grado relacionado con la actividad empresarial. Vigencia: en desarrollo, a marzo de 2009	Trabajo de grado relacionado con la actividad empresarial. Vigencia: en desarrollo a marzo de 2009
Título: <i>Aplicación de un modelo de Responsabilidad Social Empresarial que permita medir el impacto social de las organizaciones del tercer sector en los municipios de Sevilla y Caicedonia.</i>	Título: <i>Causas del decrecimiento de la actividad económica y empresarial del municipio de Sevilla valle durante el periodo 1940 a 1960.</i>
Nombre de empresa u organización: Cooperativas, Fondos de empleados y en general empresas solidarias del tercer sector.	Nombre de empresa u organización: Historia Empresarial del municipio de Sevilla Valle
Objeto de investigación: Establecer un modelo basado en la Responsabilidad Social Empresarial, el cual permita observar el impacto que tienen las organizaciones de la economía solidaria en los municipios de Sevilla y Caicedonia.	Objeto de investigación: Identificar desde la historia empresarial las causas del decrecimiento de la actividad económica y empresarial, del municipio de Sevilla –Valle en el periodo comprendido entre 1940-1960.
Metodología a utilizarse: Métodos cuantitativos y cualitativos, donde a través de revisión de base de datos de la Cámara de Comercio de Sevilla y Caicedonia se hace una selección de empresas solidarias, luego se define el universo. Se aplicarán encuestas y entrevistas tanto a organizaciones como a usuarios de servicios y otros actores sociales (grupos interesados – <i>stakeholders</i>).	Metodología a utilizarse: Se hace una revisión bibliográfica exhaustiva acerca de documentos historiográficos que hayan abordado la problemática a nivel local, regional y nacional. Adicionalmente, se recurre a una revisión de archivos históricos, documentos notariales y entrevistas en profundidad con personajes de la región en procura de recuperación y sistematización de una memoria histórica y tradición oral.
Objetivos esperados: Revisar algunos aspectos referentes a la fundación de Sevilla Valle, que incidieron en el despegue de la actividad empresarial. Identificar los factores institucionales, sociales o económicos de mayor incidencia que hayan afectado la actividad empresarial del municipio de Sevilla Valle entre 1940 a 1960.	Objetivos esperados: Establecer las tipologías que presentan las organizaciones de la economía solidaria en los municipios de Sevilla y Caicedonia. Diseñar el modelo de RSE para las organizaciones de la economía solidaria.
Trabajo de Grado en desarrollo, por: Giomara Palacio	Trabajo de Grado en desarrollo, por: Carlos Alfredo Betancourth
Director Trabajo de Grado: Uvencer Alexander Gómez	Director Trabajo de Grado: Uvencer Alexander Gómez

Sigue >>

Tabla 7.3 (Cont.)

Trabajo de grado relacionado con la actividad empresarial. Vigencia: en desarrollo, a marzo de 2009	Trabajo de grado relacionado con la actividad empresarial. Vigencia: en desarrollo a marzo de 2009
Otros Trabajos de Grado en desarrollo: También se encuentra en desarrollo un Plan de mejoramiento dirigido hacia el Parque Agroindustrial de Caicedonia, así como otros Trabajos de Grado que se adelantan en la línea de creación de empresa en los municipios de Sevilla y Caicedonia.	

Fuente: Archivo Coordinación de programa de Administración de Empresas.
Universidad del Valle, sede Caicedonia

DISEÑO DE UNA POLÍTICA PÚBLICA DIRIGIDA HACIA EL DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL DE LA REGIÓN

A nivel regional se sugiere como prioridad trabajar en el diseño de una política pública encaminada hacia el desarrollo y consolidación empresarial. La metodología propuesta para este diseño se basa en los alcances y aplicabilidad de la *Competitividad Sistémica*.

La literatura convencional acerca del diseño de políticas públicas, parte del principio básico que toda política pública antes de su diseño y posterior implementación necesita como insumo básico la caracterización de la población objetivo.

Para el caso de Sevilla y Caicedonia, el diseño de una política pública estaría dirigida al desarrollo empresarial de la región. En el momento se cuenta con un insumo de gran valor, que es la presente investigación. Además de hacer una caracterización de las Mipymes y del mercado laboral regional se avanza hacia un diagnóstico del sector, así como en la sugerencia de modelos empíricos que logran detectar variables significativas que afectan tanto a las Mipymes como a los aspectos laborales de la región.

Por lo tanto, se hace preciso mencionar algunos referentes teóricos de la política pública. En este sentido, se establece aquí un precedente de manera sistémica en la forma de implementar una política pública. Este precedente se refiere al trabajo presentado por (Thoenig, 1985) “aplicar un programa de acción a un problema planteado”. De las dos obras anteriores (Bardach y Pressman) Subirats (1994) sugiere un puente relevante, se trata de la caracterización de los procesos de implementación o puesta en práctica como procesos interorganizativos y la consideración de la negociación entre los actores como una variable importante.

De ahí que no se puede sostener que en la realidad exista una definida separación entre formuladores de política, órganos y sujetos que han de concretarla, y personas o grupos representativos de los intereses sociales afectados. Se entra, entonces, a determinar “Otros problemas de la fase implementadora”. El concepto de “*policy network*” y las relaciones intergubernamentales. En esta perspectiva resulta útil el concepto de entramado (“*network*”) o de “comunidad que afecta y resulta afectada por la política concreta⁹⁰”. En esta forma de análisis se incluyen a todos los sujetos públicos y privados que toman decisiones sobre uso de recursos comunes.

El proceso de implementación como el de elaboración de las políticas públicas envuelve a diferentes niveles gubernamentales, órganos administrativos y otros intereses afectados... constituyendo un entramado de actores institucionales políticos y sociales que hacen frente a una tarea o programa de actuación específica.

Cada política pública genera su propio entramado de organizaciones e intereses conectados entre sí por dependencias financieras y administrativas y distinguibles entre sí por los cortes en la estructura presupuestaria general de que dependen⁹¹. Lo anterior conlleva a la pertinencia de considerar, que en los procesos de implementación se elabore una estrategia que prevea la necesidad de la negociación y del acuerdo entre las instancias afectadas.

Así mismo, las políticas públicas en la última década, después de conseguir un importante avance en materia de evaluación de programas, primordialmente en Norteamérica, “*Se tiende a considerar a la evaluación como el método de investigación sistemática sobre la configuración de un programa o política determinada y sobre su implementación y efectividad, con lo que ha ampliado hacia arriba sus potencialidades*” Subirats (1994). Dicha implementación y efectividad de puesta en marcha de la política, se refiere concretamente a unas perspectivas de análisis. Por lo tanto, de ahí la “necesidad de conocer las formas como se aplican los programas en curso y averiguar los efectos y repercusiones” (Chelimsky, 1985).

Ahora bien, para aproximarse hacia cual podría ser la política más efectiva, Subirats (1994) sugiere que se debe recurrir a la distinción de la lógica de la perspectiva, de donde se puede destacar los siguientes puntos:

- *Perspectiva gerencial*: Bajo el supuesto que toda política deja huellas que permiten estudiar su impacto, esta trata de responder a aspectos como el de la eficacia de dicha política, grado de satisfacción alcanzado o su nivel

90 Subirats, J. (1994). *Análisis de políticas públicas y eficiencia de la administración*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública. p. 119.

91 *Ibid.*, p. 127.

de eficiencia. La eficiencia en este sentido se refiere a la relación entre costo y beneficio, donde un lineamiento será el de minimizar los costos.

- *Perspectiva política:* Una política tendrá éxito si ha conseguido aumentar los niveles de representación de los sectores afectados en el proceso de elaboración y decisión de las políticas públicas.
- *Perspectiva legal:* La evaluación de un programa de actuación del poder público se basa en criterios como la igualdad formal de los ciudadanos en su acceso al programa, el respeto a los derechos de individuos afectados o relacionados con el programa.

Por último, es conveniente hacer un interrogante acerca de la pertinencia o motivación de exigir una evaluación. De esta manera, se trata de profundizar en los objetivos de la evaluación, así como en los tipos y métodos de evaluación. Las motivaciones pueden ser de diversa índole, pero se puede hacer alusión de aquellas que requieren un especial cuidado; como son por ejemplo, la implementación, el control de las actividades del programa haciendo un balance de los resultados, así como también el destino y gestión de los recursos empleados en la dirección del programa.

Ya pasando a la propuesta de lineamientos de política pública para el fortalecimiento de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia, hay que decir que los lineamientos aquí sugeridos tienen la intencionalidad de ser concretos y susceptibles a una posterior evaluación. Se intenta entonces abordar dos aspectos fundamentales: el primero tiene que ver con el fortalecimiento del sector empresarial a través de una serie de sinergias entre agentes privados y sector público. Lo segundo tiene que ver, con establecer un enlace expedito entre las Mipyme y el desarrollo territorial. Concretamente con el fortalecimiento de los “microestablecimientos” (pequeñas unidades de negocio) a través de mecanismos que conduzcan hacia la formalización del sector.

EL DESARROLLO TERRITORIAL VISTO DESDE EL ROL DE LAS INSTITUCIONES Y LA COMPETITIVIDAD SISTÉMICA. EL CASO DE SEVILLA Y CAICEDONIA

El desarrollo de la región que comprende a los municipios de Sevilla y Caicedonia no es ajeno ni excluyente de diferentes dimensiones que comprende: lo económico, lo social, lo ambiental, lo cultural y por su puesto lo referente al desenvolvimiento de las empresas. El presente trabajo cierra con una propuesta que busca integrar tres conceptos: territorio, instituciones y competitividad sistémica, con la muy arriesgada pretensión de integrar en marco del desarrollo regional.

En la dimensión territorial se apela a lo que los geógrafos denominan como organización espacial. De Souza plantea una definición muy apropiada de lo que es “*Organización espacial*”, y ésta se da en función de las actividades realizadas en una superficie determinada.

La organización espacial se relaciona con la forma como los individuos y sociedades organizan el espacio para ajustarlo a sus necesidades. Este concepto provee una estructura para analizar e interpretar decisiones de localización y de movimiento, al igual que estructuras espaciales relacionadas con patrones de uso del suelo, localización industrial o asentamientos⁹².

Una vez introducido el concepto de organización espacial, se hace ineludible comprender la manera en que los territorios continuamente están en un proceso de transformación tanto en su morfología como en las expectativas de sus habitantes. El espacio es modificado constantemente, por lo que hay que considerar las diferentes dinámicas a la que se enfrenta el territorio, en este caso, la organización espacial. Las interpretaciones de este tipo de organización a la luz del análisis territorial implica considerar diversas perspectivas, las cuales, según los planteamientos teóricos, pueden variar desde una concepción marxista que supone “la producción social del espacio”, así como el enfoque cuantitativo que se le da a la Geografía con el objetivo de dinamizar los procesos sociales y de esta forma constituir lo que se denomina como disciplina regional⁹³. Se trata, entonces, del reconocimiento dimensional de los “asentamientos humanos” en lo que podría ser una convergencia entre lo social con el entorno “físico espacial”. El desarrollo de Sevilla y Caicedonia debe darse en marco de una estructura sistémica cuya ocurrencia surge a partir de la integración entre municipio y territorio. El concepto de territorio⁹⁴ desborda entonces la concepción administrativa de municipalidad, va más allá y posibilita la complementariedad y cooperación entre dos y más municipios; se constituye así en una oportunidad frente a procesos globalizantes donde el rol de la localidad se rescata en una dimensión de auto-reconocimiento en sus diversos aspectos, es permitirse afrontar la distinción como forma de construcción de la identidad territorial.

Sevilla y Caicedonia son dos localidades que ofrecen ventajas significativas para la integración y la complementariedad, se acercan en dimensiones culturales, históricas, geográficas, productivas y socioeconómicas; a simple vista su integración hacia una identidad territorial parecería cosa de simple acuerdo. No obstante, sus diferencias han sido amplificadas y antes que ser distinciones propias de los localismos se vienen constituyendo en

92 Delgado, O. (2001). *Discurso sobre el espacio en la geografía colombiana*. Semestre Geográfico. Vol 5, No. 1, pp. 28 - 29.

93 Gómez, U. A. (2004). *Localización de las actividades terciarias en un sector de la comuna 13 de Cali: Una interpretación desde la teoría de los lugares centrales*. Cali, Universidad del Valle.

94 Una concepción amplia de territorio es la que se sugiere a continuación: “Lugar donde se desarrollan procesos naturales y se despliegan procesos sociales. Contiene sociedad y naturaleza y se explica en la medida en que se comprenden sus vinculaciones. Combina y articula los conceptos de legalidad, espacialidad y temporalidad”. Delgado, O. (2001). Op. cit.

barreras “mentales” que dificultan su integración. Es una situación donde deja al descubierto la mora en que ambos municipios están para generar condiciones de una “atractividad territorial”, es decir, el de generar condiciones en primer lugar para “retener” a sus propios habitantes en un marco de calidad de vida, y luego el de atraer agrupamientos industriales y productivos. Se trata entonces de definir cuáles serán los indicadores cualitativos y cuantitativos que logren percibir tanto las fuerzas como las oportunidades de un entorno para generar, desarrollar y consolidar iniciativas productivas.

El concepto de COOPETITIVIDAD adquiere sentido para el territorio que comprende a Sevilla y Caicedonia, se trata de desarrollar una visión de cooperación entre ambos municipios y de sus empresas, la cooperación es hacia dentro de este territorio. Entre tanto, la competencia de sus empresas y del territorio es hacia fuera. Ya se comentaba con anterioridad que la competencia no debe ser de Sevilla contra Caicedonia (y viceversa), sino que el contexto obliga a mirar los llamados “centros de poder” a nivel internacional.

En este marco de integración entre sociedad, empresas y territorio es pertinente apelar al rol que desempeñan las instituciones como el sistema de “reglas de juego” que facilitan la construcción de confianza y de emergencia de capital social⁹⁵ para una región que comprenda a Sevilla y Caicedonia.

El problema de la cooperación es abordado por North teniendo en cuenta aspectos como los siguientes: el número de participantes (*jugadores*), los problemas de información, la participación de las instituciones⁹⁶, y en general las implicaciones en cuanto al diseño de las estrategias. En este sentido, son las instituciones las que generan términos como la confianza y la credibilidad en las sociedades, para lo cual recurren al diseño, asimilación y socialización de prácticas basadas en acuerdos, normas y reglas del juego claras y explícitas; no obstante, también hay prácticas de índole informal que se han reproduciendo históricamente y que pueden reforzar el concepto de institución.

95 “El capital social puede ser visto como un fenómeno subjetivo, compuesto de valores y actitudes que influyen en cómo las personas se relacionen entre sí, como el grado de confianza que existe entre los actores sociales de una sociedad”. “Las normas de comportamiento cívico practicadas y el nivel de integración social que tiene un individuo con su red de contactos sociales; el Capital Social implica relaciones, expectativas de reciprocidad y comportamientos confiables, es un bien colectivo ya que si todas las personas siguieran las normas de cuidado y no agresión estarían produciendo orden público y orden organizacional”. Kliksberg, B. & Tomassini, L. (2000). *Capital social...* Op. cit.

96 “Las Instituciones son las reglas del juego en una sociedad o, más formalmente, son las limitaciones ideadas por el hombre que dan forma a la interacción humana. Por consiguiente, estructuran incentivos en el intercambio humano, sea político, social o económico. El cambio institucional conforma el modo en que las sociedades evolucionan a lo largo del tiempo, por lo cual es la clave para entender el cambio histórico”. North, D. (1998). *Instituciones...* Op. cit., p. 13.

El establecimiento de las llamadas redes sociales se explicaría desde una definición institucional antes que desde una concepción reduccionista basada en la mera maximización de los individuos. Las redes sociales y prácticas como la asociatividad y cooperación estarían sentadas más desde una concepción de “racionalidad acotada”⁹⁷ que busca una salida satisfaciente antes que asumir una postura de punto máximo. En este sentido, el concepto del “capital social” adquiere su dimensión en las instituciones; éste tiene que ver con la cohesión social, con la identificación de formas de gobierno, que hacen también de un territorio un espacio con expresiones y comportamientos sociales propicios para una sociedad de mayor cohesión e inclusión.

DESARROLLO TERRITORIAL Y COMPETITIVIDAD SISTÉMICA

Se trata de una mirada al concepto de competitividad sistémica⁹⁸ y la manera en que éste puede explicar procesos de fortalecimiento y crecimiento de las Mipymes de un territorio, teniendo en cuenta los diversos factores entre los que se destacan la innovación, investigación y desarrollo. Igualmente, factores que inciden que un territorio sea atractivo para la movilidad de factores como el capital y el talento humano cualificado. La competitividad sistémica exige un tratamiento a sus cuatro dimensiones o niveles de análisis: meta, macro, meso y micro.

Si bien dentro de los aspectos tratados en el presente trabajo acerca de la identificación de las prácticas organizacionales más significativas de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia, se encontró que el tamaño de la empresa (micro) puede representar un obstáculo para el crecimiento de la misma en el tiempo, incluso de su propia supervivencia. No obstante, el abordar el concepto de Competitividad Sistémica permite plantear otros factores de incidencia en el bajo desempeño empresarial de las Mipymes estudiadas, entre los cuales pueden encontrarse el limitado acceso a procesos de innovación y el cambio tecnológico.

97 "Herbert Simon señala que la mayoría de las personas son sólo parcialmente racionales y que, de hecho, actúan según impulsos emocionales no totalmente racionales en muchas de sus acciones". Estrada, F. (2007). "Herbert A. Simon y la economía organizacional". En: *Cuadernos de Economía* No. 46. Bogotá: Universidad Nacional.

98 "En el presente estudio se prefiere el concepto de 'competitividad sistémica' para enfatizar los siguientes aspectos: la competitividad de la economía se basa en medidas engranadas entre sí que apuntan a objetivos concretos desde cuatro niveles del sistema (meta, macro, micro y meso), y se basa también en un concepto pluridimensional de conducción que se compone de competencia, diálogo y toma conjunta de decisiones y que incluye a los grupos importantes de actores". Esser, K., Hillebrand, W., Messner, D. & Meyer-Stamer, J. (1996). "Competitividad sistémica: nuevo desafío para las empresas y la política". En: *Revista de la Cepal* No. 59, pp. 39 - 52.

Así mismo, habría que considerar un aspecto interesante que se relaciona con el nivel de cooperación, asociatividad, conformación de redes o el capital social, entre las empresas de la región. En este sentido, a excepción de la propuesta de un estudio entre la Cámara de Comercio de Sevilla y Caicedonia con la Universidad Libre seccional Cali, hay un vacío en relación con el tema del capital social en la región. Por lo tanto, la cooperación en las Mipymes y entre las localidades de Sevilla y Caicedonia es una dimensión que debería abordarse en la posible contribución o incidencia en un mejor desenvolvimiento empresarial de la región. Es un tema que a futuro puede plantearse como objeto de estudio en una convocatoria de investigación.

Por el momento se puede decir, que en relación con el desempeño empresarial aspectos como los costos de producción en un contexto de aglomeración o de economías de escala, éstos tienden a reducirse⁹⁹. Basta con dar una mirada a los marcos explicativos de la aglomeración y de las economías de escala, pero en este caso, las que se dinamizan a partir de la cooperación para entender que desde la racionalidad que busca mayores ingresos, se convierte en un “buen negocio” la cooperación empresarial.

Uno de los mayores obstáculos para el incremento en la competitividad de las Pyme es el hecho de estar aisladas y actuar solas, desvinculadas de sus homólogas y de su mismo sector. Esta situación las hace muy vulnerables al entorno económico actual de globalización y cambio tecnológico y les resta representatividad y poder de negociación. En general, las Pyme están inmersas en un círculo vicioso de baja productividad de la mano de obra, bajos ingresos y escasa capacidad de reinversión productiva, que impide que este sector se inserte competitivamente en el proceso de globalización y cambio tecnológico. (Hernández, 2001)

Pensar en la posibilidad de asociaciones empresariales, desarrollo de cadenas productivas y el salto a la conformación de clústeres, no es un tema exclusivo a regiones europeas o de contextos latinoamericanos donde se han desarrollado iniciativas de gran impacto como son los llamados distritos industriales. Desde un escenario realista, Sevilla y Caicedonia aún tienen un largo y complejo camino por construir en relación con el desarrollo empresarial y la posibilidad de generar alguna aglomeración productiva o industrial de relevancia en el contexto internacional. No obstante, si cuanto antes los diferentes actores sociales (gobierno local, empresas y ciudadanía en general) se encaminan hacia procesos de cooperación y de concertación la posibilidad de dar el salto a la integración y el desarrollo territorial serían más factibles.

99 Hernández, R. A. (2001). “Elementos de la competitividad sistémica de las pequeñas y medianas empresas (Pyme) del istmo centroamericano”. En: Serie Estudios y Perspectivas, México, CEPAL.

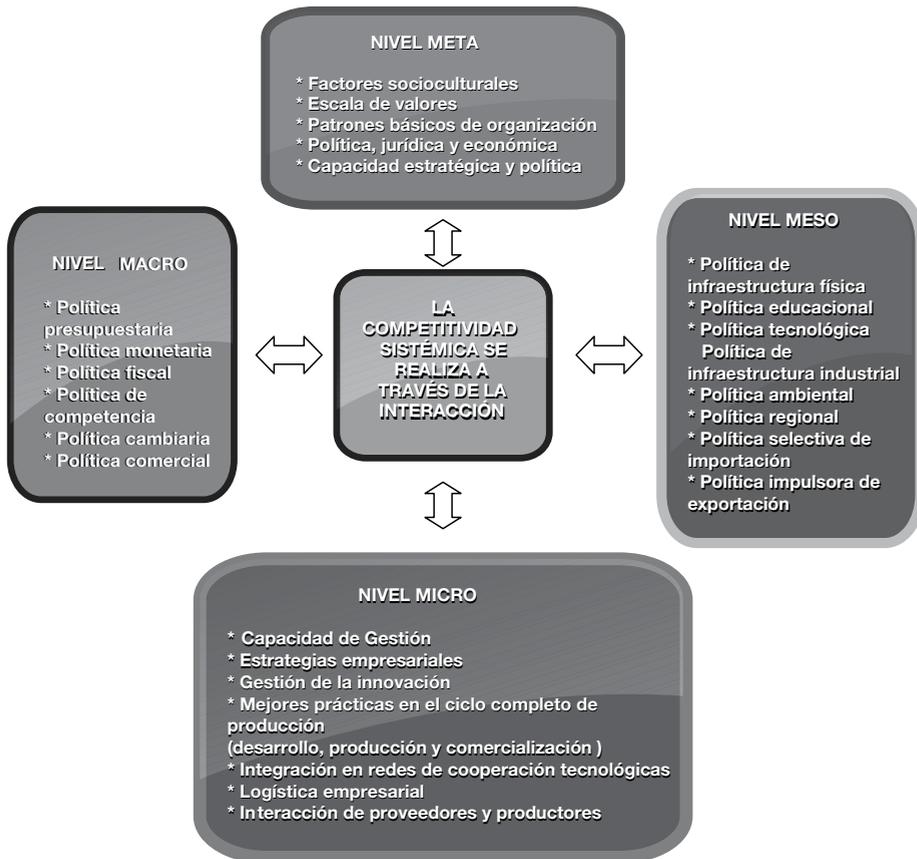


Figura 8.1 Diagrama de la competitividad sistémica

Fuente: René Hernández. CEPAL, Serie Estudios y perspectivas. 2001

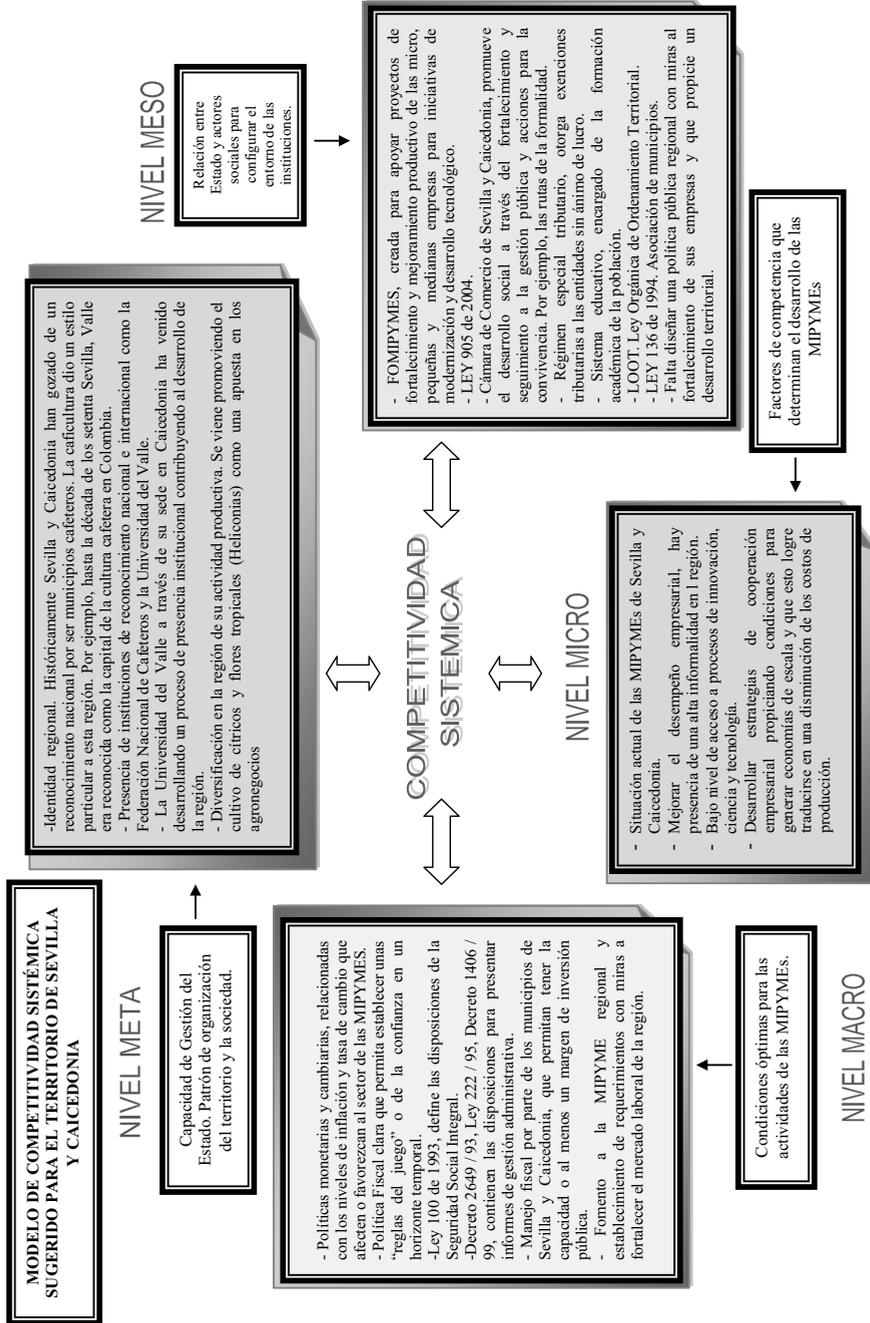


Figura 8.2 Esquema de la Competitividad Sistémica sugerido para Sevilla y Caicedonia

Fuente: Elaboración propia. Adaptación del modelo general de Competitividad Sistémica al entorno de Sevilla y Caicedonia

**PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA**

A MANERA DE CONCLUSIONES

A partir de la información proveniente de la Cámara de Comercio de Sevilla y Caicedonia, se pudo establecer que no necesariamente las microempresas censadas en el 2008, y las que mediante este estudio se encuestaron en noviembre de 2009 cuentan con su registro mercantil. Este aspecto sumado a condiciones laborales y formas de contratación laboral refuerza la hipótesis de un marcado predominio de la informalidad en el sector de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia, especialmente en las microempresas.

El presente estudio evidencia que a pesar de las circunstancias prevalecientes en el sector de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia, es decir, la informalidad, su limitada proyección, así como el tipo de estructura organizativa y operativa predominante. Se constituye en un sector que logra contribuir con la generación de empleos. No obstante, hay que señalar sus limitaciones en materia de contratación y el promedio de salarios, que aún distan mucho de mercados laborales consolidados en Colombia.

Se encontró que el tiempo en las Mipymes no está necesariamente asociado con la percepción de mejores ingresos. Por el contrario, en algunas organizaciones de tipo informal aún prevalecen sus defectos operativos que pueden estar incidiendo en las posibilidades de crecimiento y expansión. Hay que precisar, que a pesar de estas limitaciones, dichas unidades productivas se constituyen en una alternativa de generación de ingresos a un tipo de población específica. Es decir, no calificada o con poca acumulación en capital humano como se observó en el nivel educativo alcanzado por parte de las Mipymes consultadas.

Se hace pertinente que las administraciones municipales de Sevilla y Caicedonia desde una perspectiva de competitividad sistémica basada en la integración y complementariedad, logren concretar cuanto antes una política

pública integral que esté dirigida al fortalecimiento empresarial de la región. Sólo mediante un sector empresarial consolidado se podrá contribuir de manera significativa en el desarrollo y crecimiento económico de Sevilla y Caicedonia.

La puesta en marcha del Centro de Desarrollo Empresarial CenDSoET contribuirá al fortalecimiento empresarial en la región que incluyen los municipios de Sevilla y Caicedonia. De igual manera, se constituye en una estrategia para el fortalecimiento de una cultura empresarial basada en principios de calidad, productividad y en el ámbito regional se debe propiciar en la incorporación de paradigmas basados en la cooperación e integración entre las localidades de Sevilla y Caicedonia, de ahí que conceptos como Competitividad Sistémica y Coopetitividad puedan irse interiorizando en el sector de las Mipymes de la región.

El grupo de Mipymes encuestado, reveló sus preferencias en relación con temas de capacitación empresarial. En este sentido, se observó una marcada tendencia por acceder a capacitación en Planes de Negocio. No obstante, el bajo nivel de interés mostrado hacia las temáticas en capacitación en economía solidaria y emprendimiento, no debe tomarse como una señal para reducir los estímulos o esfuerzos que se puedan hacer en esta materia.

La percepción que se tiene en las localidades de Sevilla y Caicedonia es que la política pública dirigida hacia el fortalecimiento empresarial debe concentrarse en procesos de capacitación, para dar respuesta a mediano plazo a problemáticas que puedan derivarse por falta de conocimiento en la gestión empresarial.

El sector de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia, para alcanzar a mediano plazo un fortalecimiento real, exige contar con un nivel adecuado de asociatividad que le haga generar las sinergias y las economías de escala necesarias. De ahí que a futuro el esfuerzo dedicado en programas de capacitación en asociatividad, construcción de capital social y emprendimiento, debe ser lo más pertinente de acuerdo con necesidades y expectativas de los participantes.

Si se tiene en cuenta que la generación de valor agregado a través de la industria de estas localidades aún no es significativa en el plano nacional, debido a que dentro de los municipios éste no es un sector fortalecido. Sin embargo, hay que destacar algunas acciones que se han realizado con miras a la activación y fortalecimiento del sector. En este sentido, de manera promisoría la presencia del parque agroindustrial en Caicedonia, así como otras estrategias en Sevilla generan expectativas favorables para pensar en el surgimiento de economías de escala y fortalecimiento de cadenas productivas por medio de la unión de productores en el área de los cárnicos, frutales y otros productos que transformen dichas materias primas respondiendo a la demanda externa.

El fortalecimiento empresarial en la región exige una política pública in-

tegral que también logre incidir en la percepción que sus ciudadanos tienen de la región y de su entorno y de los retos explícitos e implícitos de la globalización. Es decir, se debe promover en las nuevas generaciones de estos dos municipios el arraigo hacia la región, así como el conocimiento de su entorno, de sus alcances y las maneras de sortear las limitaciones del mismo.

Mediante la presente investigación se evidenció un vacío en el conocimiento e implementación de la Responsabilidad Social Empresarial, temática que en un contexto global donde las empresas y las regiones evidencian prácticas responsables como forma tangible de crecimiento económico, propende ser complementaria a una visión de desarrollo integral que hace pertinente que en la región se definan lineamientos estratégicos de una política pública dirigida a consolidar una región socialmente responsable. En este sentido, las organizaciones no solo se verían como entes encargados de producir bienes y servicios o garantizar beneficios para sus propietarios, sino como generadoras de bienestar, para lo cual la supervivencia empresarial es indispensable.

Finalmente, se hace pertinente tener claridad en renovar cuando sea necesario el portafolio de bienes y servicios que puedan ofrecer los empresarios de Sevilla y Caicedonia a la región y el país de acuerdo con su vocación productiva y localización geográfica, lo cual puede incidir favorablemente en la atracción de inversión privada nacional.

**PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA**

RECOMENDACIONES GENERALES

Recomendaciones e impactos esperados en la formulación de la política pública territorial con miras al fortalecimiento del sector de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia

Tabla 8.1 Recomendaciones e impactos esperados en la política pública

Impacto esperado	Plazo (años)	Indicador verificable	Supuestos*
Capacidades de asociatividad, gestión y auto-organización en las Mipymes de la región.	Corto plazo: reconocimiento del sector empresarial de Sevilla y Caicedonia como un sector capaz de generar “empleo decente” y valor agregado.	Corto plazo: Identificación aproximada de prácticas organizacionales y administrativas del sector de las Mipymes de Sevilla y Caicedonia.	Políticas públicas facilitadoras por parte de las municipalidades de Sevilla y Caicedonia y el Departamento que conduzcan al fortalecimiento del sector de las Mipymes de la región. Así mismo, el Centro de Desarrollo Empresarial CenDSOET se constituye en una apuesta estratégica para la región, concretamente en lo que concierne al desarrollo empresarial.
	Mediano plazo: Direccionamiento estratégico que apunte a un fortalecimiento del sector de las Mipymes de la región.	Mediano plazo: Plan de acción conjunto entre los municipios de Sevilla y Caicedonia dirigido al sector de las Mipymes de la región.	
	Largo plazo: Dinámica consolidada de un sector capaz de proyectarse y expandirse sosteniblemente en el tiempo con capacidad para generar ingresos y empleabilidad en la región.	Largo plazo: Organizaciones del sector de las Mipymes trabajando en Red con una visión basada en el concepto de la “Coopetividad”, es decir, solidarias hacia dentro (la región y el sector) y competitivas hacia el medio externo.	

Sigue >>

Tabla 8.1 (Cont.)

Impacto esperado	Plazo (años)	Indicador verificable	Supuestos*
Disminución de la injerencia de las formas de organización informal que afectan la consolidación de un mercado laboral eficiente, competitivo y bien remunerado en las localidades.	Mediano plazo: Empoderamiento de las normas formales de contratación laboral e interiorización de prácticas organizativas como el pago de aportes e impuestos.	Número de Mipymes que cuenten con registro mercantil y que asuman la seguridad social de sus integrantes.	Mejoramiento en la calidad de vida de la población que depende directamente del sector de las Mipymes. Mejoramiento de los ingresos de los municipios de Sevilla y Caicedonia a partir de los aportes de un sector empresarial consolidado y en expansión. Consolidación de una cultura de la asociatividad en las Mipymes en la región.
Aumento de la productividad y eficiencia de las Mipymes localizadas en Sevilla y Caicedonia.	Corto plazo: Conocimiento por parte de las microempresas de su entorno y la forma que puede incidir en su consolidación.	Constitución de una base de datos de las Mipymes que se acojan a una metodología de fortalecimiento basado en una política pública de capacitación y asesoría empresarial.	Una vez conocida y socializada la caracterización, identificación y diagnóstico del sector de las Mipymes junto con los insumos que crea convenientes utilizar las administraciones públicas locales, se debe emprender un Plan de mejoramiento para las organizaciones que se acojan a las estrategias sugeridas.

Fuente: Archivo Coordinación de programa de Administración de Empresas.

BIBLIOGRAFÍA

- Aktouf, O. (1998). *La administración: entre tradición y renovación*. Cali, Universidad del Valle.
- Anacona Muñoz, A., Gómez, U. A. & Núñez, H. F. (2006). *Proyecto Ciudadano: Evaluación del impacto social temprano generado por el Proyecto ciudadano en 46 instituciones educativas de 15 municipios colombianos*. Cali: Proyecto Financiado por Smurfit Cartón de Colombia S. A.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Ritter, J. (2003). *La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos*. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 122. Núm. 2.
- Aprile-Gnisset, J. (1992). *La Ciudad Colombiana: Siglo XIX y Siglo XX*. Bogotá: Talleres Graficos Banco Popular.
- Ashenfelter, O., Layard, R., Zapatero Martin, J. C., & González Álvarez, A. (1991). "Análisis económico de la discriminación en el mercado laboral: una panorámica". En: G. Cain, *Manual de economía del trabajo* (v. 1). España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Cárdenas, M., & Mejía, C. (2007). *Informalidad en Colombia: Nueva Evidencia*. Fedesarrollo. Recuperado de: <http://www.fedesarrollo.net/wp-content/uploads/2011/08/WP-No.-35-Informalidad-en-Colombia-M-C%C3%A1rdenas-y-C-Mej%C3%ADa-WP35.pdf>.
- Casal, J., & Mateu, E. (2003). *Tipos de muestreo*. Barcelona. Revista Epidemiológica Médica Preventiva.
- Castel, R. (2004). *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.

- Castellar, C. (2002). *Notas de Clase: Econometría I*. Cali, Universidad del Valle.
- Castells, M. (2002). *La Era de la Información*. México: Siglo Veintiuno Editores.
- Castells, M. (1999). *Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa*. p. 23. La Factoría. Recuperado de: <http://www.revistalafactoria.eu/restrict.php?tipo=articulo&id=102>
- Chayanov, A. (1974). *La organización de la unidad económica campesina*. Buenos Aires, Ediciones Nueva Visión.
- Chelimsky, E. (1985). *Old patterns and new directions in program evaluation, en Program Evaluation: Patterns and directions*, Washington. ASPA.
- Cohen, W. (2003). *Cómo ser un consultor exitoso*. Bogotá: Editorial Norma.
- Colombia, Congreso de la República (2 de agosto de 2004). Secretaría del Senado. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2004/ley_0905_2004.html.
- Cruz Kronfly, F., Aktouf, O., & Carvajal Baeza, R. (2003). *El lado inhumano de las organizaciones*. Cali, Universidad del Valle - Facultad de Ciencias de la Administración.
- Delgado, O. (2001). *Discurso sobre el espacio en la geografía colombiana*. Semestre Geográfico. Vol. 5. No. 1.
- Esser, K., Hillebrand, W., Messner, D., & Meyer-Stamer, J. (1996). *Competitividad sistemática: nuevo desafío para las empresas y la política*. Revista de la CEPAL No 59.
- Estrada, F. (2007). Herbert A. Simon y la economía organizacional. Cuadernos de Economía No. 46. Bogotá: Universidad Nacional.
- Febrero Devesa, R., & Schwartz Girón, P. (1997). "Las fuerzas determinantes de la discriminación en el mercado". En: R. Febrero Devesa, & P. Schwartz Girón, *La esencia de Becker*. Barcelona: Ariel.
- Forrester, V. (2003). *El horror económico*. México. Fondo de Cultura Económica.
- Gerosky, P. A. (1995). *What do we know about entry?* International Journal of Industrial Organization. Volumen 13. issue 4.
- Giddens, A. (1987). *Las nuevas reglas del método sociológico. Crítica positiva de las sociologías interpretativas*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Godet, M. (2000). *La caja de herramientas de la prospectiva estratégica*. París: Librairie des Arts et Métiers.

- Gómez, U. A. (2003). *Ley de Zipf y sistema de ciudades: una aplicación empírica para Colombia 1938 – 1993*. Revista Desequilibrio Vol. 3 No. 2. Cali: Universidad del Valle.
- Gómez, U. A. (2004). *Localización de las actividades terciarias en un sector de la comuna 13 de Cali: Una interpretación desde la teoría de los lugares centrales*. Cali: Universidad del Valle.
- Gujarati, D. (1997). *Econometría*. Bogotá: Mac Graw Hill.
- Hernández, R. A. (2001). *Elementos de competitividad sistemática de las pequeñas y medianas empresas (PYME) del istmo centroamericano*. En CEPAL, Estudios y Perspectivas. México: Series CEPAL.
- IPES, Instituto Persona, Empresa y Sociedad (2002). *Libro verde de la Comisión Europea. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de la empresa*. Comunicación de la Comisión. Barcelona. ESADE
- Jaramillo Uribe, J. (1993). *Desarrollos recientes en la filosofía de la ciencia: Tres momentos significativos*. Praxis Filosófica, pp. 262-266.
- Kliksberg, B., & Tomassini, L. (2000). *Capital social y cultural: claves estratégicas para el desarrollo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Kundera, M. (1992). *La insoportable levedad del ser*. España: Tusquets Editores.
- La Recherche (2000). *La sociología ¿es una ciencia?* Entrevista con Pierre Bordieu. La Recherche. No 331.
- Labarca, A. (2008). *Módulo 6, Técnicas de Muestreo*. Chile: Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.
- Lipovetsky, G. (2000). *El crepúsculo del deber: la ética indolora de los nuevos tiempos democráticos*. España: Anagrama.
- Maddala, G. (1996). *Introducción a la Econometría* (Segunda edición). México: Prentice Hall.
- Medina, J., & Ortégón, E. (2006). *Manual de prospectiva y decisión estratégica: bases teóricas e instrumentos para América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL
- Morgan, G. (1991). *Imágenes de la Organización*. Bogotá. Alfaomega Grupo Editorial.
- North, D. (1998). *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*. Lecturas de Economía. No 49. Pp. 13.
- Perry, G. E., Maloney, W. F., Arias, O. S., Fajnzylber, P., Mason, A. D., &

- Saavedra-Chanduvi, J. (2007). *Informalidad: escape y exclusión*. Estudios del Banco Mundial Sobre América Latina y el Caribe.
- Prieto, J. E. (2003). *La gestión estratégica organizacional*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
 - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2008). *Hacia un Valle del Cauca incluyente y pacífico: Informe Regional de Desarrollo Humano 2008*. Colombia: PNUD.
 - Revista Dinero (2009). *La Magia de Efromovich*. Revista Dinero. Edición 327, 12 de junio de 2009.
 - Saldarriaga, C. & Duis, U. (2010). *Paisaje cultural cafetero colombiano*. Risaralda. Universidad Católica, Popular del Risaralda, Universidad Tecnológica de Pereira, Corporación Autónoma Regional del Risaralda, Pereira.
 - Salmi, J. (2009). *El desafío de crear universidades de rango mundial*. Colombia: Banco Mundial en coedición de Mayoral Ediciones.
 - Santa María, M., & Rozo, S. (2008). Fedesarrollo. Recuperado de: http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/WP-No.-40-INFORMALIDAD-EMPRESARIAL-EN-COLOMBIA_wp40.pdf.
 - Scheaffer, R. (1987). *Elementos de muestreo*. México: Grupo Editorial Iberoamericana.
 - Schvarstein, L. (2003). *La inteligencia social de las organizaciones. Desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio efectivo de la responsabilidad social*. Buenos Aires: Paidós.
 - Semler, R. (1994). *La administración sin administradores*. Tomado de: *Contra la Corriente*, Sao Paulo, Vergara Editores.
 - Sevilla Casas, E., & Sevilla Peñuela, T. (2004). *Álgebra y tramas en el cálculo de riesgos*. Revista Colombiana de Antropología No. 40.
 - Stevenson, H. & Sahlman, W. (1986). "Importance of Entrepreneurship in Economic Development". En: S. Howard, *Entrepreneurship, Intrapreneurship, and Venture Capital: The Foundations of Economic Renaissance*. (pp. 3-26). Canada: Lexington Books.
 - Subirats, J. (1994). *Análisis de políticas públicas y eficiencia de la administración*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.
 - Sutton, J. (2001). *Technology and Market Structure*. Estados Unidos: MIT Press paperback edition.
 - Thoenig, J. C. (1985). *L'analyse des politiques publiques en Traité du Science Politique*. París: PUF.

- Tókman, V. E. (2007). *Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina*. Políticas Sociales. No. 130. CEPAL.
- Touraine, A. (1978). *Introducción a la Sociología*. Barcelona: Ariel.
- Universidad del Valle (2005). *Plan Estratégico de Desarrollo 2005-2015*. Cali, Universidad del Valle.
- Urrea Giraldo, F. (1997) *La lógica de la subcontratación en las relaciones laborales contemporáneas: la rivalidad del capitalismo “salvaje” o desregularado, vía la “flexibilización” de los procesos de trabajo en un contexto de mundialización de las economías*. Cali: Universidad del Valle.
- Urrea Giraldo, F. (1999). "Globalización, subcontratación y desregularización laboral". En: *Globalización y apertura económica y relaciones industriales en América Latina*. Santa Fe de Bogotá: Universidad Nacional.
- Urrea Giraldo, F. (2002). *Globalización y prácticas de flexibilización laboral en grandes empresas. El caso colombiano*. Trabajo XXI. Revista de Sociología del Trabajo.
- Urrea Giraldo, F. (2005). *Las cooperativas de trabajo asociado: nuevas relaciones laborales y su incidencia en las formas de contratación y empleo*. Escuela Nacional Sindical. Recuperado de: http://www.ens.org.co/index.shtml?sctrl=22&apc=ec--;6;-;-&scr_22_Go=5.
- Valencia Llano, A. (1993). *Empresarios y políticos en el Estado soberano del Cauca*. Cali: Facultad de Humanidades. Universidad del Valle.
- Vallée, L.(1985). "Representaciones colectivas y sociedades". En: *La rupture entre l'entreprise en les hommes*. Montreal. Ediciones d'organization.
- Varela, R. (2008). *Innovación empresarial: arte y ciencia en la creación de empresas*. Bogotá: Pearson.
- Villasante, T., & Montañés, M. (2001). *Prácticas locales de creatividad social. construyendo ciudadanía 2*. Madrid: Ediciones El Viejo Topo.
- Vivas, H. (1994). *Las microempresas y el desarrollo regional*. Boletín socioeconómico No. 28. Cali: Universidad del Valle.
- Zeballos, E. (2003). *Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina*. Revista de la CEPAL No. 79.



Programa ditorial

Ciudad Universitaria, Meléndez
Cali, Colombia

Teléfonos: (+57) 2 321 2227
321 2100 ext. 7687

<http://programaeditorial.univalle.edu.co>
programa.editorial@correounivalle.edu.co

i S i g u e n o s !



[programaeditorialunivalle](https://www.instagram.com/programaeditorialunivalle)