

**Horacio Bienvenido Suárez Barros**  
**Evelio José Santis Aguas**  
**Nora Eugenia Posada Ortíz**

**INFLUENCIA DE FACTORES CULTURALES**  
**EN LAS FORMAS DE PRODUCCIÓN EN LAS**  
**UNIDADES PRODUCTIVAS DEL MUNICIPIO DE**  
**RIOHACHA, DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA**



UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA | SHIKI EKIRAJIA  
PULEE WAJIRA

INFLUENCIA DE FACTORES CULTURALES  
EN LAS FORMAS DE PRODUCCIÓN EN LAS UNIDADES PRODUCTIVAS  
del municipio de Riohacha, departamento de La Guajira

|||||

**INFLUENCIA DE FACTORES CULTURALES  
EN LAS FORMAS DE PRODUCCIÓN EN  
LAS UNIDADES PRODUCTIVAS  
DEL MUNICIPIO DE RIOHACHA,  
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA**

|||||

**Horacio Bienvenido Suárez Barros  
Evelio José Santis Aguas  
Nora Eugenia Posada Ortiz**



UNIVERSIDAD | SHIKII EKIRAJIZ  
DE LA GUAJIRA | PULEE WAJJIRZ

**Influencia de factores culturales en las formas de producción  
en las unidades productivas del municipio de Riohacha,  
departamento de La Guajira**

© Horacio Bienvenido Suárez Barros  
Evelio José Santis Aguas  
Nora Eugenia Posada Ortiz

© Universidad de La Guajira  
Primera edición, 2019

ISBN: 978-958-5534-47-6

**Carlos Arturo Robles Julio**  
Rector

**Hilda María Choles Almazo**  
Vicerrectora Académica

**Víctor Pinedo Guerra**  
Vicerrector de Investigación y Extensión

**Sulmira Patricia Medina**  
Directora Centro de Investigaciones

Sandy Elena Romero Cuello  
**Decana de la Facultad de Ingeniería**

[www.uniguajira.edu.co](http://www.uniguajira.edu.co)

**Preprensa e impresión:**  
Editorial Gente Nueva

Depósito legal

Impreso en Colombia  
Printed in Colombia

## Dedicatoria .....

A Dios Todopoderoso, por darnos la bendición en cada paso que forjamos en el transcurrir de la vida, siendo la guía que orienta los objetivos emprendidos, otorgándonos la inteligencia, el conocimiento, reflexión, discernimiento y sabiduría, en el quehacer del día a día.

A nuestros Padres, maestros invaluable en las enseñanzas del camino de la vida, guías incondicionales formadores de principios y valores, que nos convierten en grandes seres humanos.

A nuestros Hijos, para que esta meta lograda sea ejemplo en su formación profesional.

A nuestros Hermanos, por el apoyo incondicional en cada objetivo trazado.

Al Dr. Evelio Santis Aguas, hombre de valores, gran ser humano y profesional, orientador en la enseñanza de la vida, ausente físicamente, pero con sus recuerdos vivos para seguir adelante con perseverancia.

A todas aquellas personas que de una u otra forma hicieron posible el logro de este objetivo.

A la Universidad de La Guajira, por darnos la oportunidad de mostrar a la sociedad los conocimientos y experiencia profesional.



## Contenido .....

Dedicatoria .....	5
Autores .....	15
Resumen .....	17
Abstract .....	21
Introducción.....	25

### Capítulo I

#### FACTORES CULTURALES EN LA FORMA DE PRODUCCIÓN EN LAS UNIDADES PRODUCTIVAS

Pensamiento empresarial .....	33
Prácticas cotidianas de producción .....	41
Concepción de las formas de producción de bienes y servicios industriales	42
Formas de producción .....	44
Cultura del emprendimiento social .....	45
Realidad empresarial .....	50
Revisión de otras fuentes .....	53
Sistema de variables.....	54
Variable independiente o premisa .....	54
Variables dependientes o premisas.....	54

### Capítulo II

#### METODOLOGÍA

Tipo y diseño de la investigación .....	57
Población y muestra para enfoque mixto complejo .....	58
Procedimiento para el tratamiento de la información .....	58

### Capítulo III

#### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Resultados de enfoque cuantitativo .....	61
Análisis del muestreo: Pensamiento empresarial .....	61

Análisis del muestreo: Prácticas cotidianas de producción . . . . .	63
Análisis del muestreo: . . . . .	67
Análisis del muestreo: Formas de producción . . . . .	74
Análisis del muestreo: Cultura del emprendimiento social. . . . .	75
Análisis del muestreo: Realidad empresarial . . . . .	79
Discusión de los resultados de enfoque cuantitativos. . . . .	81
Resumen en conclusiones por objetivos y variables . . . . .	82
Tradicición empírica del trabajo . . . . .	82
Competencias y prácticas laborales a nivel sociocultural . . . . .	82
Participación productiva . . . . .	83
Realización del trabajo. . . . .	83
Caracterización del desempeño laboral productivo . . . . .	84
a) Perspectivas de competencias . . . . .	86
b) Perspectivas de habilidades y destrezas . . . . .	86
a) Capacidad emprendedor: . . . . .	87
b) Gestión social . . . . .	87
a) Roles del empresario emprendedor. . . . .	88
b) Espíritu emprendedor . . . . .	89
Resultados de enfoque cualitativo . . . . .	89
Discusión de los resultados. Enfoque cualitativo . . . . .	90
Conceptualización inductiva de los resultados cualitativos . . . . .	95
Descripción del mapa conceptual de las categorías emergentes de la investigación . . . . .	95
El pensamiento empresarial. . . . .	140
Prácticas cotidianas de producción . . . . .	144
Concepción de las formas de producción de bienes y servicios industriales. . . . .	148
Formas de producción . . . . .	152
Cultura del emprendimiento social . . . . .	156
Realidad empresarial . . . . .	175
Conclusión general del mixto: convergencias y divergencias de los dos enfoques . . . . .	179
a) Tradición empírica del trabajo: . . . . .	179
b) Competencias y prácticas laborales socio-culturales . . . . .	180
a) Participación productiva . . . . .	182
b) Realización del trabajo . . . . .	184
a) Caracterización del desempeño laboral productivo. . . . .	186
b) Perspectivas de competencias . . . . .	190





a) Perspectivas de habilidades y destrezas . . . . .	191
a) Capacidad emprendedora . . . . .	193
b) Gestión social . . . . .	196
a) Roles del empresario emprendedor . . . . .	207
b) Espíritu emprendedor . . . . .	209
Refinación de la teoría . . . . .	211
Objetivo o propósito uno . . . . .	212
Objetivo o Propósito Dos . . . . .	213
Objetivo o propósito tres . . . . .	215
Objetivo o propósito cuatro . . . . .	225
a) Valor en abastecimiento de producción . . . . .	231
b) Valor en el desarrollo tecnológico pertinente . . . . .	233
c) Valor en el talento humano requerido . . . . .	240
d) Valor en la infraestructura de la empresa . . . . .	241
Propósitos y logros . . . . .	257

#### Capítulo IV

#### CONCLUSIONES GENERALES

RECOMENDACIONES . . . . .	265
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS . . . . .	271

#### Anexos

CUADROS ENTREVISTAS . . . . .	275
-------------------------------	-----



## Índice de tablas y cuadros .....

### INTRODUCCIÓN

Tabla 1	La Guajira 2013–2014. Actividad económica: sociedades constituidas y disueltas . . . . .	29
Tabla 2	La Guajira, 2014.c . . . . Constituciones, reformas, liquidaciones e inversión por tamaño de empresa. . . . .	30
Tabla 3	La Guajira 2015. Informe socioeconómico - Dirección de Planeación y Desarrollo: características del índice departamental de competitividad, factores, pilares y variables IDC, años 2014-2013 . . . . .	30
Tabla 4	Desarrollo de un programa de capacitación . . . . .	35

### CAPÍTULO 3

Tabla 1	Variable: Pensamiento empresarial. Dimensión: Tradición empírica del trabajo. Indicador: Procesos manufacturados y de servicios industriales ..	61
Tabla 2	Variable: Pensamiento empresarial. Dimensión: Competencias y prácticas laborales a nivel sociocultural. Indicadores: Competencias laborales y profesionales, y la Tradición empresarial. . . . .	62
Tabla 3	Variable: Prácticas cotidianas de producción. Dimensión: Participación productiva. Indicador: Prácticas en manufacturas y/o en servicios . . . . .	64
Tabla 4	Variable: Prácticas cotidianas de producción. Dimensión: Realización del trabajo. Indicador: Experiencias que se adquieren . . . . .	65
Tabla 5	Variable: Prácticas cotidianas de producción. Dimensión: Realización del trabajo. Indicador: Cotidianidad en vivencias . . . . .	66
Tabla 6	Variable: Concepción de las formas de producción de bienes y/o servicios industriales. Dimensión: Caracterización del desempeño laboral productivo manufacturero y/o servicios industriales. Indicador: Conocimiento del trabajo. . . . .	68

Tabla 7	Variable: Concepción de las formas de producción de bienes y/o servicios industriales. Dimensión: Caracterización del desempeño laboral productivo manufacturero y/o servicios industriales. Indicador: Organización del trabajo. . . . .	69
Tabla 8	Variable: Concepción de las formas de producción: de bienes y/o servicios industriales. Dimensión: Caracterización del desempeño laboral productivo manufacturero y servicios industriales. Indicadores: Cantidad de trabajo y Calidad de trabajo. . . . .	70
Tabla 9	Variable: Concepción de las formas de producción de bienes y/o servicios industriales. Dimensión: Caracterización del desempeño laboral productivo. Indicador: Responsabilidad. . . . .	72
Tabla 10	Variable: Concepción de las formas de producción de bienes y/o servicios industriales. Dimensión: Perspectivas de competencias. Indicadores: Capacidad y Aptitud. . . . .	73
Tabla 11	Variable: Formas de Producción. Dimensión: Perspectivas . . . . de habilidades. Indicador: Cambio de actitud. . . . .	74
Tabla 12	Variable: Cultura del emprendimiento social. Dimensión: Capacidad emprendedora. Indicador: Conocimiento técnico en un arte . . . . .	75
Tabla 13	Variable: Cultura del emprendimiento social. Dimensión: Gestión social. Indicadores: Políticas de responsabilidad social empresarial, Gobiernocorporativo empresarial, Proceso sistémico empresarial de planes, programas y proyectos en respuesta a grupos de interés sectorial, Responsabilidad social corporativa en la estructura orgánica empresarial, y Gestión sostenible entre la empresa y el entorno. . . . .	77
Tabla 14	Variable: Cultura del emprendimiento social. Dimensión: Negocios e innovación. Indicador: Generación . . . . de empleo sostenible a partir de la innovación . . . . .	78
Tabla 15	Variable: Realidad empresarial. Dimensión: Roles del empresario emprendedor.Indicadores: Oportunidades empresariales aprovechadas, Independencia y amenaza grupal sectorial, e Innovación y riesgos empresariales asumidos. . . . .	79
Tabla 16	Variable: Realidad empresarial. Dimensión: Espíritu emprendedor. Indicador: Búsqueda de retribución económica . . . . .	80

Tabla 17	Listado de informantes entrevistados . . . . .	91
Tabla 18	Nuevas tecnologías. . . . .	237
Tabla 19	Sectores industriales según su comportamiento tecnológico . . .	238
Tabla 20	Aspectos relevantes de una cadena de valor productiva . . . . .	243
MATRICES DE ANÁLISIS . . . . .		93
Matriz de Análisis de Datos:		
Interpretación, reflexiones y comentarios designificados, convergencias y divergencias . . . . .		97



## Índice de gráficos e ilustraciones .....

Gráfico 1	Pensamiento empresarial. Tradición empírica del trabajo: Procesos manufacturados y/o de servicios .....	62
Gráfico 2	Pensamiento empresarial. Competencias y prácticas laborales a nivel sociocultural: Competencias laborales y profesionales y Tradición empresarial.....	63
Gráfico 3	Prácticas cotidianas de producción. Participación productiva: Prácticas en manufacturas y/o en servicios.....	64
Gráfico 4.	Prácticas cotidianas de producción. Realización del trabajo: Experiencias que se adquieren. ....	65
Gráfico 5	Prácticas cotidianas de producción. Realización del trabajo: . Cotidianidad en vivencias .....	66
Gráfico 6	Concepción de las formas de producción de bienes y/o servicios industriales. Caracterización del desempeño laboral productivo: Conocimiento del trabajo. ....	67
Gráfico 7	Concepción de las formas de producción de bienes y servicios industriales. Caracterización del desempeño laboral productivo: Organización del trabajo. ....	69
Gráfico 8	Concepción de las formas de producción: de bienes y servicios industriales. Caracterización del desempeño laboral productivo: Cantidad y Calidad de trabajo .....	71
Gráfico 9	Concepción de las formas de producción de bienes y/o servicios industriales. Caracterización del desempeño laboral productivo: Responsabilidad. ....	71
Gráfico 10	Concepción de las formas de producción: de bienes y servicios industriales. Dimensión: Perspectivas de competencias: Capacidad y Aptitud.....	73
Gráfico 11	Formas de Producción. Perspectivas de Habilidades: Cambio de Actitud. ....	74
Gráfico 12	Cultura del emprendimiento social. Capacidad emprendedora: Conocimiento técnico en un arte. .	76

Gráfico 13	Resultados de Cultura del emprendimiento social. Gestión social: Políticas de responsabilidad social empresarial, Gobierno corporativo empresarial, Proceso sistémico empresarial de planes, programas y proyectos en respuesta a grupos de interés sectorial, Responsabilidad social corporativa en la estructura orgánica empresarial, y Gestión sostenible entre la empresa y el entorno . . . . .	76
Gráfico 14	Cultura del emprendimiento social. Negocios e innovación: Generación de empleo sostenible a partir de la innovación. . .	78
Gráfico 15	Realidad empresarial. Roles del empresario emprendedor: Oportunidades empresariales aprovechadas, Independencia y amenaza grupal sectorial, e Innovación y riesgos empresariales asumidos. . . . .	80
Gráfico 16	Realidad empresarial. Espíritu emprendedor: Búsqueda de retribución económica seguridad . . . . .	81

MATRIZ DE ANÁLISIS:

Elementos presentes en cuanto a su proceder en la entrevista

Diagrama 1:	mapa de los aspectos comunes de los informantes clave en su proceder. . . . .	139
Ilustración 1	Administración de producción y operaciones . . . . .	43
Ilustración 2	Los estándares intelectuales universales . . . . .	224
Ilustración 3	Cadena de abastecimiento. . . . .	233
Ilustración 4	Cadena de Valor . . . . .	244



## **Autores** .....

**Dr. Horacio Bienvenido Suárez Barros.** Postdoctor en Ciencias Humanas. Doctor en Ciencias Gerenciales. Magíster en Gerencia Empresarial. Ingeniero Industrial. Docente e investigador de la Universidad de la Guajira. Director del grupo de investigación Gepincat, categorizado C Por Colciencias. Investigador junior.

**Dr. Evelio José Santis Aguas.** Doctor en Ciencias de la Educación. Magíster en Proyectos de Desarrollo Social. Ingeniero Industrial. Docente e investigador de la Universidad de la Guajira. Investigador junior.

**Dra. Nora Eugenia Posada Ortiz.** Doctora en Ciencias de la Educación. Magíster en Literatura. Con Especialización en Literatura. Licenciada en Educación. Docente e investigadora de la Universidad de la Guajira. Investigadora junior.





## Resumen

---

La influencia de los factores socioculturales en las formas de producción manufacturera y de servicios industriales en el municipio de Riohacha, La Guajira, permiten visualizar y develar, para llegar a comprender, de qué manera ellos impactan el pensamiento de la sociedad abstraída en lo tradicional y cotidiano, en los diversos roles asumidos en los procesos de la producción empresarial. En este sentido, la cultura organizacional requiere de iniciativas enfocadas en los cambios, que fomenten las costumbres con métodos contemporáneos apropiados, sin olvidar las condiciones de economía de enclave en el departamento de La Guajira, donde el empresario produce para un mercado local de menor escala, su situación de precariedad y su forma de pensar, para enfrentar las exigencias que demanda la globalización de la economía, para lo cual ha de someterse a una posición cultural divergente en el consumo de bienes y servicios.

En este sentido, los clientes exigen condiciones de innovación y economía ajustadas a garantizar productos y servicios, acciones planificadas y formas sistemáticas, que suministren confianza según los requisitos exigidos. Entonces, se carece de empresas formales consolidadas, con sistemas de producción que impacten en la cultura organizacional; mientras las multinacionales ubicadas en La Guajira generan negocios con tareas eventuales y específicas, acompañadas de responsabilidad social, en mitigación de la extrema pobreza de las poblaciones asentadas en los sitios de operaciones.

Frente a este panorama, surge el interrogante: ¿Por qué los factores socioculturales en Riohacha, La Guajira han determinado las formas de producción de bienes y servicios, permitiendo que estos subsistan y se perpetúen en el transcurrir de la historia? Y como objetivo general: determinar los factores socioculturales que han decidido las

formas de producción de los sectores manufactureros y de servicio, permitiendo que estos subsistan y se perpetúen en el transcurso de la historia, develando su conocimiento y vivencia en el contexto del desarrollo de Riohacha, La Guajira.

En este sentido, se formulan objetivos y propósitos cualitativos, a fin de develar el pensamiento empresarial y sus tradiciones empíricas empleadas en los procesos productivos, comprendiendo su condición sociocultural, y considerando las competencias laborales y profesionales adquiridas; identificar la participación de quienes producen manufacturas y servicios, desde la perspectiva de las formas de realización, con su propia experiencia; descubrir la concepción de las características de quienes producen bienes y servicios industriales, desde las perspectivas de sus competencias, habilidades y destrezas vivenciadas; e identificar las formas de producción articuladas con una política de fomento industrial y de servicios que fortalezcan la cultura del emprendimiento social.

A partir de los hallazgos, el estudio aporta resultados que parten de factores culturales que retrasan las formas de producción artesanales y de tradición ancestral. El pensamiento empresarial se observa, en su condición tradicional, empírico, insipiente y sin evolución; carece de sentido manufacturado, y de competencias, habilidades y destrezas frente a la exigente producción industrial de alta competencia en sus derivados.

El estudio se justifica desde la importancia de investigar aquellos factores culturales que influyen en las formas de producción en Riohacha, lo cual radica, esencialmente, en la evidencia de la expresión de cultura oral en la tradición Guajira, reconocida más allá de la cultura escrita. En la búsqueda de las tareas procedimentales en la historia del trabajo, para elaborar productos y atender servicios industriales demandados en un escenario de tradiciones y responsabilidades, frente a los encargos de complacencia al cliente, se resaltan aquellas especificaciones técnicas manuales con insipientes métodos de verificación y prueba, así como los protocolos de atención al cliente.

El enfoque metodológico investigativo, mixto y complejo, tanto cualitativo como cuantitativo, consta de: *fase inicial*, que comprende la descripción del tipo de investigación, clasificada como un estudio



a la tarea de ser un precario emprendedor social desde la perspectiva de la experiencia y vivencia de los actores y expertos.

Se comprende que el conocimiento es fundamental para todo emprendedor, porque lo fortalece, lo hace competitivo e innovador, pero no es primordial para poder tener una actitud de cambio frente a la forma de hacer la tarea que por tradición hace. La formación en competencias vendría a fortalecer sus habilidades y destrezas, para una proyección social de su negocio formal. Es cuestión de poner en práctica conocimientos asistidos, asesorados y de formación profesional, técnica y tecnológica, del que carecen la mayoría de los empresarios. Es involucrar su compromiso empresarial con la cultura del emprendimiento y la responsabilidad social, en pro de una actitud y sentido de responsabilidad, confianza y seguridad.

**Palabras clave:** Factores socioculturales, formas de producción, competencias, habilidades, destrezas, formación de talento humano, organización empresarial, manufactura de bienes y servicios, Riohacha.

## Abstract

---

The influence of socio-cultural factors in the forms of manufacturing production and industrial services in the municipality of Riohacha La Guajira, allow: visualize, unveil and come to understand how it impacts the thinking of society abstracted in the traditional everyday in the various roles assumed in the Business Production Processes. The organizational culture requires successful initiatives in the changes that impact on the customs with appropriate contemporary methods, without forgetting the conditions of enclave economy in La Guajira, the businessman produces for a local market of smaller scale, its situation of precariousness and form of thinking to face the demands demanded by the globalization of the economy is notorious, it submits to a divergent cultural position in the consumption of goods and services.

Clients demand conditions with innovation and economy adjusted to guarantee products and services, demand planned actions and systematic forms that provide confidence to required requirements; there are no consolidated formal companies with production systems that impact on the organizational culture; while the multinationals based in La Guajira generate business with temporary and specific tasks accompanied by social responsibility in mitigations of extreme poverty in populations settled in operations sites.

Faced with this panorama, the question arises: Because the socio-cultural factors in Riohacha La Guajira have determined the forms of production of goods and services, allowing them to subsist and perpetuate themselves in this way throughout the history? As a general objective: Determine the sociocultural factors that have decided the production forms of the manufacturing and service sectors, allowing them to subsist and perpetuate themselves in this way throughout the history, revealing their knowledge and experience in the context of the development of Riohacha La Guajira.

Qualitative objectives and purposes are formulated: Unveil business thinking, its empirical traditions used in productive processes, understanding its socio-cultural condition, and considering labor and professional skills acquired; Identify the participation of those who produce manufacturing and services, from the perspective of the forms of realization with their own experience and experience; Unveil the conception of the characteristics of those who produce industrial goods and services, from the perspective of their skills, abilities and skills experienced; and Identify the forms of production linked to a policy of industrial development and services that strengthen the culture of social entrepreneurship.

Based on the findings, the study provides results that are based on cultural factors that delay artisan production methods and ancestral tradition; business thinking is observed in its traditional, empirical, insipient and non-evolving condition; lack of manufactured sense, lack of skills, abilities and skills in the face of demanding industrial production with high competition in its derivatives.

The study is justified from the importance of investigating those cultural factors that influence the forms of production in Riohacha, lies essentially in the evidence of the expression oral culture in the Guajira tradition, recognized beyond the written culture; is the search for procedural tasks in the history of work, to develop products and meet industrial services demanded in a setting of traditions and responsibilities in the face of commissions for customer satisfaction, highlighting those technical specifications manual with insipient methods of verification and testing , as well as customer service protocols.

The investigative methodological approach is mixed complex, both qualitative and quantitative, consists of: initial phase that includes a description of the type of research classified as an applied study aimed at describing the problem of production forms in such a way as to reveal their sociocultural roles , a technical phase that uses instruments to collect information pertinent to values taken by the measure of control of the variable of quantitative focus, qualitative phase that starts from the reality in which it has to act, with key informants, its epistemological approach is based on in the phenomenological philosophy of Husserl (1997), which emphasizes the intentionality of consciousness in the experiences and the external and internal appearance of the population subjects as key actors, based on memory, image and meaning.

The moment of the field work conformed by the data collection, and its organization; giving way to the moment of identification of cultural patterns conformed by analysis, interpretation and later inductive conceptualization, in parallel with the quantitative approach.

In the fulfillment of the objectives of the study, instruments and field tools are applied, such as the questionnaire to collect information through structured and participant observation, and the survey aimed at key social actors and recognized experts, which allow measuring the variable under study and they will be able to unveil the socio-cultural factors that determine the forms of production, as well as being useful as a reference for future research of the same nature.

They support theories of social entrepreneurship, entrepreneurial spirit, entrepreneurial culture, social management, externalities as an indirect effect of consumption or production activities, the entrepreneurial search, the pillars of education, skills - skills -, productive value chain, innovation and technology, human talent management, organizational culture, SENA improvement plan.

It is concluded that the sociocultural factors that sustain the forms of production of the manufacturing and industrial service sectors, have allowed these subsist and perpetuate in this way throughout the history, we interpret that their knowledge and experience in the development It is incipient and the conception was revealed in front of the task of being a precarious social entrepreneur from the perspective of the experience and experience of the actors and experts.

It is understood that knowledge is fundamental for every entrepreneur because it strengthens it, makes it competitive and innovative, but it is not pertinent to it being essential to be able to have an attitude of change in front of the way of doing the task that tradition does, the training in skills would strengthen their skills and abilities for a social projection of their formal business, is a matter of putting into practice assisted knowledge, counseling and professional, technical and technological training, which most entrepreneurs lack, is to involve their commitment business with the culture of entrepreneurship and social responsibility, as an attitude and sense of responsibility, confidence and security.

**Keywords:**

Socio-Cultural Factors, Forms of Production, Competencies, Skills, Skills, Human Talent Training, Business Organization, Manufacturing of Goods and Services, Riohacha.



## Introducción

---

La revolución industrial trajo consigo grandes cambios para la sociedad occidental, que van desde lo social, a lo económico, político, cultural, científico y tecnológico. Según Gómez (2004), “El surgimiento de la moderna empresa capitalista se sitúa en el marco de esta época de transformaciones, donde la piedra angular del actual modelo de producción, gracias a los avances de la ciencia y el consecuente desarrollo tecnológico, logró aumentar sus niveles de producción, y amparada en la constante búsqueda de la maximización de los beneficios económicos, desencadenó una carrera fatídica de extracción irracional de recursos naturales, trayendo como consecuencia graves desequilibrios en los sistemas biofísicos, con efectos directos sobre la sociedad”.

La moderna empresa busca, a través de una cultura organizacional, integrar iniciativas empresariales acertadas en los cambios e involucrar tendencias de alto impacto que impulsen el fortalecimiento en la gestión de la empresa y la lealtad de los consumidores hacia una determinada marca manufacturada. Sin embargo, debe existir prudencia ante factores socioculturales determinados por conductas y costumbres particulares, ausentes de métodos apropiados de acuerdo con la contemporaneidad; esta situación adversa podría dificultar los procesos de producción, el crecimiento empresarial y a su vez generar insatisfacciones en mercados, debido a la precariedad y reducción de los recursos en general.

Por su parte, según Chiavenato (2011, citado en Paz, Sánchez, *et al.*, 2017), la cultura organizacional representa las normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de una organización y dirigen sus acciones hacia la realización de los objetivos organizacionales, constituye un conjunto de hábitos y creencias establecidos por medio de normas, valores, actitudes y expectativas que comparten todos los miembros de la organización.

No obstante, agregan Paz, Sánchez, *et al.* (2017), que la cultura organizacional es determinante en el funcionamiento de las organizaciones, ya que se convierte en un hilo invisible que regula las acciones de los colaboradores, quienes comparten valores, creencias, metas, acciones, compromiso, misión y visión de la empresa.

En este particular, se infiere que las empresas son el factor de cambio cultural más importante en la sociedad, convirtiéndose en un sistema de intercambio de relaciones humanas encaminadas a sustentar las acciones de los colaboradores, de acuerdo con los principios, valores y creencias, entre otros aspectos, los cuales permiten dinamizar el compromiso para alcanzar la excelencia de los servicios, teniendo en cuenta que tanto el capital como los colaboradores de la fuerza laboral y el mismo proceso productivo se rigen por las leyes y la dinámica del mercado.

Esto significa que, a pesar de las condiciones culturales existentes en una economía de enclave, como se percibe en el departamento de La Guajira, demarcadas por una sociedad que produce manufactura de bienes y servicios industriales para un mercado local en menor escala, ella necesariamente deberá cambiar su situación de precariedad y su forma de pensar para enfrentar los cambios que demanda la globalización de la economía o, de lo contrario, seguirá sometida a satisfacer sus necesidades de consumo desde una posición cultural divergente con los criterios asignados a los bienes y servicios.

En consecuencia, desde la década de los años 80, se viene planteando la urgente necesidad de generar cambios que impacten las condiciones incipientes e inexpertas de las pequeñas unidades productivas manufactureras de Riohacha, con programas de fomento empresarial como los promovidos por La Fundación para el Desarrollo de la Industria, el Comercio y a la Artesanía de La Guajira y el Fondo Emprender, en alianzas con la Universidad de La Guajira y la Gobernación de La Guajira; más cuando, en el entorno de los sectores dinámicos de la sociedad, no generaron resultados significativos. Asimismo, se adolece de negocios empresariales que impacten en la cultura y trasformen sus condiciones tradicionales de trabajo u ocupación, lo cual, al parecer, depende de decisiones ajenas a dicha identidad cultural.

Mientras tanto, los clientes exigen condiciones de oportunidad, innovación y economía, propias de empresas que garanticen sus productos y



(2013), consultadas a la población son: No hay trabajo disponible en la ciudad; La persona está esperando que la llamen; No sabe cómo buscar trabajo; Se cansó de buscar trabajo; No encuentra trabajo apropiado en su oficio o profesión; Está esperando la temporada alta; Carece de la experiencia necesaria; No tiene recursos para instalar un negocio; Los empleadores lo consideran muy joven o muy viejo. Sin embargo, si la persona no está trabajando porque se considera a sí mismo muy joven o muy vieja para trabajar, no desea conseguir trabajo, tiene responsabilidades familiares, problemas de salud, está estudiando o no está disponible para trabajar por otras razones, no se considera desempleada.

De igual manera, en los meses de septiembre a noviembre de 2014, la oferta laboral en Riohacha, medida por la tasa global de participación, fue de 67,4 % y la tasa de desempleo fue 10,9 %. En esos tres meses, la tasa de ocupación en esta ciudad alcanzó 60,1 %, la cual refleja la proporción de ocupados respecto al total de la población en edad de trabajar. Una persona se considera ocupada si trabajó por lo menos una hora remunerada en la semana de referencia, o si tenía trabajo, aunque no haya trabajado en la semana de referencia, o si trabajó sin remuneración por lo menos 1 hora en la semana de referencia.

Adicionalmente, en el 2013, según Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales (DANE, 2017), La Guajira presentó una tasa global de participación de 68,8 %, inferior en 2,9 puntos porcentuales con respecto al año anterior (71,7 %); la tasa de ocupación fue 63,9 % y la tasa de desempleo del departamento pasó de 8,5 %, en 2012, a 7,1 % en 2013. El subempleo subjetivo en La Guajira se ubicó en 34,8 %. Este comprende a los trabajadores que manifiestan su deseo de mejorar sus ingresos, aumentar el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus competencias personales. Esta tasa es superior en 1,1 puntos porcentuales frente a la registrada en 2012, que fue del 33,7 %.

También es importante apreciar que, según la Cámara de Comercio de La Guajira, el movimiento del año 2013 terminó con 318 sociedades constituidas, una más que en 2014. Sin embargo, el capital presentó un aumento de 57,6 % en valor. Las actividades que más aumentaron en valor fueron: Intermediación financiera, Manufacturas, Minería, Servicios profesionales y Educación.

**Tabla 1**  
**La Guajira 2013–2014. Actividad económica:**  
**sociedades constituidas y disueltas**

Actividad económica	Sociedades constituidas					Sociedades disueltas	
	Número		Capital (Millones de pesos)		Variación de Capital (%)	2013	2014
	2013	2014	2013	2014			
TOTAL	318	318	12.559	14.406	14,7	29	50
Energía	0	0	0	0	0	0	0
Hogar	0	0	0	0	0	0	0
Intermediación financiera	1	5	1	87	8.600,0	1	0
Manufacturas	1	26	48	1.216	2.433,3	3	4
Minería	4	1	15	160	966,7	1	0
Servicios profesionales	42	37	663	1.455	119,5	1	4
Educación	11	13	107	226	111,2	0	0
Artística	6	5	64	111	73,4	1	2
Agua	3	6	25	42	68,0	0	0
Administración pública	1	2	10	16	60,0	0	1
Comunicaciones	8	9	34	49	44,1	2	3
Construcción	34	54	3.965	5.147	29,8	3	3
Otras	12	7	308	398	29,2	4	0
Transportes	23	18	836	777	-7,1	1	2
Salud	20	20	556	481	-13,5	2	3
Comercio	88	70	3.811	3.168	-16,9	6	16
Servicios administrativos	29	18	581	472	-18,8	3	3
Hoteles y restaurantes	13	11	496	330	-33,5	0	2
Agricultura y pesca	11	8	104	56	-46,2	0	0
Inmobiliarias	11	7	935	215	-77,0	1	7

Fuente: Cámara de Comercio de La Guajira, Informe socioeconómico de La Guajira, 2015

En cuanto a constituciones, reformas, liquidaciones e inversión por tamaño de empresa, La Guajira, para el 2014, mantiene su condición particular de micro y pequeñas sociedades, que difícilmente se sostienen en el departamento.

**Tabla 2**  
**La Guajira, 2014. Constituciones, reformas, liquidaciones e inversión por tamaño de empresa.**

Tamaño	Constituciones		Reformas		Liquidaciones		Inversión neta de capitales (M\$)
	Empresas	Capital	Empresas	Capital	Empresas	Capital	
Microempresa	312	9.417	53	4.611	41	1.348	12.680
Pequeña	4	1.989	18	19.171	8	8.529	
Mediana	1	3.000	2	9.269	1	4.195	
Grande	-	-	1	17.583	-	-	17.583
Total	317	14.406	74	50.634	50	14.072	50.968

Fuente: Cámara de Comercio de La Guajira, Informe socioeconómico de La Guajira, 2015

Finalmente, mediante el Informe socioeconómico 2015, de la Dirección de Planeación y Desarrollo, se pudo establecer que las características del Índice Departamental de Competitividad muestran que el factor sofisticación e innovación presentan los pilares de la sofisticación y diversificación de las actividades productivas, y en el factor de innovación y dinámica empresarial; muestran características de ser competitivas y a generar variables IDC en una relación de los años 2013-2014.

**Tabla 3**  
**La Guajira 2015. Informe socioeconómico – Dirección de Planeación y Desarrollo: características del índice departamental de competitividad, factores, pilares y variables IDC, años 2014-2013**

Factor	Pilares	Características para ser competitivo	Variables medidas
Sofisticación e Innovación	Sofisticación y diversificación	Aprovechar las ventajas competitivas para incrementar el nivel de sofisticación y diversificación de las actividades productivas	Mide el grado de sofisticación de exportaciones y su diversificación, por producto y por destino. Mide la inversión en iniciativas que promuevan el desarrollo productivo y el éxito o fracaso de dichas iniciativas
	Innovación y dinámica empresarial	Aparato productivo que incremente la productividad, genere mayor valor agregado y aumente su nivel de sofisticación. Amplia y dinámica actividad empresarial para aprovechar ventajas derivadas de la aglomeración productiva	Mide la capacidad y calidad de la investigación científica, inversión, utilización de mecanismos de protección de propiedad industrial, densidad y crecimiento empresarial, entre otras

Fuente: Cámara de Comercio de La Guajira con información del Consejo Privado de Competitividad y Cepec- Universidad del Rosario.

En términos generales, el índice de competitividad departamental (IDC 2014), muestra que Bogotá es la región más competitiva del país, con un puntaje de 7,82 sobre 10, en condiciones básicas, eficiencia y sofisticación e innovación, respectivamente; la fortaleza más significativa está relacionada con la sofisticación de su economía y sus indicadores de innovación. A Bogotá, por su nivel de competitividad, le siguen Antioquia (5,94) por su desempeño en condiciones básicas, eficiencia y sofisticación e innovación; Caldas (5,77) gracias a su eficiencia, condiciones básicas y sofisticación e innovación; y Santander (5,51) y Risaralda (5,16), gracias a factores condiciones básicas, eficiencia y sofisticación e innovación. En contraste, las últimas posiciones son ocupadas por departamentos de la región Caribe: Cesar (3,52); Sucre (3,5); Magdalena (3,36); Córdoba (3,32) y en última posición La Guajira (2,71).

La baja calificación en condiciones básicas, se da en todos los pilares. Sin embargo, se resalta que La Guajira, tal vez por su riqueza minera, es mucho más competitiva en el pilar de Tamaño del mercado. En cuanto a la eficiencia, el departamento muestra un mejor resultado gracias al pilar de Educación superior y capacitación.

En su informe de gestión económica (2015), la Gobernación de La Guajira indica que, al hablar de La Guajira no se puede restar importancia al hecho de que sea un departamento fronterizo. Esta condición ha marcado su historia social, política y económica: al compartir frontera con el estado Zulia, de Venezuela, las particularidades de este país han llevado a que la región sea vulnerable ante la constante incertidumbre caracterizada por la dualidad de la integración-conflicto, de la negociación y por las crisis de cada una de las naciones. La Guajira, como frontera, se encuentra limitada por la no correspondencia de modelos de desarrollo en lo económico y las incompatibilidades de los intereses de las naciones.

Al parecer, la ciudad de Riohacha, al igual que el departamento de La Guajira, carece de sociedades formales consolidadas con procedimientos industriales que impacten en la cultura de su identidad; por el contrario, las multinacionales asentadas en la región generan operaciones de enclave económico con actividades de exploración, explotación, extracción, producción y comercialización de los recursos naturales no renovables del Departamento; estas acciones se complementan con actuaciones de mitigaciones de impacto a poblaciones de pobreza extrema establecidas en sus áreas de

operaciones, con propósitos sociales y ambientales sobre la cotidianidad informal de la economía existente.

Es de indicar que, la presencia de las multinacionales se percibe como limitante en la sostenibilidad financiera y el crecimiento de las pequeñas unidades productivas, las cuales adolecen de apoyo en su fortalecimiento y crecimiento. Al parecer, a la gran empresa trasnacional solo le interesa estabilizar el orden público con una actitud pasiva, que no vulnere sus intereses económicos.

De tal manera que la presente investigación centra su objetivo en determinar los factores socioculturales que sustentan las formas de producción de los sectores manufactureros y de servicio, permitiendo que estos subsistan y se perpetúen de esta manera a lo largo y ancho de la historia, develando su conocimiento y vivencia en el contexto del desarrollo del municipio de Riohacha, departamento de La Guajira.

Dado lo anterior, surge el siguiente interrogante de investigación: ¿Por qué los factores socioculturales en el municipio de Riohacha, departamento de La Guajira, han determinado las formas de producción de bienes y servicios, permitiendo que estos subsistan y se perpetúen de esta manera a lo largo y ancho de la historia?



# FACTORES CULTURALES EN LA FORMA DE PRODUCCIÓN EN LAS UNIDADES PRODUCTIVAS

### **Pensamiento empresarial**

Al develar el pensamiento empresarial es pertinente considerar sus tradiciones empíricas en el trabajo dedicado a los procesos, comprendiendo su condición sociocultural; dicho pensamiento surge de las condiciones de tradición del trabajo, y de las competencias laborales para concebir las prácticas en un contexto sociocultural, las cuales propician la cultura organizacional formada en las primeras experiencias que viven los participantes, y que en el tiempo ayudan a determinar la visión y misión que realmente tiene la empresa.

El pensamiento empresarial, de manera particular, se sustenta sobre la experiencia tradicional. La visión se convierte en la hoja de ruta trazada para la evolución de la empresa y se difunde como la cultura de organización que involucra a todos los integrantes de la misma. Además, el empresario requiere de las competencias y prácticas laborales socioculturales adquiridas y las competencias profesionales alcanzadas.

Acorde con la vida actual empresarial, la capacitación y los sistemas de información innovan el trabajo de las empresas, y los sistemas de información activan procesos, luego; las organizaciones que los establecen alcanzan ventajas competitivas al acogerlos entre sus funciones. La capacitación está referida a métodos que se aplican para facilitar a los sujetos, dentro de la empresa, las habilidades esenciales para ejecutar su labor. Esta comprende, desde elementales cursos sobre terminología, hasta cursos que permitan al usuario entender el funcionamiento del sistema nuevo, que puede ser teórico, a base de prácticas o, mejor aún, combinando los dos.

Para Chiavenato (2013), la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, y desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. Por su parte, para Mondy (2010), la capacitación consiste en actividades diseñadas para brindar a los aprendices los conocimientos y las habilidades necesarios para desempeñar sus trabajos actuales.

Según lo planteado por los autores, se deduce que la capacitación del talento humano es un proceso que conduce a la mejora continua y con esto a implantar nuevas formas de trabajo. Tal es el caso de un sistema automatizado, el cual viene a agilizar los procesos, a fin de llevar a la empresa, tras su adopción, a generar valor agregado y contribuir a optimar los procedimientos de la implantación de sistemas y la capacitación a los empleados hacia la búsqueda de la innovación. Entre los objetivos que busca dicho proceso se pueden mencionar los siguientes:

- Proporcionar a la empresa talentos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes, para un mejor desempeño de su trabajo.
- Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la empresa, a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- Lograr que se perfeccionen los empleados en el desempeño de sus funciones actuales y futuras.
- Mantener a los empleados siempre renovados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se conciban, facilitando información sobre la aplicación de nueva tecnología.
- Lograr cambios en su actuación con la intención de renovar las relaciones interpersonales entre todos en la empresa.

Para Mondy (2010), la capacitación conduce a los siguientes objetivos: preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto; brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no solo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas; finalmente, coadyuvar a cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración.

De acuerdo con lo anterior, la capacitación debe estar orientada a nivelar y/o ampliar los conocimientos, habilidades y destrezas de todos en la empresa, lo cual tiene fundamento en el progresivo avance tecnológico, y el incremento constante de la complejidad de las tareas, deberes y responsabilidades a ser desempeñadas, en afinidad con el nivel de confianza y eficiencia que las organizaciones demandan a sus trabajadores. La capacitación continua significa que los trabajadores se deben encontrar preparados para avanzar hacia mejores oportunidades, ya sea dentro o fuera de la empresa. Este proceso se compone de los siguientes pasos, tal como refiere Mondy (2010):

- Detección de las necesidades de capacitación (diagnóstico).
- Programa de capacitación para atender las necesidades.
- Implementación y realización del programa de capacitación.
- Evaluación de los resultados.

Agrega el autor que la capacitación debe tratar de orientar esas experiencias de aprendizaje en un sentido positivo y benéfico, y completarlas y reforzarlas con una actividad planeada, a efecto de que los individuos de todos los niveles de la empresa puedan desarrollar más rápidamente sus conocimientos, además de aquellas actitudes y habilidades que les beneficiarán a ambas partes, bajo un efecto simbiótico ganar-ganar entre ellos y la empresa.

Entonces, toda empresa que en su presupuesto incluya el desarrollo de un programa de capacitación, dará a conocer a sus empleados el interés que tiene en ellos como personas, como trabajadores, como parte importante de esa organización.

**Tabla 4**  
**Desarrollo de un programa de capacitación**

Aspectos	Capacitación	Desarrollo
Qué transmite	Conocimiento	Transformación, visión
Carácter	Mental	Intelectual
Dónde se da	Centros de trabajo	Empresa
Con qué se identifica	Saber (cómo hacer)	Saber (qué hacer, qué dirigir)
Áreas de aprendizaje	Cognitiva	

Fuente: Chiavenato (2013)

De otro lado, según Alles (2008), la capacidad, la habilidad y la competencia son aptitudes que todos tenemos por naturaleza y, aunque están ligadas, son muy diferentes y fáciles de confundir:

Capacidad, del latín “capacitas”, es la aptitud que cualquier persona tiene para llevar a cabo cierta tarea con éxito, una herramienta natural que posee todo ser humano. Definida como un proceso a través del cual todos los seres humanos reunimos las condiciones para aprender y cultivar distintos campos del conocimiento, aun si estas condiciones hubiese sido o no utilizadas. De esta manera, nos referimos a un espacio disponible para acumular y desarrollar naturalmente conceptos y habilidades. El término debería usarse para describir la flexibilidad mental de una persona, que sirve para medir con cuánta facilidad esta se enfrenta a un nuevo reto intelectual.

Habilidad, del latín *habilitas*, hace referencia a la maña, la facilidad, aptitud y rapidez para llevar a cabo cualquier tarea o actividad: una persona hábil obtiene éxito gracias a su destreza. Tenemos diferentes tipos de conocimientos y competencias, y solo un grupo de ambos se pone en acción al hacer algo; la habilidad de un integrante en un equipo, solo se piensa, en cuanto a talento, en relación con la tarea a realizar, sin que signifique que esa habilidad la tenga para otra tarea. En el desarrollo personal, es un cierto nivel de competencia para cumplir con una meta específica.

**Habilidad cognitiva:** personas que son capaces de solucionar diferentes problemas, de comprender que una determinada acción tendrá una serie de consecuencias y en función de ello tomar una serie de decisiones.

**Habilidad matemática:** inteligencia que emplean las personas y que se utiliza para completar un proceso de raciocinio de manera adecuada. Por lo tanto, las personas con habilidad matemática, tienen facilidad para trabajar con funciones, proporciones y otros elementos abstractos.

**Habilidad social:** aquellas capacidades que tiene una persona para llevar a cabo las relaciones de tipo interpersonal; capacidad para comunicarse, para tener empatía o para negociar.

**Habilidades de tipo comunicativo:** son las que determinan la capacidad de alguien para llevar a cabo el análisis de la influencia que puede tener con otras personas o incluso los medios de comunicación. Sin olvidar que hará lo mismo con los valores o las normas establecidas en la sociedad.



De igual manera, la empresa deberá tener algún tipo de responsabilidad social respecto a sus clientes, sumado a la condición social tradicional que identifica a la empresa en su entorno, y ante la sociedad; de manera que la empresa mantiene su posición cultural que la hace reconocida. Entre los factores que influyen en la formación de la cultura organizacional están los factores organizacionales, a saber:

El medio circundante de la organización, que comprende sus valores y características.

- **Factores circunstanciales;** entre ellos, las características tecnológicas y la regulación ecológica requerida para llevar a cabo su función.
- **Factores físicos:** la ubicación de la organización, la accesibilidad, el nivel y calidad de vida del entorno, etc.
- **Factores geográficos:** la ubicación geográfica de la organización también influye en la cultura organizacional.
- **Escenario físico:** la comodidad del ambiente de trabajo, las facilidades o beneficios que se les proporcione a los empleados.
- **Historia de la organización:** el pasado de la organización quienes y con base en qué implementaron la filosofía de la empresa.
- **Idiosincrasia:** las características que definen el comportamiento de la organización también forman parte de su distintivo. Las costumbres sociales del entorno influyen en la cultura de la organización.
- **Grupos y líderes:** quienes gobiernan el entorno donde se desarrolla la organización y ejercen influencia sobre la cultura organizacional. Es importante considerar que donde hay mucha legislación que asfixia a las empresas, se impide el desarrollo y normal desenvolvimiento de la organización, afectando su cultura.

Para Lewin (1956, citado por López 2013), la conducta humana está en función de la persona y el entorno y, específicamente, la conducta organizacional estará en función de los miembros y de la organización empresarial; es de comprender que la conducta se dará en los individuos, los grupos pequeños, las organizaciones totales y la interacción de estas con sus contextos sociales. El estudio de conductas abarca las dimensiones estructurales y ambientales, sumado a individuos y grupos.

Poter, Lawler y Hackman (1975, citado en Porras, 2012), desde una perspectiva cognitiva, señalan que las organizaciones determinan la con-

ducta organizacional proporcionando los estímulos a los miembros que están expuestos, los cuales serían las expectativas que se comunican a ellos y los recursos que se les proporciona. Por su parte, los miembros se comportan en la organización de acuerdo con las necesidades y objetivos que esperan alcanzar en ella y con sus habilidades y energía.

McGrath (1976) considera la conducta organizacional como la interacción de tres sistemas conceptuales independientes:

- Entorno físico y tecnológico en la que tiene lugar.
- Medio social o patrones de interrelaciones personales en que ocurre.
- Sistema personal de los miembros de la organización.

Para caracterizar una conducta como organizacional hay que considerar los tres sistemas conjuntamente: es el resultado de tareas, roles y contextos comportamentales. Esta conceptualización resulta útil. Sin embargo, el estudio de la conducta organizacional requiere de una aproximación por niveles (individuo, grupos y organizacional), que permita integrar los conocimientos alcanzados.

En la tradición cultural, aparece cierta expresión que hace diferente al lugar o sitio respecto a los demás, en su manera de producir industria; considerando los aportes de Robbins (2009), y algunas investigaciones sobre cultura organizacional, se determinó que existen características que representan su esencia y nos permite ser más precisos:

- **Identificación de los miembros.** El nivel en el que los miembros de una organización (empleados) se reconocen integrados a la organización como parte de un todo y no solo con la clase de trabajo que hacen.
- **Fortaleza grupal.** Tareas laborales que se estructuran con base en la fuerza del grupo y no como personas.
- **Orientación hacia las personas.** Toma de decisiones de directivos y ejecutivos basados en las consecuencias que aquellas pueden tener en los miembros de la organización.
- **Unificación de las áreas.** Es la configuración de la unificación de la organización para que dichas áreas operen de manera independiente y armónica.

- **Control.** Permite mediante reglamentos, procedimientos y supervisión controlar la conducta de los miembros de la organización.
- **Flexibilidad al riesgo.** Involucra el nivel en el que se promueve que los empleados sean combativos, creativos, audaces.
- **Principios de retribución.** Es como se asignan las recompensas, aumentos salariales o ascensos, de acuerdo con la productividad del empleado, por su antigüedad, las preferencias u otros factores.
- **Forma hacia el logro de metas o de los medios.** Involucra la forma en la que la administración se orienta al cumplimiento exclusivo de metas y no hacia los procedimientos o procesos.
- **Orientación hacia un sistema abierto.** Representa el nivel en el que la organización maneja y reacciona ante los cambios externos.
- **Comprensión del conflicto.** Es la motivación de la empresa para que sus miembros expongan abiertamente los conflictos.

Dentro de este marco, Chiavenato (2011) reseña que la cultura organizacional tiene seis características principales:

1. **Regularidad de los comportamientos observados.** Las interacciones entre los miembros se caracterizan por un lenguaje común, terminología propia y rituales relativos a las conductas y diferencias.
2. **Normas.** Pautas de comportamiento, políticas de trabajo, reglamentos y lineamientos sobre la manera de hacer las cosas.
3. **Valores dominantes.** Son los principios que defiende la organización y que espera que sus miembros compartan, como calidad de los productos, bajo ausentismo y elevada eficiencia.
4. **Filosofía.** Las políticas que reflejan las creencias sobre el trato que deben recibir los empleados o los clientes.
5. **Reglas.** Guías establecidas que se refieren al comportamiento dentro de la organización. Los nuevos miembros deben aprenderlas para ser aceptados en el grupo.
6. **Clima organizacional.** La sensación que transmite el local, la forma en que interactúan las personas, el trato a los clientes y proveedores, etcétera.





De esta forma, Chiavenato (2011) la define como la percepción de los empleados, de significados compartidos, y la mentalidad predominante en la organización. Por esta razón, la cultura condiciona la administración de las personas. En este sentido, una cultura debe estar alineada al marco de las estrategias, como compromiso interno y externo condicionado a una relación entre la estrategia organizacional y la departamental, formando alianzas que faciliten la interacción e integración de cada individuo con ella, para el alcance de los objetivos programados. Dicha cultura, a su vez, debe apoyarse en una filosofía donde se defina cómo se deben asumir las prioridades; es decir, se trata de las razones por las cuales el personal hace las cosas y de la manera como las hace.

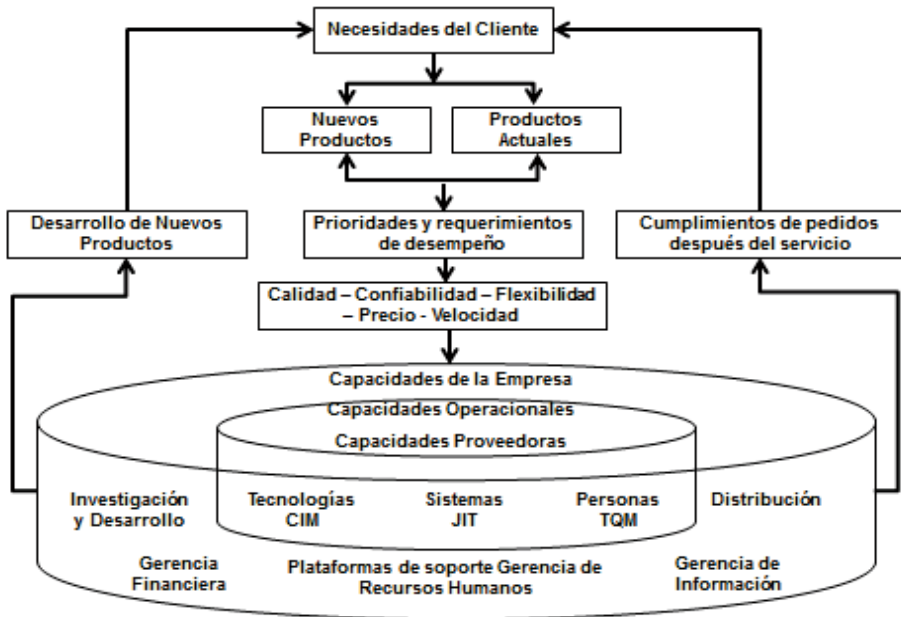
Las prácticas cotidianas realizadas en el trabajo generan experiencias adquiridas, en el grado de participación de quienes lo hacen; asimismo, la cotidianidad se genera en su propia vivencia, en la manera particular de hacer el producto o el servicio. Por tanto, en la práctica, las empresas toman decisiones directas debido a que el propietario hace la función de gerente, de coordinar la producción y gestionar las ventas, y ofrece los productos a clientes fijos y potenciales, a través del diálogo.

Así, la experiencia adquirida es muy significativa para la competitividad de la organización; sin embargo, la carencia de conocimientos en temas de mercadeo genera desventajas competitivas frente a otras empresas organizadas, sumado a la carencia de un análisis interno y externo de la misma empresa, y a la ausencia de estrategias de comunicación integral.

## **Concepción de las formas de producción de bienes y servicios industriales**

Para develar el concepto de las características de quienes producen en el desarrollo de la sociedad, se deberá partir desde las perspectivas de sus competencias, habilidades y destrezas vivenciadas; es decir, partir de los desafíos actuales que solo se superarán cuando “las prácticas de Recurso Humano (RR. HH) agreguen valor mensurable, [cuando] las funciones de RR. HH aporten resultados en los negocios y [cuando] los profesionales de RR. HH. desarrollen la disciplina de una profesión, cumplan nuevos papeles y demuestren nuevas capacidades” (Ulrich, 2006, citado en Chiavenato, 2013).

A continuación, se muestra un esquema de lo que se debe tener en cuenta al administrar la producción y las operaciones de productos. Todo está relacionado con las necesidades del cliente, el desarrollo del producto y el cumplimiento de pedidos después del servicio. Las condiciones de la empresa requieren operar en razón a las capacidades, prioridades y requerimientos, según argumentan Chase, Jacobs y Aquilano (2009).



**Ilustración 1**  
**Administración de producción y operaciones**

Fuente: elaboración propia (2018)

De igual manera, concebir las formas de producción, deberá partir del conocimiento del trabajo, el dominio de conocimientos necesarios en el desempeño de labores asignadas, el tipo de información acerca de innovaciones en áreas de trabajo y el entorno, al igual que los cambios de tecnología pertinentes en las áreas de trabajo.

Las formas de producción requieren de la organización del trabajo en cuanto a: planificar y organizar las tareas a desempeñar en un tiempo determinado y programado, y atender las fallas comunes en la planificación de las tareas laborales y los tipos de debilidades laborales en la organización de las tareas, como el agotamiento, el desfallecimiento y las flaquezas.

En este particular, las formas de producción también deberán estar caracterizadas por: la cantidad de trabajo explicada en el desempeño del cargo y cómo se hace una cantidad de trabajo; la calidad de trabajo explicada en los errores comunes de su realización y en la manera de informar las actividades laborales entre empleados y el jefe; en la responsabilidad explicada de cómo se asume y se acepta el trabajo; en la permanencia en el sitio de trabajo prolongado por alguna razón de encargo, y en el tipo de informes de las actividades que se elaboran en lapsos fijados.

Otra concepción de las formas de producción se une a las perspectivas de competencias en cuanto a la capacidad de adquirir capacitación laboral por parte de la empresa, a corto, mediano y largo plazo, y en cuanto a la aptitud para descubrir y ejercitar los talentos idóneos al servicio de la empresa, en un tiempo determinado

## **Formas de producción**

La humanidad laboral, desde lo actitudinal, es sin duda la forma más clara en la que se devela el conocimiento humano. La percepción individual o grupal de los actores laborales hacia el fenómeno en cuestión es de vital importancia para el eficiente desarrollo de los procesos de fabricación, los cuales deben involucrar aspectos como el ingenio, el cambio de actitud, la experiencia práctica y los aciertos que una empresa en crecimiento en el tiempo debe apuntar. Esto, sin dejar a un lado el concepto de “gestión de la tecnología”, que determina el grado de adaptación de los individuos a los cambios que trae consigo la incorporación tecnológica y la innovación, y que es lo que motivará o no el trabajo duro y el desarrollo de las funciones de cada uno de los sujetos que interactúan a diario con el fenómeno.

Cabe rescatar que la experiencia humana también es decisiva en planes de incorporación tecnológica, como lo expone la revista *Semana*, en su edición del día miércoles 14 de 2015, en su artículo *Tecnología, la ventana laboral para los colombianos*. En este sentido, aspectos que van desde las creencias individuales hasta los valores institucionales resultan ampliamente modificados en el trascurso de la adaptación a los cambios que la tecnología trae consigo. Queda al descubierto que la tecnología define el modo de interacción metódica individual o grupal entre: individuo-individuo e individuo-objeto; afectando, por ende, indirectamente, la interacción organización-entorno.

Las formas de producción también conciben otras características en las perspectivas de habilidades dadas en el ingenio y el cambio de actitud, en cuanto a la manera de cultivar el “ingenio sutil”, como una necesidad de vivir del “artificio o hechizo productivo” al interior de la empresa, diferente a otros lugares. En las unidades productivas en camino al desarrollo industrial, algunos componentes de producción son hechizos, y otros, de tipo industrial, mantienen una capacidad instalada con ciertos materiales en proceso y disposición desordenada, al interior y exterior de la distribución física de la planta.

En este tipo de empresa, aun cuando los equipos y maquinarias posean la tecnología necesaria para la elaboración de los productos, en ciertas ocasiones ocurren paradas parciales y totales de la producción, algunas por desperfectos físicos en las instalaciones y los servicios públicos en sus lugares de trabajo, y otras por las falencias de mantenimiento en general.

Así, la ausencia de conocimiento teórico y práctico reemplazado por el uso empírico provoca un aparente uso eficiente de equipos, herramientas y máquinas. Sin embargo, la ausencia de instrucción técnica y profesional de operarios puede ocasionar fallas en las tareas asignadas, y la consecuente parada de producción, incrementando las condiciones de riesgos laborales; en ocasiones, se muestra desinterés por nuevos conocimientos que generen cambios y aporten a la protección del equipamiento de la empresa.

Comprender la manifestación del cambio de actitud productivo en los niveles existentes en la empresa, es enfrentar las dificultades técnicas y tecnológicas de la empresa. Igualmente, otras características de las formas de producción se dan desde perspectivas de destrezas contenidas en la experiencia práctica, en las costumbres con las cuales la empresa busca ser competitiva a corto, mediano y largo plazo, y, además, en los aciertos que logra la empresa en un tiempo determinado.

## **Cultura del emprendimiento social**

La cultura del emprendimiento social, según Pulido (2014) tiene su base fundamental en la cultura organizacional, y se refiere al conjunto de valores, principios, normas, procedimientos y conductas que comparten todos los integrantes de la plantilla de una organización por igual, sin importar su nivel de gestión del organigrama de la compañía. La misión, la visión y los

objetivos de la compañía soportan este conjunto de elementos nombrados anteriormente, que a su vez permiten unificar la dirección que debe tomar la empresa.

Así mismo, la comunicación interna es, sin duda, el vehículo fundamental para la asimilación de la cultura organizacional de parte de los colaboradores. De los procesos y mecanismos de comunicación establecidos al interior de la empresa depende que los niveles altos y medios puedan transmitir adecuadamente los principios, acciones, valores y metas corporativas que van a definir la cultura de la organización.

Para Chiavenato (2011), la cultura organizacional refleja la forma en que cada organización aprende a lidiar con su entorno. Es una compleja mezcla de supuestos, creencias, comportamientos, historias, mitos, metáforas y otras ideas que, en conjunto, reflejan el modo particular de funcionar de una organización. Así la cultura organizacional se manifiesta en:

- Las formas en las que la organización lleva a cabo sus actividades, trata a sus empleados, clientes y a la comunidad en general.
- El grado en el que se permite la autonomía y la libertad en la toma de decisiones, el desarrollo de nuevas ideas y la expresión personal.
- Cómo se ejercita el poder y cómo fluye la información a través de su jerarquía.
- La fuerza del compromiso de los empleados hacia los objetivos colectivos.

Otra explicación para ello, serían los valores de la organización, así como las creencias e ideas acerca de qué tipo de objetivos debe perseguir la organización y cuáles son los tipos apropiados o normas de comportamiento que los miembros de la organización deben seguir para lograr estos objetivos. Para Chiavenato (2011), los valores corresponden a las creencias y actitudes básicas que ayudan a determinar el comportamiento individual, y guían el rumbo de la organización.

Estos valores de la organización se basarán en normas, directrices o expectativas que determinen cómo deberían comportarse los empleados en situaciones particulares y el control de la conducta de los miembros de la organización hacia el exterior. En este sentido, expresa Chiavenato (2011), los valores son los principios que defiende la organización y que espera que



- La responsabilidad social corporativa en la estructura orgánica empresarial.
- La gestión sostenible entre la empresa y el entorno.

En este orden de ideas, la cultura del emprendimiento social está relacionada con los negocios e innovaciones en cuanto a:

- Autosostenibilidad en el mejoramiento empresarial,
- Generación de empleo sostenible a partir de la innovación,
- Involucramiento del entorno en el negocio empresarial,
- Facilidades de crecimiento sostenible empresarial, y
- Transformación y reformulación del negocio empresarial.

Es de recordar que los componentes de una sociedad comparten una serie de valores y creencias, y mientras algunos de ellos son irrelevantes para una empresa, otros repercuten sobre su forma de actuar. La forma en la que la sociedad contempla la actividad empresarial produce consecuencias en la actividad real de la gestión de la producción de las organizaciones.

De igual manera, la cultura del emprendimiento social está relacionada con la organización empresarial generadora de valor en cuanto a: valor en abastecimiento de producción, valor en desarrollo tecnológico pertinente, valor en el talento humano requerido, y valor en la infraestructura de la empresa; asimismo, con la cadena de valor productiva, las actividades empresariales en logística interna y externa, las operaciones, los mercados y los servicios.

Chiavenato (2011) señala que toda cultura se caracteriza de acuerdo con tres diferentes niveles: artefacto, valores compartidos y presunciones básicas, a saber:

**Artefacto:** constituye el primer nivel de la cultura, el más superficial, visible y perceptible. Corresponde a los elementos concretos que cada uno observa, escucha y siente cuando se encuentra con una organización. De igual forma, incluye los productos, servicios y estándares de comportamiento de los miembros de una organización.

**Valores compartidos:** son los valores destacados que se tornan importantes para las personas, los cuales definen las razones para hacer lo que hacen, por cuanto sirven como justificaciones aceptadas por todos los



miembros. Así mismo, se identifican los valores compartidos con base en la filosofía de la organización, las estrategias y objetivos que conlleven las justificaciones compartidas. Es decir:

**Estrategias:** medios que ayudan a la organización a alcanzar sus objetivos.

**Filosofías:** valores o guías filosóficas que orientan el comportamiento de la organización.

En este mismo sentido, Chiavenato (2011) sugiere que las organizaciones deben agregar valor continuamente a lo que hacen, para ser competitivas. Complementando este punto el autor sugiere que el valor puede medirse desde las siguientes perspectivas:

**Valores organizacionales:** temas que deben tener prioridad en el proceso de decisión, en el comportamiento o en la actitud de las personas en las organizaciones.

**Valores personales:** ideales y expectativas que las personas asumen como esenciales y primordiales.

**Valor para el accionista:** retorno que el accionista percibe y evalúa, en sus inversiones y transacciones financieras en la organización

En consecuencia, el comportamiento basado en valores beneficia a la sociedad, a la empresa y a la economía en la cual la empresa se encuentra inserta. Los principios forman la base de la confianza y cooperación, y contribuyen a la moral de los empleados, por cuanto son especialmente importantes los sentidos de orgullo, pertenencia e identidad por parte de los miembros de los equipos de trabajo en su productividad y actitud general, más aún cuando los valores éticos definen el estilo de vida.

Por su parte, para Misal y Pérez (2007), la cultura se caracteriza por el conocimiento adquirido para interpretar experiencias y generar comportamientos. En líneas generales, la cultura forma parte de la variedad de significados en función de los cuales, según la filosofía de la empresa, se considerarán: la preparación académica de los empleados, el aprendizaje continuo, el compromiso organizacional y la responsabilidad. De esta forma, los valores tienden a persistir en el tiempo, incluso cuando cambian las personas dentro de la organización.

**Supuestos básicos:** constituyen el nivel más íntimo, profundo y oculto de la cultura organizacional. Son las creencias inconscientes, percepciones, sentimientos y presupuestos dominantes en las personas. La cultura prescribe la manera de hacer las cosas en la organización.

Así, la cultura del emprendimiento social también está relacionada con la economía del conocimiento, entendida como el conocimiento promotor del desarrollo económico y social en el entorno; finalmente, está relacionada, además, con el capital social, apreciado en la habilidad empresarial en agremiados.

En este sentido, la conducta humana es afectada por la herencia genética y por la experiencia. Las formas en las que las personas se desarrollan, se moldean por la experiencia y las circunstancias sociales dentro del contexto de su potencial genético. La pregunta científica es justamente de qué manera la experiencia y el potencial hereditario interactúan para producir el comportamiento humano.

Cada cultura tiene una red de patrones y significados algo diferente: formas de ganarse la vida, sistemas de comercio y gobierno, funciones sociales, religiones, tradiciones en vestido, alimentos y artes, expectativas de conducta, actitudes hacia otras culturas y creencias, y valores sobre todas estas actividades. Dentro de una gran sociedad puede haber muchos grupos con subculturas muy distintas, que se asocian con la región, el origen étnico o la clase social.

## **Realidad empresarial**

Al identificar las formas de producción articuladas a una política de fomento industrial y de servicios que busquen fortalecer la cultura del emprendimiento social, es pertinente indicar las diferencias culturales manifestadas en diferentes formas y así mismo en diferentes niveles; según Rachels (2013), los símbolos representan la parte más superficial del esquema, mientras que los valores representan las manifestaciones más profundas de la cultura. Los símbolos incluyen gestos, palabras, dibujos y objetos con un significado particular. Por otro lado, los héroes son personas del pasado o el presente, que pueden ser reales o ficticias, y que sirven como modelo de comportamiento. Finalmente están los ritos, que son actividades colectivas, algunas veces superfluas y otras veces socialmente esenciales.

El fundamento de la cultura lo ocupan los valores: estos son tendencias por preferencias o cierto tipo de relaciones con otros e incluyen lo provechoso y lo perverso, lo correcto y lo incorrecto, así como lo natural y lo artificial. Algunos de estos valores no tienen discusión y son de carácter inconsciente; otros solamente se pueden inferir por la forma como la gente actúa bajo diferentes circunstancias.

Por tanto, las formas de comercializar localmente y los elementos culturales pueden afectar el diseño de un producto o la oferta de un servicio. Las monedas locales y las convenciones contables pueden ser tan solo un ejemplo; los formatos y nombres e incluso colores y gráficos deben adaptarse a las normas culturales locales para lograr la aceptación de los clientes.

Es de considerar la gestión de la tecnología, como proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología. La administración de tecnología enlaza a innovación y desarrollo I & D, ingeniería y administración, con el fin de planear, ampliar e implementar nuevas capacidades tecnológicas que permitan realizar las estrategias corporativas y de operaciones.

Por otra parte, la administración de tecnología implica el desarrollo científico de técnicas para entender y resolver una diversidad de problemas, entre ellas la predicción tecnológica; el manejo adecuado de los soportes estatales, de la información científica y tecnológica, de las estructuras organizacionales adecuadas para la investigación y de la conducta humana en la evolución del desarrollo tecnológico; la planeación y control de proyectos empresariales; y la vinculación entre las unidades productivas y la investigación.

En este sentido, la tecnología no determina la organización del trabajo: la refleja y refuerza su visión previa sobre la división del trabajo, incorporada al diseño tecnológico que puede ser creado y adoptado provocando efectos directos sobre la disposición del trabajo, las funciones y las tareas de los trabajadores. Los efectos de la tecnología sobre el trabajo son hechos examinados en el diseño de las técnicas de producción, que podrían haberse construido de otro modo, dependiendo de la configuración de las relaciones sociales en la empresa, es decir de los significados que trabajadores y empresarios dan a una tecnología de producción concreta. Un mismo artefacto

tecnológico no solo puede ser utilizado de diferentes maneras, sino que puede tener impactos productivos y laborales diferentes.

La realidad empresarial esta dimensionada en:

- Los roles del empresario emprendedor, en cuanto a oportunidades empresariales aprovechadas, proyectos empresariales, independencia y amenaza grupal sectorial, aspiraciones y aventuras empresariales asumidas, e innovación y riesgos empresariales tomados.
- El espíritu emprendedor, para apoyar la búsqueda de retribución económica y social.
- Como el rol del emprendedor se fundamenta en la disposición del equipo laboral, este deberá contar con la complementariedad, la comunicación, la coordinación, la confianza y el compromiso, dotado de responsabilidad.
- Lograr y mantener el éxito del emprendedor en los tiempos modernos requiere que las organizaciones cuenten con la capacidad y el talento de sus miembros. El trabajo deberá estar sustentado en la cooperación de un conjunto de personas, en la que todos aporten conocimiento, formen un todo y sean responsables en las metas comunes. Por tanto, el rol del empresario emprendedor necesita un buen clima laboral sustentado en la motivación de quienes participan en él: por ende, la retención del talento es uno de los mayores retos para las organizaciones.

Por otro lado, para entender el espíritu emprendedor, partimos de las sociedades, que, como las especies, evolucionan en direcciones que se abren o limitan, en parte por fuerzas internas, como el desarrollo tecnológico o las tradiciones políticas. Las condiciones de una generación limitan y determinan la gama de posibilidades que se abren para la siguiente. Por un lado, cada nueva generación aprende las formas culturales de la sociedad y, de esta manera, no tiene que reinventar estrategias para producir alimentos, manejar conflictos, educar a los jóvenes, gobernar, etc. También aprende aspiraciones para saber de qué manera la sociedad se puede mantener y mejorar.

Dentro de este contexto, Farías (2014) señala que la cultura cumple funciones importantes en la organización. Los artefactos culturales, incluyendo el diseño y el estilo de administración, transmiten valores y filosofías,

socializan a los miembros, motivan al personal y facilitan la cohesión del grupo y el compromiso con metas relevantes. En este particular, se infiere que la cultura organizacional es la médula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros. Nace en la sociedad, se administra mediante los recursos que la sociedad le proporciona y representa un activo factor que fomenta el desenvolvimiento de esa sociedad. Es difícil evaluar la cultura de manera objetiva porque esta se asienta sobre las suposiciones compartidas de los sujetos y se expresa a través del lenguaje, normas, historias y tradiciones de sus líderes. La cultura es el modo particular de hacer las cosas en un entorno específico.

## Revisión de otras fuentes

Una revisión bibliográfica de estudios relacionados con el tema en cuestión proporcionó un marco de referencia para la investigación. Varios autores, por ejemplo, soportan teorías sobre la calidad, en donde esta comienza por entender las necesidades del cliente, e involucrar a todos en el desarrollo de dicha calidad. Así lo vimos en James (2007), el diagrama de Ishikawa, y la mención del control total de calidad, como nueva filosofía de administración. Evans (2005), desarrolló un estudio relativo a la presencia del analfabetismo y las carencias a nivel técnico y profesional, generan un impacto en las unidades productivas, entrelazados con una cultura llena de carencias, tal como es manifestado por Roca (2007).

Las propuestas de Crosby se centran en problemas de motivación y expectativas, mientras aplica el concepto de prevención para lograr cero defectos en el sentido del nivel de tolerancia aceptada. Gutiérrez (2005), Philip Crosby (1998) se enmarca hacia la producción, se relaciona con la inspección de los procesos, la calidad es libre, y establece el efecto de la no conformidad y enfoca la atención en temas de prevención. Armand V. Feigenbaum la calidad es un modo de vida corporativa, un modo de administrar una organización, Gutiérrez (2005).

Dentro de las Teorías de Gestión de la calidad, se utilizó los supuestos expresados por Atkinson (1990), Evans (2005) y James (1997), que están enmarcadas en una filosofía de dirección. Al igual que los aportes de Operé (1995), y Gutiérrez (2005), que muestran la satisfacción del cliente mediante la aplicación efectiva del sistema, incluyendo la prevención de no-conformidades y el proceso de mejora continua.

La teoría de la calidad y la cultura organizacional, relacionadas con procesos, números, cuadros, formatos, usuarios y clientes, involucra al talento humano en procesos gerenciales como la calidad en la cultura corporativa, la forma de pensar y actuar conjuntamente en escenarios físicos o sociales, y de encontrar dimensiones comunes de la cultura en regiones, países, religiones y otras tendencias.

## Sistema de variables

Definición conceptual

### *Variable independiente o premisa*

**Formas de producción de bienes y de servicios:** comprende el análisis de los factores socioculturales que sustentan los comportamientos y formas de producir del empresario en Riohacha, en las expresiones costumbristas dadas en el tiempo, como son la concepción de ser empresario, su cotidianidad práctica en los procesos realizados, en la cultura del emprendimiento asumido en el entorno que lo muestra en su propia realidad de tradición con posibilidades en los negocios, la innovación y la formación empresarial para atender los diversos sistemas administrativos.

### *Variables dependientes o premisas*

**Pensamiento empresarial:** comprende la experiencia empírica del trabajo del empresario en Riohacha, en cuanto a la disposición y el conocimiento técnico y artístico adelantado en los procesos de manufactura y de servicios industriales, desarrollados en una tradición de prácticas y competencias, en condiciones empresariales sociales y culturales.

**Formas de producción:** implica el estudio de la concepción de las formas de producción de bienes y servicios industriales, contadas a partir de las características del desempeño laboral en relación con la tarea, asumiendo el conocimiento, la organización, la cantidad, la calidad y la responsabilidad; cuenta con perspectivas a corto, mediano y largo plazo en capacitación y el ejercicio de los talentos idóneos requeridos por la empresa, aplicando sus competencias, habilidades y destrezas

**Cultura del emprendimiento social:** A partir de ésta variable se analiza la capacidad emprendedora con el ejercicio de los sistemas administrativos

de coordinación, planeación, organización, dirección y control aplicados a las políticas de gestión con seguridad y confianza en la producción, entendiendo que la empresa asume una responsabilidad social en el entorno; además de planes, programas y proyectos que respondan a grupos de interés sectorial en donde la realimentación ayude a la sostenibilidad de los negocios empresariales con innovación en los procesos de manufactura y servicios industriales.

**Realidad empresarial:** constituye el análisis del contexto de la realidad de la empresa y de los roles del empresario, sí como del espíritu emprendedor con oportunidades aprovechadas, el desarrollo de proyectos manufactureros y de servicios industriales.





### Tipo y diseño de la investigación

El diseño de la investigación se ajusta al tipo descriptivo que permite entender la característica de los hechos insertos en los factores socioculturales de las formas de producción de la ciudad de Riohacha. Al respecto, Tamayo y Tamayo (2010), dicen que los estudios descriptivos son aquellos dirigidos a describir, registrar, analizar e interpretar la naturaleza actual de la variable o fenómeno investigado.

Así mismo, Méndez (2013) define el estudio descriptivo, como aquel cuyo propósito es la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación. Al igual que Hernández, Fernández & Baptista (2014), para quienes la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno analizado, describiendo tendencias de un grupo o población, partiendo de perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos u objetos o cualquier otro fenómeno sometido a análisis.

El relación al diseño de la investigación, se considera un estudio no experimental, transaccional de campo, que según Hernández, *et al.* (2014), el diseño no experimental implica que el investigador no manipula las variables, por el contrario, el propósito es observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después interpretarlo. Por otro lado, Tamayo & Tamayo (2010), expresan que en los diseños de campo, los datos se recogen directamente de la realidad.

## Población y muestra para enfoque mixto complejo

Hernández, *et al.* (2014) consideran que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones, partiendo de características de contenido, de lugar y de tiempo. En este particular, en la realización de este proyecto, se tuvo en cuenta como población y objeto de estudio aquellas unidades productivas dedicadas a la manufactura de bienes y de servicios industriales en general, del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha, departamento de La Guajira.

Según criterios de Arias (2012), la muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de población. Para la obtención de la muestra se utilizarán las técnicas estadísticas descriptivas para poblaciones finitas, así:

$$n = (z^2 \times p \times q \times N) / (e^2 \times (N-1) + (Z^2 \times p \times q)) \quad (1)$$

Donde:

$n$  = tamaño de la muestra;  $Z^2$  =  $Z$  crítico;  $P$  y  $q$  = proporciones complementarias

$e^2$  = error de muestreo

Se utilizará una confiabilidad del 95 % y un error de muestreo del 5 %.

## Procedimiento para el tratamiento de la información

Para la realización de esta investigación se trabajó con el enfoque mixto complejo en términos de la relación entre los estudios cuantitativos y cualitativos, que constan de:

- **Fase inicial**, que comprende la descripción del tipo de investigación, clasificada como un estudio aplicado orientado a describir el problema de las formas de producción, de tal manera que permite descubrir sus roles socioculturales respondiendo a las interrogantes relacionadas a la elaboración de productos y en la prestación de servicios industriales en general: ¿cómo son?, ¿qué hacen? , ¿qué tan bien lo hacen?, de ¿cómo influyen?
- **Fase técnica**, en la cual se utilizan instrumentos para recoger la información pertinente, con fuentes de información y técnicas de aplicación instrumentales.

- **Fase cualitativa**, que parte del primer abordaje de la realidad en la que se actúa, observa los hechos de la fase técnica anterior y los fenómenos captados de manera más o menos espontánea, las vivencias y experiencia de los propietarios, actores sociales, consumidores y expertos, en procesos de producción manufacturada y servicios industriales, seleccionados como informantes claves. Su enfoque epistemológico se fundamenta en la filosofía fenomenológica de Husserl (1997), que enfatiza la intencionalidad de conciencia en las experiencias y la apariencia exterior e interior de los sujetos poblacionales, en calidad de actores claves, basada en la memoria, la imagen y el significado.

Los procedimientos de la tradición cualitativa utilizados en el estudio, parten de la comprensión de la pregunta: ¿Cómo las condiciones y los factores socioculturales inciden en las formas de producir en el municipio de Riohacha? Este fenómeno explora el significado de la vivencia de los actores o sujetos y solicita su descripción cotidiana en el contexto de las unidades productivas de manufactura y de servicios en general. El análisis de los datos cuenta con protocolos originales, unidades transformadas en secciones de significados psicológicos y fenomenológicos y, finalmente, la descripción de la experiencia, traducida en un reporte de posición filosófica fenomenológica.

Lo anterior se realiza en consonancia con la inquietud: ¿Cuál es la estructura y esencia de la experiencia de este fenómeno para estos actores o sujetos claves? Se conocen los significados de actores o sujetos claves dando a conocer su experiencia y el proceso de interpretación de la pregunta: ¿Por qué los actores o sujetos claves definen su mundo y actúan en consecuencia?

La fase cualitativa utiliza como método de estudio el etnográfico, cuya raíz disciplinaria es la antropología, para indagar: ¿Cuál es la cultura de este grupo de personas? El propósito es aprender del modo de vida de una unidad social determinada y en construir un esquema teórico que recoja y responda a las percepciones, acciones y normas de juicio de la unidad social.

Las características etnográficas consideradas fueron: el acceso al escenario inicial, exploratorio y abierto a contingencias, del objeto investigado; además de la implicación del investigador en el entorno social a estudiar,

en el empleo de métodos y técnicas cualitativas, como la observación estructurada y participante, la entrevista abierta, y la consulta documentada, que permite comprender significados socialmente compartidos por los actores o sujetos claves. En este sentido, surge la descripción comprensiva de lo realizado, expresado, asumido y concebido por las unidades productivas manufactureras, en condición de colectivos culturales, involucrando convergencias-divergencias sociales que construyen valores y modelos de compatibilidad para la coexistencia.

## Capítulo III

# ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### Resultados de enfoque cuantitativo

**Primer objetivo específico:** Develar el pensamiento empresarial desde sus tradiciones empíricas, codición sociocultural y las competencias laborales y profesionales adquiridas.

#### *Análisis del muestreo: Pensamiento empresarial*

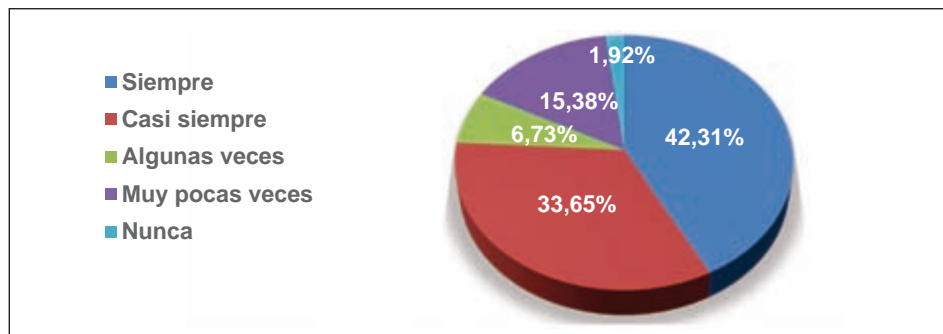
A continuación, se relacionan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento relacionado con la variable Pensamiento empresarial:

**Tabla 1**

**Variable:** Pensamiento empresarial. **Dimensión:** Tradición empírica del trabajo.  
**Indicador:** Procesos manufacturados y de servicios industriales.

CATEGORÍAS	ÍTEM 1		ÍTEM 2		RESULTADOS: Pensamiento empresarial. Tradición empírica del trabajo: Procesos manufacturados y de servicios industriales	
	Manera de realizar los procesos manufacturados de un producto y de un servicio industrial		Disposición técnica, artística, o de mañas empíricas que facilitan destrezas industriales en la elaboración manual de un producto y/o en la prestación de un servicio industrial al cliente			
	FA	%	FA	%	FA	%
Siempre	20	38,46	24	46,15	44	42,31
Casi siempre	18	34,62	17	32,69	35	33,65
Algunas veces	4	7,6	3	5,77	7	6,68
Muy pocas veces	10	19,23	6	11,54	16	15,38
Nunca	0	0	2	3,85	2	1,92
TOTAL	52	100	52	100	104	100

Fuente: elaboración propia (2018)



**Gráfico 1. Pensamiento empresarial. Tradición empírica del trabajo: Procesos manufacturados y/o de servicios**

Fuente: elaboración propia (2018)

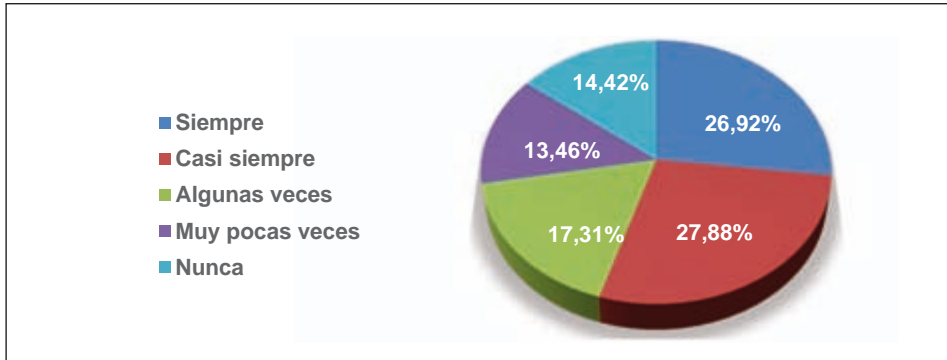
Respecto a la variable Pensamiento empresarial, se consultó a los actores claves: directivo-propietario, miembro de junta directiva por unidad productiva de los sectores manufactureros y de servicios industriales, además de expertos del SENA, Cámara de Comercio, Fundación Cerrejón y universidades, en relación con la tendencia tradicional empírica del trabajo. En promedio el 75,96 % afirman que siempre, de una u otra manera, sus procesos manufacturados y de servicios industriales se llevan a cabo de modo particular para el cliente, seguido de un 21,11 %, que afirman que a veces, y solo un 1,92 % que responden que nunca lo aplican.

**Tabla 2**

**Variable: Pensamiento empresarial. Dimensión: Competencias y prácticas laborales a nivel sociocultural. Indicadores: Competencias laborales y profesionales, y la Tradición empresarial.**

CATEGORÍA	ÍTEM 3		ÍTEM 4		RESULTADOS: Pensamiento empresarial. Competencias y prácticas laborales a nivel sociocultural: Competencias laborales y profesionales, y la Tradición empresarial	
	Competencias profesionales adquiridas y nivel educativo de quienes desempeñan tareas para manufacturar un producto		Tipo de responsabilidad social de la empresa respecto a sus clientes			
	FA	%	FA	%	FA	%
Siempre	9	17,31	19	36,54	28	26,92
Casi siempre	17	32,69	12	23,08	29	27,88
Algunas veces	8	15,38	10	19,23	18	17,31
Muy pocas veces	10	19,23	4	7,69	14	13,46
Nunca	8	15,38	7	13,46	15	14,42
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>104</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia (2018)



**Gráfico 2**

**Pensamiento empresarial. Competencias y prácticas laborales a nivel sociocultural:  
Competencias laborales y profesionales y Tradición empresarial**

Fuente: elaboración propia (2018)

Otro aspecto que se desprende en el análisis son las competencias laborales y profesionales en la tradición social empresarial y en las formas de trabajar al tenerlo en cuenta en la producción manufacturera.

De igual manera, se admite la responsabilidad social de la empresa en relación con sus clientes, apelando a su condición cultural, lo que la hace reconocida ante la sociedad. Actores claves y expertos de entidades como la Cámara de Comercio de La Guajira, Fundación Cerrejón y la Universidad de La Guajira afirman que el 54,80 %, de la población encuestada siempre requieren de las competencias laborales y profesionales, así como de experiencia en las formas de trabajar para lograr un desempeño de tareas productivas, articulada a la tradición social empresarial, y asume la responsabilidad social. Por otro lado, el 30,77 % de a veces, y nunca con el 14,42 %, afirmando que nunca se da la responsabilidad social en las empresas, **éstas** se sostienen en su condición cultural reconocida ante la sociedad.

**Segundo objetivo específico:** identificar la participación de quienes producen manufactura y/o servicios en La Guajira, desde la perspectiva de las formas de realización, con su propia experiencia y vivencia.

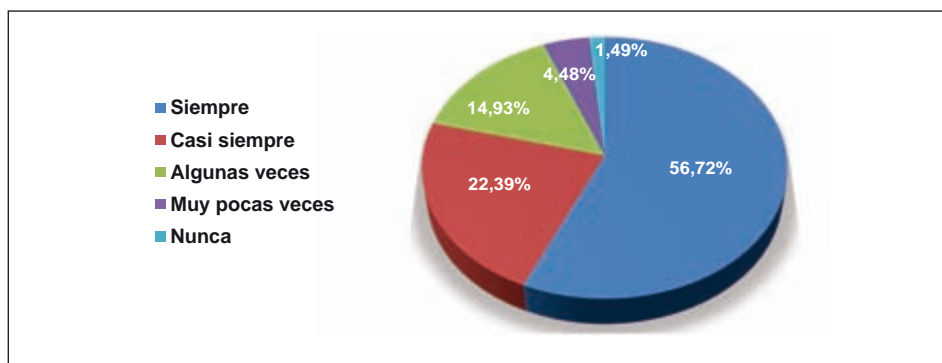
***Análisis del muestreo: Prácticas cotidianas de producción***

A continuación, se relacionan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento relacionado con la variable Prácticas cotidianas de producción.

**Tabla 3. Variable: Prácticas cotidianas de producción.  
 Dimensión: Participación productiva.  
 Indicador: Prácticas en manufacturas y/o en servicios**

CATEGORÍA	Resultados: Prácticas cotidianas de producción. Participación productiva: Prácticas en manufacturas y/o en servicios: ÍTEM 5: Prácticas cotidianas que permiten mejorar la producción manufacturera y de servicios industriales	
	FA	%
Siempre	38	56,72
Casi siempre	15	22,39
Algunas veces	10	14,93
Muy pocas veces	3	4,48
Nunca	1	1,49
TOTAL	67	100

Fuente: elaboración propia (2018)



**Gráfico 3**  
**Prácticas cotidianas de producción. Participación productiva:**  
**Prácticas en manufacturas y/o en servicios**

Fuente: elaboración propia (2018)

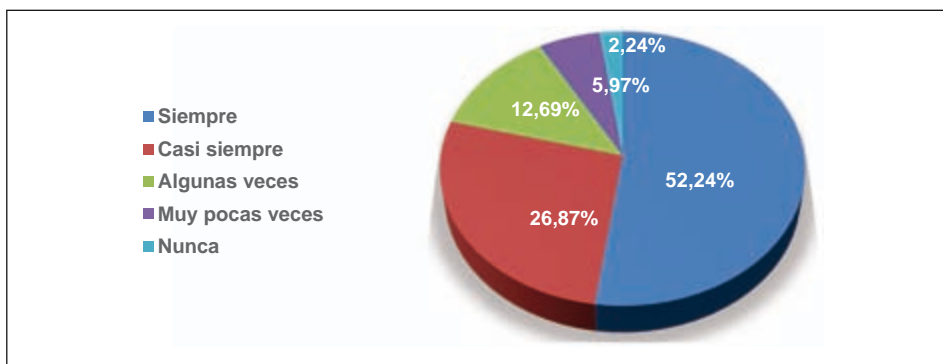
En cuanto a las Prácticas cotidianas de producción, en relación con la Participación productiva y referente a las que permiten mejorar la producción manufacturera y de servicios industriales, en encuesta aplicada a mandos medios, administrativos y operarios por unidad productiva, el 78,11 % afirman que de, una manera u otra, siempre contribuyen al mejoramiento de la producción, seguido de un 19,41 % que expresan que a veces, y el 1,49 %, que aseguran que las prácticas no tienen influencia alguna en la producción.



**Tabla 4**  
**Variable: Prácticas cotidianas de producción.**  
**Dimensión: Realización del trabajo.**  
**Indicador: Experiencias que se adquieren**

CATEGORÍAS	ÍTEM 6		ÍTEM 7		RESULTADOS: Prácticas cotidianas de producción. Realización del trabajo: Experiencias que se adquieren	
	Manera en que las formas de realización del trabajo explican el grado de participación de quienes hacen manufactura y/o servicios		Formas de trabajar o de realización del trabajo generan experiencia en la producción			
	FA	%	FA	%	FA	%
Siempre	28	41,79	42	62,69	70	52,24
Casi siempre	23	34,33	13	19,40	36	26,87
Algunas veces	9	13,43	8	11,94	17	12,69
Muy pocas veces	4	5,97	4	5,97	8	5,97
Nunca	3	4,48	0	0,00	3	2,24
TOTAL	67	100	67	100	134	100

Fuente: elaboración propia (2018)



**Gráfico 4. Prácticas cotidianas de producción.**  
**Realización del trabajo: Experiencias que se adquieren.**

Fuente: elaboración propia (2018)

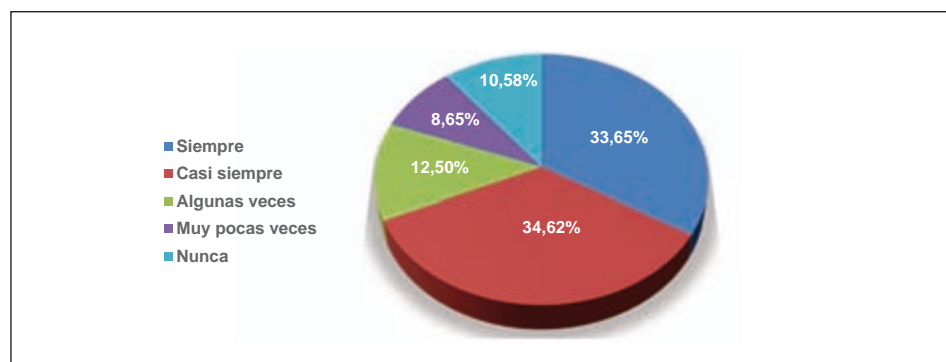
Las Prácticas cotidianas de producción en cuanto a la realización del trabajo y las Experiencias que se adquieren fueron objeto de consulta a mandos medios, administrativos y operativos de las unidades productivas del sector manufacturero y los prestadores de servicios industriales. Ello arrojó que, en promedio, un 79,11 % afirman que de una manera u otra las

prácticas y la experiencia que se adquiere son fundamentales en la producción, seguido del 18,66 %, que respondieron que a veces, y el 2,24 %, que expresaron que nunca se presenta esta relación.

**Tabla 5**  
**Variable: Prácticas cotidianas de producción.**  
**Dimensión: Realización del trabajo.**  
**Indicador: Cotidianidad en vivencias**

CATEGORÍA	ÍTEM 8		ÍTEM 9		RESULTADOS: Prácticas cotidianas de producción. Realización del trabajo: Cotidianidad en vivencias	
	Formas de trabajar que generan su propia vivencia en la manera particular de hacer manufactura y/o servicios		Momento en que las formas de trabajar se convierten en rutinas cotidianas para quienes laboran en manufactura y/o servicios			
	FA	%	FA	%	FA	%
Siempre	18	34,62	17	32,69	35	33,65
Casi siempre	17	32,69	19	36,54	36	34,62
Algunas veces	8	15,38	5	9,62	13	12,50
Muy pocas veces	3	5,77	6	11,54	9	8,65
Nunca	6	11,54	5	9,62	11	10,58
TOTAL	52	100	52	100	104	100

Fuente: elaboración propia (2018)



**Gráfico 5**  
**Prácticas cotidianas de producción. Realización del trabajo:**  
**Cotidianidad en vivencias**

Fuente: elaboración propia (2018)

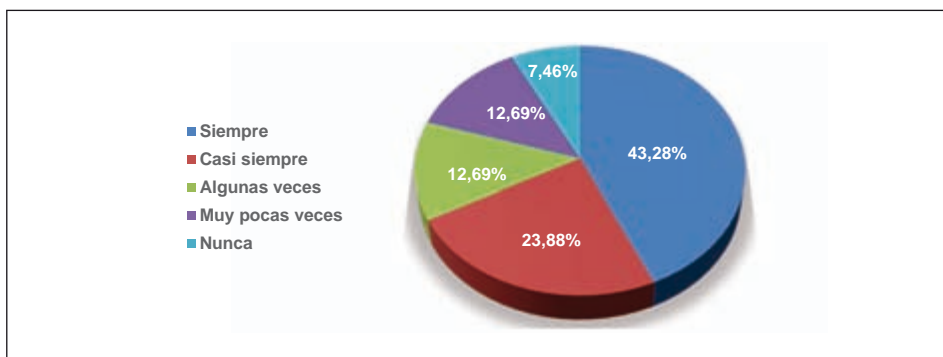
Respecto a las prácticas cotidianas de producción, en lo referente a la realización del trabajo en su cotidianidad en vivencias, se indagó en las formas de trabajar que generan su propia vivencia en la manera particular de hacer manufactura y/o servicios industriales, en el momento que se convierten en rutinas para quienes laboran; se consultó a actores claves, directivo-propietario por unidad productiva, además de expertos del SENA, de la Cámara de Comercio de La Guajira, la Fundación Cerrejón, y las universidades, y los resultados son: en promedio el 68,27 % afirman que, de una manera u otra, las prácticas siempre se reflejan en la cotidianidad y la vivencia particular en la producción, seguido del 21,15 %, que respondieron que a veces, y de un 10,58 % que afirmaron que nunca las prácticas se convierten en rutina.

**Tercer objetivo específico:** develar la concepción de las características de quienes producen bienes y/o servicios industriales en el desarrollo de La Guajira, desde las perspectivas de sus competencias, habilidades y destrezas vivenciadas.

### *Análisis del muestreo*

Concepción de las formas de producción de bienes y/o servicios industriales. Relación de los resultados:

A continuación, se describen los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento relacionado con la variable Concepción de las formas de producción: de bienes y/o servicios industriales.



**Gráfico 6.**

**Concepción de las formas de producción de bienes y/o servicios industriales. Caracterización del desempeño laboral productivo: Conocimiento del trabajo.**

Fuente: elaboración propia (2018)

**Tabla 6**

**Variable: Concepción de las formas de producción de bienes y/o servicios industriales. Dimensión: Caracterización del desempeño laboral productivo manufacturero y/o servicios industriales.**

**Indicador: Conocimiento del trabajo.**

CATEGORÍA	ÍTEM 10		ÍTEM 11		RESULTADOS: Concepción de las formas de producción de bienes y servicios industriales. Caracterización del desempeño laboral productivo manufacturero y servicios industriales: Conocimiento del trabajo:	
	Cambios de tecnología consideraran ser pertinentes en las área de trabajo		Las formas de realización del trabajo explican el grado de participación de quienes hacen manufactura y/o servicios.			
	FA	%	FA	%	FA	%
Siempre	28	41,79	30	44,78	58	43,28
Casi siempre	23	34,33	9	13,43	32	23,88
Algunas veces	9	13,43	8	11,94	17	12,69
Muy pocas veces	4	5,97	13	19,40	17	12,69
Nunca	3	4,48	7	10,45	10	7,46
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>100</b>	<b>134</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia (2018)

En cuanto a caracterizar el desempeño laboral productivo acerca del conocimiento del trabajo en relación al dominio, la innovación y los cambios de tecnología pertinentes en las áreas de trabajo, se indagó a los actores claves, directivo-propietario por unidad productiva de los sectores manufactureros y de los sectores de servicios industriales; además de expertos del SENA, de la Cámara de Comercio de La Guajira, de la Fundación Cerrejón, y de las universidades, lo que en promedio arrojó que el 67,16 % afirman que de una forma u otra siempre conocen su trabajo y están dispuestos a las innovaciones y sus cambios, seguido por el 25,38 % que responden que a veces tienen conocimiento de lo que van hacer, y el restante, que afirman lo contrario.

Tabla 7

Variable: Concepción de las formas de producción de bienes y/o servicios industriales. Dimensión: Caracterización del desempeño laboral productivo manufacturero y/o servicios industriales.

Indicador: Organización del trabajo

CATEGORÍA	ÍTEM 12		ÍTEM 13		ÍTEM 14		ÍTEM 15		RESULTADOS: Concepción de las formas de producción de bienes y servicios industriales. Caracterización del desempeño laboral: Organización del trabajo:	
	Planificación de tareas y fallas comunes en el desempeño laboral		Organización de las tareas para trabajar		Tipo de debilidades laborales (agotamientos, desfallecimientos, flaquezas), son tenidas en cuenta en la organización de las tareas		Organización de las tareas a realizar en un tiempo determinado y programado			
	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%
Siempre	33	63,46	28	41,79	17	25,37	30	57,69	108	47,08
Casi siempre	13	25,00	13	19,40	19	28,36	15	28,85	60	25,40
Algunas veces	1	1,92	15	22,39	18	26,87	4	7,69	38	14,72
Muy pocas veces	3	5,77	5	7,46	10	14,93	0	0,00	18	7,04
Nunca	2	3,85	0	8,96	3	4,48	3	5,77	8	5,76
TOTAL	52	100	61	100	67	100	52	100	232	100

Fuente: elaboración propia (2018)

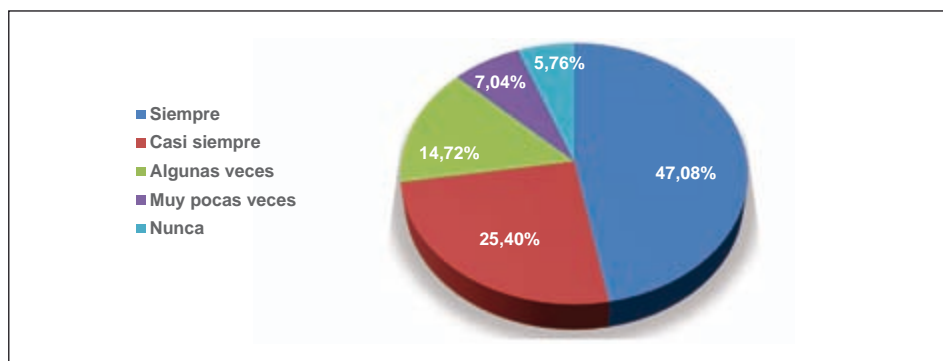


Gráfico 7. Concepción de las formas de producción de bienes y servicios industriales. Caracterización del desempeño laboral productivo: Organización del trabajo.

Fuente: elaboración propia (2018)

Para develar la caracterización del desempeño laboral productivo en la organización del trabajo, se consultó a mandos medios, administrativos y operarios por unidad productiva de los sectores manufactureros y/o servicios industriales, además de expertos del SENA, de la Cámara de Comercio de La Guajira, de la Fundación Cerrejón, y de las universidades.

En este sentido, en promedio, el 72,48 % de los consultados indica que de alguna manera u otra siempre lo está considerando, seguido por el 12,80 %, que a veces lo piensan así, y el restante, que nunca concibe la organización del trabajo de esa manera.

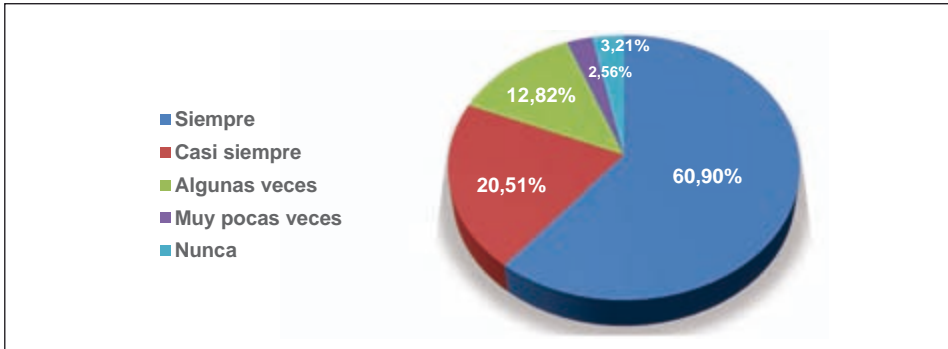
**Tabla 8**

**Variable: Concepción de las formas de producción: de bienes y/o servicios industriales. Dimensión: Caracterización del desempeño laboral productivo manufacturero y servicios industriales.**

**Indicadores: Cantidad de trabajo y Calidad de trabajo**

CATEGORÍA	ÍTEM 16		ÍTEM 17		ITEM 18		RESULTADOS: Concepción de las formas de producción de bienes y servicios industriales. Caracterización del desempeño laboral productivo: Cantidad y Calidad de Trabajo:	
	Características de desempeño del cargo, cómo se hace una cantidad de trabajo		Errores comunes en la realización del trabajar		Manera de informar las actividades de trabajo entre empleados y el jefe			
	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%
Siempre	24	46,15	38	73,08	33	63,46	95	60,90
Casi siempre	22	42,31	4	7,69	6	11,54	32	20,51
Algunas veces	3	5,77	7	13,46	10	19,23	20	12,82
Muy pocas veces	2	3,85	1	1,92	1	1,92	4	2,56
Nunca	1	1,92	2	3,85	2	3,85	5	3,21
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>156</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia (2018)

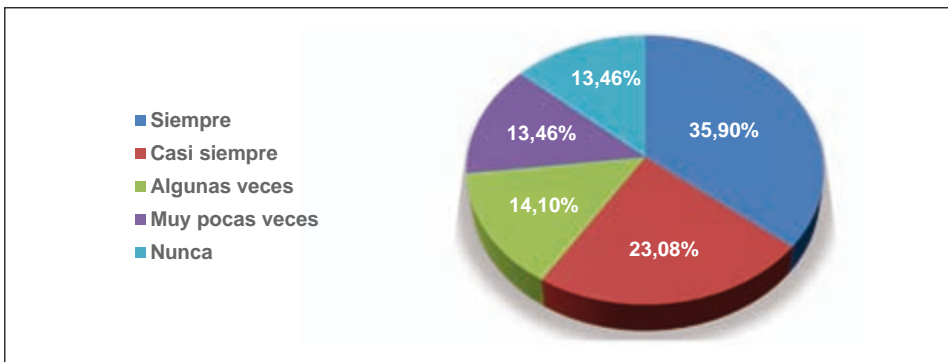


**Gráfico 8. Concepción de las formas de producción: de bienes y servicios industriales. Caracterización del desempeño laboral productivo: Cantidad y Calidad de trabajo**

Fuente: elaboración propia (2018)

Continuando con la caracterización del desempeño laboral productivo, en cuanto al cargo de cómo se hace una cantidad de trabajo, errores comunes en su realización, en la manera de informar las actividades de trabajo entre empleados y el jefe; se consultó a mandos medios, administrativos y operarios por unidad productiva de los sectores manufactureros y/o servicios industriales, además de expertos del SENA, de la Cámara de Comercio de La Guajira, de la Fundación Cerrejón, y de las universidades.

En este sentido, en promedio, el 81,41 % de los consultados indica que de alguna manera u otra siempre lo está estimando, seguido por el 15,32 %, que a veces lo contemplan así, y el restante, que nunca concibe el desempeño laboral productivo en cuanto a cantidad y calidad de trabajo de ese modo.



**Gráfico 9. Concepción de las formas de producción de bienes y/o servicios industriales. Caracterización del desempeño laboral productivo: Responsabilidad.**

Fuente: elaboración propia (2018)

**Tabla 9**

**Variable: Concepción de las formas de producción de bienes y/o servicios industriales. Dimensión: Caracterización del desempeño laboral productivo. Indicador: Responsabilidad.**

CATEGORÍA	ÍTEM 19		ÍTEM 20		ITEM 21		RESULTADOS: Concepción de las formas de producción de bienes y servicios industriales. Caracterización del desempeño laboral productivo: Responsabilidad:	
	Responsabilidades asumidas y aceptadas en el trabajo		Permanencia en el sitio de trabajo se prolonga por alguna razón de trabajo		Tipo de informes de las actividades se laboran en lapsos fijados			
	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%
<b>Siempre</b>	30	57,69	8	15,38	18	34,62	<b>56</b>	<b>35,90</b>
<b>Casi siempre</b>	15	28,85	11	21,15	10	19,23	<b>36</b>	<b>23,08</b>
<b>Algunas veces</b>	4	7,69	12	23,08	6	11,54	<b>22</b>	<b>14,10</b>
<b>Muy pocas veces</b>	0	0,00	17	32,69	4	7,69	<b>21</b>	<b>13,46</b>
<b>Nunca</b>	3	5,77	4	7,69	14	26,92	<b>21</b>	<b>13,46</b>
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>156</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia (2018)

Siguiendo con la caracterización del desempeño laboral productivo, en cuanto a la responsabilidad asumida y aceptada, y la permanencia en el sitio cuando se prolonga por alguna razón del mismo trabajo; se consultó a mandos medios, administrativos y operarios por unidad productiva de los sectores manufactureros y/o servicios industriales, además de expertos del SENA, de la Cámara de Comercio de La Guajira, de la Fundación Cerrejón, y de las universidades.

En este sentido, en promedio, el 58,98 % de los consultados indica que de alguna manera u otra siempre organizan las tareas, seguido por el 27,56 %, que a veces lo contemplan, y el restante 13,46 %, que nunca se organizan y conciben el desempeño laboral productivo en cuanto a la responsabilidad y presentación de informes de actividades en lapsos fijados.

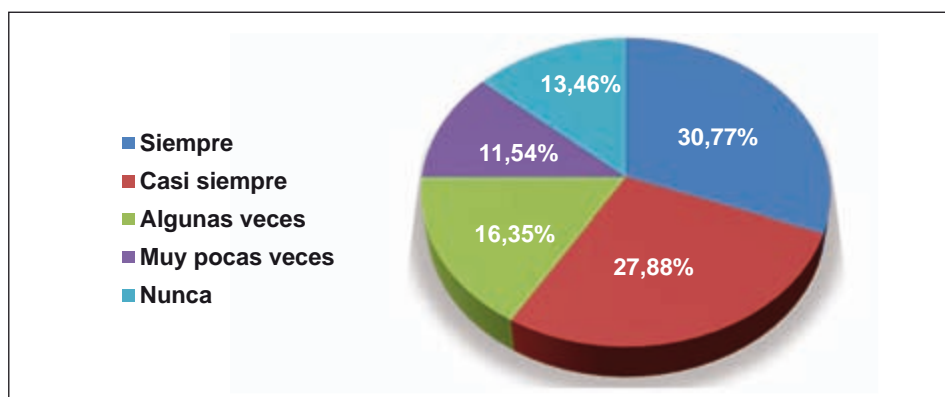


**Tabla 10**

**Variable:** Concepción de las formas de producción de bienes y/o servicios industriales. **Dimensión:** Perspectivas de competencias. **Indicadores:** Capacidad y Aptitud.

CATEGORÍA	ÍTEM 22		ÍTEM 23		RESULTADOS: Concepción de las formas de producción de bienes y/o servicios industriales. Perspectivas de competencias: Capacidad y Aptitud.	
	Perspectivas de capacitación laboral de la empresa a corto, mediano y largo plazo		Como descubre y ejercita los talentos idóneos la empresa en el tiempo			
	FA	%	FA	%	FA	%
Siempre	10	19,23	22	42,31	32	30,77
Casi siempre	16	30,77	13	25,00	29	27,88
Algunas veces	12	23,08	5	9,62	17	16,35
Muy pocas veces	6	11,54	6	11,54	12	11,54
Nunca	8	15,38	6	11,54	14	13,46
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>104</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia (2018)



**Gráfico 10.** Concepción de las formas de producción: de bienes y servicios industriales. Dimensión: Perspectivas de competencias: Capacidad y Aptitud.

Fuente: elaboración propia (2018)

Por último, para conocer la concepción de las formas de producción de bienes y servicios industriales, desde las perspectivas de competencias en cuanto a la capacidad y aptitud laboral de la empresa, se consultó a actores claves directivos-propietarios mandos medios, administrativos y operarios por unidad productiva, además de expertos del SENA, de la Cámara de Comercio de La Guajira, de la Fundación Cerrejón, y de las universidades, en lo

cual se concluyó que el 58,65 %, de una manera u otra siempre lo consideran, seguido del 27,89 %, que lo consideran a veces, y el restante, que nunca concibe la capacidad y la aptitud desde las perspectivas de competencia.

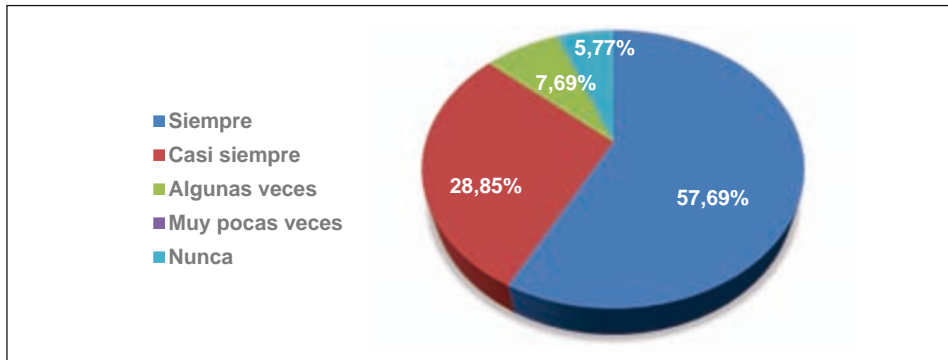
**Análisis del muestreo: Formas de producción**

Continuando con develar la concepción de las características de quienes producen bienes y servicios industriales en el desarrollo de La Guajira, desde las perspectivas de sus competencias, habilidades y destrezas vivenciadas, con la variable formas de producción, se muestra en la siguiente tabla las perspectivas de habilidades en sus diferentes indicadores:

**Tabla 11**  
**Variable: Formas de Producción. Dimensión: Perspectivas de habilidades.**  
**Indicador: Cambio de actitud.**

CATEGORÍA	RESULTADOS: Formas de Producción. Perspectivas de habilidades: Cambio de actitud: ÍTEM 24: Cómo se manifiesta el cambio de actitud productivo en los niveles existentes en la empresa	
	FA	%
Siempre	30	57,69
Casi siempre	15	28,85
Algunas veces	4	7,69
Muy pocas veces	0	0,00
Nunca	3	5,77
TOTAL	52	100

Fuente: elaboración propia (2018)



**Gráfico 11. Formas de Producción. Perspectivas de Habilidades: Cambio de Actitud**

Fuente: elaboración propia (2018)

Finalmente, para develar la concepción de las características de quienes producen bienes y servicios industriales, se consideraron las formas de producción, respecto de las perspectivas de habilidades para el cambio de actitud productivo en los niveles existentes en la empresa; se consultó a los actores claves directivo-propietario por unidad productiva de los sectores manufactureros y de los sectores de servicios industriales; además expertos del SENA, de la Cámara de comercio de La Guajira, de la Fundación Cerrejón, y de las universidades, lo cual arrojó que el 86,54 % manifestó que de una manera u otra siempre entienden el cambio de actitud productivo en diferentes niveles de la empresa y esto les permite enfrentar las dificultades técnicas y tecnológicas con tareas organizadas, aceptación de responsabilidades y oportunidades en los roles o funciones empresariales, seguido de un 7,69 % que respondieron que algunas veces, y, sin embargo, un 5,77 %, que afirmaron que nunca se manifiestan para el cambio actitudinal.

**Cuarto objetivo específico:** identificar las formas de producción articuladas con una política de fomento industrial y de servicios que fortalezcan la cultura del emprendimiento social.

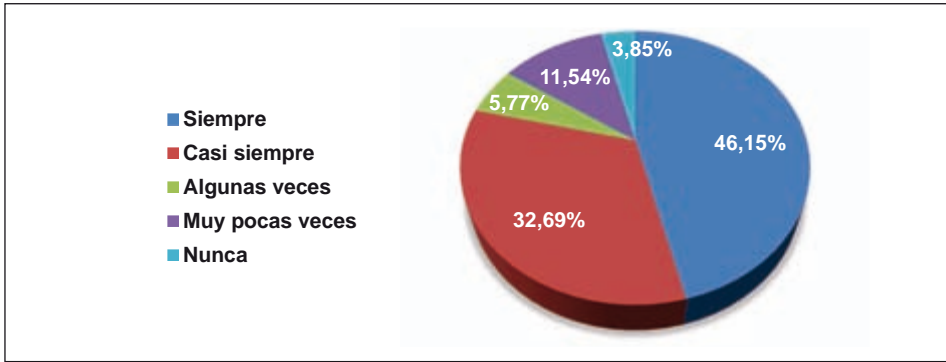
***Análisis del muestreo: Cultura del emprendimiento social***

A continuación, se relacionan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento relacionado con la variable Cultura del emprendimiento social.

**Tabla 12**  
**Variable: Cultura del emprendimiento social.**  
**Dimensión: Capacidad emprendedora.**  
**Indicador: Conocimiento técnico en un arte**

CATEGORÍA	RESULTADOS: Cultura del emprendimiento social. Capacidad emprendedora: Conocimiento técnico en un arte ÍTEM 25: Arte y cuál técnica se aplica en los procesos de producción	
	FA	%
Siempre	24	46,15
Casi siempre	17	32,69
Algunas veces	3	5,77
Muy pocas veces	6	11,54
Nunca	2	3,85
TOTAL	52	100

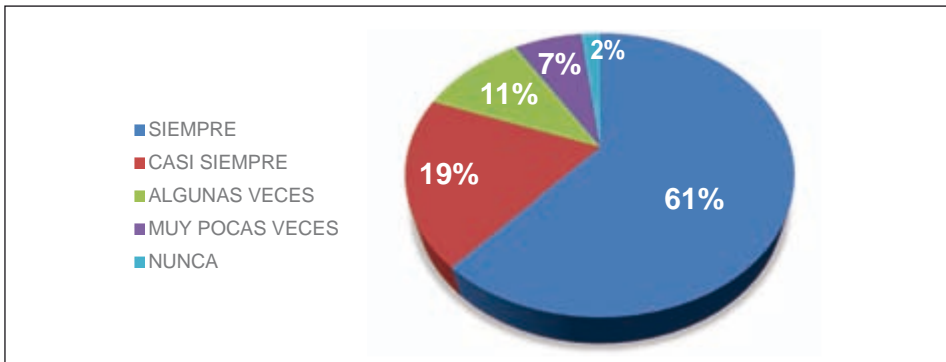
Fuente: elaboración propia (2018)



**Gráfico 12. Cultura del emprendimiento social.**  
**Capacidad emprendedora: Conocimiento técnico en un arte.**

Fuente: elaboración propia (2018)

En cuanto a la cultura del emprendimiento social, apreciada desde la capacidad emprendedora, y en relación con el conocimiento técnico en un arte, se consulta a los actores claves directivo-propietario por unidad productiva de los sectores manufactureros y los de servicios industriales, además expertos del SENA, de la Cámara de comercio de La Guajira, de la Fundación Cerrejón, y de las universidades, en la ciudad de Riohacha, donde el 78,84 % afirman que de una manera u otra siempre existe la habilidad técnica, seguido de un 17,31 %, que dicen que a veces, y el restante, que aseguran que nunca existe.



**Gráfico 13. Resultados de Cultura del emprendimiento social. Gestión social: Políticas de responsabilidad social empresarial, Gobierno corporativo empresarial, Proceso sistémico empresarial de planes, programas y proyectos en respuesta a grupos de interés sectorial, Responsabilidad social corporativa en la estructura orgánica empresarial, y Gestión sostenible entre la empresa y el entorno**

Fuente: elaboración propia (2018)

**Tabla 13**

**Variable:** Cultura del emprendimiento social. **Dimensión:** Gestión social.  
**Indicadores:** Políticas de responsabilidad social empresarial, Gobierno corporativo empresarial, Proceso sistémico empresarial de planes, programas y proyectos en respuesta a grupos de interés sectorial, Responsabilidad social corporativa en la estructura orgánica empresarial, y Gestión sostenible entre la empresa y el entorno.

CATEGORÍA	ÍTEM 26		ÍTEM 27		ÍTEM 28		ÍTEM 29		ÍTEM 30		RESULTADOS: Cultura del emprendimiento social. Gestión social:	
	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%
Tipo de responsabilidad social, realiza la empresa	Manera de tomar las decisiones, permiten el ejercicio organizado y sistemático al interior de la empresa	Manera de formular, ejecutar, y hace seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos, en atención a las demandas de productos y servicios industriales para los grupos de interés sectorial del entorno	Responsabilidad social corporativa en la estructura orgánica de la empresa	Retroalimentación de la gestión social con el entorno para hacerla sostenible con la empresa	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%
Siempre	19	36,54	25	48,08	17	32,69	19	36,54	15	28,85	95	36,54
Casi siempre	12	23,08	18	34,61	18	34,62	12	23,08	14	26,92	74	28,46
Algunas veces	10	19,23	6	11,54	9	17,31	10	19,23	14	26,92	49	18,85
Muy pocas veces	4	7,69	2	3,85	6	11,54	4	7,69	6	11,54	22	8,46
Nunca	7	13,46	1	1,92	2	3,85	7	13,46	3	5,77	20	7,69
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>260</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia (2018)

En conjunto, se analizaron las ponderaciones de Cultura del emprendimiento social, en relación con la Gestión social, con las indicaciones de: Políticas de responsabilidad social empresarial, Gobierno corporativo empresarial, Proceso sistémico empresarial, y Gestión sostenible entre la empresa y el entorno, para lo cual se consultó a los actores claves: directivo-proprietario por unidad productiva de los sectores manufactureros y de los sectores de servicios industriales.

También se consultaron expertos del SENA, de la Cámara de comercio de La Guajira, de la Fundación Cerrejón, y universidades; en acumulado, el 65,00 % respondieron que de una manera u otra siempre la empresa considera la responsabilidad social corporativa, tomar decisiones organizadas,

la retroalimentación de la gestión social con el entorno, y formular, ejecutar, y hace seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos, en atención a grupos de interés sectorial del contexto. Sigue el 27,31 %, que respondieron que a veces, y el 8,46 %, que afirmaron que no lo hacen, lo desconocen, o no les interesa.

**Tabla 14**

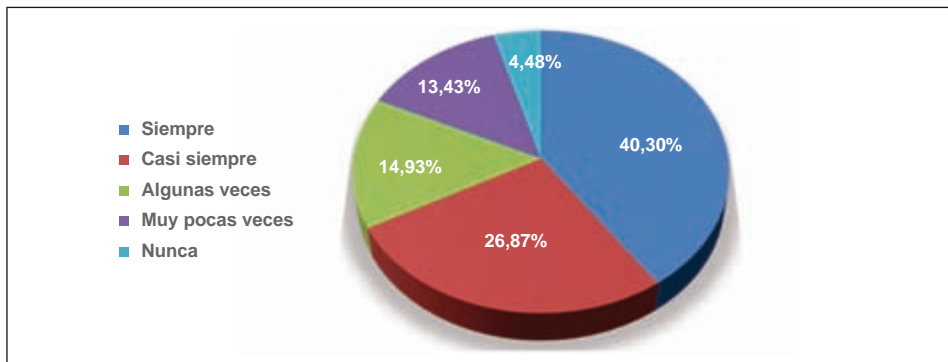
**Variable: Cultura del emprendimiento social.**

**Dimensión: Negocios e innovación.**

**Indicador: Generación de empleo sostenible a partir de la innovación**

CATEGORÍA	RESULTADOS: Cultura del emprendimiento social. Negocios e innovación: Generación de empleo sostenible a partir de la innovación: ÍTEM 31: Crear empleos sostenibles en la empresa, y momentos innovación	
	FA	%
Siempre	27	40,30
Casi siempre	18	26,87
Algunas veces	10	14,93
Muy pocas veces	9	13,43
Nunca	3	4,48
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia (2018)



**Gráfico 14. Cultura del emprendimiento social. Negocios e innovación: Generación de empleo sostenible a partir de la innovación.**

Fuente: elaboración propia (2018)

Para la Cultura del emprendimiento social, respecto del ítem Negocios e innovación, y la generación de empleo sostenible a partir de momentos

de innovación, se indagó en la población que fue objeto de estudio acerca de los procesos para su creación en las empresas, mediante la encuesta aplicada a los diferentes mandos medios, administrativos y operarios por unidad productiva de los sectores manufactureros y/o servicios industriales en la ciudad de Riohacha, de lo cual resultó que el 67,17 %, de una u otra manera siempre piensan que la innovación en las empresas es importante y permite mejorar su producto, seguido por un 28,36 %, que respondió que a veces, y, en contraste, el 4,48 %, que no dan la importancia a la innovación en sus negocios por sentirse cómodos en el modo en el que trabajan.

### *Análisis del muestreo: Realidad empresarial*

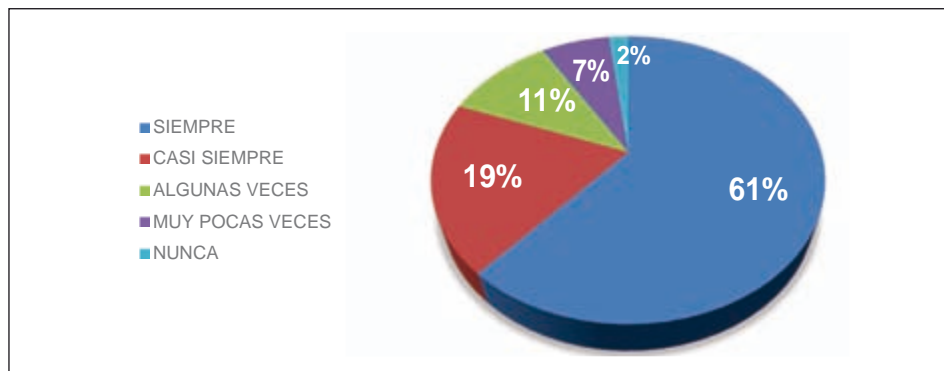
A continuación, se relacionan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento relacionado con la variable Realidad empresarial.

**Tabla 15**

**Variable: Realidad empresarial. Dimensión: Roles del empresario emprendedor. Indicadores: Oportunidades empresariales aprovechadas, Independencia y amenaza grupal sectorial, e Innovación y riesgos empresariales asumidos.**

CATEGORÍA	ÍTEM 32		ÍTEM 33		ÍTEM 34		RESULTADOS: Realidad empresarial. Roles del empresario emprendedor: Oportunidades em- presariales aprovecha- das, Independencia y amenaza grupal sectorial, e Innovación y riesgos empresaria- les asumidos.	
	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%
Siempre	30	57,69	8	15,38	30	57,69	<b>68</b>	<b>43,59</b>
Casi siempre	15	28,85	16	30,77	9	17,31	<b>40</b>	<b>25,64</b>
Algunas veces	4	7,69	8	15,38	6	11,54	<b>18</b>	<b>11,54</b>
Muy pocas veces	0	0,00	4	7,69	4	7,69	<b>8</b>	<b>5,13</b>
Nunca	3	5,77	16	30,77	3	5,77	<b>22</b>	<b>14,10</b>
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>156</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia (2018)



**Gráfico 15 Realidad empresarial. Roles del empresario emprendedor: Oportunidades empresariales aprovechadas, Independencia y amenaza grupal sectorial, e Innovación y riesgos empresariales asumidos.**

**Tabla 16**

**Variable: Realidad empresarial. Dimensión: Espíritu emprendedor.  
 Indicador: Búsqueda de retribución económica**

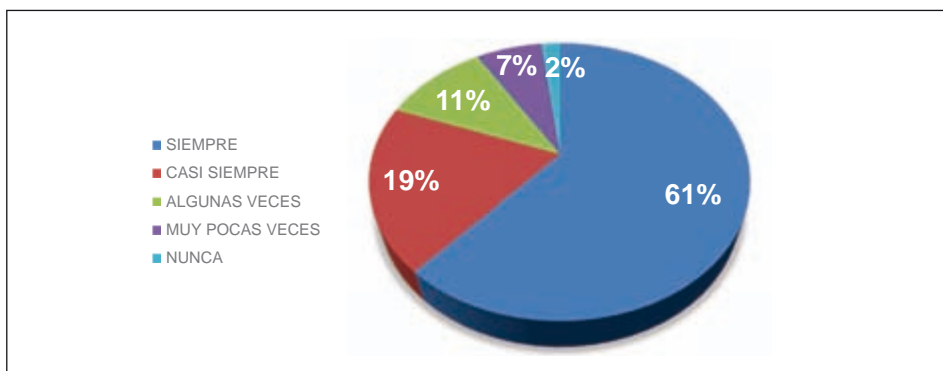
CATEGORÍA	ÍTEM 35		ÍTEM 34		RESULTADOS: Realidad empresarial. Espíritu emprendedor. Búsqueda de retribución económica: La retribución económica de la empresa, desde el avance industrial propuesto, y apoyada en la asociación y la cooperación sectorial industrial.	
	La retribución económica de la empresa, desde el avance industrial propuesto		La retribución económica, apoyada en la asociación y la cooperación sectorial industrial			
	FA	%	FA	%	FA	%
Siempre	26	50,00	38	73,08	64	61,54
Casi siempre	16	30,77	4	7,69	20	19,23
Algunas veces	5	9,62	6	11,54	11	10,58
Muy pocas veces	4	7,69	3	5,77	7	6,73
Nunca	1	1,92	1	1,92	2	1,92
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>104</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia (2018)

Los resultados arrojados por el emparejamiento de las consultas aplicadas a los actores claves directivo-propietario por unidad productiva de los sectores manufactureros y de los sectores de servicios industriales; además expertos del SENA, de la Cámara de comercio de La Guajira, de la Fun-



dación Cerrejón, y de las universidades, : el 69,23 % de los consultados afirman que siempre mantienen presente el sentido de realidad empresarial mediante los roles del empresario emprendedor, en las pequeñas industrias manufactureras aprovechando las oportunidades empresariales y la condición de Independencia, considerando la amenaza grupal en la empresa, además de la Innovación y el riesgos empresariales, seguido del 16,67 %, que respondió que a veces, y el 14,10 %, que afirmaron que nunca las consideran.



**Gráfico 16 Realidad empresarial. Espíritu emprendedor:  
Búsqueda de retribución económica seguridad**

Fuente: elaboración propia (2018)

El análisis de la relación de las preguntas que contemplan la variable de Realidad empresarial, en encuesta aplicada a los actores claves: directivo-propietario por unidad productiva de los sectores manufactureros y de los sectores de servicios industriales; además de expertos del SENA, de la Cámara de Comercio de La Guajira, de la Fundación Cerrejón, y de las universidades, en la ciudad de Riohacha, arroja que de una manera u otra siempre se ve la retribución económica desde el avance industrial el 80,77% de los casos, seguido del 17,31 %, que responden que a veces, y el restante, que nunca.

## Discusión de los resultados de enfoque cuantitativos

El Distrito Turístico y Cultural de Riohacha, capital del departamento de La Guajira, Colombia, ubicado a orillas del mar Caribe, tiene una población estimada para el año 2017, según el DANE, de 277 913 habitantes, y una extensión de 3102 km<sup>2</sup>. Su actividad económica es altamente comercial y

experimenta un desorden público debido a la carencia de políticas locales que organicen y formalicen el alto flujo de contrabando, generado por desplazados venezolanos desde la frontera. Allí se realizan, además, labores en ganadería vacuna, porcina y caprina, agricultura de pancoger y frutos tropicales destinados al consumo interno, pesca artesanal marítima, y explotación forestal y de arcilla para ladrillos para la construcción de viviendas.

Riohacha se caracteriza por el reducido número de pequeñas unidades de industrias dedicadas a la transformación de bienes y servicios legalmente constituidas, y por el continuo flujo de contrabando muy significativo de gasolina y de diversas mercancías provenientes de la alta Guajira y del municipio fronterizo de Maicao. Esto incide en las pequeñas manufacturas quienes debe enfocar esfuerzos en implementar estrategias que le permitan ser más competitivas y abrasivos al mercado actual de competencia desleal causada por la alta migración de venezolanos.

## **Resumen en conclusiones por objetivos y variables**

**Primer objetivo:** se develan el pensamiento empresarial y sus tradiciones empíricas respecto a los procesos productivos de bienes y servicios, comprendiendo su condición sociocultural y considerando las competencias laborales y profesionales adquiridas. Variable: Pensamiento Empresarial con las dimensiones siguientes:

### ***Tradición empírica del trabajo***

El empresario, en su tradición de trabajo, genera experiencia al realizar procesos manufacturados con una disposición en habilidades técnicas, artísticas o de mañas empíricas, que facilitan sus destrezas manuales para cumplir con el cliente, de manera particular.

### ***Competencias y prácticas laborales a nivel sociocultural***

El pensamiento empresarial se apoya en la experiencia surgida de las formas de trabajar, en la tradición social empresarial empírica, relacionada con sus procesos productivos de bienes y en la prestación de servicios industriales. Además, su condición en las prácticas laborales socioculturales requiere de competencias laborales y profesionales propias de quienes desempeñan tareas de manufactura. De antemano, debe disponer de habi-

lidades técnicas, artísticas, o de mañas empíricas para facilitar las destrezas industriales en su elaboración, y también de su formación, en un nivel educativo alcanzado; sin embargo, pocos empresarios dicen desconocerlo y siguen aferrados a condiciones empíricas de tradición social empresarial utilizada en el tiempo.

De igual manera, indican los empresarios que los sistemas de producción están ligados a diversos tipos de responsabilidad social respecto de sus clientes, armonizados con la manera particular de trabajar; no obstante, a algunos no les interesa aplicar la responsabilidad social en sus empresas.

**Segundo objetivo:** se identifica la participación de quienes producen manufacturas o servicios industriales, desde la perspectiva de las formas de realización, con su propia experiencia y vivencia, considerando las prácticas cotidianas de producción. Variable: Prácticas Cotidianas de Producción, con las dimensiones siguientes:

### ***Participación productiva***

El tipo de participación productiva, desde quienes producen la manufacturera y la prestación de servicios industriales, está determinada a partir de las prácticas cotidianas, las cuales están influenciadas por las tradiciones empíricas presentes y las competencias adquiridas, que fortalecen habilidades y destrezas. Lo cual, según se indica, permite mejorar los procesos de producción desde la perspectiva de las formas de realización con su propio hábito.

### ***Realización del trabajo***

Las prácticas cotidianas de producción, en cuanto a la realización del trabajo, son fundamentales, al propiciar la generación de experiencias que se adquieren en la manera en las que las formas de hacer el trabajo explican el grado de participación de quienes se dedican a la manufactura y quienes realizan servicios industriales.

Así como se genera experiencia, también la cotidianidad se convierte en vivencia, que muestra las conveniencias de trabajar desde su propia rutina particular de producir manufactura o servicios industriales. Es el momento cotidiano para quienes laboran.

El entorno cultural de La Guajira, desde la perspectiva que tiene el empresario con su propia vivencia, lo lleva a adquirir costumbres que se

mezclan con sus actividades personales y familiares, y sus actividades productivas generan técnicas y agilidad en las prácticas cotidianas. Su argumento está centrado en pretender mejorar los procesos desarrollados. Son representaciones que muestran la realidad de la producción del sector industrial manufacturero y de servicios industriales, de condición incipiente.

**Tercer objetivo:** se devela la concepción de las características de quienes producen bienes y servicios industriales, desde las perspectivas y experiencias de sus competencias, habilidades y destrezas. Variable: Concepción de las formas de producción de bienes y servicios industriales, y las dimensiones siguientes:

### ***Caracterización del desempeño laboral productivo***

Para la concepción de las formas de producción, se concluye que es posible caracterizar el desempeño laboral productivo al tener conocimiento del trabajo, en cuanto a su dominio en el desempeño de labores asignadas, con la información específica de lo que se debe realizar y las responsabilidades a asumir en las tareas ordenadas, además de tener la disposición a la innovación y los cambios de tecnología pertinentes en las áreas de trabajo de los sistemas de producción manufactureros.

Respecto a la organización del trabajo, se estima una planificación de tareas y fallas comunes, en el desempeño laboral, además de la programación de las tareas para un tiempo determinado, sujeto a pedidos del cliente y oportunidades en el mercado. Argumentan tener en cuenta las debilidades laborales como agotamientos, desfallecimientos y flaquezas, y al parecer, según los empresarios, es evidente el compromiso frente a la capacitación laboral, los sistemas de producción empleados y el manejo de registros de las actividades empleadas.

Pero, existen algunas incoherencias con lo afirmado por los empresarios. Al igual que con los expertos consultados, se observa que se requiere de forma urgente de una organización estructurada para una planificación de los procesos más allá de unassimples tareas y ciertos compromisos que adquiere la empresa ante el crecimiento y desarrollo que demanda la sociedad. Lo anterior se justifica en las acciones del mercado local, que continúa con la tradición de adquirir productos y traer servicios industriales desde otras latitudes, principalmente desde la ciudad de Barranquilla.

Referente a condiciones de cantidad y calidad de trabajo, es posible aseverar que se aprecia el mismo precedente referido a la opinión de los consultados, donde más del 90 % de los empresarios afirma que, de alguna forma u otra siempre manejan una relación muy positiva con ellos, teniendo en cuenta el desempeño laboral productivo, lo cual debe reflejar un manejo adecuado en las formas de producción y la relación de desempeño, calidad y cantidad del trabajo. Sin embargo, los resultados distan de lo observado y de la opinión de los expertos, quienes aluden la misma situación expuesta en la organización del trabajo, afectando la cantidad y calidad del proceso productivo.

En este sentido, los empresarios consultados indican que los errores en la realización del trabajo están sujetos a la manera de aplicar las técnicas en cada empresa y a la reserva determinada de lo que se debe hacer. De otro lado, continúa la misma realidad planteada anteriormente, y se aprecia que solo les interesa situar la información entre la autoridad de la empresa y el trabajador, donde cada quien sabe qué debe realizar y estar pendiente de evitar los errores porque “cualquier equivocación le cuesta al que la comete”.

El empresario afirma que entre los errores más comunes en la realización del trabajo están la falta de concentración en la tarea asignada, lo cual produce costos en materiales e insumos, en tiempo estimado para su realización y posibles daños a equipos y maquinarias en uso; además, las medidas tomadas en el material de manera imprecisa, desacertadas y omitidas, el corte de, material, por dudas en las medidas, accidentes involuntarios, ocasionados por el uso inapropiado de los equipos y las maquinarias instaladas inadecuadamente o por descuido del operario de turno. Esto reafirma la necesidad urgente de organizar la estructura empresarial para establecer sistemas de planeación acordes a los procesos requeridos.

Otra característica observada y expuesta por los expertos, se refiere al desempeño laboral productivo, en cuanto a la responsabilidad asumida y aceptada en el trabajo, la cual requiere de una adecuada organización para todo tipo de empresa, y a los lineamientos de su quehacer a cumplir; esta responsabilidad depende, en su condición básica, de la cultura del emprendimiento y la actitud positiva frente a los compromisos, del y desempeño laboral asignado en las tareas fijadas.

Al parecer, cerca del 14 % de los empresarios consultados indican que nunca se organizan y tampoco conciben el desempeño laboral productivo

en cuanto a la responsabilidad y presentación de informes de actividades en lapsos fijados; al final, se observa una realidad que trasciende hacia la totalidad de ellos. Los expertos indican que es el empresario el llamado a organizar las tareas y la permanencia en el sitio, sujeto a razones de trabajo, y debe dar ejemplo de responsabilidad asumida en el trabajo de manera permanente, ya que, de fallar en su propósito, estaría en peligro la estabilidad y el desarrollo de su propia empresa. Así, deberá realizar ciertos informes de las actividades elaborados en un lapso de tiempos y espacios fijados que garanticen la continuidad de la cadena productiva.

**a) *Perspectivas de competencias***

Continuando con la concepción de las formas de producción de bienes y servicios industriales, desde las perspectivas de competencias, en cuanto a la capacidad laboral y la aptitud de la empresa para atender puntos de vista en el desarrollo de la capacitación de sus trabajadores a corto, mediano y largo plazo, los empresarios de alguna manera u otra siempre afirman hacerlo, pero al igual que descubrir y ejercitar los talentos idóneos la empresa en el tiempo, se aprecia lo contrario: es el interesado quien aspira, busca y, en la mayoría de los casos, gestiona su capacitación en el SENA y ve opciones de formación por ciclos propedéuticos de nivel técnico y tecnológico, y algunos en el superior, aguardando crecer laboralmente.

De igual manera, los expertos consultados indican que la capacidad y la aptitud vigente en los sistemas de manufacturas y servicios industriales permiten afirmar que las pequeñas empresas, a diferencia de las medianas y las grandes, adolecen del fomento e impulso para descubrir talentos e implementar capacitación laboral en procesos industriales.

Continuamos con el tercer objetivo: concepción de las características de quienes producen bienes y servicios industriales en el desarrollo de La Guajira, desde las perspectivas de sus competencias, habilidades y destrezas vivenciadas.

Variable: *Formas de producción* y la dimensión siguiente:

**b) *Perspectivas de habilidades y destrezas***

Los empresarios entienden que las habilidades tienen sus perspectivas en el cambio de actitud productivo en diferentes niveles de la empresa. Esto

permite según Ogalla Segura (2012), la necesidad de hacer frente a las dificultades técnicas y tecnológicas con tareas organizadas, y la aceptación de oportunidades en los roles o funciones empresariales, a pesar de que siempre hay quienes afirman que nunca se manifiestan en favor del cambio actitudinal, y desconocen la capacidad y la aptitud desde las perspectivas de competencia. Sus destrezas se afianzan en costumbres ejercitadas en las habilidades del ingenio o los artificios productivos, y estiman como aciertos sus experiencias prácticas.

**Cuarto objetivo:** se identifican las formas de producción articuladas a una política de fomento industrial y de servicios que fortalezcan la cultura del emprendimiento social. Variable: Considerando la cultura del emprendimiento social, con las dimensiones siguientes:

**a) Capacidad emprendedora**

La cultura del emprendimiento social en las empresas manufactureras en Riohacha respecto de la capacidad emprendedora, y en relación al conocimiento técnico de un arte y la técnica aplicada en los procesos de producción, requiere del gran impulso en la utilización de innovaciones tecnológicas que garanticen una mejor producción, con generación de empleo y fortalecimiento de las actividades manufactureras y de servicios industriales; no obstante, algunos aseguran su indiferencia, lo cual indica que la tendencia es a seguir utilizando “*la maña empírica particular*” y estiman que esta aplicación experimenta y facilita las destrezas, al producir manufactura y prestar servicios industriales.

**b) Gestión social**

Al analizar las ponderaciones de cultura del emprendimiento social en relación con la gestión social, son pertinentes la construcción de políticas dirigidas a construir e involucrar la responsabilidad social en la distribución de la empresa, a pesar de sus dificultades económicas-financieras, y la tradición arraigada de la informalidad en las empresas. Así se busca preparar al empresario para tomar decisiones estructurales, para organizar y sistematizar los procesos desde su interior con una visión de desarrollo en crecimiento y fortalecimiento, al servicio de la sociedad involucrada.

Además, hay que considerar admitir la realimentación de la gestión social con el entorno, para hacerla sostenible, y poder formular, ejecutar, y

hace seguimiento, control y evaluación de planes, programas y proyectos, en atención a las demandas de productos y servicios industriales para los grupos de interés sectorial del contexto; sin embargo, algunos afirman que no lo hacen, lo desconocen, o no les interesa crear o fomentar la cultura del emprendimiento hacia la gestión social en la empresa, y estiman que solo son negocios con cierta oportunidad económica en determinados tiempos. Esta condición reafirma su informalidad.

Continuando con el **cuarto objetivo**: se identifican las formas de producción articuladas con una política de fomento industrial y de servicios, que fortalezcan la cultura del emprendimiento social. Variable: Realidad empresarial, con las dimensiones siguientes:

**a) Roles del empresario emprendedor**

El desempeño laboral productivo de las manufacturas y los servicios en la realidad empresarial, genera una responsabilidad a partir de la organización del trabajo, y a su vez concibe roles de emprendedor en quien lo desempeña. Estas siempre serán oportunidades empresariales para ser aprovechadas y articuladas a una política de fomento industrial y de servicios que fortalezcan la cultura del emprendimiento social. La tendencia a trabajar de forma separada dificulta organizarse para conformar grupos sectoriales de micro y pequeños empresarios, ya que piensan que es imposible alcanzar la independencia para enfrentar y asumir la amenaza grupal sectorial de otros lugares nacionales e internacionales, y aseguran que nunca se dará: es cuestión de cultura.

Los empresarios dicen darles importancia a la innovación y a las tecnologías en los sistemas de producción, y de igual manera coinciden en tener en cuenta los riesgos laborales. Sin embargo, la realidad y los expertos indican lo contrario. De otro lado, el mismo empresario se queja que falta capacitación y formación en innovación de empresas.

La innovación y el desarrollo tecnológico son factores elementales para el desarrollo y competitividad de las empresas manufactureras, las cuales deben asumirlos y crear la necesidad de estar siempre a la vanguardia con sus productos, procesos y tecnologías, para hacer frente a la competencia y buscar la posibilidad de ser competitivas y productivas en el sector, no importa su tamaño.



Es de resaltar que la adaptación tecnológica es una operación que se adquiere para incorporar o desincorporar cambios a partir de un paquete tecnológico, con el fin de facilitar el logro de objetivos del sistema y adecuarlo a condiciones para las cuales no fue pensando el *hardware* o el *software*. En proyectos industriales y comerciales es una labor de ingeniería muy apreciada por las empresas. También es importante en la gestión o autogestión empresarial aprovechar las oportunidades para establecer la tecnología y su capacidad para adaptar conocimiento incorporado y desincorporado como factor positivo, o como una fortaleza para el sistema establecido en la empresa.

### ***b) Espíritu emprendedor***

Al comparar los resultados de las indagaciones de la retribución económica, se aprecian argumentos paralelos: más del 80 % de los consultados afirma que todos los avances industriales se ven retribuidos económicamente, a pesar de la carencia de una política gubernamental que impulse el fomento y apoyo económico, dirigida al nivel sectorial de la industria manufacturera y la de servicios industriales en zonas especiales como La Guajira. Al observar la tendencia de las consultas, es de afirmar que los procesos de inversión para el avance y el desarrollo industrial, como valor agregado a la economía, diferente a los enclaves económicos existentes en la región, siempre han sido retribuidos de manera particular, y también carecen de asociaciones y agremiaciones que posibiliten su colectivización económica sectorial.

## **Resultados de enfoque cualitativo**

En la fase del trabajo de campo realizado, el momento de la obtención y aplicación de las técnicas se utilizan instrumentos adecuados en la recolección de datos cualitativos, en el desarrollo del análisis y la interpretación de la información. Se recogen datos que dan los informantes siguiendo un procedimiento a partir de las observaciones y develando el modo en el que los empresarios manufactureros y de servicios industriales, y los expertos claves, interpretan su realidad objetiva. Se intenta estudiarlas a través de la inducción analítica, que consiste en asimilar a profundidad un número reducido de argumentos para luego mostrar las propiedades esenciales del fenómeno.

Al estudiar la realidad en su contexto natural, se intenta interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que estos tienen para los actores claves y los expertos consultados.

## **Discusión de los resultados. Enfoque cualitativo**

Cuando intentamos conocer el fenómeno de la investigación, tratamos de comprender el pensamiento de los empresarios y expertos claves, sus motivaciones, significados, emociones y reacciones. Asimismo, los informantes del fenómeno son amplios conocedores de su propio entorno, lo conocen y saben cómo descubrirlo adecuadamente. El interés es descubrir aspectos de la *Influencia de factores culturales en las formas de producción en las unidades productivas del municipio de Riohacha*, y pretender develar su conocimiento y vivencia en el contexto del desarrollo; el cómo se ha permitido la subsistencia y se ha perpetuado de esta manera a lo largo y ancho de la historia del municipio de Riohacha, en el departamento de La Guajira

Los datos cualitativos fueron recogidos a través de entrevistas grabadas con el consentimiento del informante, a quien se le hizo una explicación general sobre los propósitos que presenta el estudio, asegurando a su vez, su anonimato. En esta técnica lo primero que se hizo fue establecer el *rapport* con cada uno de los informantes.

Para la configuración de la muestra se revisaron varios aspectos. Se consideró la representatividad del empresario de pequeñas unidades productivas y como experto o conocedor del fenómeno en su vivencia cotidiana, y así se realizó un sondeo. Debido a las condiciones mismas del estudio, no se consideró pertinente otro tipo de informantes, con la finalidad de contextualizar la selección que permitiera cierto nivel de espontaneidad y confianza para los hallazgos.

Esta condición era necesaria, por el grado de dificultad que acarrea suministrar información a su voluntad y actitud personal, y las entrevistas se efectuaron en sus ambientes de trabajo. En ellas se abordaron tópicos relacionados con la experiencia y vivencia en el marco del pensamiento empresarial, la participación de quienes producen desde sus perspectivas, la concepción de sus características de competencias, habilidades y destrezas, y la articulación a una política de fomento industrial en pro de una cultura del emprendimiento social. Una vez concertados los encuentros se revisa

el guión para la entrevista, considerando tomar en cuenta datos de fuentes manifiestas.

**Tabla 17**  
**Listado de informantes entrevistados**

No.	Seudónimo	Condición de actor o experto clave
1	María Isabel Mejía	Empresaria de confecciones
2	Julio Sánchez	Empresario de prefabricados en aluminio y vidrio
3	Wady Ortega	Empresario de panadería
4	Rafael e Irina	Empresarios de prefabricados en aluminio y vidrio
5	Solís Quintana	Empresaria de restaurante-bar
6	Anónimo	Empresaria de diseño de modas y confecciones
7	Evaristo Serna	Empresario de servicios industriales
8	Luis Luna	Experto de la Cámara de Comercio de La Guajira
9	Laura Aponte	Experta del SENA, Regional Guajira, en emprendimiento
10	Elicele Soto	Experta de Uniguajira, Centro de Emprendimiento
11	Edilma Frías	Experta de Uniguajira, Decana de la Facultad de Procesos Económicos y Administrativos
12	Édgar Bonilla	Experto de Uniguajira, Facultad de Procesos Económicos y Administrativos y docente investigador
13	Akira Herrera Cruz	Experta de la Fundación Cerrejón
14	César Arismendi	Experto Estadista en Desarrollo Regional, Economista – Sociólogo

Fuente: elaboración propia (2018)

El trabajo de campo se inició en abril de 2017 y finalizó en julio de 2017, comenzando por reuniones y visitas a las unidades productivas y a instituciones, de tal manera que permitiera nutrir contextos y teorías de entrada, realizando observaciones al empresario en lugares de labor productiva, lo cual permitió conversar con los sujetos de estudio de manera cercana.

Para la organización de la data, y el análisis e interpretación de los hallazgos en la fase de exploración, se elaboró un guion cuya característica principal fue la flexibilidad que pudo evidenciarse en el recorrido de todas las entrevistas relatadas. Se solicitó permiso para ambientar la entrevista y grabar la conversación, siendo el instrumento fundamental el empresario. Se observaron los cambios de expresión, vocabulario, dudas y otros aspectos durante la entrevista. La presencia de los instrumentos de filmación no

produjo ningún tipo de inhibición en los informantes, quienes fueron entrevistados de manera individual.

La organización de la data permite traer a colación que su principal función fue hacer explícita la lógica subyacente, de tal modo que no quedara nada fuera del control, por lo que se evaluaron periódicamente los vacíos en la información y se generaron estrategias para complementarla y garantizar su validez.

Una vez realizada la entrevista, se procedió a la transcripción de los datos verbales. Esta actividad permitió hacerse con los datos, los cuales fueron transcritos y analizados una vez hecha la entrevista. Esto permitió apreciar las debilidades encontradas en los mismos y, por ello, se validó la entrevista en tiempo real con el informante, para autoevaluarse, en el sentido en que lo indicó Burke (1997). Es de acotar que la transcripción responde a un formato sugerido por los autores de la investigación.

Por tanto, el rigor metodológico de la investigación se cumple siguiendo diferentes tipos de validez, a saber: validez descriptiva, interpretativa y teórica. Según lo referencia Burke (1997), citado por Pirela y Rondón (2008), dichas validaciones se cumplen en la medida en la que va ocurriendo el proceso de investigación; de hecho, la validez predictiva se generó en el trayecto del trabajo investigativo, cuando se describió con precisión el significado dado, por los actores involucrados, hacia lo que se estaba analizando.

Asimismo, la validez descriptiva se hizo cuando se generó una precisión real del relato, tal y como fue reportado por el investigador (ver anexo A), y la validez teórica se produjo cuando se hicieron las discusiones sobre cómo un fenómeno opera y por qué de esa manera. Se utilizó la triangulación como técnica de confiabilidad, empleando la triangulación de las fuentes de datos; es decir, el esfuerzo de ver si aquello que se observó y de lo que se informó contiene el mismo significado cuando se encontró en otras circunstancias. Para ello se utilizó el formato matriz de análisis donde se contrataron las diferentes respuestas de los informantes.

El análisis de los datos se realizó mediante matrices que evidenciaron las interrogantes o preguntas más resaltantes y comunes efectuadas a los informantes clave, y esquematizaron los principales ejes temáticos encontrados en los resultados. En ellos se resumen cuatro niveles de análisis, y la

validación y credibilidad científicas, según lo expresado anteriormente, de la siguiente manera:

- a) Selección y transcripción fiel y exacta de trazos significativos de la oralidad de los informantes (reducción de datos); ver Anexo B.
- b) Significados explícitos e implícitos reconocidos por los informantes durante el proceso de contratación de fuentes de datos (categorización).
- c) Interpretación de significados por parte de los investigadores.
- d) Reflexiones y comentarios sobre el significado, su convergencia y divergencias, ilustrados por los investigadores en las páginas siguientes:

### MATRICES DE ANÁLISIS

CATEGORÍAS QUE EMERGEN CON RESPECTO A LA INVESTIGACIÓN
1) Tradición empírica del trabajo
2) Competencias y prácticas laborales a nivel sociocultural
3) Participación productiva
4) Realización del trabajo
5) Caracterización del desempeño laboral productivo manufacturero y de servicios industriales
6) Perspectivas de competencias
7) Perspectivas de habilidades
8) Perspectivas de destrezas
9) Capacidad emprendedora
10) Gestión social
11) Negocio e innovación
12) Organización empresarial generadora de valor
13) Economía del conocimiento
14) Capital social
15) Roles del empresario emprendedor
16) Espíritu emprendedor

Fuente: autores (2018).

SUBCATEGORÍAS QUE EMERGEN CON RESPECTO A LA INVESTIGACIÓN
1) Procesos y Experiencia tradicional
2) Competencias laborales y profesionales

<b>SUBCATEGORÍAS QUE EMERGEN CON RESPECTO A LA INVESTIGACIÓN</b>	
3)	Tradición social y cultural empresarial
4)	Prácticas, Experiencia y Cotidianidad en vivencias
5)	Conocimiento y Organización del trabajo en cantidad y calidad
6)	Responsabilidad, Capacidad y Aptitud
7)	Ingenio y Cambio de actitud
8)	Experiencia práctica y aciertos
9)	Formación en sistemas administrativos, Gobierno corporativo y Proceso empresarial de planes, programas y proyectos, en respuesta a grupos de interés sectorial
10)	Conocimiento técnico en un arte
11)	Capacidad de gestión y Predicción de disposición en la producción
12)	Políticas de responsabilidad social e inversión social corporativa en la estructura orgánica
13)	Gestión sostenible entre la empresa y el Involucramiento del entorno
14)	Facilidades de crecimiento sostenible, transformación y reformulación empresarial
15)	Valor en: cadena productiva, desarrollo tecnológico, talento humano, e infraestructura
16)	Conocimiento en desarrollo económico y social en el entorno
17)	Habilidad empresarial en agremiados
18)	Oportunidades y proyectos empresariales
19)	Independencia y amenaza grupal sectorial
20)	Aspiraciones y aventuras empresariales
21)	Innovación y riesgos empresariales
22)	Búsqueda de retribución económica

Fuente: elaboración propia (2018).

Como puede observarse, la información suministrada por los informantes permitió aglutinar datos generales quedando en seis (6) temas de premisas, dieciséis (16) categorías, y veintidós (22) subcategorías, como se aprecia en los diagramas 1 y 2, y en conceptualización inductiva de los resultados.

En síntesis, el análisis de la información se orientó hacia una teorización respecto al objeto de estudio, procediendo a la conceptualización y a la relación progresiva y válida de los datos empíricos cualitativos, según Mucchielli (2001). Por tanto, reposó en un examen sistemático previo de los datos, al que se recurrió frecuentemente a lo largo del análisis, y al mismo tiempo se fue levantando a un nivel cada vez mayor de abstracción entre los temas de premisas y las categorías más significativas del objeto de estudio.

Este proceso se cumplió dentro del mismo trabajo de recolección de datos, en la medida en la que se realizaron las transcripciones, y se redujeron datos ocasionando frases, oraciones completas o palabras cargadas de significado sobre la temática en estudio, tal como puede observarse en los anexos A y B.

Además, cada análisis del caso fue acompañado de una diagramación de las categorías emergentes (ver anexos A y B). Luego se sintetizaron en hechos las matrices de análisis, que sirvieron también para llevar a cabo la triangulación de datos, identificar categorías saturadas y hacer cada vez más abstractos los hallazgos, hasta convertirlos en teoría (ver matrices de análisis en páginas 189 y 190).

### **Conceptualización inductiva de los resultados cualitativos**

Es el momento de la construcción de la teoría a partir de los hallazgos comprendidos del empresario del sector manufacturero y el de servicios industriales en Riohacha, el que permite develar la relación secuencial entre los temas que comprende el estudio. El acercamiento a la teoría emergente se da a partir de la elaboración del mapa de los aspectos comprendidos y develados de los informantes claves. De su procedimiento surgieron seis (6) temas de premisas, dieciséis (16) categorías y veintidós (22) subcategorías. Los temas, las categorías y las subcategorías permitieron establecer la relación secuencial que existe entre los factores socioculturales que sustentan la forma de producir los sectores manufactureros y los de servicios industriales, con el desarrollo empresarial incipiente del municipio de Riohacha y La Guajira. A continuación se reseñan los significados y sus relaciones.

### **Descripción del mapa conceptual de las categorías emergentes de la investigación**

Como se aprecia en el diagrama 2, se elabora un mapa de manera secuencial y circular en cuyo centro se encuentra situada la percepción de la influencia de los factores culturales en las formas de producción, como tema central en estudio; a partir de allí pueden visualizarse seis (6) temas, a manera de premisas, con sus respectivas subcategorías, que se encadenan de modo secuencial, y a su alrededor se develan, en una relación directa, con las dieciséis (16) categorías respectivas.

Los temas de las premisas se relacionan y encadenan secuencialmente en sus contextos culturales de pensamiento, prácticas, concepción y formas de producción, cultura emprendedora, y la realidad empresarial, siguiendo un proceso cíclico que devela el desarrollo incipiente en los procesos manufacturados y los de servicios industriales en Riohacha, y una situación desfavorable y de rezago debido a la influencia de la tradición empírica expresada en la realidad empresarial, en donde las evasivas y las disculpas la alimentan permanentemente.

Alrededor de los seis (6) temas centrales, con movimiento cíclico conexo, se establecieron dieciséis (16) categorías, las cuales se relacionan y son secuenciales entre ellas, con los temas de premisas y las subcategorías, de manera particular y general, directamente conectadas con dichas relaciones y vinculaciones.

En este sentido, la relación se vuelve compleja, al develar que los factores socioculturales en el municipio de Riohacha departamento de La Guajira, han determinado las formas de producción de bienes y servicios, permitiendo que estos subsistan y se perpetúen de esta manera a lo largo y ancho de la historia. Su conocimiento y vivencia de la realidad en el contexto del desarrollo empresarial determinan el perfil y el pensamiento empírico, y plantean la necesidad de una política práctica y aplicada para el fomento empresarial. Lo cual ayudaría a la construcción de una nueva cultura de emprendimiento social en la región, que en la mayoría de los casos se justifica desde las situaciones económico-financieras y de mercados desleales e informales, revestidos de rutinas tradicionales, las cuales han propiciado en el empresario manufacturero la resistencia al cambio, con argumentos insipientes, expresiones de desconfianza y la confusión que esta genera.

Se observa una correlación secuencial entre los temas de premisas, y se indica que las subcategorías inciden directamente con las otras correspondientes de los siguientes temas, y así, sucesivamente; es decir, la manera como el pensamiento empresarial, expresado en los procesos, las competencias laborales y profesionales, y la tradición social cultural empresarial, ejerce acción directa sobre las prácticas cotidianas en vivencias.

Y de esa forma, en los conocimientos y la organización del trabajo por ser formas de producción que buscan el ingenio y el cambio de actitud en la experiencia práctica y los aciertos, a su vez son secuencias continuas con la cultura de emprendimiento social expresada en la formación sistémica, el



conocimiento de un arte, la capacidad de gestión, los valores y las habilidades empresariales entre otras.

En consecuencia, todas las premisas de los temas y las respectivas sub-categorías se encuentran en conexión con sus categorías y permitirán al final develar en un ciclo constante, cómo influye la cultura en las formas de producir en las unidades productivas manufactureras y de servicios industriales en Riohacha.

**Matriz de Análisis de Datos:**  
**Interpretación, reflexiones y comentarios designificados,**  
**convergencias y divergencias**

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Premisas</i></li> <li>• <i>Categorías</i></li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES ACTORES Y EXPERTOS:</b> <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
<p>1: Develar el pensamiento empresarial, sus tradiciones empíricas dedicado a los procesos productivos de bienes y servicios, comprendiendo su condición socio cultural, y considerando las competencias laborales y profesionales adquiridas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Pensamiento Empresarial.</i></li> <li>• <i>Tradición empírica del trabajo.</i></li> </ul>	<p><b><i>Sub categoría: Procesos Manufacturados y de Servicios</i></b></p> <p>En cuanto al conocimiento de los procesos manufacturados de quien lo realiza, los empresarios consultados argumentan que se esmeran por llevar algún tipo de control, y las personas encargadas de esta labor deben saber y tener conocimiento sobre la realización del producto, o del servicio industrial solicitado, para así aspirar a ofrecer a los clientes un producto de calidad. Se estima que todos deben ser integrales en los procesos, es difícil la tarea de manera particular, condición arraigada en la tradición artesanal de realizar cualquier tipo de trabajo, y cuesta entender la necesidad de evolucionar, parte de la herramienta tecnológica pertinente al propósito de trabajar con calidad. Algunos consideran que la creatividad sumada al talento organizado y planeado con apoyo tecnológico, desafía la tradición cultural asentada por mucho tiempo, piensan que se expresa en la gran empresa de los enclaves económicos existentes en La Guajira. Se observa que al parecer las personas tienen conocimiento sobre los procesos, deberían de optar por usar nuevas tecnologías.</p> <p><b><i>Sub categoría: Experiencia Tradicional</i></b></p> <p>En cuanto a la manera tradicional, diferente y particular del hacer el trabajo en Riohacha La Guajira, en relación al país, los empresarios consultados argumentan que existe un conocimiento laboral identificado con la cultura propia de La Guajira, su situación de subsistir dada en el tiempo, tal vez por el abandono estatal que genera distanciamiento, retraso, y posteriormente la presencia de los proyectos minero energético con economía de enclaves cerrados a los entornos sociales con escasas mitigaciones de pobreza en su sitio de extracción, operación</p>

<p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Premisas</i></li> <li>• <i>Categorías</i></li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES ACTORES Y EXPERTOS:                  Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>y movilidad, los cuales demandan personal capacitado, bienes y servicios con cierta calidad referenciada que propicia la llegada de mercados externo a La Guajira con sus actividades comerciales y de servicios industriales; la fuerza laboral exterior hace presencia, y el pequeño empresario local se defiende con su rutina particular de trabajo en condiciones empíricas elabora escasos productos manufacturado y presta algún servicio industrial, entiende que es muy difícil acceder a los espacios demandados por las multinacionales en su propio territorio.</p> <p>Argumentan los diferentes sectores que ciertas tareas continúan realizándose con base en los saberes empíricos y la tenencia de conocimiento acerca de determinado producto o servicio industrial que manipula, con el tiempo entiende que la pertinencia de ofrecer a los clientes un excelente producto de calidades prioritario. En este sentido las tareas han carecido de especialidad en su función, sigue la condición arraigada en la manualidad tradicional artesanal para cualquier tipo de labor, le cuesta entender que debe evolucionar, algunos empresarios nuevos y recientes, infieren con la creatividad y la formalidad en sus negocios. Se observa al parecer, que las personas siempre han tenido conocimiento sobre la realización de productos, además de la responsabilidad por cumplirle al cliente.</p> <p>Los expertos de las entidades consultadas, coinciden en la actitud de la manera de laborar como expresión cultural espontanea, particularidad en su entrega que hace de lo realizado con pasión, a la hora de laborar tienen mucha iniciativa quizás mayor creatividad y calidad humana como parte esencial, disposición absoluta frente a su actividad, idiosincrasia diferente para la acción diversa, una condición incomparable para producir bienes y servicios de forma artesanal, su manera empírica o artística del hacer no depende de la formación recibida, eso lo hace desigual, su vocación lo lleva a ser original en sus creaciones.; Sin embargo en el municipio, la mayor parte de los negocios existentes son microempresas de menos de diez trabajadores, la manifestación característica que ellos utilizan es ocupar saberes en su diario vivir elaborando lo que necesitan para el momento inmediato, pero la informalidad no permite ser considerado empresario como tal en los informes de la economía del países.</p> <p>Se piensa que la expresión cultural viene impregnada desde las etnias Arhuacos, Wiwas de la Sierra Nevada de Santa marta, pero es más sujeta a la condición del wayuu; los empresarios afirman, <i>lo que hacemos está relacionado con lo que ellos hacen en sus negocios individualistas y egoístas sin tecnificación como tal y sin conocimientos científicos, son empíricos.</i> En ese orden de ideas,</p>

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES ACTORES Y EXPERTOS:</b>  <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>consideran ser similar con el resto del país en el enfoque usado para subsistencia, sin embargo, se precisan diferencias con el resto del país en tecnología y herramientas se usan las que tiene a su alcance y se adquieren en la ciudad casualmente con altos costos, en la mayoría de las ocasiones se consiguen en otras ciudades de la costa atlántica, se trabaja de manera muy rudimentario en forma manual y para subsistencia personal y familiar.</p> <p>De igual manera, dicen que <i>no hacemos las cosas mancomunada, no sabemos asociarnos, solos trabajamos, ganamos y perdemos, es cuestión cultural siempre ha sido así, eso nos diferencia de otras partes; pareciera que tuviéramos competencia entre nosotros mismos, "quiero surgir yo solo y no quiero que los demás surjan de la misma forma que surjo yo".</i></p> <p>Consultado el experto estadista en planeación para el desarrollo regional con estudios en economía y sociología, señalo que la tradición histórica propia de su identidad de región Guajira estuvo aislada en el pasado por carecer de vías de comunicación con el resto del país, hasta mediado de los años 60, ubicada en una frontera con Venezuela, con influencias de Santa marta, y en menor grado los departamento de Santander y el Caribe insular de Aruba y Curazao; en la movilidad del contrabando de licores, víveres, rancho y electrodomésticos ha existido su forma y manera de hacer las cosas, de entenderlas y de cumplir de manera personal, creada en la relación de oferta y demanda del mercado, <i>"negocios soportados más en la palabra que en un documento legal"</i>; en cuanto al consumo, sus ingredientes, texturas y sabores son de una manipulación exclusiva.</p>

<p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Premisas</i></li> <li>• <i>Categorías</i></li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES ACTORES Y EXPERTOS:                  Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
<p>1. Develar el pensamiento empresarial, sus tradiciones empíricas dedicado a los procesos productivos de bienes y servicios, comprendiendo su condición socio cultural, y considerando las competencias laborales y profesionales adquiridas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Pensamiento Empresarial.</i></li> <li>• <i>Competencias y prácticas laborales socio-cultural</i></li> </ul>	<p><b>Sub categoría: Competencias laborales y Profesionales</b></p> <p>Sobre las competencias laborales, aptitudes técnicas artísticas, o de mañas empíricas necesarias al desempeñar una tarea productiva se consultó al experto estadista en planeación para el desarrollo regional y local con estudios en economista y sociología argumenta que, en las manufacturas, se expresan hechizos acordes a la necesidad del mercado solicitante, con sus exigencias y satisfacciones cumplidas ante la baja posibilidad tecnológica existente. En alimentos las relaciones con el Caribe, su identidad y con mezclas de las indígenas Wayuu, de igual manera con las artesanías sus colores y expresión cultural de su raza, costumbres, tradición familiar plasmado en sus telares y tejidos manuales.</p> <p>Al respecto se entrevista a expertos de las entidades, consideran que las competencias en labores productivas son diferentes a otras que se asuman, las aptitudes técnicas y artísticas hacen parte de la creatividad del diseño en manualidades de artesanía que transforman cualquier cosa con la mano, es la vida del Guajiro en su entorno de desempeño. Desde emprendimiento en Uniguajira se argumenta que:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Se debe revisar los temas en cuanto a destreza y especialidad en manualidades, relacionados con: competencias emprendedoras, trabajo en equipo, comunicación, liderazgo y conocimiento aptitudinal para ser empresario.</li> <li>b. El ejercicio de una tarea productiva parte de un estudio del proceso y la relación con las ventas proyectadas, se observan conocimientos básicos y el hacer de técnicas en tejeduría, orfebrería, elaboración de bebidas y alimentos autóctonos de la región, la decoración y otras transformaciones relacionada con el diseño de su expresión cultural.</li> <li>c. Existen competencias en labores de artesanías realizadas en el medio de una tradición cultural en áreas diversas.</li> <li>d. Al parecer, las condiciones geográficas de La Guajira, es un elemento diferenciador en sus costumbres diversas:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• En la Alta Guajira, el pastoreo del ganado caprino, la pesca artesanal marina, las siembras y el procesamiento de maíz, la preparación y comercialización de carbón vegetal usando maderas como guayacán y trupillo, y la gran empresa para la extracción, producción, distribución y comercialización de la sal marina y el gas natural.</li> <li>• En el Sur, la agricultura y la ganadería, por un lado; y por el otro, la extracción, producción, distribución y comercialización del carbón mineral, además de la actividad del contrabando de gasolina de Venezuela, inciden en todo el departamento.</li> </ul> </li> </ol>

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES ACTORES Y EXPERTOS:</b> <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el Centro y en la Trocal del Caribe, son importantes los sectores de la agricultura, ganadería, pesca marina, la elaboración y comercialización de ladrillos, y la comercialización informal de gasolina proveniente de Venezuela.</li> </ul> <p>En cuanto a las competencias profesionales adquiridas, nivel educativo, dominio de conocimientos y cambios tecnológicos pertinentes al desempeño de tareas para manufacturar un producto, los empresarios consultados coinciden en que sus empleados, en la mayoría de las veces realizan su trabajo empíricamente y quienes administran y dirigen, tienen como mínimo un nivel técnico en la actividad que desempeñan.</p> <p>En el transcurso del tiempo, han implementado algunos cambios de tecnología que les permita crecer en producción, pero sobre todo ofrecer un producto de calidad y satisfacer las necesidades del cliente. Muchas de las personas que laboran en diferentes oficios, cuentan con un nivel de estudio bajo y aplican técnicas empíricas, justificado en la carencia de un centro de enseñanzas en áreas específicas, desconociendo las opciones que le podría brindar el SENA, y como consecuencia de la falta de conocimientos más especializados en ciertas ciencias aplicadas, en muchas ocasiones se les dificulta el uso y mantenimiento de nuevas tecnologías.</p> <p><b><i>Sub categoría: Tradición social empresarial</i></b></p> <p>En cuanto a la posición social en el entorno, de cómo participa y cómo lo hace la empresa, los empresarios consultados, afirman que las empresas siempre procuran cumplir con los compromisos adquiridos, cada uno con su manera particular de realizarlo, algunos deducen la necesidad de excelentes relaciones con el entorno, y a la larga siempre buscan cumplir con los mismos objetivos, distintos de una gestión social real de la empresa con el entorno. La manera en que cada una de las empresas entienda y sean conscientes de lo que significa la gestión social, ésta participará y se identificará ante la sociedad con su propia responsabilidad social.</p> <p>Los expertos de las entidades consultadas argumentan que al parecer, las empresas minero-energéticas hacen algún tipo de intervención, las otras no; sin embargo la pequeña empresa generan externalidades que afectan el ambiente y la salud en poblaciones cercanas, se justifican en la carencia de recursos y a la falta de control cuando hacen sus cosas dejando contaminantes; hace diez años la responsabilidad social era entendida como tener en cuenta a los vecinos, además de los efectos que arrojan sus desechos en el entorno. Desde el centro de servicios empresarial del SENA se asesora y acompaña los procesos de responsabilidad social y transfor-</p>

<p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES ACTORES Y EXPERTOS:</b>  <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>mación del crecimiento de las empresas involucradas a voluntad. Agregan los expertos, que la posición social de las empresas en su entorno, es la responsabilidad social, algunos hacen acciones de mitigación social y de infraestructuras educativas en la población generando algún resultado.</p> <p>Según especialistas en economía, una externalidad es cuando los costes o beneficios de producción y/o consumo de algún bien o servicio no se reflejan en su precio de mercado; es decir, son aquellas actividades que afectan a otros sin que estos paguen por ellas o sean compensados. Existen externalidades cuando los costos o los beneficios privados no son iguales a los costes o los beneficios sociales. Una externalidad de «Efecto negativo o positivo de la producción o consumo de algunos agentes sobre la producción o consumo de otros, por los cuales no se realiza ningún pago o cobro».</p> <p><i>Jean-Jacques Laffont (1947–2004), economista miembro de la Academia Estadounidense de las Artes y las Ciencias, y fundación Escuela de Economía de Toulouse, Francia, define las externalidades como los efectos indirectos de las actividades de consumo o producción, es decir, los efectos sobre agentes distintos al originador de tal actividad que no funcionan a través del sistema de precios. En una economía competitiva privada, los equilibrios no estarán, en general, en un óptimo de Pareto, solo reflejará efectos privados (directos) y no los efectos sociales (directo más indirecto), de la actividad económica. Técnicamente esto se interpreta como: «cualquier efecto indirecto que una actividad de producción o consumo tiene sobre una función de utilidad o sobre un conjunto de consumo o conjunto de producción».</i></p> <p>Las externalidades negativas, o aquellas actividades realizadas en una empresa generalmente son traspasados sus costos a la sociedad; mientras las externalidades positivas y las posicionales de beneficios sin pagar, cedidas a la sociedad son de baja posibilidad. Economistas como <i>Friedrich von Hayek y Milton Friedman</i>, se refieren a las externalidades como «efectos secundarios».</p> <p>Por su parte, la fundación Cerrejón como tal, se ha posicionado en la cultura regional, es una tradición, lo llevamos en la sangre, es importante mantener nuestras raíces, tradiciones y brindar oportunidades laborales. Desde emprendimiento en Uniguajira, indican que las pequeñas unidades productivas carecen de posición social de intervención en su entorno; de pronto participa de los convenios con entidades formativas como SENA, Uniguajira, Cámara de comercio de La Guajira, y otras empresas, en donde estudiantes y practicantes realizan actividades de prácticas empresarial con opción a grado y de acuerdo a la modalidad del plan de estudio,</p>

<p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Premisas</i></li> <li>• <i>Categorías</i></li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES ACTORES Y EXPERTOS:</b> <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>permiten adquirir competencias laborales profesionales en un contexto de empresa.</p> <p>Consultada la Cámara de Comercio de La Guajira como entidad que busca impactar a nivel social y departamental con jurisdicción dentro de su área de acción, afirma que procura mejorar las condiciones competitivas de las empresas mediante procesos de capacitaciones en ciencias técnicas, ferias empresariales, ruedas de negocios, misiones comerciales, son actividades que buscan fortalecer el giro normal del negocio en las empresas, las cuales subsisten en un medio de competencias informales de mercado local y regional, de baja participación en las economías de enclave existentes en la región. Es una preocupación que ensaya acciones de reproducir un mejoramiento en las condiciones colectivas de las empresas, mitiga su situación precaria y se encamina a una gestión organizacional eficiente que pueda generar mayores ingresos, elevar los medios de vida y fortalecer el talento humano, todo entorno a las familias y sus acciones productivas, es una visión en medio de la baja participación empresarial manufacturera y de servicios industriales.</p> <p>Consultado el experto estadista en desarrollo Regional, éste indica que muchas de las empresas se mantienen en la informalidad por largo tiempo; no dan el salto a la legalidad y a la formalidad. Se mantiene debido a la necesidad y urgencia de su labor, frente a las distancias, costos y dificultades para hacerlo o traerlo de otras latitudes.</p> <p>En cuanto al tipo de responsabilidad social de la empresa respecto de sus clientes, consultados expertos de la Cámara de Comercio de La Guajira se afirma que, la responsabilidad social corporativa es importante, repercute en los clientes, en las comunidades o en la zona influenciada, en lo cual las empresas privadas operan; en La Guajira solo las instituciones del sector minero-energético entre ellas CERREJÓN, y la asociación ECOPETROL CHEVRON, otras pequeñas empresas, como Agua Rosa que produce y comercializa agua potable, y la MACUIRA dedicada a transformación de materiales básicos para la construcción, pertenecientes al sector privado en La Guajira, éstas empresas pueden realizar tareas hacia la consolidación social corporativa serias y continuas, generalmente, cabe resaltar que las acciones de responsabilidad social se dan a partir de programas y labores sencillas que procuran generar incentivos desde la cámara de comercio, como impulsar la cultura del cuidado del medio ambiente, procurando que estos también sean autores de cambio dentro del entorno socioeconómico en que se encuentran sus negocios formalizados y fortalecidos para crear acciones que sean requeridas en el entorno social.</p>

<p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Premisas</i></li> <li>• <i>Categorías</i></li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES ACTORES Y EXPERTOS:</b>  <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>En relación a la condición social tradicional que identifica a la empresa en su entorno ante la sociedad, se consultados a expertos claves de las entidades locales argumentan que, la condición social empresarial en Riohacha al igual que en el resto de La Guajira la pequeña unidad productiva carecen de identidad en su entorno por estar de espalda ante la sociedad, similar a su tradición social de costumbre, a pesar de los apoyos institucionales que ha recibido, esta situación la determina de una manera diferente a la mediana y gran empresa existente.</p> <p>El experto de la Cámara de Comercio de La Guajira afirma que las micros y pequeñas empresas en el sistema socio-económico son identificadas como un gran pulmón financiero del producto interno bruto departamental, por ello son identificadas en el entorno social como generadoras de ingreso y de mejores condiciones de vida para sus empleados, entonces en su sistema tradicional de reproducción de ingresos se resaltar la necesidad de ser motores claves dentro de la economía regional, se difiere al caso del sector explotador de minas y canteras, según últimas cifras del DANE estas generan cerca del 45% del producto interno bruto de La Guajira, sin embargo el DANE refiere al año 2014, ese sector generaba 2,2% en empleos, otros sectores económicos de bajo impacto en el sector social, son motores para el desarrollo económico, entre ellos comercio, restaurantes y hospedajes, los cuales proporcionan alto nivel de empleo en su entorno, con un 27% aproximadamente.</p>
	<p><b><i>Sub categoría: Tradición cultural empresarial</i></b></p> <p>Acerca de la manera de mantener la empresa su condición cultural que la hace reconocida ante la sociedad, se consultó a los expertos de las entidades locales argumentan que, la manera sería cambiando en su condición informal de tradición social, buscar afianzar la cultura contemporánea de empresario, su posición, participación y realización en su entorno con identidad y deje de ser desconocida.</p> <p>Al respecto, el experto de la Cámara de Comercio de La Guajira indica que las empresas se valen de diferentes elementos, para realizar su posicionamiento en el mercado, hacia nuevos clientes y dentro de muchos procesos de contenido cultural, el auge del sector turístico en el departamento por la función regional de competitividad entre otras instancias, son la clave para posesionar a La Guajira a nivel internacional, diferentes estudios analizan sus condiciones socioculturales únicas, lo cual sería una ventaja comparativa en relación a otras regiones del país. Se ha venido socializando al sector turístico y a otras empresas para canalizar esta ventaja diferencial y asociarla a su portafolio de servicio con sus productos, es el caso de usar las manifestaciones gastronomía típica wayuu, o los Kogui, o</p>



<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Premisas</i></li> <li>• <i>Categorías</i></li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES ACTORES Y EXPERTOS:</b> <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>los Wiwas y demás etnias al hablar de cultura, de creencias, de bai-les propios de una etnia o población; algunas empresas de diseños de moda, el Restaurante Yotojoro, están tomando mucho de estos elementos para posesionarse en el entorno.</p> <p>En la relación a cierta expresión cultural empresarial que hace diferente a La Guajira al resto del país, en su manera de producir, se consultan a los expertos de las entidades y manifiestan que las condiciones sociales se apoyan en el conocimiento continuo y empírico del empresario, éste manifiesta expresiones que lo hacen diferente, La Guajira es una imagen viva por hacer bienes y servicios en una incipiente industria que existe en la práctica, pero se niega a cambiar su rutina hábitos y costumbre, solo los enclaves económicos hacen la diferencia, la pequeña empresa a pesar de la formación, la asesoría y la consultoría recibida desconoce la práctica de los sistemas administrativos, el control de la producción, el marketing y las novedades con tecnología de punta.</p> <p>Por su parte, el experto de la Cámara de Comercio afirma que si analizamos la industria de La Guajira en comparación de sectores nacionales, encontramos que se caracteriza por el 97% de micro-empresas de procesos bajos en niveles de competitividad, según el último informe de competitividad de la CEPAL hay bajos procesos en marketing, en la tecnificación de la producción industrial, en la estandarización de los procesos en los servicios, lo que hace que la economía sea rezagada; no obstante hay expresiones culturales únicas dadas solamente en esta parte del país y por ende atraen la inversión extranjera con poder adquisitivo haciendo presencia con divisas en La Guajira en pro del desarrollo económico.</p>

<p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b>  <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
<p>2: Identificar la participación de quienes producen manufactura y servicios en La Guajira, desde la perspectiva de las formas de realización con su propia experiencia y vivencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Prácticas cotidianas de producción</i></li> <li>• <i>Participación productiva</i></li> </ul>	<p><i>Sub categoría: Prácticas en manufacturas y/o en servicios</i></p> <p>Argumentan los expertos de entidades consultados que, la participación de las manufacturas y los servicios industriales en la economía local es baja en comparación a la gran aportación de las economías de enclaves del CERREJON, las salinas de Manaure, el gas natural y las productoras de energía térmica, son generadoras de regalías y de algunas mitigaciones de impacto social. En 1985 se crea la Fundación para el Desarrollo de la Industria, el Comercio y la Artesanía de La Guajira FUNDICAR, con el apoyo de entidades como SENA, UNIGUAJIRA, CARBOCOL, Cámara de Comercio, TEXAS ECOPEPETROL y otros, organismo no gubernamental que adelanto una gestión cultural y programas de capacitación, asesorías, consultorías y créditos para el fortalecimiento del fomento empresarial en la incipiente micro y pequeña unidad productiva manufacturera, sin embargo priorizo al sector comercial y descuido el propósito para el cual fue creada, generando inestabilidad en microempresarios y en la misma fundación, posteriormente cambio su condición y razón social a fundación CERREJÓN.</p> <p>Así, La Guajira crea empleo, contribuye a la economía del país, hay empresas que pueden posesionarse en otras regiones y permite la llegada de nuevos dineros conveniente para el departamento. Así, los recursos adquiridos al trabajan en manufacturas y servicios es para su diario, “<i>viven del día a día</i>”, se tecnifican un poco, los ingresos son para gastos del negocios, tienen exiguos ahorros, insuficiente capacidad para adquirir nuevas máquinas y el volver a reinvertir en capital de trabajo se acorta; su experiencia es ingrata y por más educación financiera transmitida sus unidades productivas no crecen, la capacitación dada se desconoce, poco lo aplican, se les pregunta: <i>porque si sabe que deben ahorrar, llevar una contabilidad, y guardar para volver a invertir, no lo hacen</i>; dicen que viven el día, ven el dinero y se lo gastan inmediatamente, además les cuesta salir adelante. Sin embargo, falta capacitación que insista con el cambio de mentalidad, se identifican carencias y hablan de <i>espíritus emprendedores</i> reforzados con educación financiera.</p> <p>Se afirma que son microempresas de subsistencia personal y familiar, de pequeño capital, antiguas sin visión de futuro con años de incursionar y permanece ahí, no impactan, no crecen, con pocos empleos y dificultades en mercados informales, sin compromiso de <i>buenas prácticas empresariales</i>, desaprovechan las prácticas empresariales recibidas en el SENA, UNIGUAJIRA, y otros; culturalmente afecta el entorno, tal vez los encadenamientos de los <i>posters turísticos</i> podrían hacerlo. Desde Uniguajira se cuestiona, <i>¿Cuántas manufactureras tenemos que hagan transformación?</i>,</p>

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b> <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>de pronto echan algunos elementos, es el caso de purificar el agua, y se presentan en recipiente de plástico u otra forma; esta situación se debe a la falta de desarrollo industrial con valor agregado en manufactureras y servicios industriales, algunas producen bienes, que en el departamento no están desarrolladas en competitividad</p> <p>En el informe de la actividad empresarial de La Guajira publicada en La Cámara de Comercio de La Guajira página web a corte de 2017, encontramos sectores claves, primero las empresas comerciales, seguido de empresas turísticas con servicios de restaurante y transportes a sitios con alojamiento, y de ultimo las pequeñas manufacturas, y los servicios en general; se procura abrir portafolios financieros para empresas que puedan acceder a planes de negocios y proyectos de innovación formulados al interior de sus empresas; durante cuatro años han desarrollado el programa turismo con recursos del capital semilla, para manufacturas como artesanías y empresas de servicios de hoteles, restaurantes, operadores turísticos, recreación turística, en estos años la cámara ha entregado más de \$1`250.000.000 a 79 empresas de este sector e impactado a más de mil a través de asistencia técnica y capacitación, entre otros escenarios de fortalecimiento empresarial.</p> <p><b>Sub categoría: Experiencias que se adquieren</b></p> <p>En la concepción de las formas de producción de bienes y servicios industriales, se consultó el portal de empleo <a href="http://www.trabajando.com.co">www.trabajando.com.co</a> (2011), realizó una simple pregunta a más de 2.000 colombianos: <i>¿la empresa a la que perteneces ofrece capacitaciones y/o cursos a sus empleados?</i>, el 48% de los encuestados respondieron que su lugar de trabajo no les ofrece capacitaciones, un 42% dijo que sí y un 10% afirmó no saber nada al respecto. Las empresas exigen cada vez más trabajo, más eficiencia, trabajadores cumplidos, pero éstas en ocasiones poco preparan a sus empleados para que puedan cumplir con estos objetivos, no entregan las herramientas necesarias y al parecer no ven los beneficios.</p> <p><b>Sub categoría: Cotidianidad en vivencias</b></p> <p>En cuanto a la cotidianidad en vivencia del trabajo, todos los consultados afirman que la cultura de tradición empírica y del <i>rebusque económico</i> es la base fundamental que genera prácticas cotidianas permanentes en su desempeño. Según Germán Hennessey en su artículo VII de la Revista Enfoque Caribe en negocios y estilos del 5 de septiembre de 2015, afirma que <i>un rebusque económico es una valentía para encontrar opciones</i>, aunque no lo parezca, el rebusque se da en muchos escenarios y niveles; es el caso de la empresa que produce una línea nueva para probar suerte, o quien, sin trabajo, se convierte en moto taxi, vendedor ocasional, asistente de <i>“lo que sea”</i>, o se lanza como profesional independiente.</p>

<p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Premisas</i></li> <li>• <i>Categorías</i></li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b>  <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>El rebusque es definido por la Academia de la Lengua Española como “<i>una solución ocasional e ingeniosa con que se resuelve una dificultad</i>”, y rebuscársela como “<i>ingeniarse para enfrentar y sortear dificultades cotidianas</i>”. Ese es el principio clave de quien se rebusca para ganar un dinero adicional de sus ingresos fijos por su trabajo: la creatividad y el ingenio. Son también dos elementos claves del emprendimiento. Entonces, ¿quién se rebusca es un emprendedor o emprendedora?</p> <p>Continúa Germán Hennessey, son varios los tipos de rebusque, los cuales se ajustan a las condiciones del pequeño empresario en Riohacha y en la Guajira:</p> <p>a) <i>Rebusque como complemento:</i> Quien se dedica a las ventas por catálogo, producir y vender bienes y servicios aleatoriamente, trabajar de taxista en las noches, de vendedor ocasional, o en un segundo empleo los fines de semana. Son personas que buscan mejorar su ingreso, con un alto sacrificio de su tiempo personal y familiar, y muchas veces de su salud. Esa labor se torna rutinaria, haciendo “<i>lo mejor posible</i>” para mantener el ingreso mensual.</p> <p>b) <i>Rebusque como reemplazo del trabajo:</i> Quien se vuelve vendedor de lo primero que le ofrezcan porque no encuentra otro empleo, quien instala un puesto de comida rápida en su casa o pone un restaurante informal para almuerzos, quien se convierte en asesor en su área de trabajo y espera surjan clientes. Este rebusque se caracteriza por la informalidad del empleo: sin prestaciones ni seguridad laboral, sin un ingreso fijo o un promedio estable, con las incertidumbres diarias de los clientes, la competencia y hasta la salud propia; aspiran cada día a tener un trabajo formal en una empresa.</p> <p>c) <i>Dos formas de rebusque como reemplazo:</i> Primero, las personas que realizan “algo” como alternativa laboral y, entre lamentos y quejas, trabajan sin planeación y a la suerte del día a día, no consideran invertir en su seguridad laboral ni en su futuro, y dependen de la buena fortuna; aspiran a conseguir algún día un empleo formal. Los segundos, son quienes convierten el rebusque como una real alternativa de trabajo, no solo de supervivencia, pues pagan su seguridad social, trabajan con convicción, disciplina y compromiso personal. Se acercan al tercer nivel.</p> <p>d) <i>Rebusque como negocio:</i> Se trata de quien inicia una actividad como alternativa de ingreso, con la decisión de crear un negocio de largo plazo. Por ejemplo, se queda sin trabajo, se cansa de</p>

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b> <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>buscar empleo y decide ganarse el sustento con una actividad informal, para lo cual indaga para qué es bueno, consulta qué actividad puede ser la correcta o qué es interesante en el entorno, aprende lo máximo sobre esa actividad; busca los recursos entre sus ahorros, la familia y los amigos, y se lanza a una aventura de negocio con la confianza de lograrlo.</p> <p>Este último es un rebusque emprendedor. Alguien que deja atrás la mera opción de completar el ingreso mensual; que deja la espontaneidad o el azar para crear su propia realidad; que mantiene confianza, disciplina diaria y compromiso; que conoce a su cliente y se esfuerza por hacer su trabajo con calidad.</p>

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b> <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
<p>3: Develar la concepción de las características de quienes producen bienes y servicios industriales en el desarrollo de La Guajira, desde las perspectivas de sus competencias, habilidades y destrezas vivenciadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Concepción de las formas de producción de bienes y servicios industriales.</b></li> <li>• <b>Caracterización del desempeño laboral productivo manufacturero y servicios industriales.</b></li> </ul>	<p><b>Sub categoría: Conocimiento del trabajo</b></p> <p>En cuanto al dominio de conocimientos pertinentes al desempeño de tareas o labores asignadas, los empresarios consultados coinciden en que sus empleados, en la mayoría de las veces realizan su trabajo empíricamente y quienes administran o dirigen tienen como mínimo un nivel técnico en la actividad que desempeñan. Las personas que laboran en diferentes oficios, cuentan con un nivel de estudio bajo y aplican técnicas empíricas, justificado en la carencia de un centro de enseñanzas en áreas específicas; al parecer olvidan las opciones que brindar el SENA, y como consecuencia de la falta de conocimientos más especializados en ciertas ciencias aplicadas, en muchas ocasiones se les dificulta el uso y acceso a nuevas tecnologías.</p> <p>Argumentan los expertos de las entidades consultadas que, para el desempeño laboral empresarial con funciones específicas se necesita dominio de conocimiento básico en procesos administrativos empresariales, control de localidad en procesos, créditos y finanzas, y mercadeo. Se afirma en la fundación Cerrejón, es la única que capacita al empresario para estar pendiente de las técnicas que salen, y atentos a seguir los protocolos de seguridad; en lo productivo es importante la seguridad, el hecho de cero desperdicios, reutilizar el material para sacar el mejor provecho y conocer el funcionamiento de todos los equipos a su cargo, y poder darle tratamiento de mantenimiento preventivo; en ese orden de ideas, producir con los mínimos costos, realizando mejor su labor y adicionalmente cómo llegar al cliente en sus ventas de productos, con apropiados canales de comercialización para tener buenos ingresos.</p>

<p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Premisas</i></li> <li>• <i>Categorías</i></li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:                  Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>En cuanto al tipo de información acerca de innovaciones en áreas de trabajo y el entorno, los expertos de las entidades consultados argumentan que, toda la información a manejar en las empresas deberá fundamentarse en la innovación global, en las artesanías se aprecia la fusión de piedras y materiales con tejidos de algodón o lana, o cuero, accesorios de tejidos, con material de plata y baños en oro son diseños que muestran el arraigo étnico de identidad cultural. Las técnicas generan valores culturales y étnicos en los procesos para enfrentar la imitación industrial como acontece con la mochila artesanal, el producto Guajiro se conoce como 100% hecho a mano. Hay pequeñas innovaciones en alianzas de servicios con quien va a la vanguardia en escenarios nacionales e internacional hecho desde lo local.</p> <p>Se afirma que falta un espíritu renovador en la cadena de valores del producto debido al desconocimiento de las políticas del emprendimiento en los micro–empresarios es el caso de la carencia en información para la atención del servicio al cliente, con falencias en el manejo de datos y estadística. Lo cultural incide en la innovación y el emprendimiento puede generar subsistencia o la oportunidad de elegir apropiadamente buscando desaprender la costumbre en la rutina. Hay cosas nuevas por hacer y no significa innovar el hacer algo nuevo, es crear de forma diferente en algo establecido para incidir en la costumbre; sin embargo, es difícil cambiar la actitud del productor de manufacturas con sus paradigmas poco emprendedores preestablecidos en la mente, de argumentos como: ¿y qué pasaría si lo hago? ¿Y si pierdo mucho? ¿Y si me arriesgo y fracaso? ¿y qué dirá la gente? y hay muchos no, es buscar impactar con emprendimiento dinámico que facilite la innovación.</p> <p>Consultado a los expertos de la universidad, se indican desconocer la Información de innovación en el área de manufacturas y servicios industriales; los estudiantes solo piensan en desempeñarse como ingenieros industriales o administradores de empresa, carecen de un énfasis en diseño y dibujo hacia la innovación en empresas, las que tenemos o comencemos en las prácticas hace muy poco, se pierde tiempo al indicar al microempresario, “mire jefe yo creo que esto lo podemos mejorar, si usted mueve esta máquina de aquí para que esto empalme con esto y con esto y aquí estamos ganando tanto tiempo”, su respuesta es, no mijito eso a mí no me interesa, yo tengo que cumplir y aquí voy a perder días, el micro empresario no mira a largo plazo, todo el tiempo las cosas son así.</p> <p>Por su lado, los expertos de las entidades fundación Cerrejón, Uniguajira, la Cámara de Comercio de La Guajira y el SENA, apuntan a capacitar y asesorar en innovación para la empresa, realizan con-</p>

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b> <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>vocatorias en emprendimiento y fortalecimiento hacia el componente de creación de empresa con innovación, además se ha demostrado la necesidad de promover más allá de un producto definido, se requiere tener un carácter diferenciador donde el cliente llegue, se satisfaga con el producto y complazca sus expectativas.</p> <p>En cuanto al cambio tecnológico pertinentes al desempeño de tareas en las áreas de trabajo, los empresarios consultados coinciden en que las condiciones para los cambios de tecnología en el área de trabajo son muy difíciles y complejas por estar sujetas al capital de trabajo, el cuales es bajo y no permite adquirir nuevos activos y equipamiento, el trabajo se sostiene empíricamente. Sin embargo, piensan que, en el trascurso del tiempo, se han implementado algunos pequeños cambios de tecnología que esperan les permita crecer en producción, ofrecer un producto de calidad y satisfacer las necesidades del cliente. A pesar de las dificultades, el SENA tiene la capacidad de brindar personal asesor especializado que podría contribuir con opciones renovadoras para el mejoramiento del empresario en su actividad.</p> <p><b>Sub categoría: Organización del trabajo</b></p> <p>En cuanto a la organización de tareas y atención a las fallas comunes en el desempeño del cargo, los empresarios consultados indican que cada empresa en su orden traza planes diariamente con respecto a sus tareas y funciones por cumplir, sujeto a compromisos eventuales con el mercado, pocos aplican reuniones puntuales sean semanales y o mensuales, donde debiera valorarse las actividades planeadas y medir sus resultados cumplidos estableciendo conversaciones que sirven para indicar tareas a realizar, riesgos de la actividad a tener en cuenta, analizando su situación para tomar decisión de procedimiento. Regularmente, se aprecia la carencia de medición del tiempo en los procesos y de aplicación de métodos eficientes; en última, son rutinas donde se aplican técnicas de acuerdo a la disponibilidad específica del trabajo. Indican que cada quien sabe que debe realizar independiente de la planificación; al final todos están pendientes de los posibles errores y fallas, para busca la opción del correctivo y la disposición de evitar paros en el proceso.</p> <p>En este sentido, los empresarios del sector de los servicios industriales afirman que, los trabajos se establecen de acuerdo a la especialidad de cada integrante de la empresa, buscando el operario idóneo según la tarea a realizar; en este sentido los tiempos laborables de la tarea en el proceso se determinan con base en las experiencias obtenidas y la clase de trabajo a realizar. En cuanto a las decisiones para hacer el servicio industrial, en la parte técnica se tiene en cuenta los requisitos y los requerimientos de las empre-</p>

<p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Premisas</i></li> <li>• <i>Categorías</i></li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b>  <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>sas que lo contratan, inicialmente las prioridades y las condiciones que estos tienen para poder cumplir con los servicios y el manejo estricto de normas de procedimientos, si el solicitante lo tiene o aquellos que están establecidos de manera muy rigurosa y siguiendo paso a paso con tal de prestar un eficiente y adecuado servicio con calidad. Podemos observar que dependiendo de las actividades de la empresa se plantean diferentes ambientes de trabajo con planes de producción para lograr cumplir al cliente y ofrecer un servicio de calidad, coinciden que en la comunicación entre jefe y trabajador debe ser buena y fluida.</p> <p><b><i>Sub categoría: Cantidad y Calidad de trabajo</i></b></p> <p>En cuanto a cantidad y calidad, en relación a los errores más comunes del trabajo, los empresarios consultados indican que cada empresa aplica técnicas de acuerdo a la reserva determinada o manera particular de lo que se debe hacer. Una vez situada la información entre la autoridad de la empresa y el trabajador, cada quien sabe que debe realizar y estar pendiente de evitar los errores porque cualquier equivocación le cuesta al que lo comete. Errores más comunes en la realización del trabajo, dependen en la mayoría de los casos a la falta de concentración en la tarea asignada, esto produce costos en los materiales e insumos, en tiempo estimado para su realización y posibles daños a los equipos y maquinarias en uso. Entre los errores tenemos: medidas tomadas en el material de manera imprecisa, desacertadas y omitidas, corte de material por dudas en las medidas, accidentes involuntarios ocasionados en el uso inapropiado de los equipos y las maquinarias instaladas inadecuadamente o por descuido del operario de turno.</p> <p>Respecto a la manera como se informan las actividades de trabajo entre empleados y el jefe, los empresarios afirman que la comunicación entre jefe y subalterno es algo fluida y amistosa, lo cual facilita la información constante de las tareas a realizar y los pedidos por cumplir con el cliente, pero siempre cada quien debe tener claro que le toca hacer; en el caso de la gran empresa como la Chevron-Texaco en La Guajira, los procedimientos organizacionales corporativo son formales, debido al carácter de la empresa y a las actividades que conllevan la administración funcional y estructural de la misma, sin embargo se aprecia en los demás tipos de empresa, su informalidad y el ambiente laboral es fluido y de baja preocupación.</p>



<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b>  <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p><b><i>Sub categoría: Responsabilidad</i></b></p> <p>En este sentido, los empresarios del sector de los servicios industriales afirman que la responsabilidad del proceso se asume desde la coordinación de la persona que está al frente del trabajo, quien en ningún momento puede desentender la dificultad que se presente, pero la competencia recae directamente sobre el líder de cuadrilla o sobre uno de los auxiliares o quien genere la inconsistencia, y en últimas es del coordinador que debe estar al frente; por tanto, los trabajos se establecen de acuerdo a la especialidad de cada integrante de la empresa, designando de esa forma el operario idóneo según el encargo a realizar; los tiempos de la tarea en el proceso se determinan con base en las experiencias obtenidas y la clase de trabajo solicitado. Siempre las responsabilidades asumidas en el trabajo en general recaen sobre el dueño o gerente o “Toder”, y siempre está pendiente de los errores y fallas, para su correctivo inmediato, “con la disposición de que el que se equivoca paga”.</p> <p>En cuanto a la aceptación de responsabilidades de trabajo los empresarios indican que, las decisiones en la empresa siempre estarán sujetas a las prioridades y las condiciones que demanda el cliente por su producto, como son cumplir con las entregas del pedido o servicios solicitado para lo cual establecen los procedimientos del caso. Es decir que obedeciendo a las tareas con sus actividades programadas en la empresa, sea por escrito o verbal, se aceptan los compromisos de trabajo, ésta situación converge en la comunicación fluida y constante entre jefe y trabajador.</p>

<p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Premisas</i></li> <li>• <i>Categorías</i></li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b>  <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
<p>3: Develar la concepción de las características de quienes producen bienes y servicios industriales en el desarrollo de La Guajira, desde las perspectivas de sus competencias, habilidades y destrezas vivenciadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Formas de producción:</i></li> <li>• <i>Perspectivas de habilidades</i></li> </ul>	<p><b>Sub categoría: Ingenio</b></p> <p>En cuanto a la manera de cultivar el “<i>ingenio sutil</i>” en las formas de producir, y la necesidad de <i>vivir del ingenio o el artificio o hechizo productivo en las empresas en Riohacha</i>, diferente al resto del país; los empresarios consultados, argumentaron lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) El ingenio aparece cuando toca mejorar las dificultades ocasionadas en la empresa y para poder cumplir las metas.</li> <li>b) Se hace mirando las capacidades de cada uno en relación a los demás y para poder resolver problemas empresariales.</li> <li>c) Buscando contar con personas creativas y de capacidades para el diseño de las cosas a producir o atención de servicios industriales</li> <li>d) Nace de la creatividad adquirida para la elaboración de productos dados a conocer en el mercado.</li> <li>e) Se adquiere estando en constante innovación para buscar el acierto en mercado de productos y servicios.</li> <li>f) Innovando en la creación de nuevos productos y servicios para aceptación y satisfacción del cliente, teniendo en cuenta que todo entra por los ojos.</li> <li>g) Son cualidades para dar proyección en la empresa y facilita escalar a medida que el personal se capacita en competencias básicas y profesionales.</li> <li>h) Las unidades productivas manufactureras y/o servicio siempre cuentan con el ingenio de cada uno de los trabajadores de la empresa para lograr los objetivos de la misma.</li> </ol> <p>Consultada el experto de la Fundación Cerrejón argumentan que Riohacha y La Guajira está en situación permanente de lo empírico, salvo aquellas economías de enclaves que explotan sus recursos naturales no renovables; necesitamos sutileza para ser ingeniosos, aplicar a las cosas cotidianas un cambio diferenciador por pequeño o ligero que sea, es permanecer en un mundo dinámico.</p> <p>Preguntados los empresarios al respecto argumentan que, la cultura guajira permite laborar de manera diferencial y particular, existen pequeñas empresas que desde su sector productivo han mantenido su condición sutil de hacer su tarea y lo realiza cotidianamente. El experto del SENA Regional Guajira testifica que, existe pasión en la Guajira en la medida que entremos a un proceso productivo, o de servicio, esa <i>pasión se le añade al momento de producción del servicio o del bien</i>, como en todo, se encuentra quienes avanzan y un gran número muy quietos sin la pasión. Se hacen las cosas con tal de sacar el proceso adelante sea manual, o como sea.</p>

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b> <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>Los expertos de las entidades consultadas, afirman que el ingenio sutil hay que cultivarlo, se pretende que la región se desarrolle, la comunidad se beneficie y se espera que muchas cosas que funcionan en otros lugares también se den; pero en Riohacha no funcionan, no se consideran relevante, es difícil conseguir algunos productos y servicios de mantenimiento en general, siendo necesario trasladarse a ciudades como Santa Marta, Barranquilla, Bucaramanga, Maracaibo entre otras, asumiendo altos costos por desplazamientos de personal calificado en estas labores.</p> <p>Los expertos de la Uniguajira afirman que, el pequeño productor de manufactura y el de servicios industriales crea artificios y hechizos, la sociedad lo vive por la falta de dinero, se hacen y se arreglan las cosas donde hay la ornamentación en todas sus disposiciones y acorde al sector informal que lo requiera; la gente se acostumbró a lo más barato con arreglos de muy poca transformación. El experto en Desarrollo Regional consultado al respecto del <i>ingenio sutil</i>, afirma que este se hereda de la tradición familiar y su innata creación. <i>“El bollo de Trine”, “La tortuga de Mello”, “El Dulce de las Bebas”, “El Pan de mujer de la calle 10”, “Las arepitas de Chancho”, “Las Confecciones de René Escobar”, “La Peluquería de Feligno”, “La Carnicería de Toñé”, “El Teatro Aurora”, “Muebles en varilla de hierro con tejido en mimbre de plástico, elaboración de dulces en horno artesanal, y procesamiento de vinagre común en la calle 11 de Ana Morales”, “La Carpintería de Luis Guerrero”, “El Comedero de Ramonita”, “Manipulación y procesamiento artesanal de pescado y productos del mar donde Narcisca en la calle 11”.</i></p> <p><b>Sub categoría: Cambio de actitud</b></p> <p>En cuanto a las manifestaciones del cambio de actitud productivo en la empresa para enfrentar dificultades técnicas, los empresarios consultados afirman que las empresas manufactureras y/o de servicios industriales en Riohacha, siempre han mantenido una actitud positiva para enfrentar la adversidad con el fin de buscar mecanismos facilitadores que permitan realizar de manera organizada y eficaz el mantenimiento preventivo y correctivo en los procesos para no afectar la calidad; sin embargo otros aun llevan labores tradicionales y empíricos que no les permite ser competitivos en el mercado.</p> <p>Consultado el experto estadista en planeación para el desarrollo regional acerca de cómo se manifiesta el cambio de actitud en la manera de producir en manufactureras en Riohacha, simplemente afirma que el pequeño empresario no trasciende a la formalización, algunas desaparecen, otras vuelven con otro nombre. En la manera en que manejan sus dificultades técnicas y/o tecnológicas en sus</p>

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b>  <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>niveles de organización, los empresarios consultados afirman que la empresa no es acertada, carece de innovación, la competitividad no está a la altura de las exigencias; es mejor prevenir que corregir, esto mide la calidad debemos salir de la filosofía de los años 90, nos quedamos en el tiempo. Por su parte, el experto estadista en planeación para el desarrollo regional, dice que no son empresas de grandes escalas, no acceden a consumo masivo y se quedan en la pequeña producción de sobrevivencia y sustento familiar o particular eventual. Además no siempre acumulan capital, por tanto siempre están en desventaja aplicando hechizos empíricos de tradición.</p>
	<p><b>Sub categoría: Experiencia práctica y Aciertos</b></p> <p>Consultado el experto economista y sociólogo, afirma que las costumbres prácticas deberían cambiar siendo competitivas en el tiempo, a partir de una evolución, dejando a un lado la informalidad y los liderazgos tradicionales. Consultados a los empresarios sobre los aciertos de la empresa en relación al tiempo, estos afirman que tradicionalmente las empresas han soportado delicadas y penosas experiencias frenando su transformación y crecimiento desde el nivel empresarial incipiente del negocio unos han salido del medio por reducción y desmejoramiento del capital inicial de trabajo sumado a políticas gubernamentales arancelarias y de apertura económica para capitales foráneos en el país, otros se sostiene a duras penas con incertidumbres y mera sobrevivencia, y quienes estiman continuar insistiendo con futuras proyecciones de sus productos manufacturados.</p> <p>En general los empresarios en Riohacha afirman que los aciertos en el sector manufacturero ha dependido históricamente del flujo informal de mercados complacientes por el estado colombiano con cierto apoderamiento del productos provenientes principalmente de Barranquilla, Bucaramanga, Medellín, y contrabando de Venezuela, en menor escala Cúcuta-Ocaña, además otros contrabandos provenientes de Panamá, China, India, Aruba-Curazao, Ecuador y Brasil, todos han sido justificados en la confianza personal, la credibilidad en quienes hacen el negocio y la innovación en la relación de ofertas y demandas satisfecha del producto. Pese a, que las nacientes empresas de servicios industriales han acertado debido a la disposición de oportunidades brindadas en el sector minero-energético para atender eventualidades y el cumplimiento adquirido con sus compromisos contractuales.</p> <p>Consultada el experto de la Fundación Cerrejón argumentan que debemos partir del hecho que La Guajira está en condición incipiente, necesita que sus recursos naturales y sus empresarios sean</p>

<p>Objetivos: Premisas Categorías</p>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS: Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>vistos a nivel nacional, en esta competencia ardua donde <i>cualquier detalle se ve en todas partes, con el uso del internet es posible que lo realizado se vea en cualquier otra parte del mundo.</i></p> <p>En este sentido, consultado los empresarios estos deducen que lo cultural hace cosas diferentes y distintas al resto de Colombia, los diversos sectores como la confección y diseño de modas, procesamientos de alimentos y de lácteos, panaderías y reposterías, producción de agua potable, en fin, la gente está despertando y apunta a satisfacer necesidades en el entorno, suplidas por mercados ajenos a la región. El experto del SENA Regional Guajira afirma que, el nivel de producción de las empresas se mide desde la demanda, falta desarrollo para atender necesidades de productos o servicios industriales; hay artesanos que exportan, es un grupo colectivo dedicado a cumplir con el mercado ofertado. Entidades como el SENA y la Universidad de La Guajira, apoyan con asesorías y prácticas cualquier tipo de proceso empresarial que lo solicite.</p> <p>Los expertos de las entidades, alegan que al igual que el ingenio sutil cultivado ha beneficiado a la sociedad, también es pertinente atender lo difícil para conseguir aciertos en la producción de bienes y servicios de calidad con identidad cultural. Es de apreciar que gran parte de los negocios están dedicados al sector comercial informal, faltan capitales que inviertan en manufactura y servicios industriales, tenemos talentos e insumos poco utilizados; además recursos como la sal marina, el carbón mineral y vegetal, y el gas natural, todas pueden generar industrias con valor agregado y manufacturado en la economía regional y no se han podido asentar en La Guajira.</p> <p>Desde la Uniguajira los expertos indican que, el pequeño empresario tiene un gran reto: tecnificarse, tener conciencia que estamos en un mundo global, que somos más que el departamento o el municipio de Riohacha, las costumbres son diferentes a nivel regional y mundial, debemos actuar con acierto en los cambios, en nuestros productos para poder seguir adelante. El experto en Desarrollo Regional Economista y Sociólogo sugiere poner la tradición al servicio del mercado a escala y no a la sobrevivencia, es decir, aprovechar la empatía cultural propia de las gentes de Riohacha, para potencializar sus planes de negocios.</p>

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b>  <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
<p>4: Identificar las formas de producción articuladas a una política de fomento industrial y de servicios que fortalezcan la cultura del emprendimiento social.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Cultura del emprendimiento social.</b></li> <li>• <b>Capacidad emprendedora.</b></li> </ul>	<p><b>Sub categoría: Predicción de disposición en la producción</b></p> <p>La visión de crecimiento en relación a costumbres prácticas empresariales que podrían buscar competitividad a corto, mediano y largo plazo para producir bienes y servicios industriales, la estiman los empresarios consultados, como crecer a paso lento según la dinámica del mercado con precios comparativos, pocos visionan condiciones a cinco años para estar relacionados con empresarios de diferentes regiones; es el caso de diseño de moda y confecciones, visiona un proyecto de impacto el "Museo de moda Wayuu de La Guajira" en Riohacha. Los sectores productivos consultados afirman tener competencias fuertes y desleales entre ellos y los externos al municipio, solo quienes realizan servicios industriales al sector minero energético de manera formal argumentan desconocer la competencia fija; otros operan mediante la planificación de ofertas a los clientes siguiendo periodos de tiempo, carecen de promociones y mantienen la práctica del "plan separe", indica cierto crecimiento; sin embargo, la mayoría afirma no tener estrategias para competir en el mercado.</p> <p>Desde la fundación Cerrejón el experto revela que, en la visión actual de la empresa debe ser primero la preparación, la tecnificación y la unión, después disponerse para manejar lo nuevo en tecnologías y en maquinarias, en procesos y buscar alianzas con la fundación y otras entidades, encadenamientos que ayuden a poder competir, el microempresario con los activos que tiene o los recursos que posee, no está en capacidad para realizar producciones grandes, pero si se articulan o se enlazan con otras empresas y prepararse a nivel de los recursos existentes, podemos sumar y competir.</p> <p>Por otro lado, argumentan los expertos de las entidades consultadas que la visión de crecimiento respecto a las costumbres prácticas productivas en las empresas carecen de competitividad, dependen de cuánto quiere surgir el empresario. A pesar de las asesorías y el acompañamiento recibido, los procesos manufacturados del pequeño empresario se mantienen sin cambio alguno, no crecen, se exige incremento en las ventas, conoce que debe ser un emprendedor integral. Los expertos indican observar las falencias en los rankings nacionales donde siempre aparecemos en últimos lugares de competencia en cualquier plazo de tiempo programado; es buscar crecimiento con prácticas, consultorías, capacitaciones, asistencia técnica, y apoyo financiero, es salir de lo momentáneo y visionar a largo plazo.</p> <p>Por tanto, se requiere de un mayor esfuerzo en el empresario más allá del momento que se necesita, es visionar un Plan Prospectivo</p>

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b>  <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>que normalmente no se acostumbren a hacer. Sin embargo los expertos consultados indican que el apoyo y la asesoría empresarial no es suficiente, algunos producen y lo hacen bien, pero necesitan que los negocios estén legamente constituidos, simplemente buscan sustento, no les interesa hacer estudios de mercadeo para innovar un producto, lo hacen por la condición de vender y "listo se quedan ahí";.</p> <p>Las entidades consultadas coinciden en que las empresas en este mundo globalizado requieren de producto innovadores de calidad para ser competitivas, por eso fracasan muchas empresas, allí juega papel importante la renovación y el marketing para potenciar las industrias. La Universidad de La Guajira debe revisar las prácticas empresariales que realiza estudiante, algunas son simples actividades o ejercicio de atención a ciertas teorías administrativas y organizacionales que no generan cambios significativos en su aplicación, más si es una opción de grado profesional.</p> <p><b><i>Sub categoría: Formación en sistemas administrativo empresarial</i></b></p> <p>En la formación empresarial adquirida por quienes dirigen la empresa, para atender los sistemas administrativos, en los empresarios conocidos en un trascurso de 20 años, el experto de la fundación Cerrejón indica que la mayoría cuentan con bachillerato, algunos continuaron y son profesionales de Uniguajira, otros pocos carecían de educación primaria; el proceso de microempresa que inicio a la fundación desde el año 1985 se hacía el componente de capacitación empresarial en temas administrativos, financieros y otros se pudieran dar todo este proceso de planeación, organización, coordinación, dirección y control, eran como hacerlo, como afrontarlo en cada una de sus actividades, fuesen empresas de servicios, productivas e inclusive comerciales. Así mismo, la formación empresarial en educación no formal para estas empresas, se adelantaron asesorías y seguimientos unidos al fortalecimiento del arte y la técnica de aplicación; de manera intuitiva los profesionales aplicaba los conocimientos adquiridos en su universidad, los que estudiaban bachillerato de pronto con lo que habían visto en otras empresas en la cuales habían trabajado y adquirirían experiencia, es difícil afirmar que eran analfabetas, apreciaban que el producto hubiera salido en condiciones aceptables, con desperdicios y fallas en control de producción, faltaba organización en los recursos al interior de la empresa, era hacer una planeación práctica ajustada a las temporadas del mercado.</p> <p>Por tanto, cuando tienes empresa en el mundo de hoy globalizado, la formación tiene que ser constante, desde el SENA Regional Guajira el experto afirma que el empresario en Riohacha es muy dado</p>

<p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Premisas</i></li> <li>• <i>Categorías</i></li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:                  Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>la actualización y le gusta además que la gente se forme desde todo punto de vista administrativo para fortalecer competencias o habilidades, todo depende de la demanda en sus actividades y por ende en sus productos, al final se hace un diagnóstico previo de las necesidades empresariales, para programar lo que realmente necesita el empresario.</p> <p>Por su parte, los expertos de la Universidad de La Guajira dicen que quienes laboran en las medianas y grandes empresas del departamento, son de alto nivel profesional con posgrados; sin embargo, quienes trabajan en las pequeñas y micros, la mayoría son bachilleres, incluso algunos con bachillerato incompleto, esto indica que la formación se ajusta al nivel del patrimonio personal y familiar de cada quien. Es de recordar que la Uniguajira desde 1977 ha venido formando talentos para dirigir empresas básicamente en administración de empresa e ingeniería Industrial; sin embargo, se observa a egresados que salen a buscar empleos más que a formar empresas, y se espera cambio de mentalidad con la formación recibida para poder constituir empresas.</p> <p>Finalmente, la educación superior en el departamento apunta a preparar a los empresarios para hacer frente a un mundo globalizado que exige pregrados y posgrados en ingeniería, administración, gerencia, finanzas, negocios internacionales y en gestión de desarrollo, por ser La Guajira una región atractiva que requiere potenciarse económicamente para ser competitiva con procesos administrativo y desarrollo de las funciones aplicables en el proceso. El experto economista y sociólogo comenta que la formación empresarial deberá estar al beneficio de quienes dirigen los cambios en la empresa surgidas de las pequeñas unidades productivas en Riohacha, para atender los sistemas de emprendimiento organizacionales en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formalización empresarial industrial manufacturera y/o de servicios industriales.</li> <li>• Bancarización y Ahorro</li> <li>• Permeabilidad y flexibilidad financiera empresarial.</li> <li>• Acompañamiento técnico en la ruta de inversión y de mercado.</li> </ul> <p><b><i>Sub categoría: Conocimiento técnico en un arte</i></b></p> <p>En cuanto al arte y técnica aplicada al proceso, son comunes dicen los empresarios consultados, por ser rutinas técnicas de acuerdo a la base en las experiencias obtenidas y la condición de trabajo requerido. En cuanto a las decisiones para hacer el servicio industrial, en la parte técnica se tiene en cuenta los requisitos y los requerimientos de las empresas que lo contratan, inicialmente las</p>



<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES ACTORES Y EXPERTOS:</b>  <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>prioridades y las condiciones que estos tienen para poder cumplir con los servicios y el manejo estricto de normas de procedimientos, si el empresario solicitante lo tiene o aquellos procedimientos establecidos de manera muy rigurosa y sigue paso a paso las indicaciones de la empresa solicitante, prestar un eficiente y adecuado servicio industrial. Todo depende de las actividades definidas y establecidas, de diferentes ambientes de trabajo con planes de producción para lograr cumplir al cliente, ofreciendo un servicio industrial de calidad en donde la comunicación entre jefe y trabajador que debe ser buena y fluida.</p> <p>Consultados los expertos de las entidades esto deducen que, la capacidad emprendedora está unida a la aptitud del empresario, quien deberá mostrar conocimientos y habilidades técnicas que le permita atender procesos de producción de manera constante; no obstante, la tradición le ha facilitado tener destreza con un arte y una técnica aprendida de manera empírica, la cual aplica en lo que realiza, además le ha permitido implementar procesos aventurados, que en algunos casos le resultan útiles, en otros sigue insistiendo en lo conocido.</p> <p><b><i>Sub categoría: Capacidad de gestión en seguridad y confianza en la producción</i></b></p> <p>Consultados los empresarios, de cómo se toma la decisión de producir y la manera de gestionar la certidumbre con entusiasmo en la producción, afirman que es posible gestionar lo que se va hacer a partir de las responsabilidades que cada quien debe asumir en el proceso, esto se asume desde la coordinación que se ponga al frente del trabajo, pero la autoridad recae directamente sobre el guía o auxiliar de legado por el jefe o es posible que sea él mismo que debe estar al frente de todo; por tanto, las gestiones asumen certeza o confianza a partir del mismo jefe, quien difícilmente delega en otro operario el cual deberá ser idóneo para la tarea encomendada gran parte de esta decisión se hace con base en las experiencias obtenidas y la fidelidad asumida. Así mismo, en cuanto a las decisiones para hacer el servicio industrial, se tiene en cuenta los requerimientos del cliente, sus prioridades y condiciones estimadas para realizarlo y hacer entrega, por tanto se establece un procedimiento muy austero y ajustado a la secuencia conveniente.</p>

<p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Premisas</i></li> <li>• <i>Categorías</i></li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:                  Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
<p>4: Identificar las formas de producción articuladas a una política de fomento industrial y de servicios que fortalezcan la cultura del emprendimiento social.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Cultura del emprendimiento social.</i></li> <li>• <i>Capacidad emprendedora.</i></li> </ul>	<p><b><i>Sub categoría: Políticas de responsabilidad social empresarial</i></b></p> <p>Según las consultadas realizadas a los empresarios sobre los tipos de responsabilidad social que debe asumir la empresa, estos afirman que cada empresa debe asumirlo, pese a requerir de una política de solidaridad que fomente la restitución social en beneficio de los empleados y la comunidad adyacente con fundamento en la gestión social y en una nueva cultura del emprendimiento. Indican los empresarios que es el estado quien debe generarlo en procura de retribuciones en impuestos y accesos a créditos condonados para capital de trabajo con acompañamiento evaluado que motiven el fortalecimiento empresarial; de lo contrario, las pequeñas manufacturas siempre justificarán su falta de gestión social en la condición de precariedad económicas y el cumplimiento de las obligaciones fiscales formales que impiden desarrollarse y poner en marcha éste propósito, el cual depende significativamente de la estabilidad formal de cada empresa.</p> <p>Desde la Cámara de Comercio de La Guajira se afirma que, la responsabilidad social corporativa es importante, repercute en los clientes, en las comunidades o en la zona influenciada, en lo cual las empresas privadas operan; en La Guajira solo las instituciones del sector minero-energético entre ellas CERREJÓN, y la asociación ECOPETROL CHEVRON, y otras medianas empresas, como AQUAROSA que produce y comercializa agua potable, y la MACUIRA dedicada a transformación de materiales básicos para la construcción, pertenecientes al sector privado en La Guajira, pueden realizar tareas hacia la consolidación social corporativa serias y continuas, generalmente, cabe resaltar que las acciones de responsabilidad social se dan a partir de programas y labores sencillas que procuran generar incentivos desde la cámara de comercio, como es el impulso de una cultura del cuidado del medio ambiente, procurando que el empresario sea autor de cambios en su entorno socioeconómico, con sus negocios formalizados y fortalecidos.</p> <p><b><i>Sub categoría: Políticas de inversión social empresarial</i></b></p> <p>Para las decisiones en la inversión social de la empresa, se consultó los empresarios, estos consideran que las políticas de inversión social empresarial deberían estar sujetas a encuentros regionales, nacionales, e internacionales con identidad cultural en un marco de respeto, cordialidad e integraciones gremial. Cada sector debería expresar sus vivencias sociales y sus pretendidas cohesiones gremiales en compatibilidad con su entorno y el tipo de desarrollo pretendido, sin reservas, ni secretos las cuales por mucho tiempo las han mantenido en la indiferencia social con sus comunidades y en predisposiciones de ausencias gremiales para beneficio mutuo.</p>

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b> <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p><i>Sub categoría: Gobierno corporativo empresarial. Teoría falta proponer</i></p> <p>Al consultar los expertos de las entidades, estos argumentan que el gobierno corporativo en una pequeña unidad productiva manufacturera, depende de la manera de cómo se toman las decisiones para el ejercicio organizado y sistemático al interior de la empresa. Se indica que lo importante es la formación del propietario o administrador del negocio porque debe estar al frente de una programación de actividades y acciones para producir, y debe conocer, orientar, regular y saber cómo se llevan las cosas en el proceso, es estar a la cabeza del asunto en calidad de gerente, evitar improvisaciones de cualquiera función eventual, se espera que sea idóneo, con habilidades gerenciales y administrativas.</p> <p>Por tanto, en la práctica, no todo el tiempo se puede delegar, el gerente requiere de un equipo de apoyo sin abandonar las obligaciones con la empresa; es resaltar, lo que no se conoce y no se puede controlar, así este en el frente del proceso; sin embargo, se aprecia que sus habilidades y competencias no son las mejores, solo delega y el equipo puede tener deficiencias, e ir a la deriva en perjuicio de la empresa; por tanto, se controla todo y toma decisiones desde lo administrativo, financiero, contable, laboral, técnico o de manera integral.</p> <p>Así, en este sentido los expertos consultados afirman que el propietario o gerente es quien realmente toma las decisiones, no permite que otro venga y decida lo que va hacer, algunos se esfuerzan por cumplir pasos del proceso administrativo, y de ser algo sistemático en un conjunto de partes organizadas que pueden ser llevadas por fases para lograr resultados exitosos que involucren las personas al interior de la empresa, pero siempre se hace con el riesgo de la improvisación buscando cumplir con los clientes.</p> <p><i>Sub categoría: Proceso sistémico empresarial de planes, programas y proyectos en respuesta a grupos de interés sectorial Teoría falta proponer</i></p> <p>E4-P10: Al consultar el experto de la fundación Cerrejón, éste coincide con otros expertos consultados, afirman que aplicada la capacitación empresarial no formal dada desde 1985, pocos microempresarios muestran un incipiente crecimiento, con nuevas demandas de productos y esporádicos servicios industriales; otros microempresarios son indiferentes, solo les interesa el beneficio de créditos puntuales para cumplir con pedidos del mercado. Se sostiene la competencia desleal, el proveedor de insumos y materiales requeridos para producir exigen el pago contra entrega; por tanto,</p>

<p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Premisas</i></li> <li>• <i>Categorías</i></li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:                  Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>el empresario siempre tendrá la mejor excusa para seguir omitiendo que requiere de procesos sistémicos que le permitan generar planes, programas y proyectos articulados al desarrollo puntual con grupos de interés sectorial y de beneficio económico.</p> <p>Siempre existe como fundamento en el pequeño empresario, la mejor ganancia y la calidad a tener en cuenta, con escasos recursos que puede mantener y situaciones del afecto o necesidades familiares podían llevarlo a perder el exiguo capital de trabajo.</p> <p>Los expertos explican que es formular, organizar y hacer proyectos con un plan a desarrollar en un programa, dependiendo del tamaño y el tipo de labor de objeto social que la empresa realiza; es el caso de la industria turística que está en auge en Riohacha, se espera que el incipiente sector industrial genere procesos significativos, la red regional de emprendimiento con sus mesas de trabajo apoya sectores en los pasos de planear, organizar, comercializar, mejorar sus técnicas de mercado y promoción para aumentar sus ventas, desde el interior de las empresas. Sin embargo, se indica que las empresas no son competitivas, no venden, difícilmente se sostienen en el mercado, lo cual obliga a aplicar procesos de planear, organizar, coordinar e integrar, dirigir y controlar que permita decisiones oportunas y eficaces; porque la mayor o menor gestión gerencial se mide por la utilidad como nivel, y se hace de manera prospectiva, con direccionamiento estratégico, a partir de una misión, visión, objetivos, y políticas competitivas sostenibles en el mercado y en su entorno.</p> <p><b><i>Sub categoría: Responsabilidad social corporativa en la estructura orgánica empresarial.</i></b></p> <p>Los empresarios consultados sobre la Inclusión de la responsabilidad social corporativa en la estructura orgánica de la empresa, indican que toda empresa en su estructura orgánica necesita incluir la responsabilidad social como una política empresarial fundamentada en la gestión social de cultura del emprendimiento y debe ser incluida dentro de las funciones del jefe o gerente de la misma, sin embargo es una condición que poco se aprecia en la realidad de sus empresas; afirman que las empresas siempre procuran cumplir con los compromisos adquiridos, cada uno con su manera particular de realizarlo, algunos deducen la necesidad de excelentes relaciones con el entorno, y a la larga siempre buscan cumplir con los mismos objetivos, distintos de una gestión social real de la empresa con el entorno.</p>

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b>  <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>Según el experto de la fundación Cerrejón, las microempresas normalmente no alcanzan a tener 10 trabajadores, a nivel general el recurso humano no es el más apropiado para desarrollar las tareas productivas, a pesar de ello se busca que no se afecte la empresa. Siempre se ha entendido que la responsabilidad de una empresa está asociada al nivel alcanzado en el desarrollo regional, que le permite a sus trabajadores contar con ciertos beneficios pactados en los acuerdos laborales trascendiendo a su comunidad, en esos momentos la responsabilidad social carecía de importancia, o es diferente a las estimaciones de cómo se debe hacer desde los tiempos de la nueva constitución política colombiana de 1991.</p> <p>Consultados los temas de responsabilidad social, su involucramiento en la organización y la retroalimentación en la gestión social con los empleados y el entorno para hacer sostenible la empresa, los expertos de entidades afirman que la responsabilidad social corporativa a partir de la estructura orgánica, es muy difícil apreciarla, solo las grandes empresas lo asumen, las demás adolecen de interés e importancia para involucrarlo en su unidad productiva manufacturera o de servicios industriales. El experto del SENA Regional Guajira desde el fondo emprender, propone compromisos con el empresario y un mayor énfasis en la inclusión social desde lo laboral; muchos jóvenes desde el primer empleo buscan hacer parte de la responsabilidad social como empresario, es el caso de la vinculación de madres cabeza de familia para mejore su calidad de vida y su núcleo doméstico. El proceso puede darse en la convocatoria de reclutamiento del talento humano teniendo en cuenta estrato medio-bajo y favorablemente el estrato bajo. La presencia de la empresa debe permitir además algunas campañas de donación con el entorno, atender calamidades distintas a lo financiero, hacer actividades de limpieza de parques y calles del barrio, son oportunidades con la gente en pro de ser aceptados como empresario en la comunidad pertinente.</p> <p>Desde la universidad de La Guajira los expertos afirman que, los estudiantes investigan sobre la responsabilidad social corporativa involucrada en la estructura organiza de la empresa, sus efectos en el medio ambiente, y los servicios presentados en condición de calidad de vida para las personas que intervienen en su entorno, se desconoce cómo hace la empresa para involucrar la responsabilidad social corporativa en su propia estructura, al parecer solo se da cierta ayuda sujeta a las relaciones particulares con el medio social sin planeación alguna.</p>

<p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Premisas</i></li> <li>• <i>Categorías</i></li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:                  Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p><b><i>Sub categoría: Gestión sostenible entre la empresa y el entorno</i></b></p> <p>Según los empresarios consultados, toda gestión sostenible entre la empresa y el entorno requiere ser retroalimentada como garantía de existencia, credibilidad, confiabilidad y crecimiento empresarial, es salir de la informalidad y hacer posible el prestigio ante la competencia y la globalidad de la economía; en la manera en que cada una de las empresas entienda y sean conscientes de lo que significa la gestión social, ésta participará y se identificará ante la sociedad con su propia responsabilidad social.</p> <p>Consultados los expertos de las entidades argumentan que, el tema de la retroalimentación en la gestión social con el entorno haciendo sostenible la empresa, tiene que ver con la organización y con el entorno social hacia el reconocimiento y la identidad de la empresa, pero prácticamente el empresario de la mediana y pequeña empresa manufacturera y de servicios industriales dice desconocerlo, la realidad expone que la relación sociedad y empresa es muy compleja, cada quien adolece de confianza en su existencia y movilidad, son las grandes empresas las que lo realizan, las otras desconocen la importancia de involucrar la empresa con acciones directas con la sociedad; es de recordar que el propietario hace todo, es administrador, lleva las cuentas, hace diligencias financieras bancarias, vende, compra, muchas veces le falta recursos para contratar más empleados o la empresa le falta sostenibilidad para asumir su crecimiento. Así mismo, se adolece de identidad en la empresa, y se especula con la jerarquía y su estructura, y por ende la función a desempeñar en las actividades respectivas, al final se desconoce cómo se retroalimentaría la gestión social para hacerla sostenible. Es urgente buscar la sostenibilidad y dejar su condición de informalidad careciendo de articulación con su entorno social.</p> <p><b><i>Sub categoría: Auto sostenibilidad en el mejoramiento empresarial</i></b></p> <p>Los expertos y actores consultados, sobre la manera de llegar a ser auto sostenibles y replicados los negocios de la empresa afirma que es buscando el mejoramiento en lo realizado, además se observa la influencia cultural expresada en la experiencia del trabajo, en hábitos y costumbres de rutina en la manera de ocuparse, en las creencias para hacer las cosas, y valores de responsabilidad puestos de manifiesto desde el inicio de la actividad productiva; todo lo anterior se hace más evidente en la medida que se pretenda invertir en innovación e incorporación de modernas tecnologías al proceso operacional; las nuevas unidades manufactureras y las esporádicas de servicios industriales mantiene una actitud renovadora constante, pretendiendo cambios básicos en la manera de entender cómo se debe hacer frente al mercado desleal e informal, lo cual obliga a</p>

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b> <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>formalizar la gerencia con el desarrollo de estrategias que orienten a la empresa a cambios continuos.</p> <p>Con el transcurso del tiempo, quienes han invertido en el mejoramiento continuo en su capacidad tecnológica y logran adaptar a su fuerza laboral tendrán resultados de mejoramiento empresarial y condiciones de auto sostenibilidad; es evidente que la tecnológica necesita del talento humano dispuesto al ejercicio de control de gestión con mecanismos esenciales de cultura organizacional; Por tanto, es sustancial indicar que el conocimiento y las técnicas de trabajo son propósito básicos en la consecución de resultados esperados en la organización.</p> <p>El estudio de las maneras en que la organización lleva a cabo sus actividades viene directamente influenciado por la forma en que se desenvuelven todos y cada uno de los trabajadores en el entorno productivo, por lo que los procedimientos individuales eficientes serán garantía de procesos industriales optimo; y los métodos de trabajo inadecuados, derivaran en estructuras organizacionales débiles que inhabilitaran el crecimiento continuo de la organización; este último concepto es aplicable a cualquier industria sin importar su grado de incorporación tecnológica, ni su potencial innovador. Haciendo la siguiente salvedad, la gestión eficiente de la tecnología es potencialmente una fortaleza de la organización; a su vez, la gestión tecnológica incorrecta representaría una debilidad que en algunos casos podría ser catastrófica en términos organizacionales.</p> <p><b><i>Sub categoría: Generación de empleo sostenible a partir de la innovación</i></b></p> <p>Según expertos y los mismos empresarios consultados, se puede afirmar que en las unidades productivas manufactureras en Riohacha, los empleos son ocasionales, informales y por cortos periodos de tiempo mientras se cumple con pedidos del cliente. La generación de empleo es muy difícil concretarla, adolece de sostenibilidad; la innovación es una condición esporádica y de baja consideración, justificada en costos recargados y temor a la espontaneidad y creatividad a partir de nuevos métodos de trabajo, procedimientos y diseños desafiantes a la tradición empírica constante. Sin embargo, quienes prestan servicios industriales, indican que los empleos se generan y pueden llegar a ser sostenibles a partir de la especialidad y experticia adquirida mediante una formación técnica y tecnológica profesional sobre una determinada destreza, habilidad y competencia en una práctica laboral que requiere creatividad e innovación en cierta tarea y oficio calificado.</p>

<p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Premisas</i></li> <li>• <i>Categorías</i></li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:                  Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p><b><i>Sub categoría: Involucramiento del entorno en el negocio empresarial</i></b></p> <p>Según expertos y los mismos empresarios consultados, decían que las unidades productivas manufactureras en Riohacha eran negocios eventualmente creados por iniciativa propia del microempresario quien contaba con algunos recursos para poner en marcha una idea empírica del negocio productivo deseado y sobre la marcha del mismo iban consolidando la idea personal y/o familiar, desde 1985 solo se participaba en los programas de fomento a la microempresa de FUNDICAR, la Universidad de La Guajira y el SENA Regional Guajira. Se atestigua que el negocio iniciaba con familiares y conocidos, al incluir personas diferentes a la familia se hacía según el grado de afectividad y la necesidad de mano de obra, además del sustento de quien se involucra; era una oportunidad para el entorno, quien admite dependiendo del grado de aceptación del microempresario con su vecindario, el cual colaboraba de una manera decidida dependiendo del involucramiento de un familiar o conocido en las tareas de la unidad productiva, lo contrario era el rechazo generalizado, y cualquier imprevisto ocurrido causaba problema de convivencia, es el caso del manejo de residuos y externalidades negativas del negocio que generaban divergencias.</p> <p>En relación a las innovaciones que podrían mejorar el proceso administrativo y/o productivo, el entorno no se involucra solo le interesaba participar en tareas que generaran alguna rentabilidad o beneficio económico, esto se ha sostenido en el tiempo, además de la posición del empresario de tener secretos en el negocio establecido continua. Es de reconocer la carencia de algún tipo de política de fomento que pudiera articular las microempresas manufactureras y las de servicios industriales, al parecer desde principio del años 2000 en adelante salen al mercado algunas entidades financieras bancaria ofreciendo créditos de apoyo a la mujer y a fomento empresarial, sin involucrar las comunidades vecinas de los pequeños negocios existentes</p>
	<p><b><i>Sub categoría: Facilidades de crecimiento sostenible empresarial</i></b></p> <p>Según expertos y los mismos empresarios consultados, se puede afirmar que las unidades productivas manufactureras en Riohacha han carecido de facilidades crediticias con estímulos de fomento y la mayoría han sido reacios al cambio en sus negocios debido a procesos cognitivos alcanzados y a rutinas defensivas en comportamientos sostenido por el temor a capacitarse, a ser asesorados, a participar en mercados de alianzas y abiertos, y también a la legalidad que demanda un negocio constituido formalmente. Lo anterior es impedimento para crecer de manera sostenida. Sin embargo,</p>



<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b> <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>a partir de la ley 1014 del año 2006 de fomento a la cultura del emprendimiento, aparece una política de desarrollo económico empresarial en La Guajira, las unidades de emprendimiento en el SENA y la Universidad de La Guajira con acceso a fondos de emprender, y la oferta de algunos bancos con créditos de baja cuantía e intereses altos.</p> <p><b><i>Sub categoría: Transformación y reformulación del negocio empresarial</i></b></p> <p>Según expertos y los mismos empresarios consultados, se puede afirmar que en las unidades productivas manufactureras en Riohacha se adolece de acciones conducentes a transformar y reformular el negocio empresarial, en gran parte se debe a lo expresado anteriormente en la falta de auto sostenibilidad para el mejoramiento, en la carencia para generar empleos sostenibles a partir de la innovación, en la falta de involucramiento de ideas nuevas en el negocio con la participación del entorno mismo, y en la carencia de facilidades para crecer de manera sostenida con el apoyo de la ley de emprendimiento</p> <p>Las nuevas generaciones de aquellos que crearon pequeñas unidades productivas han carecido de visión empresarial que busque transformación y reformulación en los negocios constituidos, la mayoría se profesionalizan en otras alternativas del saber y cambian de lugar para vivir y ejercer su profesión, miran oportunidades en otros lugares debido a la falta de apoyo que han carecido los negocios de sus progenitores. Al parecer se adolece de una política de fomento industrial real y practica que brinde estímulos significativos para continuar y sostener aquella unidad productiva creada en décadas anteriores.</p> <p><b><i>Sub categoría: Valor en: Abastecimiento de Producción, Desarrollo Tecnológico pertinente, Talento Humano requerido, e Infraestructura de la Empresa.</i></b></p> <p>Los entrevistados distinguen la aplicación de valores como fuente vital para el trabajo unido a respeto, responsabilidad, integración, trabajo en equipo, puntualidad, compromiso, voluntad, amabilidad, amistad, compañerismo, aplica el lema el cliente siempre tiene la razón, los valores revelados buscan calidad, disciplina, inculcar cultura del ahorro e integración familiar en el ambiente laboral, sentido de pertenencia y sostenibilidad para la empresa con emprendimiento social. El uso de normas en el reglamento interno de trabajo, admite orden y coordinación, respeto a los derechos y deberes, lo estricto de la seguridad del trabajador y control del ambiente laboral en momentos hostiles, sumados a principios, políticas, misión y visión.</p>

<p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Premisas</i></li> <li>• <i>Categorías</i></li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:                  Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>Restaurantes y hoteles crean una matriz de planeación, comparan normas con afiliados a agremiación; afirman que la cultura del emprendimiento exige capacitación; pero hay individualismo, falta tecnologías para la innovación y el desarrollo de habilidades en crecimiento y sostenibilidad, que busquen formar agremiaciones que impacten con mayor fuerza y planes para ejecutarlos en intercambios, en pro de nuevos conocimiento, innovación y tecnologías, que influyan en la productividad.</p> <p>Según la fundación Cerrejón, en los tiempos contemporáneos, los valores a considerar en las organizaciones empresariales son las propias que la identifican; el pequeño empresario alude que al pretender resaltar los valores de mi empresa hacia la cultura del emprendimiento social siempre debo considerar el trabajo en equipo, la empatía busca reflexionar hacia la innovación y al momento de agremiarse con otras empresas, son pilares que se derivan desde el inicio de la creación como organización diferente, también es ponerse de acuerdo en los valores para la actividad a realizar, deberá identificarse con el emprendimiento social, trabajar en equipo, además de considerar la resolución de conflictos y ampliamente la ética.</p> <p>Dicen las entidades que Colombia es un país de derechos obligatoriamente debes aplicar la norma laboral en las relaciones industriales y sociales en la empresa, la tributaria, la civil, la fiscal a todo, sin dar la potestad de quien quiera hacerlo, y con respecto a los valores depende de cada empresario, del reflejo de sus valores personales en convivencia, unido a la honestidad y la responsabilidad de cada quien; es entender más allá de la simpatía hacia los demás, los valores marcan, depende de la dignidad de las personas.</p> <p>Acoger valores para la empresa es involucrar a los demás, es construir momentos para el mejoramiento empresarial y para establecer las condiciones del emprendimiento social. En el desarrollo tecnológico los valores se conjugan con las normas e influyen en su aplicación, es una situación que enfrenta la ética con la técnica y puede conducir al desarrollismo creciente fundado en la legalidad y la legitimidad en derecho, sin estimar posibles impactos negativos, los cuales podrían generar problemas de convivencia laboral y desplazar las "buena practicas" humanas necesarias en la producción.</p> <p>Se indica que, el emprendimiento es algo trasversal, a valores y normas, a forjar empresas desde la honestidad, la responsabilidad puntual, la disciplina perseverante, a dar lo mejor en las competencias emprendedoras, el trabajo en equipo, el liderazgo participativo, la apropiada comunicación, la capacidad de negociación y para asumir riesgo calculado, para tener claro que quiere hacer, tener</p>

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Premisas</i></li> <li>• <i>Categorías</i></li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b> <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>visión y un norte de las cosas del proceso organizacional y de la mano para ser líder. Creemos que la empresa funciona solo con el recurso financiero y los equipos físicos para posibilitar la productividad en condición sostenible, y es un error, las relaciones industriales y sociales al interior de la empresa no puede dejarse de lado.</p> <p>La Universidad y el Centro empresarial brindan asesorías a la formulación de planes de negocio en apoyo al fomento de empresas, en participación en convocatorias que puedan formular industrias, se busca fortalecer el talento humano y los empresarios agremiados culturalmente dejen de ser muy individualista, se trabaja en agremiaciones principalmente del sector turístico en los llamados clúster unidos en un propósito de cadena de valor propiciando la sostenibilidad y sustentabilidad entre quienes participan, esa es una alianza estratégica cultural.</p> <p>Desde la universidad y la oficina de emprendimiento la ley 1016 del 2010 orienta a los estudiantes a entender que el estado dejó de ser empleador y benefactor, es concientizarse en los planes de negocio para generar empleo, así mismo el gobierno dice tener capital semilla como una política de prestar recursos no reembolsables, incluso aceptar las empresas y hacerles seguimiento de acompañamiento, es orientar valores y normas ajustados al emprendimiento, pretendiendo cambio aptitudinal a los expresados en la tradición cultural de la informalidad en los procesos productivos; es orientar a los estudiantes, asesores y consultores de empresas, orientado a sostener las empresas en el mercado y no que cumplan un ciclo insolvente, es fortalecer un ciclo para crecer.</p> <p><b><i>Sub categoría: Cadena de valor productiva, la de actividades empresariales en logística interna y externa, la de operaciones, y la de mercados y servicios</i></b></p> <p>Tomando en cuenta que existen actividades empresariales en logística interna y externa, en mercados y en servicios que generan una cadena de valor productiva en la organización, el experto de la Fundación Cerrejón dice que, las actividades operacionales pueden generar considerable valor para la empresa en la medida que se sistematice, sea en cuanto a maquinaria, y en base de datos; para las empresas de servicios podemos tener información de proveedores, de competidores y del proceso productivo, es analizarlo para sacar correctivos y cada vez mejorar utilizando el principio de PHVA: planear, hacer, verificar y actualizar, a partir de la innovación y el mejoramiento continuo.</p> <p>Otros expertos de entidades consultadas afirman que, las actividades operacionales con logística interna y externa requieren de la transversalidad de diversas actividad que generen cadena de valor, la</p>

<p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Premisas</i></li> <li>• <i>Categorías</i></li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:                  Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>actividad de entrada requieren de la preparación de insumos, también la producción de cada pieza o componente del servicio brindado, por último el control de calidad en el empaque, en el envase y el etiquetado, hasta él envió hace parte de la cadena de valor productiva, es imposible hacer por partes o involucrar a capricho las calidades y los referentes en particular.</p> <p>Así, los procesos se van dando dependiendo de los recursos que se puedan adquirir, en la mayoría de los casos son informales de condiciones manuales y sostienen una tradición carácter familiar de como se hace, algunos cambian al estar sujetos a las exigencias de calidad en los referentes de contratos, o participación en licitaciones y convocatorias privadas en las grandes empresas minero-energéticas asentadas en la región y sectores oficiales estatales para suministros de uniformes, alimentos preparados, servicios industriales en mantenimiento y otro.</p> <p>De igual manera, las actividades en el mercado y servicios que podrían generar una cadena de valor productivo en la organización empresarial, han variado en su manejo, ahora se trabaja con alianzas para poder competir y crecer, llegando a mercados globales con el uso de la internet, reduciendo el vínculo con proveedores e intermediarios para llegar al consumidor final y de esa forma ser más competitivo; el énfasis en los mercados mejora la cadena de valor, obliga a utilizar la innovación y genera estrategias de alianzas, es el caso de organizar los hotelero con restaurantes y trasportistas, también unidos los confeccionistas con otros sectores, es dejar el deseo del lucro particular aumentado o el llamado individualismo y de pronto que el margen de ganancias sea un poco menos, pero el volumen de rotación ayuda a beneficiar a muchos.</p> <p>Desde el SENA Regional Guajira, el experto dice que al parecer se ha mejorado la logístico, algunas empresas se esfuerzan por producir, a la ves almacenan con un stop de inventarios, hacen distribución o embalaje, y mantienen redes sociales que operan la logística hasta en los domicilios aprovechando la oportunidad hacia al consumidor. Entonces al parecer es eliminar un problema en términos de indicadores de ineficiencia o deficiencia impropcedente con el producto al llegar fuera de tiempo generando sobre costos; la empatía con el entorno es algo a tener en cuenta en los micro-empresarios ayuda a la empresa a ser competitiva.</p> <p>Por tanto, la idiosincrasia cultural Guajira presenta dificultades para crear agremiaciones y apoyo a los escenarios de creatividad, la gente es ajena a procesos colectivos necesarios y requeridos en la cadena de valor de emprendimiento en donde deberá materializar ideas y fortalecer el tejido empresarial inci-</p>

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b> <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>piente cambiando el chip de empleado, y corregir las condiciones del entorno a un nivel socioeconómico de empatía. Afirman los consultados que existe poco desarrollo en logística operacional en la Guajira en las pequeñas unidades productivas, solo en los enclaves económicos minero-energéticos cuentan con una eficiente logística en los puertos de alto nivel mundial.</p> <p>Es de resaltar que el vínculo de la universidad-empresa-estado, es fundamental para potencializar económicamente a la Guajira, se espera que el convenio entre la Universidad y la Cámara de Comercio de La Guajira, facilite el acompañamiento a las empresas motivándolos a seguir desempeñándose con eficiencia y competencias en su proyecto de vida el cual involucra a sus familias, esa es su responsabilidad social.</p> <p>Todos los expertos y actores claves consultados, coinciden en que son escasas las empresas con cadenas productivas, es de apreciar la fabricación de lácteos, y la vocación pecuaria para hacer cadenas desde la producción, transformación, y comercialización, pero no ocurre, el empresario dueño de finca bien organizada se le desconoce como tal, y carece de trabajo asociado con la región prefiere relacionar sus negocios con otras latitudes; en Riohacha se hizo un ejercicio la universidad participó, se compraron tanques fríos para el montaje de una planta de procesamiento de lácteos, apenas se trajeron equipos y maquinarias, todos quería ser el dueño y mandar, aparecen las peleas, se daña la construcción, comienzan los robos de techos y ventanas, los tanques se dañan, todo queda en nada.</p> <p>Es el caso de las actividades agrícolas que podrían generar cadenas productivas, sobre todo en las frutas que no se aprovechan. En cierto momento, hubo iniciativa de la gobernación con algo llamado Bioguajira, dedicada al cultivo del camarón en piscinas, se constituyó la empresa con recursos del departamento y de algunos particulares, todo queda en manos de la gobernación por ser el mayor a portante, los políticos involucran a más personal de la que necesitaba el proyecto y fracasó, quienes invirtieron y compraron acciones quebraron; el hecho es que se demostró una gran debilidad el ser egoístas sin conciencia para el trabajo asociado, mientras se observa a los vecinos de Santa marta, Barranquilla y Cartagena que aprovechan de todas las coyunturas económica y sociales y se llevan los recursos de desarrollo regional para allá, tenemos opciones de puertos en el litoral costero de La Guajira con espacios idóneos para su acondicionamiento, se aprecia que los vecinos se oponen a su apertura, justificado e la disminución de las exportaciones e importaciones realizadas allá, se desconoce que los puertos en La Guajira tienden a ser de mayor calado y solo son utilizados para las actividades de economía de encla-</p>

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b>  <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>ve con los proyectos minero energéticos y acciones de contrabando de todo tipo de mercancía. Concluyen los expertos y actores consultados que mientras la condición de pedir las cosas a corto plazo siga, el departamento y Riohacha continuará estancado.</p> <p><b><i>Sub categoría: Conocimiento promotor del desarrollo económico y social en el entorno</i></b></p> <p>En el tipo de conocimiento que crea, adquiere, transmite y utiliza con mayor efectividad la organización empresarial, en la promoción del desarrollo económico y social en el entorno, las entidades consultados afirman que constituir una empresa debes tener conocimiento básico en procesos administrativos empresariales, mercados, calidad total y finanzas; incursionar a nivel global en la red del mundo requiere desarrollar y fortalecer el desempeño en manufactureras, más allá de lo básico, acorde a la globalización en normas contables financieras, tributarias, legales, y ambientales, Conocimientos amplios y profundos de mercadotecnia para un mercado global distinto a Riohacha. Es enfrentar competencia y fortalecer conocimientos globalizados.</p> <p>Continua el experto de la fundación Cerrejón, en cuanto a tipos de conocimiento creados, adquiridos y transmitidos, utilizados con mayor efectividad por la organización empresarial en la promoción del desarrollo económico y social en el entorno, las empresas transmiten su experiencia y la registran a través de sus bases de datos y en la experiencia con proveedores, este conocimiento lo mejora cuando hay una conexión con el que utiliza el servicio; ésta retro alimentación se hace a través de canales virtuales y personalizados que dicen cuál es la deficiencia para analizarlo como empresa a mejorar, el conocimiento ayuda a reconocer mercados, tecnologías, y después como empresario a evaluar la realidad utilizada en esa información, para mejores productos con mayores ingresos retribuidos en favor de los empleados, en el aporte a impuestos del municipio, y a mover la economía de región en la que se aporta y desarrolla la actividad.</p> <p>Se indica que los estándares internacionales miden productos en sectores de economía, el nivel del conocimiento se marca en la globalización de empresas para los negocios de exportar y consumir, acorde a exigencias del mercado. En este sentido, las artesanías requieren de diseños innovadores aceptados por estándares de calidad, con revisión exhaustiva del proceso productivo, etiquetado, y su empaque, ofrecer un producto llamativo en su diseño, color, textura, combinaciones de agregados y otros, en el caso de las mochilas debe ser llamativa de combinación colorida y agregados, es apropiarse y adoptar conocimientos técnicos en los procesos, en marketing, en lo financiero, lo administrativos, y en calidad total.</p>

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b> <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>En resumen, falta visión de empresa, competencias y conocimientos en producción, gerencia y comercialización, para un mercado externo, distante de la tradición familiar de algo pequeño que solo vende en tiendas de barrio, es cambiar la visión miope del mercado, y salir del ostracismo.</p> <p>El experto economista y sociólogo advierte que el tipo de conocimiento creado, adquirido, transmitido y utilizado de manera efectividad en las pequeñas unidades productivas, conducentes al crecimiento y a la promoción del desarrollo económico y social en el entorno de Riohacha y la región, por ser tradicionales, pueden ser únicas en lo que hacen. Lo importante es ver como impactar mercado a escala accediendo a sistema productivos modernos.</p> <p><b>Sub categoría: Habilidad empresarial en agremiados</b></p> <p>En cuanto a valores y normas compartidas y reguladas entre los empresarios agremiados, en la difusión de habilidades empresariales, se entrevistó a los empresarios, estos dicen que debe resaltar la escasez de agremiaciones en la mayoría de los diferentes sectores productivos, quienes lo realizan impactan y causan gran significado aunque necesita mayor fuerza, e incluir planes a corto y largo plazo para hacer ejecución y realizar intercambio con otras empresas, esto permitirá obtener nuevos conocimiento y habilidades empresariales que fundamente la innovación y el desarrollo de tecnologías, e influyen en la productividad del negocio.</p> <p>Afirman los expertos claves de las entidades entrevistadas que, tanto los valores como las normas es un capital social que corresponde a cada empresario para conforman colectivos de liderazgos para compartir y difundir las habilidades a los pertenecientes al sector económico productivo empresarial, es impulsar la capacidad de negociación y de participación en decisiones del estado y del sector privado, son insumos que facilitan el agremiarse los emprendimientos, pensamos en la condición sostenible, en las relaciones industriales y sociales al interior y exterior de la empresa.</p> <p>El experto del centro empresarial de Universidad de La Guajira indica que se buscar fortalecer el talento humano y los empresarios agremiados culturalmente dejan de ser muy individualista, es el caso de las agremiaciones del sector turístico en los llamados clúster unidos en un propósito de cadena de valor propiciando la sostenibilidad y sustentabilidad entre quienes participan, esa es una alianza estratégica cultural.</p> <p>Desde la universidad y la oficina de emprendimiento el experto revela que los encuentros semestrales con los empresarios al parecer son amenos en su recepción preliminar; con todo, necesita-</p>

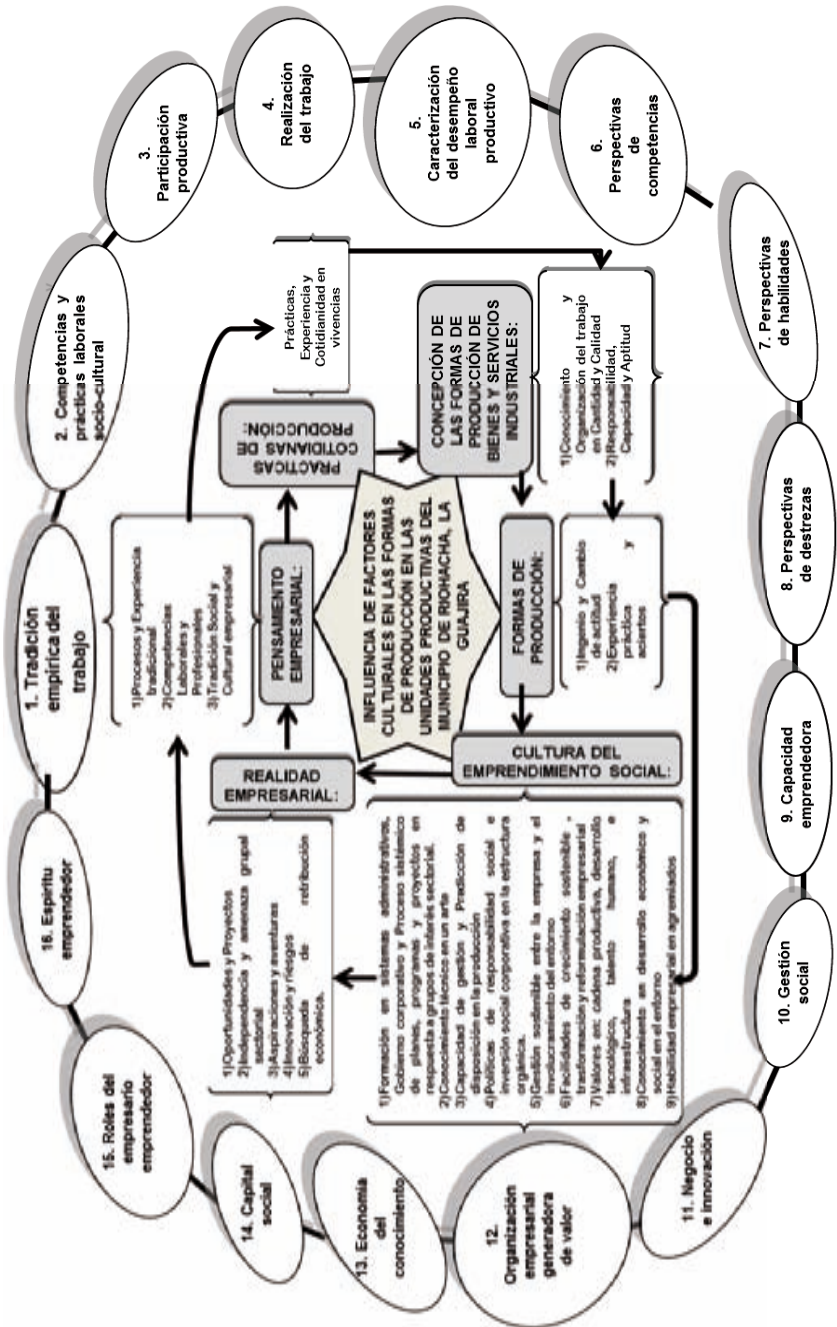
<p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Premisas</i></li> <li>• <i>Categorías</i></li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b>  <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>mos gente emprendedora con valores nuevos hacia la búsqueda de una cultura de emprendimiento social sostenible para fomentar la actitud gremial, es servir de facilitador en la difusión de habilidades productivas que potencien la economía del departamento.</p> <p>Es de lamentar que en el distrito de Riohacha, hay una agremiación del sector de confección, la Fundación de Mujeres Artesanas Wayuu, quisimos trabajar con ellos, comunicarnos pero fue imposible hacerlo tienen una oficina de información pero están ausentes, sabemos que cuentan con el apoyo de la Asociación Chevron, se desconoce cómo trabajan, como se agremian, se aprecia que lo hacen de manera individual en la calle primera de Riohacha donde exponen sus productos artesanales con su identidad cultural, son temerosas a mostrar su situación de empresarias, no les gusta ser apreciadas, sin embargo permiten la presencia de otras personas distintas a su rol de convivencia.</p> <p><b><i>Sub categoría: Proyectos empresariales</i></b></p> <p>Consultados los empresariales, se consideraron los siguientes proyectos manufactureros y los de servicios industriales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Espacio para la construcción de un Diseño industrial para el sector de las confecciones, equiparando la calidad existente en otras ciudades.</li> <li>b) Horno para templar vidrio de seguridad a manejar en las industrias y diferentes sectores productivos.</li> <li>c) Fomentar el crecimiento de la variedad de productos manufacturados en los mercados de La Guajira para especializar las funciones desempeñadas y calificar el talento humano productivo.</li> <li>d) Formalizar las condiciones posibles de crecimiento de la empresa manufacturera y las de servicios industriales buscando expansión de los mercados en entornos formales.</li> <li>e) Participar en eventos turísticos y de encuentros regionales, nacionales, e internacionales mostrando platos típicos con identidad cultural a través de un stand.</li> <li>f) Hacer equipo local por sectores manufactureros y de servicios industriales, con exposiciones de tiendas espectaculares para el encuentro de diferentes estilos y diseños.</li> <li>g) Establecer relaciones con otras empresas por sectores manufactureros y de servicios industriales respectivos para mantener ofertas y demandas de bienes y servicios similares, en un marco de respeto, cordialidad y de una u otra forma por medio de integraciones parciales.</li> </ol>



<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b> <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p>Cada sector opina de sus posibilidades y perspectivas de proyectos futuros para su desarrollo, teniendo en cuenta que debe trabajar en aspectos concretos, es el caso del diseño industrial en las confecciones que requiere de la ampliación en los negocios y ser más competitivos.</p> <p>De manera general, se aprecia que en Riohacha y en La Guajira se pretende consolidar proyectos industriales, afirman que solo debemos ser responsables con ambiciones de éxito prudente y austero que los lleve a consigue más oportunidades de mercados en alianzas y de manera abierta. Existe un gran problema, en la mayoría de los sectores se conforman con lo que ganan, no buscan la maneras de ser mejor en su labor productiva, es urgente investigar qué se puede hacer, es un problema total de concientización.</p> <p><b><i>Sub categoría: Aspiraciones y aventuras empresariales asumidas</i></b></p> <p>Consultados a los empresarios, las aspiraciones y aventuras empresariales, éstos dijeron que contaban con un mercado bastante limitado a pesar de su movimiento dinámico, siempre hacen lo básico, lo pedido y se recomienda de acuerdo con la demanda, no obstante, el trabajo industrial se maneja acorde a necesidades y seguridad industriales, indican traer todo listos a su medida solamente para instalarlo. El negocio se deja así, se trabaja con créditos financieros pequeños y se espera crecer, es difícil hace falta tecnología apropiadas, como es el caso de un horno para templar vidrios en marqueterías y ornatos en metales, de existir tendría relaciones de mercados con Bucaramanga, esta ciudad atiende Valledupar, Barranquilla, Santa Marta, Riohacha, además de Santander y Barranquilla atiende Montería, atiende San Andrés, y Riohacha, sería establecer clientes para otras partes, y obviamente las ciudades más pequeñas y cercanas con Maicao, Fonseca y aquella para oferta amplia con inversión considerable, y una demanda en crecimiento.</p> <p>Los empresarios de las confecciones y moda, participan a nivel local en ferias como Expo Guajira cada año, algunas confecciones en diseño de modas han tenido la oportunidad de asistir a exhibiciones en Maracaibo, también a Colombia Moda, y a Colombia Test. Los empresarios del sector de restaurantes y hoteles, dicen haber participado mostrando platos en las ferias locales, regionales e internacionales, y en aquellas que organiza la Cámara de comercio de La Guajira, además del festival Francisco el hombre.</p>

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas</li> <li>• Categorías</li> </ul>	<p><b>ANÁLISIS DE INFORMANTES CLAVES, ACTORES Y EXPERTOS:</b>  <b>Interpretación del investigador, Reflexiones y Cometarios.</b></p>
	<p><b><i>Sub categoría: Búsqueda de retribución económica</i></b></p> <p>En cuanto a las finanzas se consultó los apoyos bancarios y de algún tipo de política de fomento empresarial en favor de los empresarios, se afirma que los bancos no brindan ninguna clase de apoyo financiero a las empresas en Riohacha, se carece de una política financiera para el fomento empresarial, revelan que las entidades bancarias realizan créditos pequeños que oscilan entre 5 y 20 millones con intereses onerosos como cualquier negocio particular de un cliente normal, son muy desfavorables para su condición de pequeños empresarios con exigencias fuertes en garantías formales.</p> <p>En tal sentido, algunos empresarios prefieren desconocerlo y utilizan otras fuentes particulares con grandes apuros para la estabilidad de la empresa, se desconoce estar generando empleo o estar creando empresa, simplemente se solicita un crédito de manera particular, de la misma manera tratan al empresario. Pero, quienes manejan los procesos económicos de su empresa por medio de préstamos bancarios, dicen haberles ido bien, con esfuerzo y prudencia en los compromisos hechos, piensan que hasta ahora las cosas están bien; algunos participan en el programa de emprender con la alcaldía de Riohacha, dicen no conseguir nada, y recurren a los bancos, manejan relaciones amistosas con la gerencia de los bancos para tener beneficios crediticios en las condiciones del negocio, entregan respaldos en garantías y consiguen el empréstito bancario como libre inversión.</p> <p>Los empresarios de la moda revelan que la oficina de turismo del departamento de La Guajira emprende una convocatoria, la empresaria favorecida, recibe maquinas e implementos de trabajo, como apoyo empresarial, también aconteció con la cámara de comercio de La Guajira, con un crédito bancario donde el 100% toca pagar, se desconoce el apoyo para capital semilla. Otros empresarios, dicen que mientras se tenga contrato con la empresa reciben beneficios de créditos con la banca una sola vez, pero del resto el manejo dado para el funcionamiento como tal de la empresa lo debe hacer por sí sola, de manera autónoma y contable, es decir mantenerse por sí sola.</p>

MATRIZ DE ANÁLISIS:  
ELEMENTOS PRESENTES EN CUANTO A SU PROCEDER EN LA ENTREVISTA  
Diagrama 1: MAPA DE LOS ASPECTOS COMUNES DE LOS INFORMANTES CLAVE EN SU PROCEDER



Igualmente, las categorías emergentes de las premisas de los temas de la investigación son interpretadas por los empresarios y los expertos de diversas entidades, de la siguiente manera:

## **El pensamiento empresarial**

Para develar la premisa del tema del *pensamiento empresarial* del pequeño empresario manufacturero o de servicios industriales de la ciudad de Riohacha, y sus tradiciones empíricas dedicadas a los procesos productivos de bienes y servicios, es pertinente comprender su condición sociocultural y considerar las competencias laborales y profesionales adquiridas. Para esto, debemos dimensionar la categoría de la *Tradición empírica del trabajo*, con las siguientes subcategorías:

- a) *Los procesos manufacturados o de servicios industriales*
- b) *La experiencia tradicional del trabajo*

El experto en planeación del desarrollo regional consultado, señala que la tradición histórica propia de la identidad de la región de La Guajira fue estar aislada del resto del país, hasta mediados de los años 60, por carecer de vías de comunicación. Ubicada en frontera con Venezuela, con influencias de Santa Marta y, en menor grado, de los Santanderes y el Caribe insular de Aruba y Curazao, dicha región fue afectada por la movilidad del contrabando de licores, víveres, rancho y electrodomésticos, de lo cual ha surgido su forma y manera de hacer las cosas, de entenderlas y de cumplir, de manera personal, creada en la relación de oferta y demanda del mercado, *“negocios soportados más en la palabra que en un documento legal”*.

En cuanto a los procesos manufacturados y los de servicios industriales, los empresarios consultados parten del conocimiento de quien lo realiza, de su esmero por llevar algún tipo de control, y esperan que el encargado de hacerlo deba saber y conocer sobre su realización; aspiran ofrecer un producto de calidad. A pesar de que estiman que todos deben ser integrales en los procesos, y de que las tareas particulares derivadas de la arraigada tradición artesanal son una dificultad para entender la necesidad de evolucionar.

En este sentido, la experiencia tradicional del trabajo se muestra diferente y particular en Riohacha, La Guajira, en relación con el resto del país. Los empresarios y expertos de entidades consultados argumentan que la subsistencia del trabajo identificado con la expresión cultural de La Guajira

es espontánea, y tiene una iniciativa laboral, creatividad y calidad humana esenciales, en particular en la manera de quienes trabajan, de entregarse en lo que hacen, con una pasión de disposición absoluta e idiosincrasia, exclusiva para la acción diversa y la condición incomparable de la forma artesanal y empírica o artística de lo realizado, que no depende de una formación recibida; lo cual hace desigual su vocación, al ser el trabajador original en sus creaciones.

Sin embargo, ello se ve disminuido por las distancias, retraso, y la presencia de proyectos mineroenergéticos en La Guajira, con economía de enclaves y cerrados en entornos sociales de escasa mitigación de pobreza, y en sitios de extracción, operación y movilidad general. Estos reductos demandan personal capacitado, bienes y servicios con calidad referenciada y mercados externos, distintos a sus actividades de costumbre; la fuerza laboral exterior hace presencia, y el pequeño empresario local se defiende con su rutina laboral en condiciones empíricas; pues entiende que sus escasas manufacturas y algún servicio industrial son de difícil acceso a las demandas de las multinacionales en su territorio.

Algunos empresarios nuevos y recientes, infieren que, con la creatividad y la formalidad en sus negocios, se asume la realización de productos y la responsabilidad con el cliente; son microempresas de menos de diez trabajadores, elaboran lo inmediato, su informalidad no permite ser considerar empresarios a quienes las lideran, y como tal figuran en los informes de la economía del país. Dicen que *no hacemos las cosas mancomunadamente, no sabemos asociarnos; solo trabajamos, ganamos y perdemos; es cuestión cultural siempre ha sido así, eso nos diferencia de otras partes; pareciera que tuviéramos competencia entre nosotros mismos, “quiero surgir yo solo y no quiero que los demás surjan de la misma forma que surjo yo”*.

Continuamos con la premisa del tema del *pensamiento empresarial* del pequeño empresario manufacturero o de servicios industriales de la ciudad de Riohacha, sus tradiciones empíricas dedicadas a los procesos productivos de bienes y servicios, además de dimensionar la categoría de las *Competencias y prácticas laborales a nivel sociocultural* con las siguientes subcategorías:

- a) *Las competencias laborales y profesionales*
- b) *La tradición social empresarial*
- c) *La tradición cultural empresarial*

Sobre las competencias laborales, aptitudes técnicas artísticas, o de mañas empíricas necesarias al desempeñar una tarea productiva, un experto en desarrollo regional, argumenta que, en las manufacturas, se expresan hechizos acordes a la necesidad del mercado, con sus exigencias y satisfacciones cumplidas, ante la baja posibilidad tecnológica existente. En producción de alimentos y relaciones con el Caribe, existe identidad y mezcla de indígenas wayú; con las artesanías, sus colores y expresión cultural de su raza, costumbres, tradición familiar plasmado en sus telares y tejidos manuales.

Al respecto, expertos de las entidades consideran que las competencias en labores productivas son diferentes a otras que se asuman. Las aptitudes técnicas y artísticas hacen parte de la creatividad del diseño en manualidades de artesanía que transforman cualquier cosa con la mano; es la vida del guajiro en su entorno de desempeño.

En cuanto a las competencias profesionales adquiridas, nivel educativo, dominio de conocimientos y cambios tecnológicos, en relación con el desempeño de tareas fabriles, los empresarios coinciden en que sus empleados, la mayoría de las veces realizan trabajos de manera empírica, mientras que quienes administran y dirigen cuentan con nivel técnico. Han implementado algunos cambios de tecnología en producción, muchos laboran en diferentes oficios, cuentan con nivel de secundaria y aplican técnicas empíricas. Además justifican la carencia de enseñanzas en áreas específicas y desconocen las opciones del SENA; en ocasiones se les dificulta el uso y mantenimiento de nuevas tecnologías.

Así mismo, la tradición social empresarial viene sujeta a la posición social de intervención de la empresa en su entorno. Los empresarios afirman procurar cumplir con los compromisos adquiridos de manera particular, y deducen la necesidad de excelentes relaciones con el entorno por una gestión social.

Los expertos consultados argumentan que solo las empresas mineroenergéticas hacen intervención social en La Guajira, las otras no; sin embargo, la pequeña empresa genera externalidades que afectan el ambiente y la salud en poblaciones cercanas, justificada en la carencia de recursos y falta de control. Antes, las empresas entendían por responsabilidad social tener en cuenta en la mano de obra a sus vecinos, además de los efectos de arrojar sus desechos en el entorno. Agregan los expertos, que la posición social de las empresas en su entorno, es la responsabilidad social, y algunos

hacen acciones de mitigación social y de infraestructuras educativas en la población, generando algún resultado.

Según especialistas en economía, una externalidad es cuando los costes o beneficios de producción y/o consumo de algún bien o servicio no se reflejan en su precio de mercado; es decir, son aquellas actividades que afectan a otros sin que estos paguen por ellas o sean compensados. Existen externalidades cuando los costos o los beneficios privados no son iguales a los costes o los beneficios sociales. Una externalidad de *“efecto negativo o positivo de la producción o consumo de algunos agentes sobre la producción o consumo de otros, por los cuales no se realiza ningún pago o cobro”*.

Desde el Centro de Servicios y Gestión Empresariales del SENA se asesora y acompaña los procesos de responsabilidad social y transformación del crecimiento de las empresas involucradas, a voluntad. El Centro de Emprendimiento en Uniguajira, indica que se participa en convenios con entidades formativas como la Cámara de Comercio de La Guajira, y otras entidades, en donde estudiantes y practicantes realizan actividades de práctica empresarial con opción de grado y, de acuerdo con la modalidad del plan de estudio, pueden adquirir competencias laborales profesionales en un contexto de empresa.

Expertos de la Cámara de Comercio de La Guajira afirman que, respecto a la responsabilidad social corporativa, en La Guajira solo realizan tareas las instituciones del sector mineroenergético como El Cerrejón, y la asociación Ecopetrol-Chevron, y otras pequeñas empresas, pertenecientes al sector privado en La Guajira, como Aquarosa, que produce y comercializa agua potable, y La Macuira, dedicada a transformación de materiales básicos para la construcción. Hacia la consolidación social corporativa, ellas podrían generar incentivos sociales, a partir de programas y labores sencillas, en pro de acciones de cambio en su entorno socioeconómico, con negocios formalizados y fortalecidos, para crear acciones que sean requeridas en el entorno social.

Los expertos argumentan que la condición social empresarial de la pequeña unidad productiva en Riohacha al igual que en el resto de La Guajira, carece de identidad en su entorno, por estar de espaldas ante la sociedad, similar a su tradición social de costumbres, a pesar de los apoyos institucionales que ha recibido. Esta situación se determina de una manera diferente para la mediana y gran empresa existentes.

En cuanto a las competencias y prácticas laborales en la tradición cultural empresarial, los expertos manifiestan que las condiciones sociales se apoyan en el conocimiento cultural continuo y empírico del empresario, quien manifiesta que lo hace de forma diferente. Riohacha y La Guajira son una imagen viva de una incipiente industria que por hacer bienes y servicios existe en la práctica, pero se niega a cambiar su rutina de hábitos y costumbres. Solo los enclaves económicos hacen la diferencia. La pequeña empresa, a pesar de recibir formación, asesoría y consultoría, desconoce la práctica de los sistemas administrativos, el control de la producción, la mercadotecnia y las novedades con tecnología de punta.

Al respecto, el experto de la Cámara de Comercio de La Guajira indica que las empresas se valen de diferentes elementos, para realizar su posicionamiento en el mercado, hacia nuevos clientes y dentro de muchos procesos de contenido cultural. Además, al analizar la industria de La Guajira, en comparación con sectores nacionales, esta se caracteriza porque el 97 % de sus microempresas tienen bajos procesos de competitividad. Así, según informe de la Cepal, hay bajos procesos en mercadeo, en tecnificación de la producción industrial y en estandarización de los procesos en los servicios, lo que hace que la economía se rezague. No obstante, las expresiones culturales son **únicas** en esta parte del país y por ende atraen la inversión extranjera con poder adquisitivo y divisas, en pro del desarrollo económico de La Guajira.

### **Prácticas cotidianas de producción**

Para identificar la participación de quienes producen manufacturas o servicios industriales en Riohacha, La Guajira, es importante comprender la premisa del tema de las *Prácticas cotidianas de producción* desde la perspectiva de las formas de realización con su propia experiencia y vivencia, y asimismo dimensionar la categoría de la *participación productiva* con las subcategorías de las *Prácticas en manufacturados o servicios industriales*.

Expertos de entidades consultados indican que la economía local es baja en comparación con la gran aportación de los enclaves mineros del Cerrejón, las salinas marítimas de Manaure, el gas natural extraído en las plataformas marinas y las productoras de energía térmica, que son generadoras de regalías y de algunas mitigaciones de impacto social.

En 1985 se crea la Fundación para el Desarrollo de la Industria, el Comercio y la Artesanía de La Guajira Fundicar, con el apoyo de entidades



como SENA, Uniguajira, Carbocol, Cámara de Comercio, Texas Ecopetrol y otras, organismo no gubernamental que adelantó una gestión cultural y programas de capacitación, asesorías, consultorías y créditos para el fortalecimiento del fomento empresarial en la incipiente micro y pequeña unidad productiva manufacturera. Sin embargo, dicha organización priorizó al sector comercial y descuidó el propósito para el cual fue creada, generando inestabilidad en microempresarios y en la misma fundación. Posteriormente cambió su condición y razón social a Fundación Cerrejón.

En sentido general, los expertos insisten en que los recursos adquiridos al trabajar en manufacturas o servicios industriales es para “el diario” de quienes allí trabajan: “*viven del día a día*”, se tecnifican un poco, los ingresos son para gastos del negocio, tienen exiguos ahorros, insuficiente capacidad para adquirir nuevas máquinas y el volver a reinvertir en capital de trabajo se acorta. Su experiencia es ingrata y por más educación financiera transmitida sus unidades productivas no crecen. La capacitación dada se desconoce, poco la aplican, frente a lo cual se les pregunta: *¿por qué si sabe que deben ahorrar, llevar una contabilidad, y guardar para volver a invertir, no lo hacen?*; dicen vivir el día, ven el dinero y se lo gastan inmediatamente; además les cuesta salir adelante.

Así, los consultados afirman que falta capacitación con mentalidad de cambio y *espíritus emprendedores* reforzados con educación financiera. Son pequeñas empresas de subsistencia personal y familiar, de capital menor a diez millones de pesos, antiguas, sin visión de futuro y con años de incursionar y permanecer ahí, que no impactan, no crecen, tienen pocos empleos y dificultades en mercados informales. Sin compromiso de “*buenas prácticas empresariales*”, desaprovechan aquellas recibidas del SENA, Uniguajira, y otras instituciones formativas, lo que culturalmente afecta el entorno.

Desde Uniguajira se cuestiona, *¿Cuántas manufactureras tenemos que hagan transformación?*, de pronto aportan algunos elementos, algunas producen sin valor agregado, falta desarrollo de competitividad en manufactureras y servicios industriales.

En el informe de la actividad empresarial de La Guajira, publicado por La Cámara de Comercio de La Guajira, página web a corte de 2017, encontramos sectores claves: primero, las empresas comerciales, seguidas de empresas turísticas con servicios de restaurante y transportes a sitios con alojamiento, y, por último, las pequeñas manufacturas y los servicios

en general. Se procura abrir portafolios financieros para que las empresas puedan acceder a planes de negocios y proyectos de innovación formulados al interior de ellas; en cuatro años, la Cámara ha entregado más de \$ 1.250'000.000 a 79 empresas que desarrollan programas de turismo, con recursos del capital semilla para servicios de hoteles, restaurantes, operadores turísticos y recreación turística, además de manufacturas de artesanías; además se ofrece asistencia técnica y capacitación, entre otros escenarios de fortalecimiento empresarial.

Continuamos con la identificación en la participación de quienes producen manufactura o servicios industriales en Riohacha, La Guajira, en la premisa del tema de las *Prácticas cotidianas de producción*, al dimensionar la categoría de la *Realización del trabajo*, desde las siguientes subcategorías:

- a) *Experiencias que se adquieren*
- b) *Cotidianidad en vivencias*

En la concepción de las formas de producción de bienes y servicios industriales, se consultó el portal de empleo [www.trabajando.com.co](http://www.trabajando.com.co) (2011), y se realizó una simple pregunta a más de 2000 colombianos: *¿La empresa a la que perteneces ofrece capacitaciones y/o cursos a sus empleados?* El 48 % de los encuestados respondieron que su lugar de trabajo no les ofrece capacitaciones; un 42 % dijeron que sí y un 10 % afirmaron no saber nada al respecto. Las empresas exigen cada vez más trabajo, más eficiencia, trabajadores cumplidos, pero estas en ocasiones poco preparan a sus empleados para que puedan cumplir con estos objetivos; no entregan las herramientas necesarias y, al parecer, no ven los beneficios. Lo anterior se ajusta a las experiencias vividas tanto en Riohacha como en el resto de La Guajira.

En cuanto a la cotidianidad en vivencia del trabajo, todos los consultados afirman que la cultura de tradición empírica y del *rebusque económico* son la base fundamental que genera prácticas cotidianas permanentes en su desempeño. Según Germán Hennessey, en su artículo VII de la revista *Enfoque Caribe*, en negocios y estilos del 5 de septiembre de 2015, afirma que *un rebusque económico es una valentía para encontrar opciones*. Aunque no lo parezca, el rebusque se da en muchos escenarios y niveles; es el caso de la empresa que produce una línea nueva para probar suerte, o quien, sin trabajo, se convierte en mototaxista, vendedor ocasional, asistente de “*lo que sea*”, o se lanza como profesional independiente.

El rebusque es definido por la Real Academia de la Lengua Española como “*una solución ocasional e ingeniosa con que se resuelve una dificultad*”, y rebuscársela como “*ingeniarse para enfrentar y sortear dificultades cotidianas*”. Ese es el principio clave de quien se rebusca para ganar un dinero adicional de sus ingresos fijos por su trabajo: la creatividad y el ingenio. Son también dos elementos claves del emprendimiento. Entonces, ¿quien se rebusca es emprendedor o emprendedora?

Continúa Germán Hennessey, al afirmar que son varios los tipos de rebusque, los cuales se ajustan a las condiciones del pequeño empresario en Riohacha y en el resto de La Guajira:

- a) *Rebusque como complemento*: quien se dedica a las ventas por catálogo, producir y vender bienes y servicios aleatoriamente, trabajar de taxista en las noches, de vendedor ocasional, o en un segundo empleo los fines de semana. Son personas que buscan mejorar su ingreso, con un alto sacrificio de su tiempo personal y familiar, y muchas veces de su salud. Esa labor se torna rutinaria, haciendo “*lo mejor posible*” para mantener el ingreso mensual.
- b) *Rebusque como reemplazo del trabajo*: quien se vuelve vendedor de lo primero que le ofrezcan porque no encuentra otro empleo, quien instala un puesto de comida rápida en su casa o pone un restaurante informal para almuerzos, quien se convierte en asesor en su área de trabajo y espera que surjan clientes. Este rebusque se caracteriza por la informalidad del empleo: sin prestaciones ni seguridad laboral, sin un ingreso fijo o un promedio estable, con las incertidumbres diarias de los clientes, la competencia y hasta la salud propia; aspiran cada día a tener un trabajo formal en una empresa.
- c) *Dos formas de rebusque como reemplazo*: primero, las personas que realizan “algo” como alternativa laboral y, entre lamentos y quejas, trabajan sin planeación y a la suerte del día a día, no consideran invertir en su seguridad laboral ni en su futuro, y dependen de la buena fortuna; aspiran a conseguir algún día un empleo formal. Los segundos, son quienes convierten el rebusque como una real alternativa de trabajo, no solo de supervivencia, pues pagan su seguridad social, trabajan con convicción, disciplina y compromiso personal. Se acercan al tercer nivel.

- d) *Rebusque como negocio*: se trata de quien inicia una actividad como alternativa de ingreso, con la decisión de crear un negocio de largo plazo. Por ejemplo, se queda sin trabajo, se cansa de buscar empleo y decide ganarse el sustento con una actividad informal, para lo cual indaga para qué es bueno, consulta qué actividad puede ser la correcta o qué es interesante en el entorno, y aprende lo máximo sobre esa actividad; busca los recursos entre sus ahorros, la familia y los amigos, y se lanza a una aventura de negocio con la confianza de lograrlo.

Este último es un rebusque emprendedor. Alguien que deja atrás la mera opción de completar el ingreso mensual; que deja la espontaneidad o el azar para crear su propia realidad; que mantiene confianza, disciplina diaria y compromiso; que conoce a su cliente y se esfuerza por hacer su trabajo con calidad.

## **Concepción de las formas de producción de bienes y servicios industriales**

Al develar la premisa del tema de la *Concepción de las formas de producción de bienes y servicios industriales* debemos comprender las características de quienes producen manufacturas y servicios en el desarrollo de Riohacha, La Guajira, desde las perspectivas de sus competencias, habilidades y destrezas vivenciadas. Para ello dimensionamos la categoría de la *Caracterización del desempeño laboral productivo manufacturero y servicios industriales* con las subcategorías:

- a) *Conocimiento del trabajo*
- b) *Organización del trabajo*
- c) *Cantidad y Calidad de trabajo*
- d) *Responsabilidad*

En cuanto al conocimiento del trabajo, partimos del dominio relativo al desempeño. Los empresarios coinciden en aplicar técnicas empíricas en tareas asignadas, las cuales obstaculizan las condiciones para cambios de tecnología requeridos, es algo difícil y complejo, y están sujetos a bajo capital de trabajo en activos y equipamiento, sin un adecuado mantenimiento industrial.

Sin embargo, piensan que en el tiempo aparecerán algunos cambios que favorecerán la producción, para ofertar productos de calidad y satisfacer



desempeñarse como ingenieros industriales o administradores de empresa, los microempresarios carecen de énfasis en diseño y dibujo en innovación industrial. De este modo, el microempresario pierde tiempo cuando se le dice, *“Mire, jefe, yo creo que esto lo podemos mejorar; si usted mueve esta máquina de aquí para que este empalme con esto y esto, aquí estamos ganando tiempo”*.. Su respuesta es: *“No, mijito, eso a mí no me interesa, yo tengo que cumplir y aquí voy a perder días”*. El microempresario no mira a largo plazo, todo el tiempo las cosas son así, indican los expertos.

Entidades como la Fundación Cerrejón, la Universidad de La Guajira, la Cámara de Comercio de La Guajira y el SENA, Regional Guajira, apuntan a capacitar y asesorar en innovación empresarial, y realizan convocatorias en emprendimiento y fortalecimiento hacia el componente de creación de empresa con innovación. Además se ha demostrado la necesidad de promover, más allá de un producto definido, un carácter diferenciador donde el cliente llegue, se satisfaga con el producto y complazca sus expectativas.

Los empresarios revelan que, en cuanto a la organización del trabajo, las tareas y la atención a fallas comunes en el desempeño, cada quien traza planes diariamente con respecto a sus tareas y funciones por cumplir, y todo queda sujeto a los compromisos eventuales con el mercado. Pocos asisten a reuniones puntuales por semana o mensuales, para valorar actividades planeadas y medir resultados que indiquen tareas a realizar, riesgos a tener en cuenta y análisis de situaciones para decisión de procedimiento. Se aprecia la falta de medición del tiempo en los procesos, negando la aplicación de métodos más eficientes; en última, son rutinas con técnicas sujetas a disponibilidad del trabajo. Sin embargo, al final quedan pendientes de posibles errores y fallas, y buscan la opción de correctivos y disposición para evitar paros en el proceso.

En servicios industriales, la empresa establece acuerdos según la especialidad de sus integrantes, buscando el operario idóneo según la tarea a realizar, requisitos y requerimientos de quien contrata. Los tiempos de la tarea en el proceso se determinan con base en experiencias y clase de trabajo a realizar. Las decisiones técnicas se sujetan a prioridades, condiciones por cumplir y manejo estricto de normas de procedimientos establecidos de manera rigurosa y siguiendo los pasos señalados para prestar un eficiente y adecuado servicio con calidad. Se observa que, dependiendo de las actividades, se planean diferentes ambientes de trabajo, coincidentes en una excelente y fluida comunicación entre jefe y trabajador.

Referente a cantidad y calidad de trabajo productivo, los empresarios indican que los errores más comunes, dependen, en la mayoría de los casos, de la falta de concentración en la tarea asignada, entre ellos: medidas tomadas en el material de manera imprecisa, desacertadas y omitidas, corte de material por dudas en las medidas, accidentes involuntarios ocasionados por el uso inapropiado de los equipos y las maquinarias instaladas inadecuadamente o por descuido del operario de turno.

Así, cada empresa aplica técnicas de acuerdo a la reserva determinada o manera particular de lo que hace; una vez situada la información entre autoridad y trabajador, cada quien sabe qué debe realizar y estar pendiente de evitar errores porque, *“cualquier equivocación le cuesta al que la comete”*. Esto produce costos en materiales en proceso e insumos, en tiempo estimado para su realización y posibles daños a equipos y maquinarias en uso. La empresa multinacional Chevron-Texaco, y Cerrejón, en La Guajira, los procedimientos organizacionales corporativo son formales, debido al carácter de la empresa y a actividades que conllevan la administración funcional y estructural de la misma, sin embargo, se aprecia en los otros tipos de empresa, su informalidad, aunque el ambiente laboral es fluido y de baja preocupación.

En este sentido, los empresarios de los servicios industriales afirman que la responsabilidad del proceso se asume desde la coordinación de la persona que está al frente del trabajo, quien deberá atender toda dificultad presentada. La competencia recae directamente sobre el líder de cuadrilla, uno de los auxiliares o quien genere la inconsistencia. En últimas, es el coordinador quien debe estar al frente; por tanto, la especialidad de cada quien permite elegir la disposición de la responsabilidad en el trabajo. Los períodos de cada tarea determinan la condición de calidad en el proceso y la clase de trabajo cumplido.

Para los empresarios, siempre, todas las responsabilidades y las decisiones en el trabajo, en general, están sujetas a preferencias y circunstancias que solicita el cliente y que se asumen o recaen sobre el dueño, gerente o *“toderó”*, quien está pendiente de todos los inconvenientes, para su correctivo inmediato. Con la disposición de que *“el que se equivoca paga”*, los trabajadores están sujetos a las prioridades y las condiciones del producto, como son cumplir con las entregas del pedido o servicio solicitado, para lo cual se establecen los procedimientos del caso. Es decir, obedeciendo a las

tareas con sus actividades programadas en la empresa, sea por escrito o verbal, se aceptan los compromisos, y esta situación converge en la comunicación fluida y permanente entre el gerente y quien realiza la tarea.

## **Formas de producción**

Continuamos develando la concepción de las características de quienes producen bienes y servicios industriales en el desarrollo de Riohacha, La Guajira, para lo cual es importante revisar la premisa del tema de las *Formas de Producción*, y dimensionar la categoría de las *Perspectivas de habilidades*, con las subcategorías:

- a) *Ingenio*
- b) *Cambio de actitud*

En cuanto a la manera de cultivar el “ingenio sutil” en las formas de producir, y la necesidad de vivir del artificio o hechizo producido en las manufacturas en Riohacha, diferente al resto del país; los empresarios argumentan:

- a) El ingenio aparece cuando toca mejorar las dificultades ocasionadas en la empresa y para poder cumplir metas.
- b) Se hace mirando las capacidades de cada uno en relación a los demás y para poder resolver problemas empresariales.
- c) Buscando contar con personas creativas y de capacidades para el diseño de las cosas a producir o la atención de servicios industriales.
- d) Nace de la creatividad adquirida para la elaboración de productos dados a conocer en el mercado.
- e) Se adquiere estando en constante innovación para buscar el acierto en mercado de productos y servicios.
- f) Innovando en la creación de nuevos productos y servicios para aceptación y satisfacción del cliente, teniendo en cuenta que todo entra por los ojos.
- g) Son cualidades para dar proyección en la empresa y facilita escalar a medida que el personal se capacita en competencias básicas y profesionales.



- h) Las unidades productivas manufactureras o de servicios siempre cuentan con el ingenio de cada uno de los trabajadores de la empresa, para lograr los objetivos de la misma.

El experto de la Fundación Cerrejón argumenta que Riohacha y el resto de La Guajira está en situación permanente de lo empírico, salvo aquellas economías de enclaves que explotan sus recursos naturales no renovables. Los empresarios al respecto deducen que la cultura guajira permite laborar de manera diferente y particular, y existen pequeñas empresas que desde su sector productivo han mantenido su condición sutil de hacer su tarea y la realizan cotidianamente.

El experto del SENA Regional Guajira testimonia que existe pasión en La Guajira, en la medida en que entremos a un proceso manufacturado, o de servicio. Esa pasión se le añade al momento de producción del servicio o del bien, y como en todo, se encuentra quienes avanzan y un gran número muy quietos sin la pasión. Se hacen las cosas con tal de sacar el proceso adelante sea manual, o como sea.

Expertos de las entidades consultadas afirman que el ingenio sutil hay que cultivarlo. Se pretende que la región se desarrolle, la comunidad se beneficie y se espera que muchas cosas que funcionan en otros lugares también se den; pero en Riohacha no funcionan, no se consideran relevantes. Es difícil conseguir algunos productos y servicios de mantenimiento en general, siendo necesario trasladarse a ciudades como Santa Marta, Barranquilla, Bucaramanga o Maracaibo, entre otras, asumiendo altos costos por desplazamientos de personal calificado en estas labores.

Los expertos de la Universidad de La Guajira afirman que el pequeño productor de manufactura y el de servicios industriales crea artificios y hechizos. La sociedad lo vive por la falta de dinero, se hacen y se arreglan las cosas donde hay la ornamentación en todas sus disposiciones y acorde al sector informal que lo requiera; la gente se acostumbró a lo más barato con arreglos de muy poca transformación.

El experto en desarrollo regional consultado al respecto del *ingenio sutil*, afirma que este se hereda de la tradición familiar y su innata creación. “El bollo de Trine”, “La tortuga de Mello”, “El Dulce de las Bebas”, “El Pan de mujer de la calle 10”, “Las arepitas de Chancho”, “Las Confecciones de René Escobar”, “La Peluquería de Feligno”, “La Carnicería de Toñé”, “El Teatro Aurora”, “Los negocios de Ana Morales en la calle 11: muebles en

*varilla de hierro con tejido en mimbré de plástico, elaboración de dulces en horno artesanal y el procesamiento de vinagre común”, “La Carpintería de Luis Guerrero”, “El Comedero de Ramonita”, “la manipulación y el procesamiento artesanal del pescado y los productos del mar donde Narcisa en la calle 11”.*

De igual manera, el cambio de actitud en la empresa se aferra a las manifestaciones para enfrentar dificultades técnicas. Los empresarios afirman que siempre han mantenido una actitud positiva para enfrentar la adversidad con el fin de buscar mecanismos facilitadores que permitan realizar de manera organizada y eficaz los procesos y el mantenimiento preventivo y correctivo para no afectar la calidad. Sin embargo los hechos muestran otra condición, y otros aún llevan labores tradicionales y empíricas que no les permiten ser competitivos en el mercado.

El experto en desarrollo regional consultado, simplemente afirma que el pequeño empresario no trasciende a la formalización. Algunos desaparecen, otros vuelven con otro nombre. No son empresas de grandes escalas, no acceden a consumo masivo y se quedan en la pequeña producción de sobrevivencia y sustento familiar o particular eventual. Además, no siempre acumulan capital, y siempre están en desventaja aplicando hechizos empíricos de tradición, sin cambiar su actitud.

En últimas, siguiendo con la concepción de las características de quienes producen bienes y servicios industriales en el desarrollo de Riohacha, La Guajira, en su premisa del tema de las *Formas de producción*, se dimensiona la categoría de las *Perspectivas de destrezas* con las subcategorías de la *Experiencia práctica y aciertos*.

Empresarios consultados sobre las experiencias y los aciertos en relación con el tiempo, afirman que tradicionalmente han soportado delicadas y penosas experiencias, frenando su transformación y crecimiento. Desde el nivel empresarial incipiente del negocio, algunos han salido del medio por reducción y desmejoramiento del capital inicial de trabajo, sumado a políticas gubernamentales arancelarias y de apertura económica para capitales foráneos en el país, mientras otros se sostienen con incertidumbres y mera sobrevivencia. Y hay quienes estiman continuar insistiendo con futuras proyecciones de sus productos manufacturados.

En general, el pequeño empresario afirma que los aciertos en el sector manufacturero han dependido del flujo informal de mercados complacien-



## Cultura del emprendimiento social

A continuación, identificamos las formas de producción articuladas a una política de fomento industrial y de servicios que fortalezcan la premisa del tema de la *cultura del emprendimiento social*, y dimensionamos la categoría *Capacidad emprendedora*, desde las subcategorías:

- a) *Predicción de disposición en la producción*
- b) *Formación en sistemas administrativos empresariales*
- c) *Conocimiento técnico en un arte*
- d) *Capacidad de gestión en seguridad y confianza en la producción*

Al dimensionar la capacidad emprendedora del pequeño manufacturero y del prestador de servicios industriales en Riohacha, debemos revisar la predicción para estar dispuesto a producir de manera eficaz, con una visión de crecimiento, y en relación a costumbres prácticas empresariales que podrían buscar competitividad a corto, mediano y largo plazo.

En este sentido, los empresarios consultados se preocupan al decir, cómo al crecer a paso lento, según la dinámica desigual del mercado en precios comparativos, pocos estiman tener condiciones a cinco años para relacionarse con empresarios de diferentes regiones. En el caso de diseño de moda y confecciones, visionan como proyecto de impacto el “*Museo de moda wayú de La Guajira*”, en Riohacha.

Los sectores productivos consultados afirman tener competencias fuertes y desleales entre ellos y los externos al municipio. Solo quienes prestan servicios industriales al sector mineroenergético, de manera formal, argumentan desconocer la competencia fija; otros, operan mediante la planificación de ofertas a los clientes, siguiendo periodos de tiempo, carecen de promociones y mantienen la práctica del “*plan separe*”, indica cierto crecimiento; sin embargo, la mayoría afirma no tener estrategias para competir en el mercado.

Desde la Fundación Cerrejón, el experto revela que el microempresario, con los activos que posee, no está en capacidad de realizar producciones grandes, y necesita enlazarse con otras empresas y prepararse con los recursos existentes.

Por otro lado, argumentan los expertos consultados, que las empresas carecen de competitividad y crecimiento. Las costumbres prácticas de pro-



en las pequeñas y micro, la mayoría son bachilleres, incluso algunos con bachillerato incompleto. La formación recibida se ajusta a la capacidad de patrimonio de cada quien. Es de recordar que la Universidad de La Guajira, desde 1977, ha venido formando talentos en las disciplinas de Administración de empresa e Ingeniería Industrial; sin embargo, el egresado sale a buscar empleo más que a crear empresas, y se espera un cambio de actitud mental acorde con la formación recibida.

Siguiendo con la categoría de la capacidad emprendedora del pequeño manufacturero y del prestador de servicios industriales en Riohacha, en relación con una política de fomento industrial que lleve a fortalecer la cultura del emprendimiento social, vemos el conocimiento técnico como un arte con cierta visión de crecimiento. Dicen los empresarios consultados que el arte y la técnica son de común aplicación en sus labores productivas, y que se convierten en rutinas de experiencia, obtenidas para las situaciones de trabajo que lo requieran.

En cuanto al servicio industrial, en la parte técnica se tienen en cuenta requisitos y exigencias de las empresas contratantes, se parte de las prioridades y condiciones para cumplir con el servicio solicitado, seguido del manejo estricto de normas de procedimientos; si el empresario oferente usa los procedimientos establecidos de manera muy rigurosa, un paso a paso las indicaciones de la empresa interesada, prestará un eficiente y adecuado servicio industrial. Todo depende de las actividades definidas y establecidas en diferentes ambientes de trabajo, con planes de producción para cumplir al cliente, ofreciendo calidad en el servicio, en donde la comunicación entre jefe y trabajador deberá ser oportuna y fluida.

Los expertos de las entidades consultados deducen que en cuanto a capacidad emprendedora y aptitud, el empresario deberá mostrar conocimientos y habilidades técnicas que le permitan atender los procesos de manera decidida. No obstante, la tradición le facilita contar con una destreza en el arte y la técnica aprendidos de manera empírica, lo cual aplica en lo realizado, además de la implementación en procesos aventurados, los cuales en algunos casos le resultan útiles, y en otros le exigen insistir en lo conocido.

Como última parte de la categoría de la capacidad emprendedora, en relación con una política de fomento industrial que lleve a fortalecer la cultura del emprendimiento social, analizamos la capacidad de gestión en seguridad

y confianza en la producción, con una visión de crecimiento, que en su mayor expresión no cambia y cuyo crecimiento es muy difícil de alcanzar.

Consultados los empresarios sobre cómo toman la decisión de producir y optan por la manera de gestionar la certidumbre con entusiasmo en la producción, afirman que es posible encargarse de lo que se va hacer a partir de la responsabilidad que cada quien asumida en las condiciones de su labor. Se asume, desde la coordinación al frente del trabajo, que la autoridad recae directamente sobre el guía o auxiliar delegado por el jefe, o es posible que sea él mismo quien deba estar al frente de todo; por tanto, las gestiones asumen certeza o confianza a partir del mismo jefe, quien difícilmente delega en otro operario, ya que de hacerlo, deberá ser idóneo para la tarea encomendada; gran parte de esta decisión se toma con base en las experiencias obtenidas y la fidelidad asumida.

Así mismo, en cuanto a las decisiones para hacer el servicio industrial, se tienen en cuenta los requerimientos del cliente, sus prioridades y las condiciones estimadas para realizarlo y hacer entrega de él. Por tanto, se establece un procedimiento muy austero y ajustado a la secuencia conveniente.

Continuamos con la identificación de las formas de producción articuladas a una política de fomento industrial y de servicios, que fortalezca la premisa del tema de la *cultura del emprendimiento social*, y la dimensión de la categoría *Gestión Social*, desde las subcategorías:

- a) *Políticas de responsabilidad social empresarial*
- b) *Políticas de inversión social empresarial*
- c) *Gobierno corporativo empresarial*
- d) *Proceso sistémico empresarial de planes, programas y proyectos en respuesta a grupos de interés sectorial*
- e) *Responsabilidad social corporativa en la estructura orgánica empresarial*
- f) *Gestión sostenible entre la empresa y el entorno*

Para comprender la gestión social del pequeño manufacturero y del prestador de servicios industriales en Riohacha, debemos entender de qué manera su labor se articula a una política de fomento industrial que lleve a fortalecer la cultura del emprendimiento social, y revisar la política de responsabilidad social empresarial asumida.

Desde la Cámara de Comercio de La Guajira, se afirma que cada empresa debe asimilarlo. Sin embargo, se requiere del respaldo para promover la renovación social en favor de los empleados y la comunidad contigua, desde la gestión social. Indican los empresarios que es el Estado el que debe procurarles las retribuciones en impuestos y accesos a créditos condonados para capital de trabajo, con acompañamiento evaluado, para motivar el fortalecimiento empresarial; de lo contrario, las pequeñas manufacturas siempre justificarán su falta de gestión social en una condición de precariedad económica y en el cumplimiento de las obligaciones fiscales formales que impiden desarrollarse y poner en marcha éste propósito, el cual depende significativamente de la estabilidad formal de cada empresa.

Desde la Cámara de Comercio de La Guajira, se afirma que la responsabilidad social corporativa es importante, y repercute en clientes y en comunidades. En Riohacha y el resto de La Guajira, solo en el sector mineroenergético del Cerrejón, la asociación Ecopetrol-Chevron y otras medianas empresas, como Aquarosa, que produce y comercializa agua potable y La Macuira, dedicada a transformación de materiales básicos para la construcción, pueden realizar acciones de consolidación social corporativa.

Esas acciones parten de programas y labores sencillas, para generar incentivos desde la Cámara de Comercio, como es el impulso de una cultura del cuidado del medio ambiente, procurando que el empresario sea autor de cambios en su entorno socioeconómico, con sus negocios formalizados y fortalecidos.

Siguiendo con la categoría de la *gestión social* del pequeño manufacturero y del prestador de servicios industriales en Riohacha, labor articulada a una política de fomento industrial que lleve a la premisa de la *cultura del emprendimiento social*, debemos revisar la política de inversión social empresarial asumida.

Consultados los empresarios, estos consideran que las políticas de inversión social empresarial deberían estar sujetas a encuentros regionales, nacionales e internacionales con identidad cultural, en un marco de respeto, cordialidad e integración gremial. Cada sector debería expresar sus vivencias sociales y sus pretendidas cohesiones gremiales, en compatibilidad con su entorno y el tipo de desarrollo pretendido, sin reservas ni secretos, los cuales, por mucho tiempo, les han mantenido en la indiferencia social con sus comunidades y en predisposición de ausencias gremiales para beneficio mutuo.



Una vez más, siguiendo con la dimensión de la categoría de la gestión social del pequeño manufacturero y del prestador de servicios industriales en Riohacha, para conocer de qué manera se articula su labor a una política de fomento industrial que lleve a fortalecer la cultura del emprendimiento social, debemos revisar el gobierno corporativo empresarial asumido. Al consultar los expertos de las entidades, estos argumentan que el gobierno corporativo en una pequeña unidad productiva manufacturera, depende de la manera como se tomen las decisiones para el ejercicio organizado y sistemático al interior de la empresa.

Se indica que lo importante es la formación del propietario o administrador del negocio, porque debe estar al frente de una programación de actividades y acciones para producir, y debe conocer, orientar, regular y saber cómo se llevan las cosas en los procesos. Es estar a la cabeza del asunto en calidad de gerente, y evitar improvisaciones; se espera que sea idóneo, con habilidades gerenciales y administrativas.

Por tanto, en la práctica, no todo el tiempo se puede delegar. El gerente requiere de un equipo de apoyo sin abandonar las obligaciones con la empresa; resaltar lo que no se conoce y no se puede controlar, así este al frente del proceso. Sin embargo, se aprecia que sus habilidades y competencias no son las mejores; solo delega y el equipo puede tener deficiencias, e ir a la deriva en perjuicio de la empresa; por tanto, se controla todo y toma decisiones desde lo administrativo, financiero, contable, laboral, técnico o de manera sistémica.

Así, en este sentido los expertos consultados afirman que el propietario o gerente es quien realmente toma las decisiones, y no permite que otro venga y decida lo que va hacer. Algunos se esfuerzan por cumplir pasos del proceso administrativo, y de ser sistemáticos, en un conjunto de partes organizadas que pueden ser llevadas por fases, para lograr resultados exitosos que involucren las personas al interior de la empresa; pero siempre se hace con el riesgo de la improvisación, buscando cumplir con los clientes.

Del mismo modo, y siguiendo con la categoría de la *gestión social* del pequeño manufacturero y del prestador de servicios industriales, y para conocer de qué manera se articula su labor a una política de fomento industrial que lleve a fortalecer la premisa de la *cultura del emprendimiento social*, debemos tener en cuenta el proceso sistémico empresarial de planes, programas y proyectos en respuesta a grupos de interés sectorial.

Al consultar al experto de la fundación Cerrejón, este coincide con otros expertos consultados, al afirmar que, aplicada la capacitación empresarial no formal dada desde 1985, pocos microempresarios muestran un incipiente crecimiento, con nuevas demandas de productos y esporádicos servicios industriales. Otros microempresarios son indiferentes: solo les interesa el beneficio de créditos puntuales para cumplir con pedidos del mercado. Se sostiene la competencia desleal, y el proveedor de insumos y materiales requeridos para producir exige el pago contra entrega. Por tanto, el empresario siempre tendrá la mejor excusa para seguir omitiendo que requiere de procesos sistémicos que le permitan generar planes, programas y proyectos articulados al desarrollo puntual con grupos de interés sectorial y de beneficio económico.

Siempre existe como fundamento en el pequeño empresario, la mejor ganancia y la calidad a tener en cuenta, con escasos recursos que puede mantener, de tal forma que situaciones del afecto o necesidades familiares podían llevarlo a perder el exiguo capital de trabajo. Sin embargo, se indica que las empresas no son competitivas, no venden, y difícilmente se sostienen en el mercado, lo cual obliga a planear, organizar, coordinar e integrar, dirigir y controlar procesos que permitan decisiones oportunas y eficaces.

De la misma manera, siguiendo con la categoría de la *gestión social* del pequeño manufacturero y del prestador de servicios industriales, y para conocer de qué manera se articula su labor a una política de fomento industrial que lleve a fortalecer la premisa de la *cultura del emprendimiento social*, necesitaríamos revisar la responsabilidad social corporativa en la estructura orgánica empresarial.

Los empresarios consultados sobre la inclusión de la responsabilidad social corporativa en la estructura orgánica de la empresa, indican que toda empresa, en su estructura orgánica, necesita incluir la responsabilidad social, como una política empresarial fundamentada en la gestión social de cultura del emprendimiento, que debe ser incluida dentro de las funciones del jefe o gerente de la misma. Sin embargo es una condición que poco se aprecia en la realidad de sus empresas. Afirman que las empresas siempre procuran cumplir con los compromisos adquiridos, cada uno con su manera particular de realizarlo, y algunos deducen la necesidad de excelentes relaciones con el entorno. A la larga, siempre buscan cumplir con los mismos objetivos, distintos de una gestión social real de la empresa con el entorno.

Según el experto de la Fundación Cerrejón, las microempresas normalmente no alcanzan a tener diez trabajadores, y a nivel general el recurso humano carece de condiciones apropiadas para desarrollar las tareas productivas. A pesar de ello, se busca no afectar a la empresa. Siempre se ha entendido que la responsabilidad de una empresa está asociada con el nivel alcanzado en el desarrollo regional, lo que les permite a sus trabajadores contar con ciertos beneficios pactados en los acuerdos laborales, trascendiendo a su comunidad. En esos momentos la responsabilidad social carecía de importancia, o era diferente a las estimaciones de cómo se debía hacer desde los tiempos de la nueva Constitución Política colombiana de 1991.

Consultados sobre los temas de responsabilidad social, su involucramiento en la organización y la realimentación en la gestión social con los empleados y el entorno para hacer sostenible la empresa, los expertos de entidades afirman que la responsabilidad social corporativa, a partir de la estructura orgánica, es muy difícil apreciarla, e indican que solo las grandes empresas la asumen, ya que las demás adolecen de interés e importancia para involucrarla en su unidad productiva manufacturera o de servicios industriales.

El experto del SENA, Regional Guajira, desde el Fondo emprender, propone compromisos con el empresario y un mayor énfasis en la inclusión social desde lo laboral; muchos jóvenes desde el primer empleo buscan hacer parte de la responsabilidad social como empresarios, y es el caso de la vinculación de madres cabeza de familia para mejorar su calidad de vida y su núcleo doméstico.

El proceso puede darse en las convocatorias de reclutamiento del talento humano, teniendo en cuenta el estrato medio-bajo y favorablemente el estrato bajo. La presencia de la empresa debe permitir, además, algunas campañas de donación para con el entorno, atender calamidades distintas a lo financiero, y hacer actividades de limpieza de parques y calles del barrio, que son oportunidades con la gente en pro de ser aceptados como empresarios en la comunidad pertinente.

Desde la Universidad de La Guajira los expertos afirman que se desconoce cómo hace la empresa para involucrar la responsabilidad social corporativa en su propia estructura, y al parecer solo se da cierta ayuda sujeta a las relaciones particulares con el medio social, sin planeación alguna.

Por último, y siguiendo con la categoría de la *gestión social* del pequeño manufacturero y del prestador de servicios industriales en Riohacha, para conocer de qué manera se articula su labor a una política de fomento industrial que lleve a fortalecer la premisa del tema *cultura del emprendimiento social*, debemos considerar la subcategoría de la *gestión sostenible entre la empresa y el entorno*.

Según los empresarios, toda gestión sostenible entre la empresa y el entorno requiere ser realimentada como garantía de existencia, credibilidad, confiabilidad y crecimiento empresarial. Esto significa salir de la informalidad y hacer posible el prestigio ante la competencia y la globalidad de la economía; en la manera en que cada una de las empresas entienda y sea consciente de lo que significa la gestión social, participará y se identificará ante la sociedad con su propia responsabilidad social.

Consultados los expertos de las entidades, argumentan que la realimentación en la gestión social con el entorno hace sostenible la empresa, por tener que ver con la organización y el medio social, buscando el reconocimiento y la identidad de la empresa; pero el empresario de la mediana y pequeña empresa manufacturera y de servicios industriales dice desconocerla. La realidad expone una relación de sociedad y empresa muy compleja, y cada quien adolece de confianza en su existencia y movilidad. Son las grandes empresas las que la realizan; las otras desconocen la importancia de involucrar la empresa con acciones directas con la sociedad. Es de recordar que el propietario hace todo, es administrador, lleva las cuentas, hace diligencias financieras bancarias, vende, compra, y muchas veces le faltan recursos para contratar más empleados o a la empresa le falta sostenibilidad para asumir su crecimiento.

Así mismo, se adolece de identidad en la empresa, y se especula con su jerarquía, estructura, y, por ende, con la función a desempeñar en las actividades respectivas, con lo que al final se desconoce cómo se retroalimentaría la gestión social para hacerla sostenible.

Procediendo con la identificación de las formas de producción articuladas a una política de fomento industrial y de servicios, que fortalezcan la premisa del tema *cultura del emprendimiento social*, en relación con la dimensión de la categoría de los *Negocios e innovación*, abordaremos las subcategorías:



tir de la innovación y la búsqueda del mejoramiento empresarial. Según expertos y los mismos empresarios consultados, en las unidades productivas manufactureras de Riohacha los empleos son ocasionales, informales y por cortos periodos de tiempo, mientras se cumple con pedidos del cliente. La generación de empleo es muy difícil concretarla, adolece de sostenibilidad; la innovación es accidental y de baja consideración, justificada en costos recargados y temor a la espontaneidad y creatividad, a partir de nuevos métodos de trabajo, de procedimientos y diseños que desafían a la tradición empírica.

Sin embargo, quienes prestan servicios industriales, indican que los empleos se generan y pueden llegar a ser sostenibles a partir de la especialidad y experticia adquiridas, mediante una formación técnica y tecnológica profesional sobre una determinada destreza, habilidad y competencia, en una práctica laboral que requiere creatividad e innovación en cierta tarea y oficio calificado.

Siguiendo con la categoría de *negocios e innovación*, es preciso conocer de qué manera la tecnología adquirida permite que la subcategoría *involucramiento del entorno en el negocio empresarial* articule su labor a una política de fomento industrial buscando fortalecer la premisa del tema *cultura del emprendimiento social*.

Según expertos y los mismos empresarios consultados, las unidades productivas manufactureras en Riohacha eran negocios eventualmente creados por iniciativa propia del microempresario, quien contaba con algunos recursos para poner en marcha una idea empírica del negocio productivo deseado y sobre la marcha del mismo iba consolidando la idea personal o familiar. Desde 1985, él solo participaba en los programas de fomento a la microempresa de Fundicar, la Universidad de La Guajira y el SENA, Regional Guajira.

Se atestigua que el negocio iniciaba con familiares y conocidos, y al incluir personas diferentes a la familia se hacía según el grado de afectividad y la necesidad de mano de obra, además del sustento de quien se involucraba. Era una oportunidad para el entorno, dependiendo del grado de aceptación del microempresario con su vecindario, el cual colaboraba de una manera decidida, dependiendo del involucramiento de un familiar o conocido en las tareas de la unidad productiva. Lo contrario era el rechazo generalizado, y cualquier imprevisto ocurrido causaba problema de convi-

vencia, como el caso del manejo de residuos y externalidades negativas del negocio, lo que generaba divergencias.

En relación con las innovaciones que podrían mejorar el proceso administrativo y/o productivo, a las personas del entorno solo les interesaba participar en tareas que generaran alguna rentabilidad o beneficio económico, lo que se ha sostenido en el tiempo, además de la posición del empresario de tener secretos en el negocio establecido.

Es de reconocer la carencia de algún tipo de política de fomento que pudiera articular las microempresas manufactureras y las de servicios industriales. Al parecer, desde principios del año 2000, en adelante, salen al mercado algunas entidades financieras bancarias ofreciendo créditos de apoyo a la mujer y al fomento empresarial, sin involucrar las comunidades vecinas de los pequeños negocios existentes.

Así mismo, en la categoría de *negocios e innovación*, la tecnológica adquirida es considerada desde la sub categoría de *facilidades de crecimiento sostenible empresarial* para articularla a una política de fomento industrial en consideración a la premisa del tema *cultura del emprendimiento social* para el mejoramiento empresarial logrado.

Según expertos y los mismos empresarios consultados, las unidades productivas manufactureras en Riohacha han carecido de facilidades crediticias con estímulos de fomento y la mayoría han sido reacias al cambio en sus negocios, debido a procesos cognitivos alcanzados y a rutinas defensivas por el temor a capacitarse, a ser asesorados, a participar en mercados de alianzas y abiertos, y también a la legalidad que demanda un negocio constituido formalmente. Lo anterior es impedimento para crecer de manera sostenida.

Sin embargo, a partir de la Ley 1014 del 2006, ley de fomento a la cultura del emprendimiento, aparece una política de desarrollo económico empresarial en La Guajira, y en las unidades de emprendimiento en el SENA, Regional Guajira y en la Universidad de La Guajira, con acceso a fondos de Emprender. Además, se presenta la oferta de algunos bancos con créditos de baja cuantía e intereses altos.

Finalmente, la subcategoría de *transformación y la reformulación del negocio empresarial* hacen parte de la categoría de *negocios e innovación*, relacionada con una política de fomento industrial que lleva a fortalecer la

premisa del tema *cultura del emprendimiento social*, para el mejoramiento empresarial alcanzado.

Según expertos y los mismos empresarios consultados, en las unidades productivas manufactureras de Riohacha se adolece de acciones conducentes a transformar y reformular el negocio empresarial, lo que en gran parte se debe a lo expresado anteriormente, y a la falta de autosostenibilidad para el mejoramiento, además de la carencia para generar empleos sostenibles a partir de la innovación, y la falta de involucramiento de ideas nuevas en el negocio con la participación del entorno mismo; también se debe a la carencia de facilidades para crecer de manera sostenida con el apoyo de la ley de emprendimiento.

Las nuevas generaciones de aquellos que crearon pequeñas unidades productivas han carecido de visión empresarial que busque transformación y reformulación en los negocios constituidos. La mayoría se profesionalizan en otras alternativas del saber y cambian de lugar para vivir y ejercer su profesión. Miran oportunidades en otros lugares debido a la falta del apoyo del que han carecido los negocios de sus progenitores. Al parecer, se adolece de una política de fomento industrial real y práctico, que brinde estímulos significativos para continuar y sostener aquella unidad productiva creada en décadas anteriores

Siguiendo con la identificación de las formas de producción relacionadas con una política de fomento industrial y de servicios, que fortalezca la premisa del tema *cultura del emprendimiento social*, en la dimensión de la categoría *organización empresarial generadora de valor*, analizaremos las siguientes subcategorías:

- a) *Valor en: Abastecimiento de Producción, Desarrollo Tecnológico pertinente, Talento Humano requerido, e Infraestructura de la Empresa.*
- b) *Cadena de valor productiva, de actividades empresariales en logística interna y externa, de operaciones, y de mercados y servicios.*

Por tanto, para la organización empresarial generadora de valor por parte tanto del pequeño manufacturero como del prestador de servicios industriales en Riohacha, se hace necesario que conozcan de qué manera se articula al fomento industrial y a la cultura del emprendimiento social, en **éste** caso se debe considerar el valor en: Abastecimiento de Producción, Desarrollo Tecnológico pertinente, Talento Humano requerido, e Infraes-



estructura de la Empresa, a partir de la innovación en el mejoramiento empresarial alcanzado.

Los entrevistados distinguen la aplicación de valores, como fuente vital para el trabajo, unida al respeto, responsabilidad, integración, trabajo en equipo, puntualidad, compromiso, voluntad, amabilidad, amistad, y compañerismo. Aplica el lema *El cliente siempre tiene la razón*. Los valores revelados buscan calidad, disciplina, e inculcar la cultura del ahorro y la integración familiar en el ambiente laboral, además del sentido de pertenencia y la sostenibilidad para la empresa con emprendimiento social.

El reglamento interno de trabajo, brinda orden y coordinación, respeto a los derechos y deberes, lo estricto de la seguridad del trabajador y control del ambiente laboral en momentos hostiles, sumado a principios, políticas, misión y visión.

Restaurantes y hoteles crean una matriz de planeación, comparten normas con afiliados de agremiaciones, afirman que la cultura del emprendimiento exige capacitación. Aún así hay individualismo, faltan tecnologías para la innovación y el desarrollo de habilidades en crecimiento y sostenibilidad que busquen formar agremiaciones que impacten con mayor fuerza; también se presentan carencias en planes para ejecutarlos en intercambios en pro de nuevos conocimiento, innovación y tecnologías que influyan en la productividad.

Según la fundación Cerrejón, en los tiempos contemporáneos, los valores a considerar en las organizaciones empresariales son todos aquellos que las identifican. Se alude a que el pequeño empresario, al pretender resaltar los valores de su empresa hacia la cultura del emprendimiento social, siempre debe considerar el trabajo en equipo, la empatía, la búsqueda por generar reflexión en torno a la innovación y al momento de agremiarse con otras empresas. Todos ellos constituyen pilares que se han de tener presentes desde el inicio de la creación de una organización que pretende ser diferente. También resulta menester el ponerse de acuerdo en los valores para la actividad a realizar, los cuales deberán identificarse con el emprendimiento social, el trabajo en equipo, además de considerar la resolución de conflictos y ampliamente la ética.

Con respecto a los valores, estos dependen de cada empresario, del reflejo de sus valores personales en convivencia, unido ello a la honestidad y

a la responsabilidad de cada quien; más allá de la simpatía hacia los demás, los valores marcan y de ellos depende la dignidad de las personas.

Siguiendo con la categoría de la *organización empresarial generadora de valor* alcanzada por el pequeño manufacturero y el prestador de servicios industriales (organización relacionada con una política de fomento industrial que lleve a fortalecer la premisa del tema *cultura del emprendimiento social*) en este caso se reflexiona acerca de las subcategorías *cadena de valor productiva, actividades empresariales en logística interna y externa, operaciones, mercados y servicios*, todo ello a partir de la innovación y el mejoramiento alcanzado.

Tomando en cuenta que existen actividades empresariales en logística interna y externa, así como actividades empresariales de mercados y en servicios, que generan una cadena de valor productiva en la organización, el experto de la Fundación Cerrejón dice que los movimientos operacionales pueden generar considerable valor para la empresa en la medida que se sistematice, sea en cuanto a maquinaria, y en base de datos. Para las empresas de servicios podemos tener información de proveedores, de competidores y del proceso productivo, lo importante resulta ser analizar las diferentes variables para desde allí sacar correctivos que permitan cada vez más mejorar utilizando el principio de PHVA (planear, hacer, verificar y actualizar) a partir de la innovación y el mejoramiento continuo.

Otros expertos de entidades consultadas afirman que las actividades operacionales con logística interna y externa requieren de la transversalidad de diversas actividades que generen cadena de valor. La actividad de entrada requiere de la preparación de insumos, de la producción de cada pieza o componente del servicio brindado y, por último, del control de calidad en el empaque, en el envase y el etiquetado: hasta el envío hace parte de la cadena de valor productiva; es imposible hacer por partes o involucrar a capricho las calidades y los referentes en particular.

Así, los procesos se van dando dependiendo de los recursos que se puedan adquirir. En la mayoría de los casos son informales en condiciones manuales y sostienen una tradición de carácter familiar de cómo se hace; algunos cambian al estar sujetos a las exigencias de calidad en los referentes de contratos o participación en licitaciones y convocatorias privadas en las grandes empresas minero-energéticas asentadas en la región y sectores

oficiales estatales para suministros de uniformes, alimentos preparados, servicios industriales en mantenimiento y otros.

De igual manera, las actividades en el mercado y en servicios que podrían generar una cadena de valor productivo en la organización empresarial han variado en su manejo, ahora se trabaja con alianzas para competir y crecer, llegando a mercados globales con el uso de la internet, reduciendo el vínculo con proveedores e intermediarios para llegar al consumidor final y de esa forma ser más competitivo. El énfasis en los mercados mejora la cadena de valor, obliga a utilizar la innovación y genera estrategias de alianzas, es el caso de organizar lo hotelero con restaurantes y transportistas, también unidos los confeccionistas con otros sectores, es dejar el deseo del lucro particular aumentado, o el llamado individualismo, y de pronto que el margen de ganancias sea un poco menor pero permitir que el volumen de rotación ayude a beneficiar a muchas personas más.

Desde el SENA Regional Guajira, el experto dice que al parecer se ha mejorado la logística, algunas empresas se esfuerzan por producir a la vez que almacenan un stock de inventario, hacen distribución o embalaje, y mantienen redes sociales que operan la logística hasta en los domicilios aprovechando la oportunidad hacia el consumidor. Entonces al parecer de lo que se trata es de eliminar un problema en términos de indicadores de ineficiencia o deficiencia improcedente con el producto, pues al llegar fuera de tiempo se generan sobrecostos. La empatía con el entorno es algo a tener en cuenta en el micro-empresario pues ayuda a la empresa a ser competitiva.

La idiosincrasia cultural guajira presenta dificultades para crear agremiaciones y apoyo a los escenarios de creatividad: la gente es ajena a procesos colectivos necesarios y requeridos en la cadena de valor de emprendimiento en donde deberá materializar ideas y fortalecer el tejido empresarial incipiente cambiando el chip de empleado, además de ello se deben corregir las condiciones del entorno a un nivel socioeconómico de empatía. Afirman los consultados que existe poco desarrollo en logística operacional en la Guajira en las pequeñas unidades productivas, solo en los enclaves económicos minero-energéticos se cuenta con una eficiente logística en los puertos de alto nivel mundial.

Es de resaltar que el vínculo universidad–empresa–Estado es fundamental para potencializar económicamente a la Guajira, se espera que el convenio entre la Universidad y la Cámara de Comercio de La Guajira faci-

lite el acompañamiento a las empresas motivándolos a seguir desempeñándose con eficiencia y competencias en su proyecto de vida el cual involucra a sus familias, esa es su responsabilidad social.

Todos los expertos y actores claves consultados coinciden en que son escasas las empresas con cadenas productivas. No ocurre, por ejemplo, en la fabricación de lácteos ni en la vocación pecuaria para hacer cadenas desde la producción, la transformación y la comercialización: al empresario dueño de finca bien organizada se le desconoce como tal y carece de trabajo asociado con la región pues prefiere relacionar sus negocios con otras latitudes. En Riohacha se hizo un ejercicio en el que la universidad participó: se compraron tanques fríos para el montaje de una planta de procesamiento de lácteos, apenas se trajeron los equipos y maquinarias todos querían ser el dueño y mandar, aparecen las peleas, se daña la construcción, comienzan los robos de techos y ventanas, los tanques se dañan, todo queda en nada.

También es el caso de las actividades agrícolas que podrían generar cadenas productivas, sobre todo en las frutas que no se aprovechan. En cierto momento hubo iniciativa de la gobernación con algo llamado *Bioguajira*, iniciativa dedicada al cultivo del camarón en piscinas: se constituyó la empresa con recursos del departamento y de algunos particulares, todo queda en manos de la gobernación por ser el mayor aportante, los políticos involucran a más personal del que necesitaba el proyecto y, finalmente, el proyecto fracasó, quienes invirtieron y compraron acciones quebraron. Con ello se demostró una gran debilidad: el ser egoístas sin conciencia para el trabajo asociado, mientras se observa a los vecinos de Santa Marta, Barranquilla y Cartagena que aprovechan todas las coyunturas económica y sociales y se llevan los recursos de desarrollo regional para allá.

Tenemos opciones de puertos en el litoral costero con lugares naturales apropiados para su acondicionamiento, se aprecia que los departamentos vecinos se oponen a su apertura justificándose en la disminución de exportaciones e importaciones realizadas en sus costas: ellos conocen los sitios propios que posee La Guajira los cuales tienden a ser de mayor calado y profundidad y los cuales sólo se utilizan en actividades de economía de enclave en los proyectos minero energéticos y acciones regulares de contrabando de mercancía. Concluyen los expertos y actores consultados que mientras la condición de pedir las cosas a corto plazo siga, el departamento y Riohacha continuaran estancados.

Además, la identificación de las formas de producción articuladas a una política de fomento industrial y de servicios que fortalezca la cultura del emprendimiento social es susceptible de ser dimensionada también desde la categoría de *economía del conocimiento*, con la subcategoría *conocimiento promotor del desarrollo económico y social en el entorno*. Este es el tipo de conocimiento que crea, adquiere, transmite y utiliza con mayor efectividad la organización empresarial en la promoción del desarrollo económico y social en el entorno. Las entidades consultadas afirman que para constituir una empresa se debe tener conocimiento básico en procesos administrativos, empresariales, mercados, calidad total y finanzas; también es preciso incursionar a nivel global en la red del mundo y para ello se requiere desarrollar y fortalecer el desempeño en manufactureras, más allá de lo básico, acorde a la globalización en normas contables financieras, tributarias, legales, y ambientales. Es requerimiento también el poseer conocimientos amplios y profundos de mercadotecnia para un mercado global distinto a Riohacha para con ello enfrentar la competencia y fortalecer los conocimientos globalizados.

El experto de la fundación Cerrejón hace énfasis en cuanto a tipos de conocimiento creados, adquiridos y transmitidos, utilizados con mayor efectividad por una organización empresarial en la promoción del desarrollo económico y social en el entorno: las empresas transmiten su experiencia y la registran a través de sus bases de datos; generan experiencia con proveedores; luego este conocimiento lo mejoran cuando hay una conexión con aquel usuario que utiliza el servicio; la retroalimentación se hace a través de canales virtuales y personalizados que dicen cuál es la deficiencia al analizarlo; el conocimiento ayuda a reconocer mercados, tecnologías y permite al empresario evaluar su realidad en información, renovando productos de mejores ingresos retribuidos en favor del empleado, se tributan impuestos al municipio y se mueve la economía de región con aporte al desarrollo.

El experto economista y sociólogo advierte que el tipo de conocimiento creado, adquirido, transmitido y utilizado de manera efectiva en las pequeñas unidades productivas conduce al crecimiento y a la promoción del desarrollo económico y social en el entorno de Riohacha y la región; dichas unidades productivas, por ser tradicionales, pueden ser únicas en lo que hacen. Lo importante es ver cómo impactar el mercado a escala accediendo a sistemas productivos modernos

Por último, la identificación de las formas de producción articuladas a una política de fomento industrial y de servicios que fortalezcan la premisa de la cultura del emprendimiento social igualmente requiere de la categoría del capital social y la subcategoría de la habilidad empresarial en agremiados.

En cuanto a compartir entre empresarios agremiados para la difusión de habilidades empresariales, los empresarios manifiestan que se debe resaltar la escasez de los diferentes sectores productivos: quienes lo realizan impactan y causan gran significado, aunque necesitan mayor fuerza así como la necesidad de incluir planes a corto y largo plazo para hacer ejecución y realizar intercambios con otras empresas. Esto permitirá obtener nuevos conocimiento y habilidades empresariales que fundamenten la innovación y el desarrollo de tecnologías y, de esta manera, se genere influencia en la productividad del negocio.

Afirman los expertos que tanto los valores como las normas constituyen un capital social que tiene cada empresario para conformar colectivos de liderazgos con el objetivo de compartir y difundir habilidades a los representantes del sector económico productivo empresarial. Con ello se impulsa la capacidad de negociación y de participación en decisiones del Estado y del sector privado, y también se constituyen insumos que facilitan el agremiarse los emprendimientos, pensando en la condición sostenible, en las relaciones industriales y sociales al interior y exterior de la empresa.

El experto del centro empresarial de la Universidad de La Guajira indica que con lo anterior se busca fortalecer al empresario agremiado culturalmente para, con ello, cambiar su ser individualista. Este es el caso del sector turístico en los llamados *clúster*, unidos en un propósito de cadena de valor propiciando la sostenibilidad y sustentabilidad entre quienes participan, constituyendo, de esa manera, una alianza estratégica cultural.

Desde la universidad y la oficina de emprendimiento el experto revela que los encuentros semestrales con los empresarios, al parecer, son amenos en su recepción preliminar; sin embargo, se necesitan valores nuevos que construyan una cultura de emprendimiento social sostenible que impulse la actitud gremial y difunda habilidades productivas.

Es de lamentar que en el distrito de Riohacha hay una agremiación del sector de la confección, la Fundación de Mujeres Artesanas Wayuu, con quienes se quiso trabajar y establecer comunicación pero fue imposible ha-

cerlo pues si bien tienen una oficina de información siempre están ausentes; sabemos que cuentan con el apoyo de la Asociación Chevron pero se desconoce cómo trabajan, cómo se agremian: lo que se logra apreciar es que lo hacen de manera individual en la calle primera de Riohacha donde exponen sus productos artesanales con su identidad cultural, son temerosas a mostrar su situación de empresarias, no les gusta ser apreciadas. Pese a lo anterior, la fundación permite la presencia de otras personas distintas a su rol de convivencia.

## **Realidad empresarial**

De la misma manera se continúa con la identificación de las formas de producción articuladas a una política de fomento industrial y de servicios que fortalezcan la cultura del emprendimiento social, esto a partir de la premisa del tema *realidad empresarial*, desde la categoría de *roles del empresario emprendedor* y las subcategorías:

- a) *Oportunidades aprovechadas y proyectos empresariales*
- b) *Independencia y amenaza grupal sectorial*
- c) *Aspiraciones y aventuras empresariales asumidas*
- d) *Innovación y riesgos empresariales asumidos*

Al dimensionar los roles del empresario emprendedor, establecidos por el pequeño manufacturero y el prestador de servicios industriales en Riohacha, es necesario conocer de qué manera se articula su labor a una política de fomento industrial que lleve a fortalecer la cultura del emprendimiento social, en éste caso se reflexiona acerca de las oportunidades aprovechadas y los proyectos empresariales propuestos. Consultados los empresarios, estos consideraron los siguientes proyectos:

- a) Espacio para la construcción de un diseño industrial para el sector de las confecciones, equiparando la calidad existente en otras ciudades.
- b) Horno para templar vidrio de seguridad en las industrias y diferentes sectores productivos.
- c) Fomentar el crecimiento de la variedad de productos manufacturados en los mercados de La Guajira, ello con el fin de especializar las funciones desempeñadas y calificar el talento humano productivo.

- d) Formalizar las condiciones posibles de crecimiento de la empresa manufacturera y las de los servicios industriales buscando expansión de los mercados en entornos formales.
- e) Participar en eventos turísticos y de encuentros regionales, nacionales, e internacionales mostrando platos típicos con identidad cultural a través de un stand.
- f) Hacer equipo local por sectores manufactureros y de servicios industriales con exposiciones de tiendas espectaculares para el encuentro de diferentes estilos y diseños.
- g) Establecer relaciones con otras empresas por sectores manufactureros y de servicios industriales respectivos para mantener ofertas y demandas de bienes y servicios similares, en un marco de respeto, cordialidad y de una u otra forma por medio de integraciones parciales.

Cada sector opina de sus posibilidades y perspectivas de proyectos futuros para su desarrollo, teniendo en cuenta que debe trabajar en aspectos concretos, este es el caso del diseño industrial en las confecciones, ámbito que requiere de la ampliación en los negocios para ser más competitivos.

En general se aprecia en Riohacha, y en el departamento de La Guajira, que se aspira a consolidar proyectos industriales. Los expertos consultados afirman que solo debemos ser responsables con ambiciones de éxito prudente y austero que lleve a conseguir más oportunidades de mercados en alianzas y de manera abierta. Existe un gran problema: en la mayoría de los sectores se conforman con lo que ganan, no buscan la manera de ser mejor en su labor productiva, es urgente investigar qué se puede hacer pues esto es un problema total de concientización

Continuando con la premisa del tema *realidad empresarial*, dimensionamos la categoría de *roles del empresario emprendedor*, del mismo modo es oportuno entender de qué manera se articularía su labor a una política de fomento industrial que lleve a fortalecer la cultura del emprendimiento social, considerando la subcategoría de *aspiraciones y aventuras empresariales asumidas*.

Consultados los empresarios en cuanto a las aspiraciones y las aventuras empresariales, éstos dijeron que contaban con un mercado bastante





Finalmente, la identificación de las formas de producción articuladas a una política de fomento industrial y de servicios que fortalezcan la cultura del emprendimiento social en la premisa del tema *realidad empresarial*, esto también se dimensiona desde la categoría *espíritu emprendedor* y la subcategoría de *retribución económica*.

En cuanto a las finanzas se consultaron los apoyos bancarios y de algún tipo de política de fomento empresarial en favor de los empresarios. Se afirma que los bancos no brindan ninguna clase de apoyo financiero a las empresas en Riohacha; se carece igualmente de una política financiera para el fomento empresarial; se revela que las entidades bancarias realizan créditos pequeños que oscilan entre 5 y 20 millones con intereses onerosos como cualquier negocio particular de un cliente normal, lo cual constituye un contexto muy desfavorable para la condición de pequeños empresarios con exigencias fuertes en garantías formales.

En tal sentido, algunos prefieren desconocerlo y utilizan otras fuentes particulares con grandes apuros para la estabilidad de la empresa. También falta claridad en cuanto a estar generando empleo y/o creando empresa, simplemente los empresarios solicitan crédito de manera particular porque así tratan al empresario las entidades financieras. Pero quienes manejan procesos crediticios en su empresa dicen haberles ido bien, con esfuerzo y prudencia en los compromisos adquiridos, y piensan que hasta ahora las cosas están bien; algunos participan en el programa de emprender con la alcaldía de Riohacha, SENA, Universidad de La Guajira, dicen no conseguir nada, y recurren a los bancos, manejan relaciones amistosas con la gerencia de éstos y obtienen beneficios comerciales según las condiciones del negocio, entregan respaldos en garantías y consiguen el empréstito bancario de libre inversión.

Los empresarios de la moda revelan que la oficina de turismo del departamento de La Guajira llevan a cabo una convocatoria para apoyo de emprendimientos, donde la persona favorecida recibe maquinas e implementos de trabajo como apoyo empresarial. Otros empresarios expresan que mientras se tenga contrato con la empresa reciben beneficios de créditos con la banca una sola vez, pero el resto del manejo dado para el funcionamiento como tal de la empresa lo debe hacer por sí sola, de manera autónoma y contable, es decir mantenerse por sí sola.



El pequeño empresario se defiende con su rutina laboral en condiciones empíricas; entiende que sus escasas manufacturas y algún servicio industrial prestado son de difícil acceso a las demandas de las multinacionales en su territorio; dispone de menos de diez trabajadores; tiene un carácter inmediateista; y su informalidad no le permite ser considerado en tanto empresario en los informes de la economía del país. Dicen los empresarios: *“no hacemos las cosas mancomunadamente, no sabemos asociarnos, solo trabajamos, ganamos y perdemos. Siempre ha sido así, pareciera que tuviéramos competencia entre nosotros mismos: quiero surgir yo solo y no quiero que los demás surjan de la misma forma que surjo yo”*. Otros empresarios recientes señalan, además de lo anterior, la creatividad y la formalidad en sus negocios.

#### **b) Competencias y prácticas laborales socio-culturales**

Las competencias laborales y profesionales adquiridas para quienes desempeñan tareas de manufactura y de servicios industriales se sostienen en la tradición social con habilidades técnicas, artísticas o de *“mañas empíricas”* que facilitan las destrezas en la elaboración y en la formación alcanzada en un nivel educativo. Dichas competencias están ligadas a cierta responsabilidad social con sus clientes y ajustadas a la manera particular de trabajar: *“desarrollan hechizos”* en manufacturas acordes a las exigencias y satisfacciones que demanda el cliente y su condición está sujeta a la escasa tecnología en el proceso operativo.

La identidad artesanal es fruto de la mezcla étnica con el Wayuu, con los colores y expresión cultural de su raza, costumbres y tradiciones plasmados en telares y tejidos manuales; son expresiones artesanales y culturales diferentes, hacen parte de la creatividad del diseño que transforma cualquier cosa con la mano, es la vida del Guajiro en su entorno. También hay manifestaciones culturales del Arzario y del Kogui proveniente de las estribaciones de la sierra nevada de Santa Marta.

La práctica y la experimentación se descubren en el dominio de conocimientos, en las posibilidades de cambios tecnológicos en tareas de competencias laborales y en el nivel educativo adquirido: diferentes son sus oficios, la mayoría con nivel de secundaria y técnicas empíricas aplicadas. Todo lo anterior es marcado por la carencia de enseñanzas en áreas específicas, desconociendo las opciones del SENA Regional Guajira, mostrando

dificultades en el uso y mantenimiento de nuevos métodos y procedimientos requeridos en el equipamiento de la producción; su tradición social se sujeta a beneficios provenientes de su entorno, procurando cumplir con los compromisos particulares adquiridos donde requieren excelentes relaciones en su gestión social.

Por tanto, solo las empresas minero-energéticas hacen intervención social en La Guajira; la pequeña empresa genera externalidades de afectación al ambiente y a la salud en poblaciones cercanas, justificado ello en la carencia de recursos y en la falta de control. Las empresas entendían por responsabilidad social el aporte de la mano de obra de sus vecinos y los efectos de sus desechos en el entorno, pero con el tiempo van entendiendo que la posición social de la empresa es su responsabilidad social, con acciones de mitigación y de infraestructuras educativas y recreativas en favor de la población para el reconocimiento social.

Según especialistas en economía, una externalidad es cuando los costes o beneficios de producción y/o consumo de algún bien o servicio no se reflejan en su precio de mercado; las externalidades son entendidas como aquellas actividades que afectan a otros sin que estos paguen por ellas o sean compensados. Existen externalidades cuando los costos o los beneficios privados no son iguales a los costes o los beneficios sociales.

Desde entidades como el SENA, la Universidad de La Guajira, la Cámara de Comercio de La Guajira y algunas empresas, se asesora y acompaña en procesos de responsabilidad social y transformación de las empresas involucradas a voluntad, se participa en convenios con la presencia de estudiantes y practicantes en prácticas empresariales, algunas de estas últimas constituyen una opción a grado acordes a modalidades del plan de estudio y permiten adquirir competencias laborales y profesionales en un contexto de empresa.

Se estima que la responsabilidad social corporativa sólo la realizan las instituciones del sector minero-energético y otras pequeñas empresas que producen y comercializan agua potable, así como las dedicadas a la transformación de materiales básicos para la construcción, estas últimas realizan tareas de consolidación social corporativa con programas y acciones sencillas que generan incentivos y procuran ser autores de cambio en su contexto social propendiendo por negocios formalizados para crear acciones requeridas. La condición social empresarial de la pequeña unidad productiva en

Riohacha, al igual que en La Guajira, carece de identidad con su entorno, está a espaldas de la sociedad y se encuentra sujeta a su tradición de costumbre a pesar de los apoyos institucionales recibido.

Las competencias y prácticas laborales en la tradición empresarial se sujetan al conocimiento cultural continuo y empírico del empresario quien manifiesta que realiza sus actividades de manera diferente, es una imagen viva en una incipiente industria que existe en la práctica pero que se niega a cambiar su rutina de hábitos y costumbres. A pesar de recibir formación, asesoría y consultoría la labor empresarial se aferra a desconocer la aplicación de sistemas administrativos, el control de la producción, el marketing y las novedosas tecnología de punta. Solo los enclaves económicos hacen la diferencia en toda La Guajira.

Según informe de la CEPAL, la industria de La Guajira, en comparación a sectores nacionales, se caracteriza porque el 97% de sus micro-empresas son de bajos procesos de competitividad, bajos procesos en marketing y en tecnificación de la producción industrial, adolece de estandarización de los procesos en los servicios, esto hace que la economía se rezague; no obstante las expresiones culturales son únicas en esta parte del país y por ende atraen la inversión extranjera con poder adquisitivo y divisas en pro del desarrollo económico.

**Objetivo dos:** se identifica la participación de quienes producen manufactura y/o servicios industriales, desde la perspectiva de las formas de realización con su propia experiencia y vivencia, considerando las prácticas cotidianas de producción. Variable y premisa: *prácticas cotidianas de producción* con las dimensiones y categorías siguientes:

**a) Participación productiva**

La participación productiva se aprecia desde quienes producen la manufactura y prestan servicios industriales. La participación está determinada a partir de prácticas cotidianas y está influenciada por la tradición empírica y las competencias adquiridas en habilidades y destrezas las cuales indican la necesidad de mejorar procesos desde las formas de realización en su propio hábito.

En la economía local la pequeña industria es muy baja en comparación con la alta significación de aportes de los enclaves minero-energéticos del

Correjón, las salinas marítimas de Manaure, el gas natural extraído en las plataformas marinas y las productoras de energía térmica (**éstas** generan regalías y mitigaciones de impacto social).

En 1985 entidades como el SENA Regional Guajira, la Universidad de La Guajira, CARBOCOL S.A., la Cámara de Comercio de La Guajira, TEXAS-ECOPETROL y otros organismos no gubernamentales crean la Fundación para el Desarrollo de la Industria, el Comercio y la Artesanía de La Guajira FUNDICAR. Dicha fundación tiene como propósito desarrollar gestión cultural y programas de capacitación, asesorías, consultorías y créditos para el fomento empresarial de la incipiente pequeña unidad productiva manufacturera. Sin embargo, con dicha creación se prioriza al sector comercial y se descuida su propósito fundamental, lo cual genera incertidumbre. **Más** adelante la fundación cambia su razón social a Fundación Correjón. Estas acciones buscan crear empleo productivo con valor agregado en la economía local y posicionar a La Guajira en otras regiones del país buscando recursos potenciales.

En un sentido general, los recursos de ingresos del diario vivir del pequeño empresario son para cubrir gastos, tienen exiguos ahorros, insuficiente capacidad para adquirir maquinarias y equipamiento, se acorta la posibilidad de volver a reinvertir en capital de trabajo y tecnificación, “*viven del día a día*”, su experiencia es ingrata y por más educación financiera transmitida sus unidades productivas no crecen, la capacitación y formación recibida se desconoce por su baja aplicación. Frente a esto el experto afirma: “*porque si sabe que deben ahorrar, llevar una contabilidad, y guardar para volver a invertir, no lo hacen*”; es decir, ven el dinero y se lo gastan inmediatamente, les cuesta salir adelante.

Con todo eso, el empresario reclama la capacitación con mentalidad de cambio, registran carencias y hablan de “*espíritu emprendedor fortalecidos con educación financiera*”. Al final son pequeños negocios de subsistencia, de capital menor a diez millones de pesos, antiguos emprendimientos sin visión de futuro, con años de incursionar y permanecer ahí, no impactan, no crecen, generan bajos empleos, sostienen dificultades en mercados informales, carecen de compromiso y de “*buenas prácticas empresariales*”, desaprovechan las prácticas y asesorías empresariales recibidas del SENA Regional Guajira, la Universidad de La Guajira, y otros instancias formativas. El experto se cuestiona, *¿cuántas manufactureras tenemos que hagan transformación?*, a lo cual responde que de pronto unas pocas echan algu-

nos elementos, algunas producen sin valor agregado, adolecen de competitividad, culturalmente su condición afecta el entorno. Aún así se argumenta que tal vez los encadenamientos de “*poster turísticos*” podrían ser exitosos.

En el informe de la actividad empresarial de La Guajira publicado por la Cámara de Comercio de La Guajira, página web a corte de 2017, encontramos sectores claves. En primera instancia se encuentran las empresas comerciales, seguidas por empresas turísticas con servicios de restaurante y transportes a sitios con alojamiento, en último lugar tenemos las pequeñas manufacturas y los servicios en general. En La Guajira se procuran abrir portafolios financieros para empresas que puedan acceder a planes de negocios y proyectos de innovación formulados al interior de sus empresas; en cuatro años la cámara dice haber entregado más de \$1`250.000.000 a 79 empresas, haber desarrollado el programa turismo con recursos de capital semilla para servicio de hoteles, restaurantes, operadores turísticos, y recreación turística, lo cual incluye la manufactura de artesanías. De esta manera se impacta con asistencia técnica y capacitación como fortalecimiento empresarial.

### **b) Realización del trabajo**

Las experiencias adquiridas en vivencias de la cotidianidad permiten identificar las prácticas de producción en la realización del trabajo. La manera en las formas de hacer la tarea explican el grado de participación de quienes hacen manufactura y quienes realizan servicios industriales. Los hechos se convierten en experiencia de conveniencias en el trabajo desde su rutina particular; la perspectiva del empresario y sus costumbres mezclan la particularidad de producir con técnicas y agilidad, y su argumento pretende cambiar procesos pero su condición es incipiente.

Consultando el portal de empleo [www.trabajando.com.co](http://www.trabajando.com.co) (2011), éste realizó una simple pregunta a más de 2.000 colombianos: ¿la empresa a la que perteneces ofrece capacitaciones y/o cursos a sus empleados?, el 48% respondió que su lugar de trabajo no les ofrece capacitaciones, un 42% dijo que sí y un 10% afirmó no saber nada al respecto. Lo anterior indica que las empresas exigen incremento de trabajo, eficiencia, trabajadores cumplidos, pero poco preparan a sus empleados para cumplir con sus propósitos, carecen de herramientas y desconocen los beneficios. Esto pasa de igual manera en Riohacha y La Guajira.



La cultura de tradición empírica dada en la vivencia del trabajo permite el *rebusque económico* como base para la práctica cotidiana en su desempeño. Germán Hennessey (2015) en su artículo VII de la Revista Enfoque Caribe afirma que “*un rebusque económico es una valentía para encontrar opciones*”: aunque no lo parezca el rebusque se da en muchos escenarios y niveles, es el caso de la empresa que produce una línea nueva para probar suerte, o quien, sin trabajo, se convierte en moto taxi, vendedor ocasional, asistente de “*lo que sea*” o se lanza como profesional independiente. Es “*una solución ocasional e ingeniosa con que se resuelve una dificultad*”, y rebuscársela como “*ingeniarse para enfrentar y sortear dificultades cotidianas*” resulta ser un principio clave de quien se rebusca para ganar un dinero adicional a sus ingresos por su trabajo; la creatividad y el ingenio son claves en el emprendimiento. Entonces, quien se rebusca ¿es un emprendedor(a)?

Continúa Germán Hennessey mencionando que son varios los tipos de rebusque, los cuales se ajustan a las condiciones del pequeño empresario en Riohacha y en la Guajira:

- a) *Rebusque como complemento*, haciendo “*lo mejor posible*” para mantener el ingreso mensual.
- b) *Rebusque como reemplazo del trabajo*, se caracteriza por la informalidad del empleo y se aspira cada día a tener un trabajo formal en una empresa.
- c) *Dos formas de rebusque como reemplazo*: primero, entre lamentos y quejas, sin planeación y a la suerte del día a día, y de la buena fortuna, aspiran a conseguir un empleo formal. Segundo, están los que convierten el rebusque en alternativa de trabajo, trabajan con convicción, disciplina y compromiso personal.
- d) *Rebusque como negocio*: inicia como alternativa de ingreso, con la decisión de crear un negocio de largo plazo, busca los recursos entre sus ahorros, la familia y los amigos, y se lanza a una aventura de negocio con la confianza de lograrlo. Es un rebusque emprendedor, conoce a su cliente y se esfuerza por hacer su trabajo con calidad.

**Objetivo tres:** se devela la concepción de las características de quienes producen bienes y servicios industriales, desde las perspectivas de sus competencias, habilidades y destrezas vivenciadas. Variable y premisa: *concepción de las formas de producción de bienes y servicios industriales*, con las dimensiones y categorías siguientes:

### **a) *Caracterización del desempeño laboral productivo***

El conocimiento y la organización del trabajo detallan la cantidad y calidad de trabajo con responsabilidad, por lo tanto, la concepción de las formas de producción caracteriza el desempeño laboral productivo en cuanto a su dominio en labores asignadas con la información específica de qué se debe realizar y las responsabilidades por asumir en las tareas ordenadas, sin desconocer la disposición a la innovación y los cambios de tecnología en las áreas de trabajo. Siendo así, la organización del trabajo, requiere que se planifiquen las tareas y manejar las fallas que produce el desempeño.

El empresario dice conocer sus debilidades laborales de agotamientos, desfallecimientos, y flaquezas, sostiene su compromiso con la capacitación, los sistemas productivos y el manejo de registros de las actividades empleadas.

Sin embargo, se aprecian incoherencias que parten de la necesidad urgente de una organización estructurada para una planificación de los procesos, más allá de una simple tarea y de ciertos compromisos que adquiere la empresa para enfrentar el crecimiento y el desarrollo de la sociedad. En este sentido, la realidad muestra una justificación en acciones locales del mercado, principalmente en la búsqueda por seguir adquiriendo productos y traer servicios industriales principalmente de la ciudad de Barranquilla.

El conocimiento del trabajo parte del dominio relativo al desempeño, así como en aplicar técnicas empíricas en tareas asignadas las cuales obstaculizan cambios de tecnología requeridos. Esto resulta difícil y complejo al depender de escaso capital de trabajo en activos y equipamiento, así como debido a la falta de un adecuado mantenimiento industrial. Las empresas esperan con el tiempo realizar algunos cambios favorables en la producción para ofertar calidad y satisfacer necesidades del cliente. Quienes administran tienen nivel técnico afín con su actividad, conocen todas las funciones específicas, carecen de conocimiento básico en procesos administrativos empresariales, presentan dificultades en el control de la calidad, en el manejo de créditos y finanzas y en opciones para involucrarse en mercadeo estratégico.

De igual manera, quienes desempeñan labores de oficios varios en las pequeñas unidades productivas cuentan solamente con nivel secundario debido a la carencia de centros de enseñanzas en áreas específicas: al parecer desconocen las opciones del SENA Regional Guajira y los centros de edu-



desarrollo de su propia empresa. El empresario deberá realizar informes acerca de las actividades asumidas en un determinado tiempo y espacio que garanticen la continuidad de la cadena productiva; sin embargo, al parecer cerca del 14% de los empresarios dicen que nunca se organizan y tampoco conciben el desempeño laboral productivo en cuanto a la responsabilidad y presentación de informes de actividades en lapsos fijados; al final, la realidad y los expertos coinciden en mostrar que esta situación es de todos los empresarios.

En lo que se refiere a innovaciones en áreas de trabajo, las artesanías muestran la fusión de piedras y materiales con tejidos de algodón, lana o cuero, así como accesorios tejidos con material de plata y bañados en oro, constituyendo diseños de arraigo étnico con identidad cultural. Las técnicas crean valores culturales étnicos en los procesos para enfrentar imitaciones industriales como acontece con la mochila artesanal: el producto guajiro se conoce como 100% hecho a mano, con pequeñas invenciones en alianzas vanguardistas nacionales e internacionales hechas desde lo local.

Se afirma que falta espíritu renovador en la cadena de valores del producto debido al desconocimiento de políticas de emprendimiento en los empresarios: es el caso de la falta de información en la atención del servicio al cliente con falencias en el manejo de datos estadísticos. Lo cultural incide en la innovación, es difícil cambiar la actitud del productor de manufacturas, su paradigma preestablecido en la mente carece de emprendimiento con argumentos como: *¿y qué pasaría si lo hago? ¿Y si pierdo mucho? ¿Y si me arriesgo y fracaso? ¿Y qué dirá la gente?* Ante estas preguntas hay muchos *no* como respuesta.

Expertos de la universidad indican desconocer algún tipo de innovación implementada por los empresarios de Riohacha en sus manufacturas y/o servicios industriales prestados; los estudiantes solo piensan en desempeñarse como ingenieros industriales o administradores de empresa, carecen de **énfasis** en diseño y dibujo o en innovación industrial. El microempresario pierde tiempo cuando se le dice: *“mire jefe yo creo que esto lo podemos mejorar, si usted mueve esta máquina de aquí para que esto empalme con esto y esto, aquí estamos ganando tiempo”*; la respuesta del microempresario es: *“no mijito, eso a mí no me interesa, yo tengo que cumplir y aquí voy a perder días”*. Esto indica que el pequeño empresario no mira a largo plazo, y todo el tiempo las cosas son así.

Entidades como la fundación Cerrejón, la Universidad de La Guajira, la Cámara de Comercio de La Guajira y el SENA Regional Guajira, apuntan a capacitar y asesorar en innovación empresarial, es así como realizan convocatorias en emprendimiento y fortalecimiento hacia el componente de creación de empresa con innovación. Se ha demostrado la necesidad de promover más allá de un producto definido, se requiere tener un carácter diferenciador donde el cliente llegue, se satisfaga con el producto y complazca sus expectativas.

Los empresarios revelan en cuanto a la organización del trabajo, las tareas y la atención a fallas comunes en el desempeño, que cada quien traza planes diariamente con respecto a sus tareas y funciones por cumplir, todo queda sujeto a los compromisos eventuales con el mercado, pocos empresarios aplican reuniones puntuales por semana y/o mensual para valorar actividades planeadas y medir resultados cumplidos que indiquen tareas a realizar, riesgos a tener en cuenta, análisis de situaciones para tomar decisiones de procedimiento. Se estima la falta de medición del tiempo en los procesos, rehusando la aplicación de métodos más eficientes; en última instancia son rutinas con técnicas sujetas a disponibilidad del trabajo. Sin embargo, al final quedan pendientes de posibles errores y fallas, buscan la opción de correctivos y disposición para evitar paros en el proceso.

En la prestación de servicios industriales se establecen acuerdos según la especialidad del integrante de la empresa, también con el operario idóneo según la tarea a realizar: estos son requisitos y requerimientos de quien contrata. Los tiempos en el proceso se determinan con base en experiencias y en el trabajo a realizar. Las decisiones técnicas se sujetan a prioridades, a condiciones por cumplir y a manejo estricto de normas de procedimientos establecidos de manera rigurosa y siguiendo los pasos señalados para prestar un eficiente y adecuado servicio con calidad. Dependiendo de las actividades se planean ambientes de trabajo, coincidentes con una excelente y fluida comunicación entre jefe y trabajador.

La responsabilidad del proceso se asume desde la coordinación que está al frente del trabajo, son ellos quienes deberán atender toda dificultad presentada. La competencia recae directamente sobre el líder de cuadrilla o uno de los auxiliares o quien genere la inconsistencia, en última instancia es el coordinador quien debe estar al frente; por tanto, la especialidad de cada quien permite elegir la disposición de la responsabilidad en el trabajo. Los

períodos de cada tarea determinan la condición de calidad en el proceso y la clase de trabajo cumplido.

Para los empresarios toda responsabilidad, y toda decisión en el trabajo en general, siempre está sujeta a preferencias y circunstancias que solicita el cliente. Dicha responsabilidad se asume o recae sobre el dueño, gerente o “*todero*” o quien está pendiente de todos los inconvenientes para su correctivo inmediato “*con la disposición de que el que se equivoca paga*”. También se ha de estar pendiente de prioridades y condiciones del producto, entre ellas cumplir con las entregas del pedido o servicio industrial solicitado, para lo cual se establecen procedimientos propios del caso. Es imperativo cumplir con las actividades programadas, por escrito o verbal, aceptar los compromisos, y converger en una comunicación permanente entre el gerente y quien realiza la tarea.

#### ***b) Perspectivas de competencias***

Continuando con la concepción de las formas de producción de bienes y servicios industriales, desde las perspectivas de competencias en cuanto a la capacidad laboral y la aptitud de la empresa para atender puntos de vista en el desarrollo de la capacitación de sus trabajadores a un plazo determinado, los empresarios de alguna manera u otra siempre aluden hacer dichas capacitaciones al igual que descubrir y ejercitar talentos idóneos en el tiempo. Sin embargo, es el interesado quien aspira, busca y en la mayoría de los casos hace por capacitarse en el SENA Regional Guajira y ve opciones de formación por ciclos propedéuticos de nivel técnico, tecnológico y superior aguardando crecer laboralmente.

De igual manera, los expertos indican que la capacidad y la aptitud vigente en los sistemas de manufacturas y servicios industriales permiten afirmar que las pequeñas empresas, a diferencia de las medianas y las grandes, adolecen del fomento e impulso para descubrir talentos e implementar capacitación laboral en procesos industriales.

**Continuando con el objetivo tres:** concepción de las características de quienes producen bienes y servicios industriales en el desarrollo de La Guajira desde las perspectivas de sus competencias, habilidades y destrezas vivenciadas. Variable y premisa: formas de producción y las categorías y dimensiones siguientes:

**a) *Perspectivas de habilidades y destrezas***

Las perspectivas de habilidades dependen del ingenio y del cambio de actitud productivo en los diferentes niveles de la empresa, esto permite enfrentar dificultades técnicas y tecnológicas con tareas organizadas así como la aceptación de oportunidades en los roles o funciones empresariales. Es de apreciar que siempre hay quienes se niegan al cambio actitudinal, desconocen la capacidad y la aptitud desde sus perspectivas de competencia. Las destrezas de la empresa se afianzan en costumbres ejercitadas en las habilidades de inspiración o en los artificios aplicados, son sus aciertos de experiencias prácticas.

En cuanto a la manera de cultivar el “*ingenio sutil*” en las formas de producir y en la necesidad de *vivir del artificio o hechizo* producido en las manufacturas en Riohacha (situación diferente a la del resto del país) los empresarios argumentan:

- a) El ingenio aparece cuando toca mejorar las dificultades ocasionadas en la empresa y para poder cumplir metas.
- b) Se hace mirando las capacidades de cada uno en relación a los demás y para poder resolver problemas empresariales.
- c) Buscando contar con personas creativas y con capacidades para el diseño de las cosas a producir o atención de servicios industriales.
- d) Nace de la creatividad adquirida para la elaboración de productos dados a conocer en el mercado.
- e) Se adquiere estando en constante innovación para buscar el acierto en mercado de productos y servicios.
- f) Innovando en la creación de nuevos productos y servicios para aceptación y satisfacción del cliente teniendo en cuenta que todo entra por los ojos.
- g) Son cualidades para dar proyección en la empresa y facilita escalar a medida que el personal se capacita en competencias básicas y profesionales.
- h) Las unidades productivas manufactureras y/o servicios siempre cuentan con el ingenio de cada uno de los trabajadores de la empresa para lograr los objetivos de la misma.

Existe pasión en La Guajira. En la medida en que entremos a un proceso manufacturado o de servicios industriales de un momento de la producción,

como en todo se encuentra quiénes avanzan y un gran número muy quietos sin la pasión, *“las cosas se hacen con tal de sacar el proceso adelante, sea manual o como sea”*.

En Riohacha, el *ingenio sutil* se hereda de la tradición familiar y su inata creación: *“El bollo y el agua de maíz de Trine”*, *“La tortuga de Mello”*, *“El Dulce de las Bebas”*, *“El Pan de mujer de la calle 10”*, *“Las arepitas de Chanco”*, *“Las Confecciones de René Escobar”*, *“La Peluquería de Feligno”*, *“La Carnicería y los asados de Toñé”*, *“El Teatro Aurora”*, *“Los negocios de Ana Morales en la calle 11: muebles en varilla de hierro con tejido en mimbré de plástico, elaboración de dulces en horno artesanal y el procesamiento de vinagre común”*, *“La Carpintería de Luis Guerrero”*, *“El Comedero de Ramonita”*, *“la manipulación y el procesamiento artesanal del pescado y los productos del mar donde Narcisa en la calle 11”*. Todos ellos son ejemplos de la tradición y el rebusque empresarial.

Por tanto, el cambio de actitud en la empresa se aferra a la confrontación de dificultades técnicas. El empresario afirma que siempre mantiene una actitud positiva para enfrentar la adversidad y busca mecanismos facilitadores que permitan realizar los procesos y el mantenimiento preventivo y correctivo para no afectar la calidad; Los hechos muestran labores tradicionales, empíricas e informales que impiden ser competitivos en este mundo de la globalización económica.

El pequeño empresario no trasciende a la formalización, algunos desaparecen, otros cambian de nombre; no son empresas a medir en escalas, no acceden a consumo masivo y se quedan en la pequeña producción de sobrevivencia y sustento familiar o particular eventual. No siempre acumulan capital y están en desventaja aplicando artificiosos experimentales de usanza sin cambiar su actitud.

En cuanto a las perspectivas de destrezas, la *experiencia práctica* y los *aciertos* son su soporte. Los empresarios tradicionalmente han resistido delicadas y dificultosas experiencias, frenando su transformación y crecimiento desde el nivel empresarial incipiente del negocio: unos han salido del medio por reducción y desmejoramiento del capital inicial de trabajo sumado a políticas gubernamentales arancelarias y de apertura económica para capitales foráneos en el país; otros se sostiene con incertidumbres y mera sobrevivencia, y son quienes estiman continuar insistiendo con futuras proyecciones de sus productos manufacturados.



En general, el pequeño empresario afirma que los aciertos han dependido del flujo informal de mercados complacientes por el Estado colombiano con cierto apoderamiento de productos provenientes principalmente de Barranquilla, Bucaramanga, Medellín y contrabando de Venezuela; en menor escala están los productos provenientes de Cúcuta-Ocaña, además del flujo de otros contrabandos provenientes de Panamá, China, India, Aruba-Curaçao, Ecuador y Brasil, todos justificados en la confianza personal, la credibilidad en quienes hacen el negocio y la innovación en la relación de ofertas y demandas satisfechas del producto. Sin embargo, nacientes empresas de servicios industriales han acertado debido a la disposición de coyunturas en el sector minero-energético para atender eventualidades y el cumplimiento adquirido con sus compromisos contractuales.

Para los expertos debemos partir del hecho que La Guajira está en condición incipiente, necesita que sus recursos naturales y sus empresarios sean vistos a nivel nacional, en esta competencia ardua donde *“cualquier detalle se ve en todas partes, con el uso del internet es posible que lo realizado se vea en cualquier otra parte del mundo”*.

En este sentido se deduce que lo cultural en La Guajira hace cosas diferentes y distintas al resto de Colombia: sectores como confecciones y diseño de modas, procesamientos de alimentos y de lácteos, panaderías y reposterías, producción de agua potable, apuntan a satisfacer necesidades en el entorno, suplidas por mercados ajenos a la región. El nivel de producción se mide desde la demanda y la falta de desarrollo para atender exigencias de productos y servicios industriales; hay artesanos que exportan como grupo colectivo dedicado a cumplir con el mercado oferente. Gran parte de los negocios están dedicados al sector comercial informal, faltan capitales que inviertan y existen talentos e insumos poco utilizados.

**Objetivo cuatro:** se identifican las formas de producción articuladas a una política de fomento industrial y de servicios que fortalezcan la cultura del emprendimiento social. Variable y premisa: considerando la cultura del emprendimiento social, con las dimensiones y categorías siguientes:

#### **a) Capacidad emprendedora**

La predicción de disposición en la producción, la formación en sistemas administrativos empresariales, el conocimiento técnico en un arte y la capacidad de gestión en seguridad y confianza en la producción están ar-

ticulados a una cultura del emprendimiento social surgida en las empresas manufactureras en Riohacha, esto respecto a la capacidad emprendedora que requiere de gran impulso con innovaciones tecnológicas que garanticen una productividad, con generación de empleo y el fortalecimiento de las actividades manufactureras y de servicios industriales; no obstante algunos aseguran su indiferencia, lo cual indica que la tendencia es a seguir utilizando “*la maña empírica particular*”, estiman que esta aplicación experimenta y facilita las destrezas al producir manufactura y prestar servicios industriales.

Existe la preocupación al decidir cómo crecer a paso lento según la dinámica desigual del mercado en precios comparativos; pocos estiman tener condiciones a cinco años para relacionarse con empresarios de diferentes regiones, este es el caso de diseño de moda y confecciones en el que se visiona un proyecto de impacto: el “*Museo de moda Wayuu de La Guajira*”, en Riohacha. Los empresarios afirman tener competencias fuertes y desleales entre ellos y con los empresarios externos al municipio, sólo quienes realizan servicios industriales para el sector minero energético de manera formal argumentan desconocer la competencia fija, otros operan mediante la planificación de ofertas para los clientes siguiendo periodos de tiempo, pero carecen de promociones y mantienen la práctica del “*plan separe*”, aun así esto indica cierto crecimiento; sin embargo, la mayoría afirma no tener estrategias para competir en el mercado.

Al empresario, con los activos que posee, le falta capacidad para realizar producciones de gran volumen, necesita enlazarse con otras empresas e incrementar los recursos existentes. Al carecer de competitividad y crecimiento, sus costumbres y prácticas de producir dependen de cuánto quiere surgir, a pesar de las asesorías y el acompañamiento recibido sus procesos requieren cambio, se deben incrementar ventas y entender que se debe ser un emprendedor integral. Sin embargo, los expertos indican que el apoyo y la asesoría empresarial no es suficiente, algunos producen y lo hacen bien pero necesitan sus negocios legamente constituidos y que vayan más allá del sustento, para sus empresas debe interesarles hacer estudios de mercado con el propósito de innovar productos y necesitan cambiar la condición de negociar y de su argumento “*listo, se quedan ahí*”.

En cuanto a una política de fomento industrial que fortalezca la cultura del emprendimiento social, debemos revisar la urgente necesidad de

formación en sistemas administrativos y empresariales con una visión de crecimiento, un diagnóstico que evalúe el tipo de formación adquirida en la empresa y atienda sus sistemas administrativos.

En La Guajira desde el año 1985, con el Programa para el Fomento del Desarrollo de la Microempresa (el cual estaba dirigido a empresas de manufacturas y de servicios industriales), se dieron componentes de capacitación, asesoría y acompañamiento empresarial en temas administrativos, financieros y de producción. Dicho programa incluía procesos de planeación, organización, coordinación, dirección y control, con propósitos de cómo hacer y cómo afrontar cada actividad corporativa, pero sus frutos no se vieron.

Esta formación empresarial no formal incluía el fortalecimiento de talentos creativos e innovadores con arte y técnica de aplicación en tareas productivas; de manera intuitiva algunos empresarios afirman que aplican conocimientos adquiridos en la Universidad de La Guajira, otros estudiaron la secundaria y usan experiencias adquiridas en otras empresas en la cuales habían trabajado; así mismo algunos empresarios consideraban que el producto era de condición aceptable, generaban desperdicios de materiales en los procedimientos y en ciertas fallas laborales; también afirman que siempre han carecido de organización y planeación al interior de la empresa, improvisan de manera conveniente y ajustada a temporadas del mercado.

Quienes laboran en la mediana y gran empresa minero-energética en La Guajira son profesionales de alto nivel educativo con posgrados; sin embargo, quienes trabajan en las pequeñas y micro-empresas son en su mayoría bachilleres, incluso algunos con bachillerato incompleto: la formación recibida se ajusta a la capacidad de patrimonio de cada quien. Es de recordar que la Universidad de La Guajira desde 1977 ha venido formando talentos en las disciplinas de Administración de Empresas e Ingeniería Industrial; sin embargo, el egresado debe cambiar de actitud mental acorde a la formación recibida.

En relación con una política de fomento industrial, esta se requiere para impulsar la cultura del emprendimiento social, unida al conocimiento técnico en un arte con cierta visión de crecimiento. Para el empresario, el arte y la técnica son comunes al ser aplicadas en sus labores, de esta manera se convierten en rutinas de experiencias para ser utilizada en situaciones de trabajo que lo requieran. Es el caso, del servicio industrial en la parte técnica en la cual se tienen en cuenta requisitos y exigencias del contratante,

se parte de prioridades y condiciones a cumplir con el servicio solicitado, lo cual es seguido por el manejo estricto de normas de procedimientos. Al usar el empresario oferente los procedimientos establecidos de manera muy rigurosa, paso a paso, en las indicaciones de la empresa interesada, se prestará un eficiente y adecuado servicio industrial.

Los expertos deducen que la capacidad emprendedora y la aptitud del empresario deben mostrar conocimientos y habilidades técnicas para atender procesos estructurales; sin embargo, la tradición facilita el aprovechamiento del arte y la técnica con una destreza aprendida de manera experimental y rudimentaria en lo elaborado, además de procedimientos aventurados que en algunos casos resultan útiles y en otros siguen insistiendo en lo conocido.

Respecto a la capacidad de gestión en seguridad y confianza en la producción, con una visión de crecimiento, no existe mayor cambio y es muy difícil aspirar a crecer. El empresario toma decisiones y gestiona la certidumbre con entusiasmo y afirma que es posible encargarse de lo que ha de hacerse a partir de la responsabilidad que cada quien asuma en sus condiciones de trabajo; desde la coordinación del trabajo se admite la autoridad en circunstancias de guía o auxiliar delegado por el jefe, es posible que sea él mismo quien deba estar al frente de todo.

Así, la gestión asume certeza y confianza a partir del jefe, quien difícilmente delega en otro operario sus responsabilidades; de hacerlo deberá ser idóneo en la tarea encomendada. Gran parte de las decisiones se toma con base en las experiencias obtenidas y la fidelidad asumida. Las decisiones en el servicio industrial son consideradas a partir de los requerimientos del cliente, sus prioridades y condiciones estimadas para realizarlo y hacer entrega; se establece un procedimiento austero y ajustado a la secuencia conveniente.

### ***b) Gestión social***

La gestión social del empresario requiere de políticas empresariales sociales direccionadas a la responsabilidad social, a la inversión social, a un gobierno corporativo, a un proceso sistémico de planes, programas y proyectos en respuesta a grupos de interés sectorial. También se encuentra dirigida a una responsabilidad social corporativa en la estructura orgánica y a una gestión sostenible entre la empresa y el entorno. Todas estas carac-

terísticas son ponderadas en una cultura del emprendimiento social con el objetivo de construir, involucrar y atender las diferentes dificultades económicas-financieras y la tradición arraigada en la informalidad, con ello se busca preparar al empresario para decisiones estructurales y de esta manera organizar y sistematizar procedimientos desde su interior con un enfoque de desarrollo en evolución y fortalecimiento a favor de la sociedad incluida.

Es de señalar que de lo que se trata es de retroalimentar la gestión social con el entorno para, a través de ello, formular, ejecutar y hacer acompañamiento, control y evaluación de planes, programas y proyectos en atención a demandas de productos y de servicios industriales de los grupos de interés sectorial. Es de esta manera que se puede hacer sostenible a la empresa. Sin embargo, algunos empresarios afirman desconocer lo anterior y no les interesa fomentar la cultura del emprendimiento hacia la gestión social en la empresa, estiman que son negocios con cierta oportunidad económica en determinados tiempos, y esta condición reafirma su informalidad.

Para comprender la gestión social del pequeño empresario en Riohacha debemos entender de qué manera se articula su labor con una política de fomento industrial que llegue a fomentar la cultura del emprendimiento social y, además, revise la política de responsabilidad social empresarial asumida. Sin embargo, se requiere respaldo para promover la renovación social en favor de empleados y comunidad contigua.

Indican los empresarios que es el Estado quien debe procurar retribuciones en impuestos y en accesos a créditos condonables para el fomento y el crecimiento del capital de trabajo con acompañamiento evaluado que motiven al empresario. De no ser así, las pequeñas manufacturas siempre justificarán su falta de gestión social en la condición de precariedad económica y en el cumplimiento de las obligaciones fiscales formales que les impide desarrollarse, dicho cumplimiento depende significativamente de la estabilidad formal de cada empresa.

Por lo tanto, la responsabilidad social corporativa es importante, repercute en clientes y en comunidades. En Riohacha y La Guajira, únicamente el sector minero-energético del Cerrejón, la asociación Ecopetrol Chevron y otras medianas empresas como Aquarosa (que produce y comercializa agua potable) y La Macuira (dedicada a transformación de materiales básicos para la construcción) pueden realizar acciones de consolidación social corporativa. Dichas empresas parten de programas y labores sencillas que

procuran generar incentivos desde la Cámara de Comercio de La Guajira, estas labores propenden por el impulso de una cultura que proteja el medio ambiente, procurando que el empresario sea artífice de cambios en su entorno socio-económico con negocios formalizados.

Los empresarios consideran que las políticas de inversión social empresarial deberían estar sujetas a encuentros regionales, nacionales e internacionales con identidad cultural en un marco de respeto, cordialidad e integraciones gremiales. Cada sector debe expresar sus vivencias y aspiraciones para la cohesión gremial compatible con su entorno y el tipo de desarrollo pretendido, sin reservas, dejando de lado la indiferencia social con sus comunidades y la predisposición de ausencias gremiales.

La cultura del emprendimiento social demanda un gobierno corporativo empresarial asumido y depende de la manera de tomar decisiones en un ejercicio organizado y sistemático al interior de la empresa. Lo importante es la formación del propietario o administrador del negocio, quien debe estar al frente de una programación de acciones procedimentales, debe conocer, orientar, regular y saber cómo se admiten dichas acciones al estar en función de gerente, esto con el fin de evitar improvisaciones eventuales. Se espera que el propietario o administrador sea idóneo y tenga habilidades gerenciales administrativas.

En la práctica no todo el tiempo se puede delegar, el gerente requiere de un equipo de apoyo sin que ello signifique abandonar sus obligaciones, y debe atender lo desconocido que se le pueda presentar y que escape a su control estando al frente del proceso. Sin embargo, la realidad muestra que el propietario es gerente, sus habilidades y competencias no mejoran, toma las decisiones, solo delega y el equipo presenta deficiencias, algunas veces puede ir a la deriva en detrimento de su empresa, siempre controla todo y asume lo administrativo, financiero, contable, laboral, técnico; no permite que otro venga y decida lo que va hacer; algunos se esfuerzan por cumplir y ser sistemáticos en un conjunto de partes organizadas que pueden ser llevadas por fases para pretender resultados eficaces involucrando personas, pero siempre se hace con el riesgo de la improvisación para cumplir con los clientes.

Los expertos afirman que una vez aplicada la capacitación empresarial no formal, enseñada desde 1985, pocos microempresarios muestran un incipiente crecimiento, con nuevas demandas de productos y esporádicos servicios industriales; otros son indiferentes, solo les interesa el beneficio



presarial, la generación de empleo sostenible a partir de la innovación, el involucramiento del entorno en el negocio, las facilidades de crecimiento sostenible y la transformación y reformulación del negocio empresarial.

Para el empresario existe una manera de llegar a la autosostenibilidad en el negocio: buscar el mejoramiento en lo realizado, observar la influencia cultural expresada en la experiencia del trabajo, reconocer hábitos y costumbres en la manera de ocuparse, revisar las creencias para hacer las cosas y adquirir valores de responsabilidad desde el inicio de la actividad productiva. Es evidente la necesidad de invertir en innovación, incorporar modernas tecnologías a procedimientos operacionales. En el caso de las nacientes unidades manufactureras y en algunas prestadoras de servicios industriales se mantiene una actitud renovadora constante: pretenden cambios básicos en la manera de entender y cómo hacer para enfrentar a un mercado desleal e informal, buscando formalizar la gerencia con estrategias que orienten a la empresa a cambios continuos.

Así, el estudio del mejoramiento empresarial en las unidades productivas de Riohacha se da cerca a sus actividades laborales, las cuales están directamente influenciadas por la forma en que se desenvuelve cada uno de los trabajadores, las prácticas y actuaciones individuales en la realización de tareas pretendiendo ser eficientes como garantía del proceso; pero los métodos de trabajo son inadecuados, se derivan de débiles estructuras organizacionales las cuales dificultan la sostenibilidad y el mejoramiento continuo, además desgastan la posibilidad de establecer una cultura hacia el emprendimiento social.

Otro aspecto a considerar son los empleos sostenibles con innovación y búsqueda del mejoramiento empresarial. Expertos y empresarios afirman que los empleos son ocasionales, informales y de cortos periodos de tiempo mientras se cumple con el pedido del cliente. Al ser ello así la labor resulta muy difícil, la innovación es accidental y de baja consideración, justificada en costos recargados y el temor a nuevos métodos de trabajo que requieren la espontaneidad y creatividad en los procedimientos y diseños desafiantes a la tradición empírica constante. Sin embargo, quienes prestan servicios industriales indican que el empleo puede llegar a ser sostenible acorde a la especialidad adquirida y unida a una formación técnica, tecnológica, o profesional con énfasis en destrezas, habilidades y competencias según la práctica laboral con creatividad e innovación en tareas calificadas.



Es preciso conocer de qué manera la tecnología permite el *involucramiento del entorno en el negocio empresarial* para articularlo a su labor y a una política de fomento industrial que busque fortalecer la *cultura del emprendimiento social*.

Expertos y empresarios afirman que las unidades manufactureras en Riohacha han sido negocios eventuales creados por iniciativa propia de quien tiene algún recurso para hacerlo y pone en marcha una idea empírica productiva, deseada. Sobre la marcha dicha idea se va consolidando desde lo personal y/o familiar; se inicia incluyendo conocidos diferentes a la familia y según el grado de afectividad y necesidad de mano de obra; además del sustento de los involucrados esta iniciativa genera una oportunidad para el entorno, y este último lo admite dependiendo del grado de aceptación del empresario con su vecindario. El empresario puede colaborar de una manera decidida con su entorno, de lo contrario se generaría un rechazo generalizado, y cualquier imprevisto ocurrido causaría problemas de convivencia, es el caso del manejo de residuos y externalidades negativas del negocio que pueden llegar a generar divergencias.

Pero en últimas, el entorno no se involucra, solo le interesa participar en ocupaciones que generen algún beneficio económico, así se ha sostenido en el tiempo, además de los secretos que maneja el empresario en el negocio. Es de reconocer la carencia de algún tipo de política de fomento que pudiera articular las microempresas manufactureras y las de servicios industriales, desde principio del año 2000 aparecen en el mercado entidades financieras y bancarias ofreciendo créditos de apoyo a la mujer y al fomento empresarial, sin involucrar las comunidades vecinas de los pequeños negocios existentes

La ausencia de procedimientos que faciliten el acceso a créditos que estimulen el fomento industrial ha facilitado condiciones reacias al cambio en los negocios, los procesos cognitivos alcanzados y la rutina defensiva en comportamientos sostenidos en el temor a capacitarse. También existe un temor a ser asesorados, a participar en alianzas abiertas de mercados y a la legalidad de negocio formal constituido. Todo ello es una realidad que afecta al empresario. Lo anterior es impedimento para crecer de manera sostenida. Sin embargo, con la ley 1014 del año 2006, ley de fomento a la cultura del emprendimiento, aparece una política de desarrollo económico empresarial en La Guajira: las unidades de emprendimiento tanto en el

SENA regional Guajira como en la Universidad de La Guajira facilitan el acceso a la creación de emprendimientos y, además, existe la oferta de bancos con créditos de baja cuantía e intereses altos.

Según expertos y empresarios en La Guajira se adolece de acciones conducentes a transformar y reformular el negocio empresarial, en gran parte esto se debe a lo expresado anteriormente: la falta de autosostenibilidad para el mejoramiento, la carencia para generar empleos sostenibles a partir de la innovación, la falta de involucramiento de ideas nuevas en el negocio con la participación del entorno, y la carencia de facilidades para crecer de manera sostenida con el apoyo de la ley de emprendimiento.

Las nuevas generaciones de aquellos que crearon pequeñas unidades productivas han carecido de visión empresarial que transforme y reformule los negocios constituidos; la mayoría se profesionalizan en otras alternativas del saber y cambian de lugar para vivir y ejercer su profesión, miran oportunidades en otros lugares; se justifican en la falta de apoyo que han tenido los negocios de sus progenitores y en la falta de aplicación de una política de fomento industrial que brinde estímulos significativos para continuar y sostener aquella unidad productiva creada en décadas anteriores.

Otro aspecto importante a considerar es la *organización empresarial generadora de valor* en: *abastecimiento de producción, desarrollo tecnológico pertinente, talento humano requerido, infraestructura de la empresa, cadena de valor productiva de actividades empresariales en logística interna y externa, de operaciones, de mercados y prestación de servicios*. Por tanto es necesario conocer de qué manera se articulan las anteriores variables al fomento industrial y a la cultura del emprendimiento social, en este caso el valor también lo debemos considerar a partir de la innovación en el mejoramiento empresarial alcanzado.

Los empresarios distinguen la aplicación de valores como fuente vital para el trabajo, esto unido al respeto, la responsabilidad, la integración, el trabajo en equipo, la puntualidad, el compromiso, la voluntad, la amabilidad, la amistad, el compañerismo. Para el contexto empresarial aplica el lema: *el cliente siempre tiene la razón*. Los valores revelados buscan calidad, disciplina, inculcar cultura del ahorro e integración familiar en el ambiente laboral, sentido de pertenencia y sostenibilidad para el emprendimiento social.

Es de considerar que el uso de normas en el reglamento interno de trabajo admite orden y coordinación, respeto a los derechos y deberes. También es de señalar lo estricto de la seguridad del trabajador y el control del ambiente laboral en momentos hostiles, sumado ello a principios, políticas, misión y visión.

Según la fundación Cerrejón, al pretender resaltar los valores de mi empresa hacia la cultura del emprendimiento social siempre debo considerar el trabajo en equipo, la empatía y buscar reflexionar sobre la innovación al momento de agremiarse con otras empresas. Estos son pilares que se derivan desde el inicio de la creación como organización diferente; también hace parte de ello el ponerse de acuerdo en los valores para la actividad a realizar, deberá identificarse esto con el emprendimiento social y el trabajar en equipo, además de considerar la resolución de conflictos y ampliamente la ética.

Colombia es un país de derechos y deberes en el cual se aplican normas laborales en las relaciones industriales y sociales, para el caso en concreto está la normativa tributaria, la civil, la fiscal, sin dar la potestad de quién quiera hacerlo. Los valores dependen del empresario, del reflejo de sus valores personales en convivencia unido a la honestidad y la responsabilidad de cada quien; es entender que más allá de la simpatía hacia los demás, los valores marcan y ellos dependen de la dignidad de las personas.

El *valor* alcanzado por el empresario exige una relación directa con una política de fomento industrial para fortalecer la *cultura del emprendimiento social*, y una reflexión acerca de la *cadena de valor productiva, de actividades empresariales en logística interna y externa de operaciones, mercados y servicios*, a partir de la innovación y el perfeccionamiento incesante.

En este sentido, los movimientos operacionales pueden generar considerable valor para la empresa en la medida que se sistematicen, sea en cuanto a maquinaria y en la base de datos; para las empresas de servicios se hace preciso tener información de proveedores, competidores y de los procedimientos operativos, para hacer correctivos y mejorar, utilizando el principio de PHVA: planear, hacer, verificar y actualizar, todas ellas acciones a tener presentes a partir de la innovación y el mejoramiento continuo.

Igualmente, las actividades operacionales con logística interna y externa requieren de la transversalidad de diversas actividades que generen

cadena de valor; la actividad de entrada requiere de la preparación de insumos, la producción de cada pieza o componente del servicio brindado; por último se ha de prestar atención al control de calidad en el empaque, en el envase y el etiquetado: hasta el envío hace parte de la cadena de valor productiva, es imposible hacer por partes o involucrar a capricho las calidades y los referentes en particular.

Siendo así, los procesos dependen de los recursos que se puedan adquirir, en la mayoría de los casos son informales en condiciones manuales y sostienen una tradición de carácter familiar de cómo se hace; algunos cambian al estar sujetos a las exigencias de calidad en los referentes de contratos o participación en licitaciones y convocatorias privadas en las grandes empresas minero-energéticas asentadas en la región y en sectores oficiales estatales para suministros de uniformes, alimentos preparados, servicios industriales en mantenimiento y otros.

Por tanto, las actividades en el mercado y en los servicios industriales podrían generar una cadena de valor productiva en la organización empresarial; estas han variado en su manejo, ahora se trabaja con alianzas para competir y crecer, llegando a mercados globales con el uso de la internet, reduciendo el vínculo con proveedores e intermediarios para llegar al consumidor final y de esa forma ser más competitivo. El énfasis en los mercados mejora la cadena de valor, obliga a utilizar la innovación y genera estrategias de alianzas, es el caso de organizar lo hotelero con restaurantes y trasportistas, también unidos los confeccionistas con otros sectores. Todo ello son muestras del ánimo de dejar el deseo del lucro particular aumentado o el llamado individualismo y de pronto que el margen de ganancias sea un poco menos pero el volumen de rotación ayude a beneficiar a muchos más.

Según el SENA Regional Guajira, al parecer se ha mejorado la logística: algunas empresas se esfuerzan por producir y a la vez almacenan con un stock de inventarios, hacen distribución o embalaje, y mantienen redes sociales que operan la logística hasta en los domicilios aprovechando la oportunidad hacia al consumidor. Entonces es posible eliminar un problema en términos de indicadores de ineficiencia o deficiencia improcedente con el producto al llegar fuera de tiempo generando sobrecostos; la empatía con el entorno es algo a tener en cuenta en la empresa y ayuda a que la empresa sea competitiva.



riales, mercados estratégicos, control de la calidad total y manejo financiero y bancario; incursionar en la red del mundo requiere fortalecer el desempeño eficiente en manufactureras, más allá de lo básico, acorde a la globalización en normas contables-financieras, tributarias, legales y ambientales.

En cuanto a conocimientos creados, adquiridos, transmitidos y utilizados con mayor efectividad por una organización empresarial se busca que la empresa transmita su experiencia y la registre a través de sus bases de datos, genere experiencia con proveedores. Este tipo de conocimiento se mejora cuando hay conexión y uso del servicio, la retroalimentación se hace a través de canales virtuales y personalizados que dicen cuál es la deficiencia al analizar la empresa; todo favorece la manera de reconocer mercados, tecnologías y procesos para que el empresario evalúe su realidad, maneje información, renueve productos e incremente sus ingresos. Los beneficios están en favor del empleado, del tributo de impuestos y todo ello mueve la economía de la región.

Los expertos advierten que el tipo de conocimiento debe conducir al crecimiento del desarrollo económico y social en la región. Si bien la tradición puede ser única en su hacer, lo importante es impactar el mercado a escala ascendente con sistema productivos modernos. Igualmente se requiere del *capital social* y de la *habilidad empresarial colectiva de los agremiados*, fundamentos de poca importancia para el pequeño empresario.

Por tanto, se necesita compartir entre empresarios agremiados para la difusión de habilidades empresariales. El empresario resalta su carencia en los sectores productivos, quienes lo realizan impactan y causan gran significado, aunque se necesita mayor fuerza e incluir planes a corto y largo plazo para hacer ejecución y realizar intercambios con otras empresas, esto permitirá obtener nuevos conocimientos y habilidades empresariales que fundamenten la innovación y el desarrollo de tecnologías y, de esta manera, se influya en la productividad del negocio.

Los valores insertados en las normas son un capital social, corresponde a cada empresario conformar colectivos de liderazgos para compartir y difundir habilidades a los integrantes del sector productivo empresarial y con ello impulsar la capacidad de negociación y de participación en decisiones del Estado y del sector privado; son, pues, insumos que facilitan agremiar los emprendimientos (pensamos en la condición sostenible, en

las relaciones industriales y sociales al interior y exterior de la empresa formalizada).

Expertos indican que se busca fortalecer al empresario agremiado culturalmente para cambiar su condición individualista, es el caso del sector turístico en los llamados *clúster* unidos en un propósito de cadena de valor propiciando la sostenibilidad y sustentabilidad entre quienes participan, esa es una alianza estratégica cultural.

Desde la universidad y la oficina de emprendimiento se argumenta que los encuentros semestrales con los empresarios, al parecer, son amenos en su recepción preliminar; necesitamos valores nuevos que construyan una cultura de emprendimiento social sostenible que impulse la actitud gremial y difunda habilidades productivas.

Continuando con el **objetivo cuatro**: se identifican las formas de producción articuladas a una política de fomento industrial y de servicios que fortalezcan la cultura del emprendimiento social. Variable y premisa: realidad empresarial con las dimensiones y categorías siguientes:

#### **a) *Roles del empresario emprendedor***

Las oportunidades aprovechadas, los proyectos empresariales, la independencia económica y la amenaza grupal sectorial son situaciones que pueden ser aprovechadas, a través de aspiraciones y aventuras empresariales, para asumir con innovación riesgos empresariales. Por lo tanto, el desempeño laboral en la realidad empresarial genera responsabilidad a partir de la organización del trabajo, es allí donde se conciben roles de emprendedor. Dichas posibilidades siempre serán oportunidades a ser aprovechadas y articuladas a una política de fomento industrial con el objetivo de alcanzar mayor fortaleza de la cultura del emprendimiento social.

Existen tendencias a sostener independencias y reconocer que las organizaciones trabajan de forma separada. Dichas organizaciones carecen de conformación de grupos sectoriales: más del 30% de las organizaciones piensa que no existe independencia que les permita asumir la amenaza grupal sectorial y aseguran que dicha independencia nunca se da. Más bien, son de poca relevancia aspectos como la innovación en los procesos, los riesgos laborales, la importancia de la tecnología en los sistemas de producción; su condición depende de los niveles de capacitación y formación alcanzada por el empresario.

Es de resaltar que la adaptación tecnológica es una operación que se realiza para incorporar o desincorporar diferentes maneras de hacer; son cambios a partir de un paquete tecnológico con el fin de facilitar el logro de objetivos del sistema adecuado a condiciones para las cuales no fue pensando el hardware o el software en proyectos industriales y comerciales. Lo importante de la gestión o autogestión empresarial es aprovechar oportunidades para establecer tecnologías con capacidad para incorporar conocimientos como factores de fortaleza para el sistema operativo estructural en la empresa.

En este caso se reflexiona acerca de las oportunidades aprovechadas y los proyectos empresariales propuestos. Los empresarios consideran los siguientes proyectos:

- Espacio para la construcción de un diseño industrial para el sector de las confecciones, equiparando la calidad existente en otras ciudades.
- Horno para temprar vidrio de seguridad a manejar en las industrias y diferentes sectores productivos.
- Fomentar el crecimiento de la variedad de productos manufacturados en los mercados de La Guajira, ello con el fin de especializar las funciones desempeñadas y calificar el talento humano productivo.
- Formalizar las condiciones posibles de crecimiento de la empresa manufacturera y las de los servicios industriales buscando expansión de los mercados en entornos formales.
- Participar en eventos turísticos y de encuentros regionales, nacionales e internacionales mostrando platos típicos con identidad cultural a través de un stand.
- Hacer equipo local con sectores manufactureros y de servicios industriales, con exposiciones de tiendas espectaculares para el encuentro de diferentes estilos y diseños.
- Establecer relaciones con otras empresas por sectores manufactureros y de servicios industriales respectivos para mantener ofertas y demandas de bienes y servicios similares, en un marco de respeto, cordialidad y de una u otra forma por medio de integraciones parciales.

Cada sector opina de sus posibilidades y perspectivas futuras, y debe trabajar en aspectos concretos. Este es el caso del diseño industrial en las



confecciones que requiere de la ampliación en los negocios y ser más competitivo. En general se aspira a consolidar proyectos industriales, los sectores afirman ser responsables con ambiciones de éxito prudente y austero que los lleve a conseguir oportunidades de mercados en alianzas abiertas. El gran problema en la mayoría de los sectores es “*conformarse con lo que ganan*” y desatender la manera de mejorar en su labor productiva. Es urgente investigar qué se puede hacer para propender por la concientización en el cambio del empresario.

Los empresarios afirman que las aspiraciones y aventuras empresariales dependen de la dinámica del mercado, la cual es bastante limitado. Los empresarios siempre hacen lo básico, lo pedido y lo que se recomienda de acuerdo a la demanda; el trabajo del servicio industrial es acorde a necesidades y seguridades técnicas, al principio todo se prepara hasta dejarlo listo de tal manera que solamente sea llevar el producto para su instalación.

El negocio se trabaja con créditos financieros pequeños y con baja tecnología apropiada. Se tienen relaciones de mercado con el Caribe colombiano, con los Santanderes, con el archipiélago de San Andrés y se espera establecer clientes para otras partes. Los empresarios de las confecciones y moda participan a nivel local en ferias como Expo Guajira cada año, algunos han tenido la oportunidad de asistir a exhibiciones nacionales e internacionales. Para el caso del sector de restaurantes y hoteles ambos participan en ferias y festivales locales, regionales e internacionales.

La aventura siempre será la competencia y cómo esta afecta a los diferentes empresarios. La inquietud que continuamente está presente versa sobre cuál sería la manera de incentivar al negocio, de esforzarse más y ser mejor, poder crecer y expandirse, pero ante ello siempre hacen falta recursos de capital, así como materiales para trabajar y demás componentes. Dice el empresario “vemos un futuro prometedor a pesar de las dificultades y los inconvenientes, se está en crecimiento, pensando en la aventura de mantener los trabajadores aspiramos a ir expandiendo el área de cobertura para la atención de mercados actuales y posibles potenciales futuros a mediano y largo plazo”.

#### ***b) Espíritu emprendedor***

En su esencia el empresario afirma que el espíritu emprendedor inicia de la retribución económica, producto de los avances industriales; esto

a pesar de la carencia de una política gubernamental que impulse el fomento y el apoyo económico y que se encuentre dirigida al sector de la industria manufacturera y a la de servicios industriales en zonas especiales como La Guajira. Los empresarios alegan que carecen de inversión para el avance de los procesos hacia el desarrollo industrial como valor agregado a la economía, también carecen de asociaciones y agremiaciones que posibiliten su colectivización económica sectorial, muy distante de los enclaves económicos de la región y que siempre han sido retribuidos de manera particular.

En cuanto a las finanzas: se carece de apoyos bancarios en favor de los empresarios; se afirma que los bancos no brindan apoyo financiero a las empresas en Riohacha; la falta de aplicación de una política financiera para el fomento empresarial revela que las entidades bancarias en La Guajira realizan créditos pequeños que oscilan entre 5 y 20 millones con intereses onerosos como cualquier negocio particular de un cliente normal y que presentan exigencias fuertes en garantías formales, todo ello desfavorece la condición del pequeño empresario.

En tal sentido, algunos empresarios prefieren desconocer las finanzas y utilizan fuentes particulares de financiación con grandes apuros para la estabilidad de la empresa; además falta claridad en cuanto a generar empleo y crear empresa, simplemente se solicita el crédito de manera particular a las entidades financieras. Algunos empresarios reconocen que les ha ido bien, con esfuerzo y prudencia en los compromisos adquiridos, piensan que hasta ahora las cosas están bien, participan en el programa de emprendimiento con la alcaldía de Riohacha, el SENA Regional Guajira y la Universidad de La Guajira, expresan no conseguir nada, y recurren a los bancos donde manejan relaciones amistosas con la gerencia con el proceso de obtener beneficios comerciales según las condiciones del negocio, entregan respaldos en garantías y consiguen el empréstito bancario de libre inversión.

Los empresarios de la moda revelan que la oficina de turismo del departamento de La Guajira emprende una convocatoria; la empresa favorecida recibe maquinas e implementos de trabajo como apoyo empresarial. De igual manera, Içercio de La Guajira ofrece crédito bancario donde es menester cancelar los 100% de la deuda una vez cumplidos los términos; se desconoce el apoyo para capital semilla. Otros empresarios dicen que pueden trabajar mientras se tenga un contrato que les permita recibir bene-

ficios de créditos con la banca una sola vez, mientras que el manejo dado para el funcionamiento de la empresa lo debe hacer por sí solo el empresario, de manera autónoma y contable.

## Refinación de la teoría

Se establecen las reflexiones de los investigadores frente a los hallazgos de los informantes claves y la percepción de los factores socioculturales que sustentan las formas de producción, develando su conocimiento y vivencia en el contexto del desarrollo del municipio de Riohacha en el departamento de La Guajira. Una vez hecho ello consideramos que la influencia de los factores culturales en las formas de producción es fuerte, se mantiene una tradición empírica y se requiere de una política de fomento empresarial que acceda a la construcción de una nueva cultura del emprendimiento social no solo para Riohacha sino también para toda La Guajira, lo cual permitiría producir bienes manufacturados y prestación de servicios industriales que articulen el desarrollo socioeconómico con las potencialidades del entorno, dando respuesta a sus necesidades y prioridades.

De hecho la carencia de emprendimiento social sostiene una conducta incoherente en el empresario manufacturero que genera desinterés por cambiar y dejar la rutina empírica constante, esto deja traslucir que existen condiciones que dificultan o impiden hacer experiencias empresariales renovadoras. La primera de estas condiciones es la falta de entendimiento ajustado a sistemas administrativos, de producción y de mercados o la carencia de aplicación efectiva de los conocimientos para afrontar con capacidad de competencias personales, laborales y profesionales las tareas productivas; la segunda condición es el sentido de motivación sujeto a las voluntades confusas que dificulta la conducta de emprendimiento social; la tercera es que el empresario manufacturero se acostumbró a realizar actividades empíricas y labores distintas sustentadas en la necesidad de subsistir, ello generó en él un interés distinto al hacer empresa.

De otro lado, la carencia de una cultura empresarial formal incide en las exigencias procedimentales corporativas: falta voluntad con un propósito sapiente para crecer y cambiar de actitud con un interés por ser emprendedores, conocer y encontrar respuestas que generen reflexión desde la misma empresa hacia la responsabilidad social en el contexto de su entorno.

## Objetivo o propósito uno

Se devela que el pensamiento empresarial, sus tradiciones empíricas dedicadas a los procesos productivos de bienes y servicios industriales, son comprendidos en su condición sociocultural, además de que las competencias y prácticas laborales y profesionales adquiridas son de baja consideración. Los procesos manufacturados deben ser integrales, la tarea de manera particular como condición arraigada en la tradición artesanal en cualquier tipo de trabajo necesita evolucionar. Las nuevas herramientas tecnológicas servirán de propósito para trabajar con calidad.

La creatividad sumada al talento organizado y planeado con apoyo tecnológico es el desafío cultural de los tiempos modernos, es pensar la posibilidad para hacerlo tal como se expresa en la gran empresa de los enclaves económicos existentes en La Guajira. Las personas tienen conocimiento y se forman en disciplinas del saber para desarrollar competencias en las prácticas sistémicas de los procesos productivos con el uso de tecnologías apropiadas.

La actitud en la forma de laborar necesita un cambio como expresión cultural de manera espontánea y particular en su entrega para hacer de lo realizado una pasión con iniciativa, creatividad y calidad humana esencial, de disposición absoluta frente a su actividad. Se requiere de idiosincrasia diferente para la acción diversa de carácter incomparable en la producción de bienes manufacturados y prestación de servicios industriales, y se requiere que sea distinta de aquella forma artesanal tradicional en su cualidad empírica o artística del hacer dependiendo del adiestramiento y las competencias recibidas, es sumar a su vocación original en sus creaciones.

En una economía competitiva, los equilibrios solo reflejarán efectos privados (directos) y no los efectos sociales (directo más indirecto) de la actividad económica; dichos equilibrios implican que: cualquier efecto indirecto que una actividad de producción o consumo tiene sobre una función de utilidad o sobre un conjunto de consumo o conjunto de producción.

En ese sentido, una empresa puede realizar actividades donde sus costos son traspasados a la sociedad y se constituyen en externalidades negativas; mientras que las externalidades positivas y las posicionales son de beneficios sin pagar, cedidas a la sociedad, y son de baja posibilidad.

En cuanto al tipo de responsabilidad social, la empresa, sus clientes y el entorno requieren de programas, proyectos y labores sencillas que generen incentivos en pro del medio ambiente, deben ser autores de cambio en el entorno socioeconómico de manera formal y fortalecida.

Las micros y pequeñas empresas en el sistema socioeconómico son identificadas como un gran pulmón financiero del producto interno bruto departamental, son generadoras de ingresos y de mejores condiciones de vida para sus empleados. El DANE resalta la necesidad de ser motores claves dentro de la economía regional, difieren del sector explotador de minas y canteras que generan cerca del 45% del producto interno bruto de La Guajira. Sin embargo el DANE señala en el año 2014 que dicho sector solo generaba 2,2% en empleos; otros sectores económicos de bajo impacto social, entre ellos comercio, restaurantes, hospedajes, servicios y pequeñas manufacturas, proporcionan cerca del 30% de empleo en su entorno.

A manera de ejemplo, el auge del sector turístico en La Guajira, por la función regional de competitividad, es la clave para posesionar a La Guajira en el nivel internacional, se aprecian sus condiciones socioculturales únicas y es una ventaja comparativa en relación a otras regiones del país. La socialización del sector turismo en alianza con hoteles, restaurantes y otras empresas canaliza ventajas diferenciales y facilita su portafolio de servicios con sus productos, usa exposiciones gastronómicas típicas wayuu y demás etnias para hablar de cultura, creencias, bailes propios de una etnia o población; otras empresas de diseños de moda y confecciones quieren entrar a estas conexiones para posesionarse en el entorno.

## **Objetivo o propósito dos**

Se identifica la participación de quienes producen, desde la perspectiva de las formas de realización con su propia experiencia y vivencia. Las prácticas cotidianas requieren de asistencia técnica y capacitación comprometidas con el fortalecimiento empresarial. Sin importar la condición de la empresa, se demanda trabajo en progresión eficiente y formal, y la empresa está obligada a formar y preparar a su fuerza laboral, además le conviene suplir la falta de herramientas y equipamientos en beneficio del desarrollo organizacional corporativo.

Lo cotidiano del trabajo se vive, algunos usan el rebusque económico de una forma valiente y encuentran opciones, lo llaman probar suerte. Por

ser una actividad profesional independiente, en el fondo se trata de “*ingeniarse actividades para enfrentar y sortear dificultades cotidianas*” que faciliten generar dinero adicional a las entradas fijos por su trabajo. Así, la creatividad y el ingenio son la clave del emprendimiento. Entonces, develamos que el rebusque hace parte de nuestro destino de involucrarnos en el escenario de una sociedad económicamente activa y motivada por el emprendedor(a).

Según Germán Hennessey, en su artículo publicado en la Revista Enfoque Caribe (2017), son varios consejos para un rebusque emprendedor, los cuales se ajustan a las condiciones del pequeño empresario en Riohacha y en La Guajira:Principio del formularioFinal del formulario

**Fase uno:** *Considerar toda alternativa de rebusque como un proyecto de negocio, no como una opción de supervivencia.*

- a) *Estudio del mercado:* quién necesita qué cosa, cómo se desea satisfacer esa necesidad y quién tiene dinero para pagar esa solución (es decir, un cliente).
- b) *Responderse a sí mismo:* ¿cuál producto o servicio debes ofrecerle?, ¿cuál es el valor agregado que ofrecerás?, ¿cómo te diferenciarás y serás especial para tu cliente?, y ¿cómo lograr un buen servicio al cliente?
- c) *Definir el proceso de producción o realización:* ¿cuáles son tus insumos?, ¿cómo garantizar que lo harás bien?, ¿en qué puedes ahorrar y en qué debes invertir?, ¿cómo evaluar para controlar los resultados y poder mejorar?
- d) *Apoyarse en la red social:* familia, amigos, conocidos; todos pueden apoyarte con ideas, recursos, contactos, experiencias; además pueden convertirse en tus primeros clientes, darte consejos para mejorar y recomendarte por lo bueno que haces.
- e) *Trazar un sencillo plan de acción:* metas claras y fuertes, retadoras, cuantificables, con indicadores básicos para evaluar tu desempeño.

**Fase dos:** *Pensar y actuar de manera positiva.*

*Confiar en sí mismo:* es una aventura comercial y de negocio, no una actividad al azar; depende de ti, no del destino; ofrecerás una solución por la que te pagarán, no te comprarán por lástima. Ten fe en ti.

*Mantener disciplina:* quienes logran el éxito lo hacen porque son constantes y disciplinados; a pesar de las adversidades, se levantan cada día animados y alegres a trabajar con ahínco y entusiasmo.

*Aprender y mejorar cada día:* Al final de la jornada, aún con cansancio, evalúa tu día; reflexiona sobre lo bueno y tus logros, revisa tus errores, corrige aquello que es débil, fortalece aún más lo bueno, y mejora una actividad o un paso; rétate a ser mejor y a hacerlo mejor al día siguiente.

**Fase tres:** *Pensar y actuar a largo plazo, es el inicio de una aventura empresarial, no un rebusque ocasional.*

Si los resultados no son los esperados en el primer mes se debe continuar, no desfallecer. Al cambiar de actividad se minará la confianza y puede convertirse el emprendedor en un rebuscador más, esperanzado en el azar. Solo cuando los resultados indiquen que el negocio es malo, entonces se opta por otra línea de trabajo, con la misma decisión de emprendedor; recordar que los emprendedores pueden fracasar, solo que no se rinden.

Todos rebuscamos, todos buscamos con creatividad mejores soluciones a nuestros apuros, la diferencia está en para qué y cómo lo hacemos. En cualquier instante es posible dar ese paso para ser rebuscador emprendedor y lograr el éxito soñado.

### **Objetivo o propósito tres**

Develamos la concepción de las características de quienes producen bienes y servicios industriales desde sus competencias, habilidades y destrezas. Esto es concebir de qué forma se produce, así mismo tener presente el conocimiento y la organización acerca del trabajo desempeñado y sus funciones específicas. El dominio del conocimiento básico requiere del manejo eficiente, oportuno y aplicado en sistemas administrativos empresariales, control de procesos y protocolos de seguridad, calidad del producto, cero desperdicios, mantenimiento preventivo y correctivo, créditos y finanzas, y mercadeo en alianzas estratégicas.

Lo anterior facilita el uso, manejo y reutilización del material, sacando el mejor provecho en el funcionamiento de los equipos y maquinarias, con austeridad en los costos directos e indirectos de producción y precios de ventas competitivos y apropiados a canales de comercialización en alianzas

estratégicas; en este sentido, la información a manejar estará fundamentada en la innovación global y la creatividad en el diseño.

Frente a la ausencia de un espíritu renovador en la cadena de valores del producto es pertinente entender y aplicar políticas de emprendimiento con información y manejo de datos estadísticos que busquen la innovación y generen oportunidades de optar por desaprender la rutina de lo informal. Siempre existe algo nuevo por hacer y no significa innovar, es crear lo diferente en lo establecido para incidir en la costumbre de valores renovados; sin embargo, es arduo modernizar la actitud del productor de manufacturas, para ello, el sector formativo del saber debe generar condiciones renovadas con paradigmas de emprendimiento social.

Organizar el trabajo en tareas y atención a fallas comunes en el desempeño de funciones productivas. Esto requiere de cada empresa planes, programas, proyectos y acciones periódicas por cumplir; lo establecido deberá ser sujeto de compromiso puntual en el tiempo, de valorar actividades planeadas y de medir resultados, estableciendo indicadores por tareas a realizar, riesgos a tener en cuenta con sus análisis situacionales para tomar decisión de procedimiento. También es aplicar métodos y técnicas ajustadas a la exigencia específica del trabajo; en últimas, es hacer la planificación y organización para el manejo de correctivos y la disposición preventiva de atender posibles paros en el proceso. Es cumplir y ofrecer calidad, hacer comunicación fluida, oportuna y eficaz entre los involucrados.

Para cantidad y calidad de trabajo es menester tener control de posibles errores en el proceso, situar la información pertinente, aplicar métodos y técnicas en lo que se debe hacer. Los errores en el trabajo pueden evitarse desde la concentración en tareas asignadas, con el manejo prudente y austero en el uso de cantidades de materiales e insumos ajustados a medidas específicas, estimando tiempos a la tarea y previniendo daños a los equipos y maquinarias. La responsabilidad en el desempeño se asume, se acepta y es de permanencia respecto a la función asignada con informes periódicos que incluyan actividades laborales cumplidas y por hacer.

Decía Jacques Delors en su Informe ante la UNESCO en 1994 que existen cuatro Pilares de la Educación:

*Pilar uno: aprender a conocer.* Aprendizaje que tiende menos a la adquisición de conocimientos, clasificados y codificados, que al dominio de



los instrumentos mismos del saber, considerado medio y finalidad de la vida humana. Es aprender a comprender el mundo que nos rodea, para vivir con dignidad, desarrollar capacidades profesionales y comunicarse con otros. El fin que se tiene es el placer de comprender, conocer y descubrir.

*Pilar dos: Aprender a hacer.* Aprender a conocer y aprender a hacer son indisolubles. Lo segundo está vinculado a la forma profesional: ¿cómo enseñar a poner en práctica los conocimientos y, a la vez, cómo adaptar la enseñanza al futuro mercado del trabajo cuya evolución no es totalmente previsible? Esto corresponde con establecer diferencias entre las economías industriales, las del trabajo asalariado y las de subsistir de manera generalizada, sea independiente o ajeno al sector estructurado de la economía. El dominio en sistemas de producción industrial caduca la noción de calificación profesional; operarios y técnicos, tienden a privilegiar la competencia personal. El progreso técnico modifica las calificaciones requeridas en nuevos procesos; a tareas físicas suceden tareas intelectuales, “como el mando de máquinas, su mantenimiento y supervisión” y tareas de diseño, estudio y organización, a medida que las máquinas se vuelven “inteligentes” y el trabajo se “desmaterializa”.

*Pilar tres: Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás.* La violencia imperante contradice la esperanza depositada en el progreso de la humanidad. La humanidad siempre ha sido conflictiva, acentúa el riesgo y es potencial de autodestrucción. Surge la inquietud: ¿sería posible concebir una educación que permitiera evitar los conflictos o solucionarlos de manera pacífica, fomentando el conocimiento de los demás, de sus culturas y espiritualidad?

La idea de enseñar la no-violencia en la escuela es loable, es un instrumento para combatir prejuicios que llevan al enfrentamiento. Tarea ardua y natural, los seres humanos tienden a valorar en exceso sus cualidades y las del grupo al que pertenecen y a alimentar prejuicios desfavorables hacia los demás. La atmósfera competitiva imperante en la actividad económica tiende a privilegiar el espíritu de competencia y el éxito individual, provoca guerra económica y tensiones entre poseedores y desposeídos.

A veces la educación contribuye a mantener ese clima al interpretar de manera errónea la idea de emulación: si los grupos compiten unos con otros, o no están en situación equitativa en el espacio común, este contacto puede agravar las tensiones latentes y degenerar en conflictos. En cambio,

si la relación se establece en un contexto de igualdad y se formulan objetivos y proyectos comunes, los prejuicios y la hostilidad subyacente pueden dar lugar a una cooperación más serena e, incluso, a la amistad; el descubrimiento del otro pasa forzosamente por el descubrimiento de uno mismo, es tender hacia objetivos comunes, en proyectos motivadores que permiten escapar de la rutina.

*Pilar cuatro: Aprender a ser.* La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona, en cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. Debemos estar dotados de pensamiento autónomo y crítico, y de elaborar un juicio propio, para determinar qué hacer en las circunstancias de la vida. El problema de la evolución no será preparar a los niños para vivir en una sociedad determinada, es dotar a cada cual de fuerzas y puntos de referencia intelectuales permanentes que le permitan comprender el mundo que le rodea y comportarse como un elemento responsable y justo. La función esencial de la educación es conferir la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitamos para que sus talentos alcancen la plenitud y sean artífices de su destino.

Reynaldo Suárez Díaz (1992) postula *siete pecados capitales de la educación*: la elitización, la improvisación, la burocratización, el academicismo, la teorización, la repetición y la domesticación.

De otro lado Mario Rodríguez y Mena García, miembros del Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas de Buenos Aires, Argentina, en su artículo *Formación reflexiva – creativa de competencias investigativas en los docentes* (2006), analizan el concepto de *competencias* surgido de la insatisfacción con los constructos psicológicos tradicionales, y designan bajo ese concepto a un conjunto de características de las personas que las hace exitosas en la realización de un trabajo. Por su carácter dichas competencias están ligadas estrechamente con el contexto laboral, y son mucho más dinámicas, fluidas y complejas que los constructos psicológicos tradicionales. Por ello también son más difíciles de comprender y de medir; requieren que una organización que decida aceptar trabajar por competencias deba trabajar sistemáticamente para determinar cuáles requieren su personal.

Rodríguez afirma que es imposible hacer uso de conjuntos de competencias desarrolladas por otras organizaciones. Aunque se puede hacer uso de las competencias genéricas desarrolladas por diferentes autores, nada li-

bera a la organización de un trabajo adicional para adaptarlas y divulgarlas entre el personal, de hecho, se está creando una nueva forma de percibir el trabajo en sí.

Levy-Leboyer (1996) afirma que las competencias son “comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Condicionadas por motivaciones personales, rasgos de carácter e imagen de sí mismo”.

A su vez, Hay Group (1996) indica las competencias de:

*Logro y acción:* motivación al logro, hacer bien el trabajo y superar el estándar de excelencia, proponiéndose objetivos alcanzables según sus capacidades, habilidades y destrezas. Adicionalmente, orden y claridad para el análisis sin perder de vista objetos, agenda con claridad para donde va, iniciativa para emprender acciones de trabajo mejorando procesos de enseñanza aprendizaje, estar al día en la información para llegar al fondo de los asuntos y poder reevaluar algunos asuntos.

*Ayuda y servicios:* capacidad de hacer colaboradores, de escuchar, de colocarse en los zapatos del otro evitando levantar juicios negativos y comprender algunas situaciones familiares de conocidos y relacionados. Es parte del trabajo en el acontecer del diario vivir con su colectivo y colegas.

*Influencias:* producir impacto, hacer entender situaciones, buscar el cambio en orientación al proyecto institucional. Debe notarse con facilidad, hacer relaciones para interactuar con desconocidos, abriendo puertas que permitan alcanzar objetivos.

*Conocimiento organizativo:* habilidades para intervenir en políticas institucionales.

*Gerenciales:* facilidad para gestionar recursos y personas, objetivos claros, definidos y delimitados en tiempo y espacio, trabajo en equipo y habilidades para la cooperación, participación o gestión o liderazgo con superiores y subordinados.

*Cognitivas:* alto desarrollo en pensamiento analítico y conceptual, reflejados en la realización de funciones y experiencias, exámenes, proyectos, aptitud mental para una función fácil y productiva.

*Eficacia personal:* autocontrol, confianza en sí mismo y comportamiento, control de emociones y expresión de sentimientos sin herir a los demás. Es el proceso de autoevaluación y cambio personal.

En resumen, para el perfil de competencias, según estudiosos del tema, tenemos:

*Competencias básicas:* en el contexto internacional reciben nombres como: core skills, key competences, basic skills, entre otros. Permiten el ingreso al trabajo o a la educación superior, por ello deben ser identificadas desde ambos sectores. Son consideradas requisitos mínimos necesarios para el desempeño de una ocupación u oficio, y para desenvolverse adecuadamente en los espacios sociales y ciudadanos en donde se desenvuelve la vida misma.

*Competencias específicas:* requeridas para el desempeño de una ocupación en concreto, relacionadas con funciones o puestos de trabajo. Aportan los conocimientos, actitudes, habilidades y valores propios de cada profesión y actividad laboral, se desarrollan a lo largo de la vida, son básicas y permanentes.

*Competencias genéricas o transversales:* son las requeridas en el campo profesional y ocupacional, aportan las herramientas requeridas para analizar problemas, evaluar estrategias a utilizar y aportar soluciones pertinentes en situaciones nuevas. En Colombia se ha planteado agruparlas así:

- a) *Instrumentales o procedimentales:* brindan herramientas para el aprendizaje y el desempeño en el trabajo. Comprenden habilidades: *cognoscitivas* –permiten comprender y procesar ideas y pensamientos; *metodológicas* –dan las herramientas para organizar eficientemente el tiempo, el aprendizaje mismo y tomar decisiones o solucionar problemas; y *tecnológicas* –relacionadas con el uso de equipos, las TIC y la gerencia de la información, comprende capacidades de análisis y síntesis, de organizar y planificar, de hacer uso adecuado de los conocimientos de la profesión, de comunicación oral y escrita, de uso adecuado de una segunda lengua, de manejo de las TIC, de gestión de la información, de resolución de problemas, de toma de decisiones y de crear situaciones seguras en los diversos contextos.
- b) *Interpersonales:* mantener excelente relación social y adecuado comportamiento ciudadano. Se relacionan con la capacidad de expresar sentimientos, de hacer planteamientos críticos y de autocrítica, de participar en la vida política y de asumir deberes y derechos

ciudadanos en condiciones éticas. Desarrollan en la persona la capacidad de trabajar en equipo, interactuar social y políticamente, y cooperar con el desarrollo de su entorno. Comprende capacidades de crítica y autocrítica, de manejo de conflictos, de trabajo en equipos uni y multidisciplinares, de aceptación y respeto de la diversidad y la multiculturalidad, de conocimiento y respeto por las costumbres de otras regiones y de otros países, y de compromiso social y ético.

- c) *Sistémicas*: relacionadas con la visión de conjunto y la capacidad de gestionar integralmente los procesos organizacionales. Se logran mediante una combinación de comprensión, sensibilidad y conocimientos que permiten identificar las partes de un todo y las relaciones entre las partes que generan la estructura de totalidad. Generalmente requieren que previamente se hayan desarrollado los tipos de competencias procedimentales e interpersonales. Algunas de las capacidades comprendidas son: uso adecuado de los conocimientos en diversos contextos de la vida profesional, habilidades para investigación tanto de la disciplina como de los sectores productivos, capacidad para seguir aprendiendo y desaprender lo que empieza a ser obsoleto, creatividad, liderazgo, habilidad para trabajar en forma autónoma, iniciativa y espíritu emprendedor, atención permanente a la calidad, y motivación de logro.

Las competencias profesionales comprenden:

- a) Saber: tener conocimientos formativos disciplinares.
- b) Saber hacer: habilidades cognitivas para las operaciones mentales a utilizar en una situación dada a partir de un entrenamiento práctico.
- c) Querer hacer: actitudes para disposición situacional para actuar con motivación.
- d) Pude hacer: aptitud de disposición en una disciplina formativa con atribuciones, oportunidades y herramientas profesionales

Las *competencias técnicas* comprenden:

- a) Sumatoria de conocimientos, habilidades y destrezas asociadas a un área funcional, especialidad o disciplina técnica necesarias para realizar a cabalidad los procesos de trabajo que éstas involucran.

- b) Relacionadas con la aplicación de conocimientos técnicos y profesionales que dan valor agregado y certificación de calidad a los procesos productivos y gerenciales de la organización.

Las *competencias laborales* comprenden:

- a) Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada.
- b) La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.
- c) Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias, pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

Es de entender que más allá de las conceptualizaciones, la competencia debe ser entendida como un elemento que integra aspectos que tienen que ver con conocimientos, habilidades y valores. Comprende aspectos de tipo cognitivo, procedimental y actitudinal interrelacionados en la búsqueda de desempeño eficiente en el trabajo asociados a un campo laboral concreto; la competencia es integral e integradora.

El desarrollo de competencias es dinámico, está asociado a procesos formativos que se ven afectados por los cambios sociales, científicos y tecnológicos. Su estructura es variable en sí misma, asociada a un requerimiento del espacio en el cual se emplea. Los trabajos que establecen niveles entre las competencias se han hecho tanto en los campos específicos de las disciplinas como en los asociados a su desempeño. Por tanto la formación básica en competencias se fundamenta en:

- a) *Identificación*: ¿cuál competencia?, ¿cómo evaluarla?
- b) *Normalización*: ¿sirve para todas las instituciones?
- c) *Evaluación*: ¿posee o no la competencia?
- d) *Certificación*: reconocimiento formal de la competencia.

En cuanto a las habilidades, indicamos el ingenio y el cambio de actitud; ingenio proviene del latín *ingenium*, que significa la capacidad que tiene una persona para imaginar o inventar con prontitud cosas combinando



Pero de continuar así, obstinados en alterar todo para no cambiar nada, con los mismos escenarios de dificultades y adversidades, sin generar competencias, habilidades y destrezas en los trabajadores, los resultados seguirán siendo muy pobres; es de recordar que la capacitación formativa y de adiestramiento puede disfrazarse en cortos periodos de tiempo; la Guajira lo vivió en los años ochenta con FUNDICAR y el programa de microempresas. Lo que se busca es conseguir transformar la actitud de empresarios y sus trabajadores mediante el cambio de reglas de juego, y la evolución de su rol en el trabajo.

Cabe esperar la incidencia de los factores sociales-culturales en el ambiente del propio trabajo; además de ciertos problemas familiares que pueden sostenerse para convertir en estériles los intentos de cambiar de actitud en las formas de producción, esto desde el talento de quienes participan en ella. La solución es simple: si no podemos cambiar la actitud de la persona cambiemos el sujeto. Es decir, definamos al trabajador de forma clara y concisa, respondámonos qué queremos del sujeto contratado, entrenémosle en esas prácticas y beneficiemos su ambiente laboral para ponerlo en práctica.

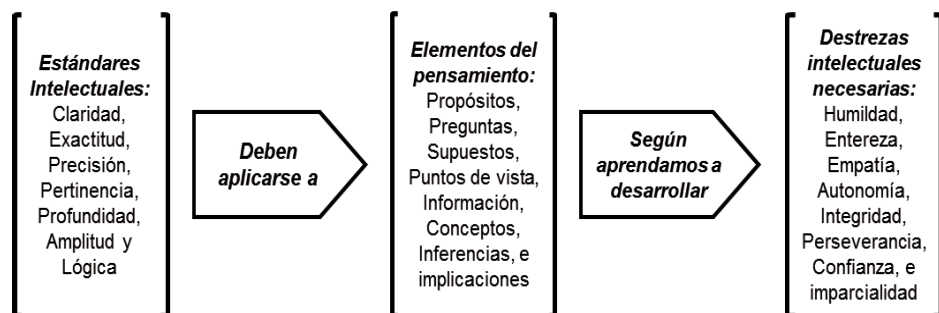


Ilustración 2.  
Los estándares intelectuales universales

Fuente: Villegas (2013)

En cuanto a las destrezas, sus perspectivas pueden darse a partir de la experiencia práctica y los aciertos en las formas de producción. La destreza es un tipo de habilidad en la que hemos conseguido un nivel muy alto, son movimientos donde se maneja un objeto. Así, las costumbres prácticas requieren evolución para alcanzar niveles de competitividad en el tiempo, en razón de conocimientos puestos en beneficio de habilidades y destrezas, dejando a un lado la informalidad y las rutinas tradicionales sin importancia.







detectar las oportunidades y aprovecharlas en el momento indicado. Es tan valioso o nocivo como cualquier profesión, no garantiza el éxito, cada quien marcará su propia diferencia.

Un proyecto de emprendimiento resulta afectado por infinidad de factores externos que no dependen de nosotros, que están fuera de nuestro control. Podemos visualizar la ocurrencia de factores negativos y prever sus consecuencias; en ciertos momentos las personas negativas pueden ser útiles para plantear escenarios contradictorios que podríamos enfrentar; siempre hay una razón para el fracaso, y para eso hay que prepararnos adecuadamente, con un proceso de planeación de contingencias. Es significativo ser efectivo, prudente y reflexivo, pensar negativamente en lo positivo: *es posible que me pase esto, pero entonces haré lo siguiente*. Anticiparse a lo negativo con proyección para contrarrestarlo resulta ser, pues, un comportamiento positivo.

Los tratadistas del emprendimiento sugieren que toda persona interesada en emprender un negocio, de cualquier índole o tamaño, debe enfrentar el desencanto de los ingenuos e idealistas; así ha de asumir un combate en el que sólo los más emprendedores superarán factores clave de fracaso. Esto termina siendo algo indispensable para alcanzar el éxito en los negocios. Entre los grupos de factores claves de fracaso tenemos:

- a) *Respecto a quien emprende:* emprender con un motivo, pero sin una motivación, sin tener carácter emprendedor y no ser un luchador.
- b) *Respecto a los socios:* contar con socios cuando en realidad se puede prescindir de ellos; escoger socios sin definir criterios de elección relevantes.
- c) *Ir a partes iguales cuando no todo el mundo aporta lo mismo,* y falta de confianza y comunicación con los socios.
- d) *Respecto a la idea de negocio:* pensar que de la idea depende el éxito.
- e) *Adentrarse en sectores que no gustan* o se desconocen, y escoger sectores de actividad poco atractivos.
- f) *Respecto a la situación familiar del emprendedor:* hacer depender el negocio de las necesidades familiares y ambiciones materiales, y emprender sin asumir el impacto que tendrá sobre nuestro equilibrio vital.

g) *Respecto a la gestión del crecimiento*: crear modelos de negocio que no dan beneficios rápidamente y de modo sostenible, ser emprendedor y no empresario, y no retirarse a tiempo.

La cultura del emprendimiento social determina la capacidad de emprender y los niveles de la formación adquiridos en sistemas administrativos. Esto resulta ser una visión contemporánea del negocio de capital organizado, planeado y controlado. Para ello se ha de tener presente:

*Primero*: la preparación de competencias profesionales, la tecnificación de procesos sistémicos organizacionales y la asociación de alianzas estratégicas abiertas y concurrentes.

*Segundo*: disponerse para manejar los avances tecnologías, equipamiento y maquinarias apropiadas para los procesos industriales y administrativos.

*Tercero*: buscar alianzas y apadrinamientos con fundaciones y entidades que fomenten el desarrollo industrial empresarial.

*Cuarto*: encadenamientos que ayuden al microempresario a poder competir con los recursos que posee; es posible que su capacidad sea baja y presente limitaciones para realizar producciones grandes, pero si se articula con otras empresas del sector y se prepara a nivel de las exigencias requeridas, puede sumar y competir.

Los expertos en economía y desarrollo regional indican que resulta necesario observar las falencias en los rankings nacionales donde siempre aparecemos en últimos lugares de competencia en cualquier plazo de tiempo programado; se hace pues necesario buscar crecimiento con prácticas, consultorías, capacitaciones, asistencias técnicas, y apoyo financiero, es salir de lo momentáneo y visionar a largo plazo sistemas administrativos que fortalezcan las empresas.

Es por todo ello que se requiere de mayores esfuerzos más allá del momento que se necesita; se hace indispensable visionar un *plan prospectivo* dirigido a fomentar la capacidad emprendedora que incluya necesidades de formación en sistemas administrativos competitivos. También resulta de vital importancia el ubicarse en el mundo globalizado que demanda bienes y servicios innovadores con calidad competitiva, así como la renovación y el marketing estratégico para las alianzas empresariales que potencialice a la industria manufacturera y de servicios industriales.

Además de ello el sistema de educación superior debe revisar las prácticas empresariales asignadas al estudiante: en la mayoría de los casos son simples actividades o ejercicio de atención a ciertas teorías administrativas y organizacionales, las cuales generan rutinas de baja significación en su aplicación a pesar de ser una opción de grado profesional; la formación de los estudiantes debe ser continua, desde los ciclos propedéuticos en los niveles técnicos, tecnológicos, hasta llegar al pregrado y los posgrados. Urge la actualización del empresario en competencias, habilidades y destrezas, sujeto a la demanda en sus ejercicios empresariales y por ende en sus productos. Es menester, pues, hacer un diagnóstico previo de necesidades emprendedoras ajustadas al desarrollo regional de su entorno.

Para los expertos, toda formación empresarial busca el beneficio de quienes dirigen los cambios en la empresa. Dichas empresas surgieron del conocimiento técnico en un arte que llevo a crear pequeñas unidades productivas; el arte y la técnica requieren de formación en conocimientos afines a las destrezas y las habilidades de su misma naturaleza, esto permitirá atender los sistemas organizacionales en:

- a) Formalización empresarial industrial manufacturera y/o de servicios industriales.
- b) Formación en sistemas administrativos empresariales de coordinación, planeación, organización, dirección y control.
- c) Aplicabilidad de la calidad en procesos sistémicos operacionales y de resultados competitivos.
- d) Bancarización y ahorro de capital de trabajo empresarial.
- e) Permeabilidad y flexibilidad financiera crediticia empresarial.
- f) Acompañamiento técnico en la ruta de inversión y en alianzas estratégicas de mercados abiertos.

Efectivamente, la capacidad de emprendedor lo llevará a una gestión con seguridad y confianza en lo realizado; sus decisiones deberán ser acertadas, motivadoras y de entusiasmo con el equipo de trabajo; de su ejemplo dependerá el éxito y avance hacia el crecimiento de su empresa. La cultura emprendedora se desarrollará en la medida en que se den los cambios con actitudes renovadoras, sin dejar de lado los conocimientos formativos superiores, las artes y las técnicas aplicadas con razonamientos competentes en los procesos productivos.

La gestión social para la cultura del emprendimiento requiere de la responsabilidad social corporativa (RSC), también llamada responsabilidad social empresarial (RSE) o inversión socialmente responsable. Este tipo de responsabilidad se define como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido. El sistema de evaluación de desempeño conjunto de la organización en estas áreas es conocido como el triple resultado.

La responsabilidad social corporativa va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, dando por supuesto su respeto y su estricto cumplimiento. En este sentido, la legislación laboral y las normativas relacionadas con el medio ambiente son el punto de partida con la responsabilidad ambiental. El cumplimiento de estas normativas básicas no se corresponde con la responsabilidad social, sino con las obligaciones que cualquier empresa debe cumplir simplemente por el hecho de realizar su actividad. Sería difícilmente comprensible que una empresa alegara actividades de RSE si no ha cumplido o no cumple con la legislación de referencia para su actividad.

El concepto de responsabilidad social empresarial tiene diversas acepciones, dependiendo de quien lo utilice. Las más holísticas y progresistas hacen referencia a que una empresa es socialmente responsable cuando en su proceso de toma de decisiones valora el impacto de sus acciones en las comunidades, en los trabajadores y en el medio ambiente e incorpora efectivamente sus intereses en sus procesos y resultados.

Evidentemente, el empresario necesita del Estado el diseño de políticas que impulsen y fortalezcan su condición emprendedora, además de la apertura a facilidades financieras que acompañen sus procesos operativos. De esta manera es posible generar equilibrios en los diferentes sectores de la economía nacional, con retribuciones en impuestos y posibilidades para acceder a créditos condonados para capital de trabajo; de no ser así las pequeñas manufacturas y empresas de servicios industriales siempre justificarán su falta de gestión social en la condición de precariedad económica y en el cumplimiento de las obligaciones fiscales formales que limitan el desarrollo y debilitan la estabilidad de cada empresa.

Sin embargo, se aprecia la falta de competitividad en las empresas, con bajos niveles de mercado y altas deficiencias en los procesos de planear, organizar, coordinar e integrar, dirigir y controlar, dificultando con ello las

decisiones oportunas y eficaces. La gestión gerencial está en crisis y adolece de proyecciones con direccionamiento estratégico, en razón a la misión, visión, objetivos y políticas responsables, sostenibles y sustentables. Estas condiciones repercuten en los clientes y en las comunidades. Sus negocios requieren ser formales y fortalecidos.

El estudio de las maneras en que la organización lleva a cabo sus actividades está influenciado por la forma en que se desenvuelven los trabajadores; los procedimientos eficientes serán garantía de procesos industriales óptimos, y los métodos de trabajo inadecuados derivarán en estructuras organizacionales frágiles que inhabilitarán el crecimiento continuo de la organización. Este concepto es aplicable a cualquier industria sin importar su grado de incorporación tecnológica ni su potencial innovador. La gestión eficiente de la tecnología es potencialmente una fortaleza de la organización; pero, a su vez, una inapropiada gestión tecnológica representaría una debilidad que en algunos casos podría ser catastrófica en términos organizacionales.

Finalmente, la cultura del emprendimiento social toca otros aspectos relevantes como lo que alude a una organización empresarial generadora de valor. En términos económicos esto es la medida del éxito en la gestión del capital; en cuanto a sostenibilidad, incluye el componente medioambiental y el social, así como un componente intangible para el accionista como puede serlo su propia autorealización. En su intento se encuentra la base de la responsabilidad social corporativa en una disyuntiva entre el bien propio de los beneficios y dividendos y el bien común de su empresa y el entorno. Dentro de dichos aspectos se tiene:

**a) *Valor en abastecimiento de producción***

Según Porter (1.975), el negocio de una empresa es aquel que resulta de su cadena de valor. Las cadenas de valor son muy diferentes entre empresas del mismo sector; las diferencias entre las cadenas de valor de los competidores son una fuente clave de la ventaja competitiva; es una herramienta para analizar las actividades de una empresa, también es un modelo que clasifica y organiza los procesos con el propósito de enfocar los programas de mejoramiento, permitiendo identificar y analizar actividades estratégicamente relevantes para obtener alguna ventaja competitiva frente a sus competidores y/o a un costo menor que ellos. El concepto de valor

magnitud crece conforme aumenta la satisfacción de las necesidades del cliente o usuario del servicio.

Para Porter (1975) todas las empresas de una misma industria tienen una cadena de valor similar, cada quien busca tratar de entender las operaciones de su propia cadena de valor y la de sus competidores, proveedores y distribuidores. Una ventaja competitiva se da al mirar la empresa como un todo, diseñando, produciendo, comercializando, entregando y apoyando el producto; cada actividad genera costos y crea una base para la diferenciación del producto.

La cadena del valor descompone a la empresa en actividades que crean valor y la línea de producción depende de otros factores como: infraestructura de la empresa, finanzas, recursos humanos, sistemas, información, desarrollo tecnológico y compras. Entre las actividades primarias de la cadena del valor tenemos:

- Logística hacia el interior: recepción, almacenamiento y distribución de las materias primarias.
- Operaciones: recepción de materias primas o insumos para transformación en producto final.
- Logística hacia el exterior: almacenamiento de productos terminados y distribución al consumidor.
- Mercadotecnia y ventas: actividades que dan a conocer el producto.
- Mantenimiento y servicios: actividades destinadas a mantener o realizar el valor del producto.

Entre las actividades secundarias de la cadena de valor tenemos: adquisición de bienes y servicios, tecnología, investigación y desarrollo, administración de recursos humanos, e infraestructura de la empresa.

Entonces, ¿cómo podemos ofrecer al cliente algo mejor que los competidores? Teniendo en cuenta el menor costo, el mejor producto o servicio, o que dicho producto constituya algo especial para él. Además de ello, ¿que determina la fuerza de una cadena? La respuesta es: el eslabón más débil.

Se puede decir que la cadena de abastecimiento es el proceso en el cual se integran las funciones del proveedor, productor, cliente, distribuidor y el detallista para llevar a cabo un proceso productivo mediante la información



y el movimiento de recursos y/o bienes. En una cadena de suministro, el flujo de información es vital en la entrega de insumos en el momento adecuado, tanto para prever parar líneas de producción como para evitar crear un excedente de inventario y, de esta forma, entregar a tiempo el producto terminado al cliente final. Su función es optimizar el proceso desde la compra de los insumos hasta entregar el producto terminado al cliente final.

Los principales actores en una cadena de suministro son: los proveedores, los fabricantes, los clientes, los detallistas, los transportistas y los distribuidores. Los beneficios son: reducción de costos y de inventarios, mejor capacidad de respuesta y servicio al cliente, ciclos de producción y compra/venta más eficiente. Por tanto, según los tratadistas, se concluye lo siguiente:

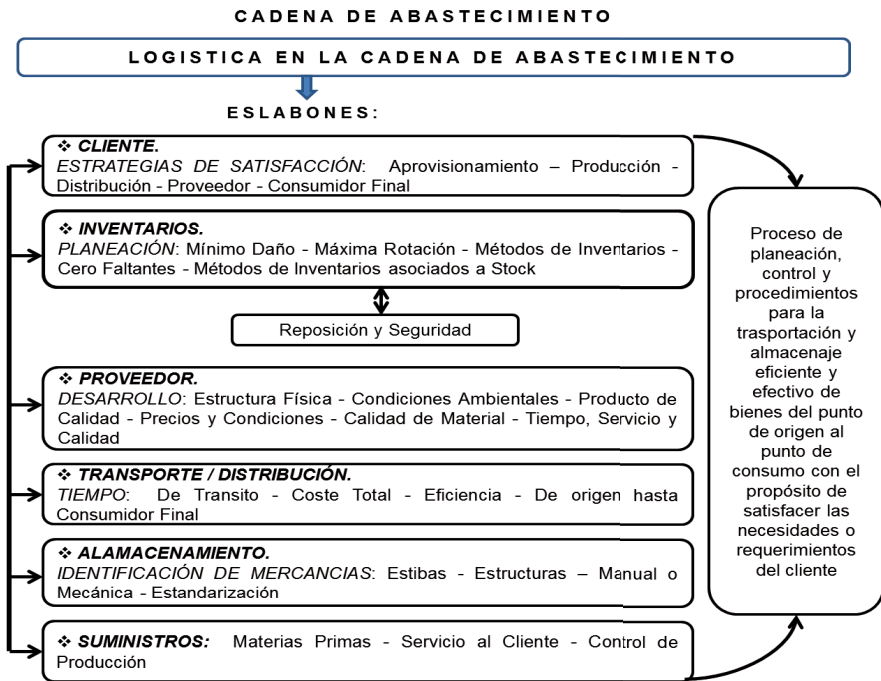


Ilustración 3. Cadena de abastecimiento

**b) Valor en el desarrollo tecnológico pertinente**

Es de apreciar que la continua liberalización e internacionalización de los mercados, además de las cambiantes necesidades de la sociedad de consumo y la innovación, se han convertido en factores diferenciales de la competitividad empresarial como conjunto de actividades que hacen posible la

penetración de un nuevo producto en el mercado, lo cual debe estar sujeto a investigación y desarrollo tecnológico. Así mismo, el diseño industrial, la ingeniería de métodos y el control de la calidad hacen parte de la estrategia de la empresa para ser más dinámica y de mayor éxito. Es de aclarar que no todas las actividades relacionadas con la innovación tienen componentes análogos, tampoco todas ellas contribuyen de igual manera al éxito de la misma.

De igual manera, la tecnología genera una importancia económica y social en todas las sociedades mercantiles, esto permite identificar el desarrollo alcanzado y el progreso creciente en la innovación apropiada en la producción y en la capacidad de competir en alianzas estratégicas de mercados abiertos, tan sustancial como la de los factores de producción utilizados. Lo que se busca es que el trabajo y el capital permitan producir más eficazmente y con menor esfuerzo una escala más amplia de bienes y servicios.

Las empresas se constituyen en actores del proceso innovador siendo próximas al mercado, son contribuyentes a cambios económicos y sociales, y al Estado le corresponde ser impulsador de este proceso. La tecnología es relevante para todo tipo de sociedad formalizada, trasciende en las empresas, sus efectos pueden trasladarse a una reducción de costos y hacer una diferenciación de la oferta de más calidad, mayor seguridad o mejor funcionalidad. Las industrias más dinámicas compiten a través de la innovación tecnológica, es el procedimiento más eficaz para conseguir un mercado cautivo de forma duradera y mantener los niveles de beneficios que den la continuidad a la actividad empresarial.

La tecnología es el núcleo fundamental que determina la competitividad de las empresas, su capacidad de evolucionar de forma rentable en una economía de mercado; es posible fabricar los mismos bienes de una manera más rentable; un producto nuevo o mejorado permite aumentar su precio de venta como valor añadido y posibilita alargar la cadena de fabricación desde el componente o insumos menos procesados. Una cuota de mercado, mediante un desplazamiento favorable de la demanda como consecuencia de la mayor competitividad, a través del incremento de la venta directa de la tecnología, genera cohesión interna, propiciando que los empleados se identifiquen con el producto propio de la empresa.

Una empresa de cualquier sector económico requiere de capacidad de innovar, esto puede tener como resultado el que el desarrollo de una tec-





**Tabla 18**  
**Nuevas tecnologías**

<b>Categorías</b>	<b>Tecnología</b>
Tecnología de la información y las comunicaciones	Informática, Electrónica, Telecomunicaciones
Tecnología de la producción	Automatización y Robótica, Óptica y laser, Ingeniería Mecánica
Tecnologías químicas y metalúrgicas	Ingeniería Química y Procesos físico-químicos, Química fina y farmoquímica, y Materiales y aleaciones avanzadas
Tecnología de la vida	Biotecnología e Ingeniería Genética, Biología molecular y microbiología, e ingeniería Bioquímica y Bioprocesos

Fuente: elaboración propia 2018).

Las empresas innovadoras deben definir claramente su propia estrategia ante la innovación, pueden adoptar diferentes modalidades y liderazgos como lo puede ser pretender ser el primero en introducir las innovaciones en su ámbito de actividad (esto con base en una fuerte estructura propia de I+D y la utilización de importantes recursos), o puede ser también imitadora siguiendo al anterior producto una vez contrastado su éxito técnico y lucrativo, esto con el fin de eliminar riesgos, reducir costos de investigación y mantener una menor estructura en I+D. De lo que se trata es de adquirir tecnología de terceros, adaptar y perfeccionar de acuerdo a las necesidades con una fuerte ingeniería productiva y posicionamiento en su sector o gremio económico, y así desarrollar formas sistemáticas tecnológicas de procesos simples que permitan a la empresa mantener su nivel de competitividad con un producto competente diferenciado.

Es de aclarar que los sectores industriales según su uso tecnológico se diferencian en:

- a) Dependientes: el proceso innovador es incremental y se basa esencialmente en la compra de equipos que llevan incorporada la tecnología.
- b) Difusores: la innovación tecnológica es incremental, está centrada en el desarrollo de bienes industriales que satisfacen demandas de usuarios.
- c) Integradores: hacen uso de tecnologías generadas por terceros, las integran en sus procesos y productos competitivos.

- d) Generadores: buscan innovaciones radicales de productos haciendo uso intensivo de la tecnología.

A continuación se exponen sectores industriales según su comportamiento tecnológico:

**Tabla 19**  
**Sectores industriales según su comportamiento tecnológico**

Concepto	Dependiente	Difusor	Integrador	Generador
Sectores industriales	Manufactureros, textiles, madera, agrario, metalmecánica	Fabricante de maquinaria, instrumentos, equipos	Básicos, transporte, electrónica de consumo, alimentario, cemento	Electrónica, informática, farmacéutico, química fina, biotecnología
Área tecnológica	Proceso	Producto	Producto y proceso	Producto
Forma de acceso a la innovación	Tecnología incorporada	Tecnología propia e incorporada	Tecnología propia e incorporada	Tecnología propia e incorporada
Niveles de los cambios	Incrementales			Radicales
Uso de I+D	Bajo	Medio	Medio	Alto

Fuente: elaboración propia (2018)

En cuanto a las fases del proceso innovador tenemos:

*Primera fase: Preparación.* Antes de iniciar las actividades formales de la innovación debe realizarse un trabajo técnico interno en las áreas de la empresa, esto con el fin de generar ideas concretas como punto de partida para seleccionar un proyecto.

*Segunda fase: Estudio de viabilidad.* Se debe realizar apoyado en los trabajos anteriores y antes de iniciar el desarrollo específico; deben hacerse una serie de valoraciones que conduzcan a una decisión de avance o cancelación del mismo.

*Tercera fase: Iniciación.* Tomada la decisión de llevar a cabo un desarrollo definido de un nuevo producto o proceso, inicia la etapa formal del proceso innovador en la que se debe elaborar una propuesta específica del proyecto de desarrollo.



colaboraciones externas apropiadas, equilibrio entre fines y medios, y la gestión y el control de calidad evaluado este último a través de proyectos.

**c) *Valor en el talento humano requerido***

El talento humano es un activo intangible de trascendencia para toda organización. Su gestión crea capital y valor agregado a la economía en desarrollo activo y marca la diferencia, aprovecharlo se convierte en un arma para maximizar el potencial de la empresa; su resultado es un alto grado de consolidación de la cultura en la estructura de las manufacturas y demás sectores industriales.

Por tanto, debe identificarse su utilidad y fragilidad al incorporarlo a la empresa, labor intensa y compleja. De lo que se trata es de considerar y reconocer que dicho talento humano se adquiere y desenvuelve al interior de las unidades productivas en sus áreas, secciones, departamentos y demás divisiones.

En este sentido, la gestión del talento humano facilita la creación de valor agregado dentro de las organizaciones, éste se puede materializar como valor social y económico; su esencia está en establecer planes de capacitación y fomento que permitan potenciar las competencias, habilidades y destrezas en la misión de formar a las personas, obedeciendo a un plan de acción ajustado a diagnóstico previo acerca de la detección de necesidades y lo requerido para tal desarrollo.

El talento humano está relacionado con la capacidad de creación, las relaciones con los clientes, la calidad de los procesos, productos y servicios, es un valor cultural y comunicacional, permite aprovechar oportunidades de generación de beneficios futuros. En éste sentido crea ventaja competitiva, ubica a la empresa en un nivel de credibilidad, reputación e imagen de preferencia y aceptación en el mercado de competencias abiertas con liderazgo en su campo de acción.

Dependiendo del nivel alcanzado por el talento humano, su valor se agrega a la cultura del emprendimiento en ambientes de alta motivación e involucramiento en favorables climas para consolidar una mayor productividad. El talento humano inspira y busca la superación para mejorar los procesos que pretendan garantizar la excelencia de lo producido, estando a la vanguardia en innovación y tecnología apropiadas.



Para gestionar el talento humano se deben considerar los valores arraigados en la cultura de los individuos, sus aptitudes en cuanto a competencias, habilidades y destrezas, incluyendo experiencia, creatividad y responsabilidad para estar motivado e incentivado hacia la superación profesional mediante la complementariedad de nuevos conocimientos establecidos en planes de formación de competencias. Esto indica que se debe garantizar un estrecho vínculo con los grupos de interés que facilite a la empresa crear un lenguaje de convergencia entre los logros para una relación afirmada en la confianza de llegar a *ganar-ganar*, además del equilibrio entre sociedad, empresa y ambiente.

Por tanto, es de resaltar que dependiendo de cómo las empresas formalicen su talento humano, será su fuente de ventaja competitiva lo que la diferenciará de la competencia y garantizará su preferencia y permanencia en el tiempo. Es por ello que capacitar y motivar al talento humano permitirá logros en objetivos comunes, forjando alianzas estratégicas con sus grupos de interés, lo cual la hará más rentable y mantendrá su vigencia como empresa generación tras generación.

Gracias al esfuerzo y al entusiasmo laboral del personal que labora en las organizaciones, se alcanzan metas significativas que pretenden superar expectativas planteadas; los desafíos que enfrenta la sociedad, como el mejoramiento continuo de las empresas, obliga a la dirección del talento humano a decidir la contribución de las personas a la organización y a llevar a cabo las funciones: cada persona debe estar actualizada en su área. Todo el personal de la empresa necesita satisfacer objetivos múltiples que en ocasiones son complicados. Las necesidades sociales, de la organización y personales pueden atenderse mediante actividades diversas, enfocadas a mantener, utilizar, evaluar y conservar una fuerza laboral eficaz.

#### **d) Valor en la infraestructura de la empresa**

Una infraestructura es el conjunto de elementos o servicios que están considerados como necesarios para que una organización pueda funcionar correctamente o para que sus actividades se desarrollen efectivamente.

Por otro lado, la corriente propuesta por el filósofo alemán Karl Marx indica que la infraestructura es la base material de una sociedad y la que determinará la estructura social, el desarrollo y el cambio social de la misma, incluyéndose en estos niveles las fuerzas productivas y las relaciones



En cuanto a la cadena de valor productiva, la de actividades empresariales en logística interna y externa, la de operaciones y la de mercados y servicios, nos lleva a preguntarnos: ¿qué es una cadena de valor?, ¿qué la diferencia de una cadena productiva? A continuación, se resumen aspectos relevantes que hacen la diferencia en la realidad de Riohacha y La Guajira.

**Tabla 20**  
**Aspectos relevantes de una cadena de valor productiva**

Aspecto	Cadena productiva	Cadena de valor
Estructura organizativa	Empresarios independientes e individuales	Empresarios potenciales y estratégicos
Orientación	Liderado por la oferta informal del mercado eventual y cambiante	Liderado por la demanda formal de mercados abiertos y participativos
Identificación del mercado	Potencial, informal y cambiante	Alianzas estratégicas para negocios concretos
Elemento principal	Informalidad de costos / precios cambiantes	Valor de emprendimiento social / calidad productiva
Estrategia	Productos básicos	Productos diversos, diferenciados y competitivos
Relación entre actores	Informalidad de empresarios	Formalidad empresarial
Visión de la relación	Corto plazo	Proyección a largo plazo
Nivel de confianza	Bajo / Medio dependiendo de relaciones personales	Alto con acompañamiento y agremiaciones sectoriales
Flujo de la información	Especulativa, escasa e informal	Amplia, oportuna y significativa

Fuente: los autores (2018) basado en Hobs, Bouma (2000)

El valor añadido de trabajar bajo el enfoque de cadena de valor para la erradicación de la pobreza respecto a las tradicionales cadenas productivas se refiere a aspectos como los siguientes:

- Red estratégica de empresarios, llamados actores económicos de condición productores, procesadores, distribuidores, mayoristas, vendedores u otros; quienes reconocen la necesidad de trabajar juntos para identificar objetivos estratégicos, y pasan de una situación de independencia a estar dispuestos a compartir riesgos y beneficios, e invertir tiempo, energía y recursos para realizar el trabajo articulado.

- El trabajo conjunto se orienta a la demanda, la oferta se desconoce; su propósito es responder a las necesidades del mercado a través de mejoras en la participación, información y relación.
- Requiere compromiso de los participantes en el control de factores que afectan a la calidad y consistencia del producto, incluso la coordinación de los procesos productivos y estrategias de marketing unidos a la distribución y promoción.
- La información debe compartirse entre los actores empresariales, para el beneficio integral. Dado que el trabajo conjunto se orienta por la demanda de bienes y servicios, las necesidades cambiantes del consumidor, la transparencia y la apropiada comunicación e información son factores esenciales en el funcionamiento de la cadena de valor. El flujo de información oportuna del consumidor a otros eslabones de la cadena habilita que los cambios se puedan producir rápidamente para proteger o para incrementar la cuota de mercado.
- Implica altos niveles de confianza entre las alianzas y ofrece seguridad al momento de negociar con otros miembros de la cadena. Ellos trabajan juntos en desarrollar objetivos y metas comunes. La confianza y la cooperación resultantes crean un ambiente en el cual los productos son de una calidad mayor y llegan al consumidor oportunamente y con un valor agregado.



**Ilustración 4**  
**Cadena de Valor**

Fuente: Amanor – Boadu, 1999.

La cultura del emprendimiento social requiere de una economía de conocimiento que promueva el desarrollo económico y social en el entorno,



toriales con el propósito de generar cadenas de valor propiciando, de esta manera, la sostenibilidad y sustentabilidad entre quienes participan. Esa es una alianza estratégica cultural que vendría a consolidar valores tradicionales con valores agregados a la existencia histórica de cierta economía de enclave con la exploración, explotación, producción y comercialización de recursos naturales no renovables de sectores minero-energéticos.

Necesitamos gente emprendedora con valores nuevos que busquen una cultura de emprendimiento social sostenible para fomentar la actitud gremial, y así servir de facilitadores de experiencias que potencialicen la economía regional.

Otro aspecto a considerar en la cultura del emprendimiento social, es la realidad empresarial, donde los roles del empresario pueden condicionarse desde:

- *Emprendedor*: visualiza oportunidades para nuevos proyectos e innovación.
- *Administrador*: coordina recursos y capacidad de la empresa con el fin de alcanzar logros de objetivos mediante la planeación, dirección y control.
- *Técnico*: establece relaciones y convenios donde debe proponer, argumentar y convencer.
- *Político*: requiere generar seguridad y confianza.

El emprendimiento aparece ligado al concepto de innovación y cuando el mundo comercial, gracias a la tecnología, se vuelve pequeño y los recursos tierra, capital y trabajo pasan a un segundo plano dando mayor importancia a la organización y al conocimiento, el emprendedor con su capacidad de innovar puede generar bienes y servicios de una forma creativa, metódica, ética, responsable y efectiva. Es el emprendimiento el que con su manera de pensar y actuar orientadas hacia la creación de capital, así como en su forma de pensar, razonar y actuar, el que llega a concebir oportunidades planteadas con visión global las cuales son llevadas a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado; dicho emprendimiento tiene por efecto la creación de valor que respalda a la empresa, al capital y a la sociedad.

En este sentido la empresarialidad se traduce en el despliegue de la capacidad creativa de la persona sobre la realidad que le rodea siendo, enton-



También existen características que resaltan la condición de modelos de negocios o de formas de modelos de negocios, a saber:

*Modelo de negocio:*

- Manera de llevar a cabo un negocio generando ingreso mediante una planificación.
- Especifica los mecanismos de generación de ingresos y beneficios.
- Formula una estrategia comparativa para colocar el valor, relación con los clientes, recursos claves y estructura de costos que pueden ser abordadas, tanto de un modo individual, como analizando la manera de configurar las relaciones entre ellas.

*Formas de modelos de negocios:*

- Modo de comercialización de un producto o bien.
- Facilita la interacción entre los clientes, actuando como intermediario y potencializando el efecto de red al máximo.
- Plantea que se debe crear el valor.

Entre los principales valores de una empresa para generar ventajas competitivas tendríamos las siguientes características a considerar:

- Cultura empresarial: empresas ad hoc, clan, jerárquicas o de mercados.
- Contribución de los valores en la capacidad de la empresa para mantenerse competitivamente en el mercado: debe ser muy fundamental.
- Principales valores:
  - a) Empresa ad hoc: armonía, respeto, humildad, amor y honestidad.
  - b) Empresa clan: armonía, respeto, compromiso, honestidad, confianza, espiritualidad de emprendimiento y lealtad.
  - c) Empresas jerárquicas: respeto, amor, compromiso, justicia, solidaridad, transparencia y confianza.
  - d) Empresa de mercados: laboriosidad, espiritualidad de emprendimiento y responsabilidad social.



El término *emprendimiento* forma parte del diccionario de la Real Academia Española (RAE). Se trata del efecto de emprender, un verbo que hace referencia a llevar adelante una obra o un negocio. El emprendimiento suele ser un proyecto que se desarrolla con esfuerzo y haciendo frente a diversas dificultades, con la resolución de llegar a un determinado punto. Es una iniciativa de un individuo que asume un riesgo económico o que invierte recursos con el objetivo de aprovechar una oportunidad que brinda el mercado. El sujeto que inicia un negocio o que crea una pequeña empresa por su propia iniciativa se conoce como emprendedor. En épocas de crisis, los emprendimientos suelen representar una salida (o, al menos, una posibilidad de crecimiento) para las personas que no tienen trabajo.

Los expertos sostienen que los emprendedores deben contar con ciertas capacidades para tener éxito: flexibilidad, dinamismo, creatividad, empuje, etc. Se trata de valores necesarios ya que los emprendimientos se enfrentan a todo tipo de dificultades y quien los impulsa debe estar en condiciones de adaptarse a una realidad cambiante. Más allá de los negocios, un emprendimiento es una acción o campaña que requiere de mucho esfuerzo, el término *emprendedor* deriva de la voz castellana *emprender*, y del francés *Entrepreneur* que significa: coger o tomar acciones aplicándose - ahora serían llamados aventureros.

Según Serna (1997), citado por Jaramillo y Pérez (2015 p 57.), la cultura organizacional es el resultado de un proceso en el cual los miembros de la organización interactúan en la toma de decisiones para la solución de problemas inspirados en principios, valores, creencias, reglas y procedimientos que comparten y que poco a poco se han ido incorporando en la empresa.

Para entender el espíritu emprendedor, partimos del siguiente interrogante: ¿qué se concibe como espíritu?, es alma racional, don sobrenatural, esencia de una cosa, energía, ingenio, ánimo, fuerza vital; ... Ahora, ¿qué es emprender?, es acometer y comenzar una obra o empresa, simplemente iniciar; entonces el espíritu emprendedor sería una fuerza vital, ingenio, vivacidad, un principio generador que nos impulsa a comenzar grandes cosas con gran determinación, es el sueño de lograr un reto, es la búsqueda permanente de desarrollo e independencia que está dentro de cada uno de nosotros.

Ray Kroc (1902 - 1984), el creador de McDonalds, en un principio un desconocido vendedor de batidoras para hacer helados después de haber pasado por infinidad de oficios, recibe un día un pedido importante de

parte de una cadena de restaurantes de California del Sur de la que jamás había oído hablar. Así comienza la feliz historia de un empresario que supo coger las riendas de una incipiente y nueva forma de comer, bautizada con el nombre de *fast food* (comida rápida). *“Allí donde no hay riesgo no puede haber orgullo en el logro a realizar y, en consecuencia, tampoco felicidad”*. Además *por hostil que sea el ambiente en que trabajemos, nunca debemos dejar de insistir en que el desarrollo se refiere a personas y no a objetos*.

En ese sentido, el desarrollo no debe ser ni produccionismo ni consumismo, sino la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales que no sólo son necesidades de “poseer” sino también las necesidades del “ser”.

Para muchos emprendedores de lo que se trata es de embestir con ímpetu el mundo e ir en pos de sus ideales, ser capaz de hacer que las cosas sucedan, tener deseo y capacidad de logro o superación, ponerse metas alcanzables y hacerlas realidad. Albert Einstein dijo: *“Los grandes espíritus siempre se han tropezado con mentes mediocres”*. Es una actitud que le ha permitido al hombre:

- Conquistar nuevos mundos.
- Romper con los paradigmas establecidos.
- Crear la ciencia y la tecnología.
- Enfrentar los retos que el ambiente y el entorno le han planteado.
- Consolidar empresas líderes e identificar y aprovechar oportunidades.
- Generar la nueva sociedad informatizada la cual será el motor que le permitirá al hombre en el futuro seguir siendo el centro de todas las acciones creadoras e innovadoras de nuestro planeta.
- Cada cultura y país tiene unos momentos importantes para poder trascender.

*Una cultura emprendedora necesita de:*

- Capacidad de ver oportunidades e identificar nuevas formas de desarrollo y progreso.
- Habilidad para encontrar mediante procesos creativos e innovativos soluciones a sus necesidades y deseos.
- Deseo y decisión para actuar al instante.

- Mejoramiento continuo con capacidad de aprender de aciertos y errores para no repetir la historia.\_

*El emprendimiento beneficia a:*

- La persona: porque ofrece independencia laboral, creatividad, expresión personal, confianza en sí mismo y realización de sueños e ideas.
- La empresa: por ser la oportunidad de contribuir con la función social de generación de empleo y, por ende, crear mejores condiciones de vida.
- La comunidad: porque implica el impulso a los procesos de creación e innovación en el campo empresarial y es la posibilidad real de controlar su propio desarrollo.

*La persona que emprende debe poseer:*

- Un nivel muy alto de autorrealización.
- Alta plenitud humana.
- Deseo de convertirse en lo que el hombre es capaz de llegar a ser.
- Ganas de sentirse competente.
- Alto nivel de excelencia en todo lo que haga.
- Creatividad e ingenio convirtiéndolo en innovador y único.
- Establecer metas y mantenerse apasionado para alcanzarlas.
- Capacidad de riesgo, responsable, consciente de sus consecuencias y dispuesto en todo momento a afrontarlas.

El emprendedor tiene unidad y equilibrio con sus pensamientos, lucha y se esfuerza por un ideal que él después lo vuelve realidad por sí mismo. Es soñador con ideales, consciente de sus capacidades, medidor en todo momento de su potencial, con una constante prueba de fuego de su potencial humano y con un temor permanente de la mediocridad. Dejan de ser simples observadores de la vida y miran la realidad como seres activos en ella, arman su escenario y actúan en él. Siempre vibran con su presente pero tienen fuerte visión hacia el futuro, para ellos es imposible proyectarse si no conocen, ni sienten su presente inmediato.

Entidades como el SENA evalúan la capacidad de emprender a partir del interrogante: *¿cómo se encuentra en este aspecto y cuál es su plan de mejoramiento?*

<b>Conocimientos</b>	<b>Fortaleza</b>	<b>Debilidad</b>	<b>Plan de Mejoramiento</b>
Administración.			
Mercadeo.			
Clientes, proveedor, competencia.			
Finanzas.			
Aspectos laborales.			
Aspectos jurídicos.			
Aspectos tributarios.			
Aspectos técnicos.			
Medio ambiente.			
Entorno empresarial.			
Manejo del tiempo.			
Gerencia eficaz.			

*¿Cómo se encuentra en sus habilidades y cuál es su Plan de Mejoramiento?*

<b>Habilidades</b>	<b>Fortaleza</b>	<b>Debilidad</b>	<b>Plan de mejoramiento</b>
Liderazgo.			
Comunicación.			
Relaciones públicas.			
Toma de decisiones.			
Trabajo en equipo.			
Solución de problemas.			
Administración de recursos.			
Negociación.			
Manejo de la información.			
Aprovechar oportunidades.			

*¿Cómo se encuentra con sus actitudes y cómo piensa mejorarlas?*

Actitudes	Fortaleza	Debilidad	Plan de mejoramiento
El riesgo.			
Iniciativa			
Positivismo.			
Inconformidad.			
Perseverancia.			
Entusiasmo.			
Reactividad			
Recuperación del fracaso.			
Confianza en sí mismo.			
Actualización permanente, etc.			
Decisión y tenacidad			
Flexibilidad.			
Mística			
Independencia.			

*¿Cómo se encuentra usted con estos Valores y cómo piensa mejorarlos?*

Valores	Fortaleza	Debilidad	Plan de mejoramiento
Honestidad.			
Humildad.			
Lealtad.			
Generosidad.			
Responsabilidad.			
Ética.			
Sinceridad.			
Solidaridad.			
Compromiso Social.			
Creer en la libre empresa.			

### *¿Cómo desarrollar el espíritu emprendedor?*

Ante todo, el emprendedor es un gestor de su propio destino, un líder consciente de la problemática social y económica con principios éticos. El espíritu emprendedor, según David McClelland, en Chiavenato (2011): “es una capacidad adquirida, no innata, de llevar exitosamente a la práctica ideas útiles que le permiten al ser humano trascender, distinta a la motivación de algunas personas, al poder o a la afiliación”. El éxito depende de sí mismo y de su determinación y éste solo se logra con resultados y no con excusas. Según el análisis de las necesidades motivacionales del David McClelland en Robbins (2012), tenemos:

- *Logro*: tiene un intenso deseo de alcanzar el éxito. Analiza y evalúa los problemas, usualmente trabaja solo, con alto nivel de exigencia. Se preocupa por obtener resultados, le gusta correr riesgos y orienta sus actividades hacia el largo plazo. Es equivalente al espíritu emprendedor manifestado en la persona que busca la excelencia en su actuación, procura siempre la innovación en lo que realiza y se pone metas a largo plazo.
- *Poder*: desea tener influencia y control sobre la conducta y las decisiones de los demás. Generalmente son buenos conversadores, aunque a menudo discuten, son enérgicos, francos, obstinados y exigentes y disfrutan al enseñar y al hablar en público.
- *Afiliación*: su interés principal es establecer relaciones interpersonales cálidas, agradables, gremiales y amistosas. Es disfrutar de alianzas y comprensión, estar siempre dispuesto a animar y apoyar.

Malcon Forbes dice: “quien no es capaz de moverse, no tiene derecho de esperar que lo empujen”. En la mayoría de los empresarios, la actitud y la resistencia al cambio son prevenciones y limitan las condiciones frente a la búsqueda del conocimiento y la motivación para gestar y fortalecer la relación entre la función emprendedora con el desarrollo alcanzado de la sociedad y la gestión social de sus resultados.

En este sentido se devela la condición sociocultural del empresario manufacturero; su pensamiento y tradición empírica del trabajo generan experiencia; la falta de competencias laborales y profesionales ajustadas a las necesidades de la economía global desfavorecen las habilidades y destrezas innatas.



De hecho, el mejor reconocimiento para un empresario es que la sociedad lo haga de manera abierta y espontánea, que las instancias de educación y las de formación para el trabajo cualificado y competitivo faciliten apoyos y acompañamiento para generar valores de producción, de desarrollo tecnológico, de talentos y de infraestructura empresarial industrial. Esto debe permitir la promoción del desarrollo económico y social a partir de la economía del conocimiento en los mejores espacios a satisfacción de quien lo amerite, todo establecido en una política de Estado real y comprometida.

Según expertos en el tema, las organizaciones se involucran con los sistemas de gestión enfocados hacia la mejora continua por tres motivadores principales: por la exigencia del cliente; por ventaja competitiva; y por mejorar la operación interna. Sin embargo, la mayoría de dichas organizaciones toman la decisión más por la presión (requisito de los clientes, ventaja competitiva) que por convicción (aumento en la efectividad y eficiencia de las operaciones internas).

Ogalla (2012) sostiene que el proceso de implementación de un sistema de gestión para el mejoramiento de los procesos y procedimientos requiere de unas condiciones iniciales que garanticen el éxito del mismo, generando un entorno apropiado de confianza, trabajo en equipo, compromiso y, sobre todo, sentido común. El autor en mención afirma que se debe planificar bien y con tiempo.

Igualmente Harrington (1997) sostiene que “en las organizaciones se presenta una valiosa oportunidad para establecer los parámetros para tener una administración enfocada hacia la mejora continua y un constante mantenimiento del desempeño en su gestión organizacional, en procura de atender de mejor manera a sus partes interesadas”.

En consecuencia, de las premisas establecidas como investigador, se cumplieron las siguientes:

- a) Los factores socioculturales en el municipio de Riohacha, departamento de La Guajira, han determinado las formas de producción de bienes y servicios industriales.
- b) El perfil del empresario determina el desarrollo productivo, desde su condición sociocultural adquirida.



- c) El pensamiento empresarial en La Guajira, desde sus tradiciones empíricas utilizadas en los procesos de producción de bienes y servicios industriales, generan una frágil productividad.
- d) Se carece de una política de fomento empresarial que ayudaría a la construcción de una cultura del emprendimiento social en La Guajira para producir bienes y servicios industriales.
- e) El sector de la producción de bienes y servicios industriales dice desconocer las formas de producción, además no cree en su capacidad para formalizarlas en sus negocios; no obstante, aporta al desarrollo empresarial incipiente de La Guajira desde sus competencias adquiridas.

### **Propósitos y logros**

En cuanto a los propósitos como investigadores se pudo determinar que los factores socioculturales, que sustentan las formas de producción de los sectores manufactureros y de servicio industriales, han permitido que estos subsistan y se perpetúen de esta manera a lo largo y ancho de la historia. Interpretamos que su conocimiento y vivencia en el contexto del desarrollo del municipio de Riohacha y del departamento de La Guajira es muy incipiente, y se develó la concepción frente a la tarea de ser un precario emprendedor social desde la perspectiva de la experiencia y vivencia de los actores y expertos.

Por otra parte se comprende que el conocimiento es fundamental para todo emprendedor porque lo fortalece, lo hace competitivo e innovador, pero no es pertinente que sea primordial para poder tener una actitud de cambio frente a la forma de hacer la tarea que tradicionalmente se hace: la formación en competencias vendría a fortalecer sus habilidades y destrezas para una proyección social de su negocio formal. Por tanto es cuestión de poner en práctica los conocimientos asistidos, asesorados y de formación profesional, técnica y tecnológica de los que carecen la mayoría de los empresarios, se trata de involucrar su compromiso empresarial con la cultura del emprendimiento y la responsabilidad social, es cuestión de actitud y sentido de responsabilidad, confianza y seguridad.

Se indica que al realizar las preguntas a los empresarios manufactureros, algunas de ellas no pudieron ser respondidas de manera clara a pesar

de la voluntad mostrada, esto debido al desenvolvimiento un poco oculto de actores y expertos con sus respuestas. Se resalta la urgencia de capacitación en emprendimiento con responsabilidad social corporativa, además de gestar una política de fomento industrial y de servicios para construir una cultura activa y renovadora con emprendimiento social en áreas de frontera para Riohacha y La Guajira que involucre facilidades financieras, impulse el desarrollo de habilidades y competencias laborales, profesionales y en mercados abiertos con alianzas estratégicas sectoriales, y motivación para la agremiación de grupos de interés sectorial.

Se devela que el empresario tiene habilidades, destrezas y competencias como ser humano pero su falta de apreciación en la práctica atrofia la capacidad para formalizarlas en su negocio y alcanzar la inmersión en el desarrollo industrial de las manufacturas y los servicios industriales.

En entidades como el SENA, la Cámara de Comercio de La Guajira, la Universidad de La Guajira y fundaciones en general, es mucho lo que les falta para hacer realidad una política para el emprendimiento en las unidades productivas industriales. De cumplir con este propósito es posible empujar al empresario a generar voluntad y sentido de pertenencia con valores agregados a la economía de la Región de La Guajira, para dejar de depender en gran parte de las mitigaciones y regalías que proveen los enclaves económicos mineroenergéticos.

### CONCLUSIONES GENERALES

Después de realizar la investigación titulada *“Influencia de factores culturales en las formas de producción en las unidades productivas del municipio de Riohacha departamento de La Guajira”*, se presentan las siguientes conclusiones generales:

**Objetivo uno:** devela el pensamiento empresarial, la tradición empírica en los procesos productivos de bienes y de servicios industriales, comprendiendo su condición sociocultural y las competencias adquiridas. El pensamiento empresarial se dimensionó, desde la tradición empírica del trabajo, como expresión cultural guajira espontánea de iniciativa laboral, creatividad y candidez humana esencial en la manera de entregarse en lo que se hace con una pasión de disposición absoluta e idiosincrasia diferente para la acción diversa y condición incomparable en la forma artesanal artística de lo realizado. Todo ello no depende de una formación recibida. Sin embargo, distancias, retraso, y los proyectos minero-energéticos en La Guajira han demandado personal capacitado, bienes y servicios con calidad referenciada que obliga a involucrar mercados y fuerza laboral externa a sus costumbres.

Por tanto, las competencias laborales y profesionales adquiridas se han sostenido en la tradición social con habilidades técnicas, artísticas o de *“mañas empíricas”* que facilitan las destrezas en su actividad laboral, además, los empresarios se atienen a la responsabilidad social con sus clientes, ajustada a la manera particular de trabajar, *“desarrollan hechizos”* en manufacturas acordes a las exigencias y satisfacciones que demanda el cliente, pero su condición depende de la escasa tecnología en el proceso operativo.

**Objetivo dos:** identifica la participación de quienes producen desde la perspectiva de las formas de realización con su propia experiencia y vivencia en las prácticas cotidianas de producción. Dichas prácticas indican la necesidad de mejorar procesos desde su propio hábito, esto debido a que los recursos de ingresos del diario vivir del pequeño empresario son para cubrir gastos, con exiguos ahorros, insuficiente capacidad para adquirir maquinarias y equipamiento, baja posibilidad de reinvertir en capital de trabajo y tecnificación, “*viven del día a día*”, su experiencia es ingrata y por más educación financiera transmitida sus unidades productivas no crecen, omiten la capacitación y formación recibida. Los expertos indican “*porque si saben que deben ahorrar, llevar una contabilidad y guardar para volver a invertir, no lo hacen, ven el dinero y se lo gastan inmediatamente, les cuesta salir adelante*”.

Es una cotidianidad de pequeños negocios de subsistencia, su capital es menor a diez millones de pesos, son empresas antiguas sin visión de futuro, con años de incursionar y permanecer ahí, no impactan, generan bajos empleos, sostienen dificultades en mercados informales y carecen de compromiso frente a *buenas prácticas empresariales* porque desaprovechan las prácticas y asesorías empresariales recibidas del SENA Regional Guajira, la Universidad de La Guajira y otras instancias formativas. Desde sus rutinas particulares en la realización del trabajo los hechos se convierten en experiencias de conveniencias en sus labores, se mezcla la perspectiva de empresario y sus costumbres de producir con técnicas y agilidad, se pretenden cambiar procesos pero su condición es incipiente y su cultura de tradición empírica lo conduce al *rebusque económico*, base para la práctica cotidiana en su desempeño.

**Objetivo tres:** devela la concepción de las formas de producción de bienes y servicios industriales, característicos de quienes los hacen; sus perspectivas de competencias, habilidades y destrezas son vivenciadas desde la dimensión del conocimiento y la organización del trabajo, las cuales detallan la cantidad y calidad de trabajo con responsabilidad. El desempeño laboral está centrado en el dominio de labores asignadas con información específica a realizar y una responsabilidad por asumir tareas ordenadas, pero omitiendo la disposición a la innovación y a los cambios de tecnología en las áreas de trabajo.

Según el empresario, la organización del trabajo requiere planificar tareas y manejar fallas en su desempeño, con tiempo determinado y progra-



Se afirma la falta de espíritu renovador en la cadena de valores del producto debido al desconocimiento de políticas de emprendimiento en los empresarios, falta información en la atención del servicio al cliente, falencias en el manejo de estadísticas. Sumado a todo ello es menester señalar que resulta difícil cambiar la actitud del productor, su paradigma preestablecido que carece de emprendimiento formal.

Las decisiones técnicas se sujetan a prioridades, a condiciones por cumplir y a un manejo estricto de procedimientos establecidos en comunicación entre jefe y trabajador, este último asume responsabilidad desde la coordinación al frente del trabajo y será quien deberá atender a las dificultades que se presenten. El trabajo está sujeto a preferencias y a circunstancias que solicita el cliente, y todo ello recae sobre el dueño, el gerente o *“toderó”* o quien está pendiente de todos los inconvenientes para su correctivo inmediato, con la disposición de que *“el que se equivoca, paga”*.

Los empresarios, de una manera u otra, eluden las perspectivas de competencias con capacidad laboral y la aptitud para atender la capacitación de trabajadores en plazos determinados. También se evita descubrir y ejercitar talentos idóneos; es el interesado quien aspira, busca y hace por capacitarse en el SENA Regional Guajira y quien busca opciones de formación por ciclos propedéuticos en niveles técnico, tecnológico y superior, aguardando crecer laboralmente.

Las perspectivas de habilidades y destrezas dependen del ingenio y el cambio de actitud productivo en la empresa, la cual enfrenta dificultades técnicas en roles empresariales; siempre hay quienes se niegan al cambio actitudinal y a desconocer la capacidad y la aptitud desde sus perspectivas de competencia. Las destrezas se afianzan en costumbres ejercitadas en las habilidades de inspiración o en los artificios aplicados, estos son sus aciertos de experiencias prácticas.

Se cultiva el *“ingenio sutil”* en las formas de producir, y en la necesidad de *vivir del artificio o hechizo* producido. Los empresarios han resistido delicadas y dificultosas experiencias que frenan su transformación y crecimiento empresarial incipiente del negocio: unos han salido del medio por reducción y desmejoramiento del capital inicial de trabajo sumado a políticas gubernamentales arancelarias y de apertura económica para capitales foráneos; otros se sostienen con incertidumbres y mera sobrevivencia; hay quienes estiman continuar insistiendo con futuras proyecciones de sus

productos manufacturados. En todos los casos anteriores los aciertos han dependido del flujo informal de mercados complacientes.

**Objetivo cuatro:** identifican las formas de producción articuladas a una política de fomento industrial y de servicios que busquen fortalecer la cultura del emprendimiento social a partir de la predicción de disposición en producción, la formación en sistemas administrativos empresariales, el conocimiento técnico en un arte y la capacidad de gestión en seguridad y confianza en la producción. Urge a las empresas que requieren de gran impulso con innovaciones tecnológicas y de productividad generar empleo y fortalecer las actividades manufactureras y de servicios industriales; algunos empresarios son indiferentes y la tendencia es a seguir utilizando *“la maña empírica particular”*.

Los mercados son de competencias fuertes y desleales entre ellos, a lo que se le debe sumar los mercados externos al municipio. Sólo quienes realizan servicios industriales para el sector minero-energético de manera formal argumentan desconocer la competencia fija; sus costumbres prácticas dependen de cuánto quiere surgir el empresario, pero a pesar de las asesorías y el acompañamiento sus procesos requieren cambio y entender que se debe ser un emprendedor integral. Expertos indican que el apoyo y la asesoría empresarial no son suficientes, algunos producen y lo hacen bien, pero necesitan que sus negocios estén constituidos legalmente y que económicamente rindan más allá del sustento diario, para ello deben innovar en la creación de los productos.

Quienes laboran en la mediana y gran empresa minero-energética en La Guajira son personas de alto nivel profesional con posgrados; mientras en las pequeñas y microempresas la mayoría de quienes trabajan allí son bachilleres, algunos con bachillerato incompleto y su formación se ajustan a la capacidad patrimonial. La capacidad de gestión en seguridad y confianza productiva no cambia, son difíciles la toma de decisiones y la *gestión*; desde la coordinación del trabajo se admite la autoridad en circunstancia delegada por el jefe y es posible que él mismo deba estar al frente de todo.

En general el empresario siempre tendrá la mejor excusa para seguir omitiendo que requiere de políticas empresariales con responsabilidad social, así como una inversión social involucrada en el gobierno corporativo, un proceso sistémico de planes, programas y proyectos que respondan a grupos de interés sectorial sostenible entre la empresa y el entorno; esto

además de las decisiones estructurales, organizadas y sistematizadas desde su interior con evolución y fortalecimiento a favor de la sociedad incluida.

El temor a nuevos métodos de trabajo requiere de espontaneidad y creatividad en procedimientos y diseños desafiantes a la tradición empírica; quienes prestan servicios industriales indican que estos pueden llegar a ser sostenibles y estar acorde a la especialidad adquirida unida a una formación técnica, tecnológica, o profesional según la práctica laboral con creatividad e innovación en tareas calificadas. Al entorno solo le interesa participar en la generación de algún beneficio económico, así se sostiene en el tiempo, con secretos que maneja el empresario en su negocio.

Las nuevas generaciones de aquellos que crearon pequeñas unidades productivas han carecido de visión empresarial que transforme y reformule los negocios constituidos. La mayoría de personas se profesionalizan en otras alternativas del saber y cambian de lugar para vivir, ejercen su profesión, miran oportunidades en otros lugares; para ello se justifican en la falta de apoyo que han carecido los negocios de sus progenitores y en la falta de aplicación de una política de fomento industrial que brinde estímulos significativos para continuar y sostener la unidad productiva creada en décadas anteriores.

La realidad empresarial se aprecia en el desempeño laboral débil en la responsabilidad de la organización del trabajo, en la ausencia de roles de emprendedor y en la carencia de oportunidades las cuales, en caso de existir, son pocas veces aprovechadas pero sin articularse a una política de fomento industrial que llegue a fortalecer la cultura del emprendimiento social.

Por tanto, el espíritu emprendedor inicia de la retribución económica, producto de los avances industriales, y a pesar de la carencia de una política gubernamental que impulse el fomento y apoyo económico y que se encuentre dirigida al sector de la industria manufacturera y de servicios industriales en zonas especiales como La Guajira. Los empresarios siguen buscando inversión para el avance de los procesos y el desarrollo industrial como valor agregado a la economía, esto a pesar de la falta de asociaciones y agremiaciones que posibiliten lo colectivo del sector que en variadas ocasiones se encuentra muy distante de los enclaves económicos de la región, los cuales siempre han sido retribuidos de manera particular por la nación.



## RECOMENDACIONES

La investigación hace las siguientes recomendaciones:

La expresión cultural en el empresario, al estar impregnada de los orígenes étnicos naturales de la región, necesita mantener su relación social sectorial en sus negocios para articularse con la economía regional, y le conviene renovarse para dejar de ser empíricos. El negocio debe dejar de ser una subsistencia de trabajo muy rudimentario. Las competencias empresariales productivas exigen aptitudes técnicas y artísticas que hagan parte de la creatividad del diseño en manufacturas y en servicios industriales, todas son oportunas para el desempeño con emprendimiento y, por tanto, se debe tener en cuenta:

- Revisar las destrezas manuales, artísticas y técnicas en relación a las competencias emprendedoras y al conocimiento aptitudinal del empresario.
- La tarea productiva se establece desde el proceso empresarial y la proyección del mercado abierto. Se trata de fortalecer el conocimiento básico de una tradición cultural en áreas diversas y el hacer de técnicas artesanales en tejeduría, orfebrería, elaboración de bebidas y alimentos autóctonos de la región, la decoración y otras transformaciones relacionada con el diseño de su expresión cultural.
- Las condiciones geográficas de La Guajira constituyen un elemento diferenciador en costumbres diversas que demandan organización y potenciales estrategias para el emprendimiento y la responsabilidad social en:
  - a) *Alta Guajira*: pastoreo de ganado caprino, pesca artesanal marina, siembra y procesamientos de maíz, frijol, auyama entre otros; preparación y comercialización de carbón vegetal; la gran empresa requiere de prestación de servicios industriales en actividades de extracción, producción, distribución y comercialización de diversos minerales, la sal marina, el gas natural y la movilidad del carbón mineral hacia Puerto Bolívar.
  - b) *El sur de La Guajira*: actividades agrícolas y ganaderas, operaciones de prestación de servicios industriales para extracción, producción, distribución, comercialización y movilidad en tránsito hacia la Alta Guajira del carbón mineral.

- c) *El centro y la troncal del Caribe en La Guajira*: labores agrícolas, ganaderas, porcinas, caprinas y pesca marina, producción de ladrillos, bloques y materiales para la construcción, formalización de las actividades de comercio de hidrocarburos y mercancía en general con Venezuela y el Caribe latinoamericano que inciden en La Guajira y regiones vecinas en el país.

El pensamiento empresarial se fomenta desde la manera en que cada una de las empresas entienda y sea consciente de lo que significa la gestión social y su participación le permita identificarse ante la sociedad con su responsabilidad social y las externalidades asumidas. Al posicionar la cultura empresarial, ésta deberá generar una tradición que mantenga raíces y brinde oportunidades laborales en beneficio de la sociedad.

Las condiciones competitivas en las empresas deben procurarse desde los procesos de aprendizajes, la creación de ferias empresariales con sus ruedas de negocios y misiones comerciales, dando el giro a los negocios para abrir la participación en las economías de enclave existentes en la región.

La participación empresarial manufacturera y de servicios industriales debe ensayar acciones de mejoramiento de las condiciones generales de las empresas, revisar la mitigación en su situación precaria, encauzar a una organización eficiente con mayores ingresos, elevar la calidad de vida y fortalecer los talentos en torno a las familias y conjuntamente con acciones productivas, dando el salto a la legalidad y a la formalidad.

Las perspectivas de un negocio formal obligan a usar habilidades para crecer a escala sostenida, hacer parte de las alianzas estratégicas que impone el consumo masivo, dejando atrás una situación de sobrevivencia para posesionarse en mercados abiertos que permitan la participación y generen acumulación de capitales; esto permite alcanzar ventajas utilizando la innovación, la creatividad y el ingenio para romper las condiciones empíricas establecidas desde la tradición cultural.

El pequeño empresario tiene un gran reto en el proceso de tecnificarse, tener conciencia que se está en un mundo global, donde la existencia de una pluralidad de costumbres diferentes impulsa a actuar con acierto en los cambios de los productos.

Por lo tanto, tanto el Estado como el sector privado de la economía requieren de convergencias que impulsen la premisa de la cultura del emprendimiento con gestión social, lo cual deberá incluir aspectos como:

- a) La creación de políticas de responsabilidad social empresarial con sentido solidario que fomenten la restitución social en beneficio de los empleados y la comunidad adyacente con fundamento en una nueva cultura del emprendimiento.
- b) El establecimiento de políticas de inversión social empresarial en beneficio de la identidad y el reconocimiento público de su imagen corporativa.
- c) El gobierno corporativo empresarial debe estar en función de las decisiones que permitan el ejercicio organizado y sistémico al interior de la empresa con aciertos en su proyección social.
- d) Generar procesos sistémicos operativos que formulen, ejecuten y establezcan seguimiento, evaluación y acompañamiento empresarial de entidades como el SENA y de instancias formativas con ciclos propedéuticos en educación superior para la puesta en marcha de planes, programas, proyectos y acciones en atención a las demandas de productos y servicios industriales de los grupos económicos de interés sectorial.
- e) Incluir en la estructura orgánica de la empresa la función de la responsabilidad social corporativa que permita alcanzar un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresariales que busquen un nuevo equilibrio entre las instancias económica, social y ambiental.
- f) Establecer una gestión sostenible entre la empresa y el entorno que permita la retroalimentación en acciones operativas de desarrollo sostenible y crecimiento de su imagen corporativa, comprometida con la supervivencia de la organización, el desarrollo de las comunidades y la preservación de los ecosistemas. La gestión sostenible debe estar fundamentada en valores humanos, éticos y de medio ambiente, esto desde la perspectiva de la calidad y la eficacia con idoneidad y fortalecimiento del tejido económico y social.

Otro aspecto que requiere la cultura del emprendimiento social radica en la calidad de los negocios y en la adopción de procesos de innovación con acciones como:

- a) Buscar la manera de cómo los negocios de la empresa lleguen a ser autosostenibles y permitan ser replicados buscando el mejoramiento en los procesos.
- b) Generar empleos sostenibles apoyados en los procesos de innovación continua.
- c) Propiciar las condiciones para que el entorno se involucre en los negocios de la empresa.
- d) Estudiar los problemas presentados en los negocios de la empresa, alcanzando soluciones adecuadas que faciliten el crecimiento sostenible de la empresa.
- e) Promover escenarios de transformación y reformulación del negocio empresarial con acciones continuas de innovación.

La *gestión social* del pequeño empresario en Riohacha requiere de una labor unida a una política de fomento industrial que fortalezca la *cultura del emprendimiento social*, enmarcada esta última en una *gestión sostenible entre la empresa y el entorno*. Una retroalimentación es garantía de existencia, credibilidad, confiabilidad y crecimiento empresarial, es salir de la informalidad y hacer posible el prestigio ante la competencia y la globalización de la economía, cada quien debe entender y ser consciente del significado de gestión social, que involucra su propia responsabilidad social y su identidad ante la sociedad.

En el transcurso del tiempo quienes han invertido en el mejoramiento continuo con capacidad tecnológica logran adaptar a su fuerza laboral *buenas prácticas* en los procesos operativos y de gestión, obteniendo eficientes resultados y condiciones de autosostenibilidad empresarial; es evidente que la tecnología necesita de talentos dispuestos al ejercicio de control de gestión con mecanismos esenciales de cultura organizacional. Es sustancial indicar que el conocimiento y las técnicas de trabajo son propósitos básicos en la consecución de resultados esperados en la organización.

Necesitamos gente emprendedora con valores nuevos que busquen una cultura de emprendimiento social sostenible para fomentar la actitud gremial, servir de facilitadores de experiencias que potencialicen la economía regional como una *organización empresarial generadora de valor* y que permitan y consoliden el *abastecimiento de producción, el desarrollo tecnológico pertinente, el talento humano requerido, y la infraestructura*

*de la empresa y la cadena de valor productiva de actividades empresariales en logística interna y externa, de operaciones, de mercados y prestación de servicios.* El fomento industrial del emprendimiento social se sustenta en el valor considerado a partir de la innovación para el mejoramiento empresarial alcanzado.

En este sentido, es menester fortalecer las capacidades individuales y de liderazgo, la apreciación del potencial de crecimiento, la detección y el aprovechamiento de las oportunidades para la mejora autoinducida en el desempeño y en la creación de condiciones propicias para el autodesarrollo de los colaboradores, todo ello de tal manera que permita alcanzar los objetivos de la organización logrando, a su vez, que el producto final sea una carta de presentación al cliente. Se trata de recurrir a estrategias para alinear la capacitación a los procesos críticos del negocio y garantizar su competitividad y permanencia en el mercado, enmarcado en un auténtico cambio eficiente y dirigido hacia el desempeño de los empleados con el propósito de impactar la producción de la empresa.

Desde la universidad y la oficina de emprendimiento el análisis de la ley 1016 del 2010 orienta a los estudiantes a entender que el Estado dejó de ser empleador y benefactor, se trata pues de concientizarlos en los planes de negocio para generar empleo. Así mismo el gobierno dice tener capital semilla como una política de prestar recursos no reembolsables, incluso aceptar las empresas y hacerles seguimiento de acompañamiento. Todo ello con el propósito de orientar valores y normas ajustados al emprendimiento, pretendiendo cambios aptitudinales a los expresados en la tradición cultural de la informalidad en los procesos productivos; de lo que se trata es de orientar a los estudiantes, asesores y consultores de empresas y, así mismo, orientar y asesorar en el sostenimiento de las empresas en el mercado para que no cumplan un ciclo insolvente sino que se vean fortalecidas en un ciclo que les posibilite el crecimiento.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2008). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*. 2ª ed. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Arias, F (2012). *El Proyecto de Investigación*. 6ta ed. Caracas: Editorial Episteme.
- Amanor-Boadu, V. (1999). Strategic Alliances in Canadian Agri-Food Industries, George Morris Centre, Guelph. Canada. Recuperado de: <http://www.eumed.net/ce/dhi-cadenas.pdf/www.eumed>
- Cámara de Comercio de La Guajira (2015). Informe socioeconómico departamento de La Guajira. Recuperado de: <https://www.camaraguajira.org/publicaciones/informes/informe-socio-economico-la-guajira-2015.pdf>
- Chase, R., Jacobs, F, Aquilano, N. (2009). *Administración de Operaciones: Producción y cadena de suministros*. 12ava ed. Mexico: Editorial McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2013). *Administración del capital humano*. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. México, D.F: International Thomson.
- Congreso de Colombia. (27 de enero de 2006). Ley para el fomento a la cultura del emprendimiento. [Ley 1014 de 2006]. Recuperado de <http://www.mincit.gov.co/loader.php?lServicio=Documentos&lFuncion=verPdf&id=2331&name=Ley1014de2006.pdf>
- Crosby, P. (1998). *Calidad Sin Lágrimas. El Arte de Administrar sin Problemas*. México, D.F: CECSA.
- Crosby, P. (2004). *La calidad no cuesta*. México, D.F: CECSA.
- Crosby, P. (2003). *Completeness (Plenitud)*. Bogotá: D VINNI Editorial LTDA, McGraw Hill.

- DANE (2017). Boletín técnico Producto Interno Bruto (PIB) Tercer trimestre de 2017. Recuperado de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/bol\\_PIB\\_III-trim17\\_oferta\\_demanda.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/bol_PIB_III-trim17_oferta_demanda.pdf)
- Evans, J. (2005). *Administración y control de la calidad*. México, D.F.: International Thomson Editores.
- Farías, R (2014) *La cultura organizacional y su relación con los factores psicosociales en el departamento administrativo del municipio de Quitumbe*. (Trabajo de investigación en Psicología industrial, Universidad Central del Ecuador). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3657/1/T-UCE-0007-177.pdf>
- Función Pública. (2015). Función pública en los medios. Recuperado de [https://www.funcionpublica.gov.co/funcion-publica-en-los-medios/-/asset\\_publisher/06dS-JYCB7kgG/content/servicio-de-noticias-miercoles-14-de-enero-de-2015](https://www.funcionpublica.gov.co/funcion-publica-en-los-medios/-/asset_publisher/06dS-JYCB7kgG/content/servicio-de-noticias-miercoles-14-de-enero-de-2015)
- Gómez Villegas, M. (2004). Avances de la contabilidad medioambiental empresarial: evaluación y posturas críticas. En: *Revista Internacional Legis de Contabilidad y Auditoría*, 18, 39.
- Gutierrez, R. (2005). *Calidad total y productividad*. México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Harrington, J. (1997). *Management Siglo XXI. Administración del Mejoramiento Continuo: La Nueva Generación*. Bogotá: Ediciones Mc Graw Hill. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos66/calidad-servicio-cliente/calidad-servicio-cliente2.shtml#ixzz4YoQJRgkR>.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta edición. México, D.F.: Editorial Mc. Graw Hill Interamericana Editores, S.A.
- Husserl, E. (1997). *Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica*. [Traducido al español de Ideen zu einer reinen Phänomenologie und phänomenologischen Philosophie]. México: Fondo de Cultura Económica.
- Infotecarios. (2013). Algunos retos en la economía del conocimiento. Recuperado de <http://www.infotecarios.com/algunos-retos-en-la-economia-del-conocimiento/>
- James, P. (2007). *Gestión de la Calidad Total. Un texto Introductorio*. Madrid: Prentice Hall.
- Jaramillo, C., y Pérez, N. (2015) *Caracterización de la Cultura Organizacional de Gestión Energética S.A. ESP de la sede Manizales*. (Informe de la Especialización en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales, Colombia). Recuperado de [http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2049/Jaramillo\\_Salazar\\_Carolina\\_2015.pdf;sequence=1](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2049/Jaramillo_Salazar_Carolina_2015.pdf;sequence=1)
- López, R. (2013). *La conducta Humana y la sociedad*. Editorial GRIN Verlag, España..







## Anexos

### CUADROS ENTREVISTAS

**PREGUNTA b):** ¿Existe algún tipo de responsabilidad social de las empresas respecto a sus clientes?

1-CÁMARA DE CIO	Interpretación del investigador	Reflexiones y comentarios
	Desde la Cámara de Comercio de La Guajira se afirma que, la responsabilidad social corporativa es importante, repercute en los clientes, en las comunidades o en la zona influenciada, en lo cual las empresas privadas operan; en La Guajira solo las instituciones del sector minero-energético entre ellas CERREJÓN, y la asociación ECOPETROL CHEVRON, otras pequeñas empresas, como AQUAROSA que produce y comercializa agua potable, y la MACUIRA dedicada a transformación de materiales básicos para la construcción, pertenecientes al sector privado en La Guajira, pueden realizar tareas hacia la consolidación social corporativa serias y continuas, generalmente, cabe resaltar que las acciones de responsabilidad social se dan a partir de programas y labores sencillas que procuran generar incentivos desde la cámara de comercio, como impulsar la cultura del cuidado del medio ambiente, procurando que ellos también sean autores de cambio dentro del entorno socioeconómico en que se encuentran sus negocios formalizados y fortalecidos para crear acciones que sean requeridas en el entorno social.	Responsabilidad social corporativa repercute en los clientes, en las comunidades o en la zona influenciada de las empresas privadas. Solo instituciones del sector minero-energético entre ellas CERREJÓN, y la asociación ECOPETROL CHEVRON, otras pequeñas empresas, como AQUAROSA que produce y comercializa agua potable, y la MACUIRA dedicada a transformación de materiales básicos para la construcción, pertenecientes al sector privado en La Guajira, pueden realizar tareas hacia la consolidación social corporativa serias y continuas,

**PREGUNTA c):** ¿Cuál ha sido la posición social de intervención de las empresas en su entorno, como participa y de qué manera se mantiene su condición cultural reconocida ante la sociedad?

1-CÁMARA DE CIO	Interpretación del investigador	Reflexiones y comentarios
	La Cámara de Comercio de La Guajira afirma que las micros y pequeñas empresas en el sistema socio-económico son identificadas como un gran pulmón finan-	Micros y pequeñas empresas del sistema socio-económico en La Guajira son identificadas como un

1-CÁMARA DE CIO	Interpretación del investigador	Reflexiones y comentarios
	<p>ciero del producto interno bruto departamental, por ello son identificadas en el entorno social como generadoras de ingreso y de mejores condiciones de vida para éstas empresas, entonces en su sistema tradicional de reproducción de ingresos se resaltar la necesidad de ser motores claves dentro de la economía regional, se difiere al caso del sector explotador de minas y canteras, según últimas cifras del DANE éstas generan cerca del 45% del producto interno bruto de La Guajira, sin embargo el DANE refiere al año 2014, ese sector generaba 2,2% en empleos, otros sectores económicos de bajo impacto en el sector social, son motores para el desarrollo económico, entre ellos comercio, restaurantes y hospedajes, los cuales proporcionan alto nivel de empleo en su entorno, con un 27% aproximadamente.</p>	<p>gran pulmón financiero del producto interno bruto departamental en su entorno social, generan ingreso y mejores condiciones de vida para éstas empresas. El sector explotador de minas y canteras, según el DANE generan cerca del 45% del producto interno bruto de La Guajira, sin embargo el DANE año 2014 indica que el sector generaba 2,2% en empleos, otros sectores económicos de bajo impacto social, son motores de desarrollo económico, entre ellos comercio, restaurantes y hospedajes, y proporcionan alto nivel de empleo en su entorno, con un 27% aproximadamente.</p>

**PREGUNTA d):** ¿De qué manera las empresas mantienen sus condiciones culturales que la hacen reconocida a la sociedad?

1-CÁMARA DE CIO	Interpretación del investigador	Reflexiones y comentarios
	<p>La Cámara de Comercio indica que las empresas se valen de diferentes elementos, para realizar su posicionamiento en el mercado, hacia nuevos clientes y dentro de muchos procesos de contenido cultural, el auge del sector turístico priorizado en el departamento por la función regional de competitividad entre otras instancias, son la clave para posesionar a la Guajira a nivel internacional, diferentes estudios analizan sus condiciones socioculturales únicas, lo cual sería una ventaja comparativa en relación a otras regiones del país. Se ha venido socializando al sector turístico y a otras empresas para canalizar esta ventaja diferencial y asociarla a su portafolio de servicio con sus productos, es el caso de usar las manifestaciones gastronomía típica wayuu, o los Kogui, o los Wiwas y demás etnias al hablar de cultura, de creencias, de bailes propios de una etnia o población; algunas empresas de diseños de moda, el restaurante Yotojoro, están tomando mucho de estos elementos para posesionarse en el entorno.</p>	<p>Las empresas se valen de diferentes elementos, para posicionarse en el mercado, con nuevos clientes y procesos de contenido cultural. Posesionar a la Guajira a nivel internacional requiere de condiciones socioculturales únicas, ésta ventaja comparativa en relación a otras regiones del país es una diferencial asociada a su portafolio de servicios con sus productos, es el caso de las manifestaciones gastronomía típicas.</p>



## ANÁLISIS DE ENTREVISTA DIRIGIDA A EXPERTOS CON SUS RESPECTIVOS SEUDÓNIMOS

**PREGUNTA a):** ¿Que hace diferente cierta expresión cultural en la manera particular de tradición de laborar en La Guajira, en relación al resto del país, en su manera de producir bienes y servicios industriales?

<p>1. SENA. Emprendimiento</p>	<p>La actitud en la manera de laborar es una expresión cultural en los negocios, su particularidad está en su entrega que hace de lo realizado con pasión, la disposición absoluta frente a la actividad, su manera empírica o artística de hacer las cosas muchas veces no depende de la formación recibida, eso lo hace diferente, es su vocación la que lo lleva a producir; pero la informalidad en su negocio no permite ser considerado empresario como tal en las descripciones de los informes de la economía y la industrialización del país.</p>
<p>2. UG-Centro. Emprendimiento: Elicel</p>	<p>Una cultura distinta, idiosincrasia diferente para la acción diferente, expresión cultural particular, son personas con una forma diferente para producir bienes y servicios de forma artesanal, es el hecho de la cultura wayuu sin tecnificación como tal y a muchos les falta conocimientos científicos, son empíricos, la mano de obra no es calificada, todo de alguna forma inciden culturalmente.</p>
<p>3. UG-Decana: Edilma</p>	<p>Queremos producir bienes y servicios industriales centrado en la cultura con un entorno diferente a otros departamentos, no producimos sin estar centrado la empresa que lo va a producir en el entorno, en lo cultural y social</p>
<p>4. UG-Doc. Edgar</p>	<p>La expresión cultural viene impregnada desde las etnias Wayuu, Arhuacos, Wiwas de la Sierra Nevada de Santa marta, estamos más sujetos a la condición de los wayuu y lo que hacemos está relacionado con lo que ellos hacen para la creación de negocios individualistas y egoístas, no lo hacemos mancomunada, no sabemos asociarnos, solos trabajamos, ganamos y perdemos, es cuestión radical cultural, siempre ha sido así, eso nos diferencia de otras partes. Pareciera que tuviéramos competencia entre nosotros mismos, quiero surgir yo solo y no quiero que los demás surjan de la misma forma que surjo yo.</p>
<p>5. Fund. CERREJÓN</p>	<p>La diferencia es que los Guajiros se caracterizan por ser personas espontaneas, a la hora de laborar tienen mucha iniciativa quizás mayor creatividad y la calidad humana que tenemos es parte esencial. Sin embargo en el municipio, los empresarios trabajan de forma muy artesanal, la mayor parte de los negocios existentes son microempresas de menos de diez trabajadores, la expresión cultural que ellos utilizan es ocupar saberes en su diario vivir produciendo lo que necesitan para el momento inmediato, en ese orden de ideas considero que no sean diferente con el resto del país en el enfoque usado para subsistencia, pero se debe precisar en tecnología y herramientas que pueden adquirir en la región si hay diferencias con el resto del país, aquí se trabaja muy rudimentario, en forma manual y podemos decir que en el trabajo de subsistencia se usan herramientas que tienen a su alcance o pueden conseguir acá, en la costa atlántica para poder realizar su actividad.</p>

<p>6. Interpretación del investigador. Reflexiones y comentarios</p>	<p>Las consultadas entidades coinciden en la actitud de la manera de laborar como expresión cultural espontanea, particularidad en su entrega que hace de lo realizado con pasión, a la hora de laborar tienen mucha iniciativa quizás mayor creatividad y calidad humana como parte esencial, disposición absoluta frente a su actividad, idiosincrasia diferente para la acción diversa, una condición incomparable para producir bienes y servicios de forma artesanal, su manera empírica o artística del hacer no depende de la formación recibida, eso lo hace desigual, su vocación lo lleva a ser original en sus creaciones; Sin embargo en el municipio, la mayor parte de los negocios existentes son microempresas de menos de diez trabajadores, la manifestación característica que ellos utilizan es ocupar saberes en su diario vivir elaborando lo que necesitan para el momento inmediato, pero la informalidad no permite ser considerado empresario como tal en los informes de la economía del país. Se piensa que la expresión cultural viene impregnada desde las etnias Arhuacos, Wiwas de la Sierra Nevada de Santa Marta, pero es más sujeta a la condición del wayuu; por tanto, los empresarios afirman, lo que hacemos está relacionado con lo que ellos hacen en sus negocios individualistas y egoístas sin tecnificación como tal y sin conocimientos científicos, son empíricos. En ese orden de ideas, consideran ser similar con el resto del país en el enfoque usado para subsistencia, sin embargo, se precisan diferencias con el resto del país en tecnología y herramientas se usan las que tiene a su alcance y se adquieren en la ciudad casualmente con altos costos, en la mayoría de las ocasiones se consiguen en otras ciudades de la costa atlántica, se trabaja de manera muy rudimentario en forma manual y para subsistencia personal y familiar. De igual manera, dicen que no hacemos las cosas mancomunada, no sabemos asociarnos, solos trabajamos, ganamos y perdemos, es cuestión radical cultural siempre ha sido así, eso nos diferencia de otras partes; pareciera que tuviéramos competencia entre nosotros mismos, "quiero surgir yo solo y no quiero que los demás surjan de la misma forma que surjo yo".</p>
--	--

**PREGUNTA b): ¿Que competencias laborales y cuales aptitudes técnicas, artísticas, o de mañas empíricas son necesarias al desempeñar una tarea productiva?**

<p>1. SENA. Emprendimiento</p>	<p>Las aptitudes técnicas y artísticas pueden tomar la parte de diseño, de la creatividad, de las manualidades en la producción como las artesanías, es la vida del Guajiro en su entorno en que se desempeña; sus competencias laborales está unida a la facilidad de transformar cualquier cosa con la mano, ejemplo la tejeduría, la orfebrería, la producción de bebidas y alimentos criollos, la decoración y otras transformaciones de materias primas relacionada con diseño de interiores y cualquier material en una expresión cultural.</p>
--	---

<p>2. UG-Centro. Emprendimiento: Elicel</p>	<p>Desde emprendimiento en Uniguajira revisamos el tema de competencias emprendedoras, trabajo en equipo, comunicación, liderazgo y lo aptitudinal referido a quienes tengan el conocimiento aptitudinal para ser empresario; hablamos de destreza y especialidad de hacer manualidad manufacturadas, unido a conocimientos matemáticos básicos, contabilidad financiera y de cómo se hacen los procesos, aun cuando desconozca los conocimiento técnico de la educación superior, otras se trabajan a nivel laboral y actitudinal, técnicas y artísticas en una tarea productiva,</p>
<p>3. UG-Decana: Edilma</p>	<p>Al desempeñar una tarea productiva, primero hay que hacer un estudio para sacar la cantidad estándar del producto que se requiere producir, lo hacen los ingenieros industriales, en cuanto a: materia prima estándar, mano de obra y costos indirectos de fabricación de una sola unidad y de allí se multiplica por las ventas proyectadas o programadas, para iniciar la producción de acuerdo a la proyección de ventas.</p>
<p>4. UG-Doc. Edgar</p>	<p>Las competencias en labores productivas son diferentes a otras asumidas; en La Guajira existen competencias diferenciadas y se dan según el medio, en la Alta Guajira se dan labores en ganado caprino, pesca marina, siembras como el maíz, producción y comercialización de carbón vegetal provenientes de maderas como el guayacán y el trupillo, y trabajos a gran escala en extracción, producción, distribución y comercialización de la sal marina y el gas natural; en el Sur se desarrollan labores en agricultura y ganadería, unido a la extracción, producción, distribución y comercialización del carbón mineral al igual que la actividad de contrabando de gasolina proveniente de Venezuela las cuales inciden en todo el departamento; en el Centro existe la Trocal del Caribe con labores agrícolas, ganaderas, pesca marina y producción de ladrillos.                  En la tradición cultural, las competencias se desarrollan de manera diferentes en áreas diversas, no indica que las personas de un área no puedan trabajar en otras, al parecer el relieve puede llegar a ser un elemento diferenciador en determinadas competencias, debido a los mismos hábitos.</p>
<p>5. Fund. CERREJÓN</p>	<p>Primero que todo la honradez, segundo necesitamos a una persona sencilla y al mismo tiempo buena atención al cliente, que aporte ideas, que tenga iniciativa. Para desempeñar una tarea productiva lo importante es saber cuál es el proceso de elaboración, si la persona tiene aptitudes artísticas sus resultados serían excelentes, pero si esas aptitudes artísticas y mañas empíricas son de su naturaleza, no se les ha enseñado de manera formal, entonces le decimos que se tecnifique, se eduque y adquiera competencias, obviamente va a dejar lo empírico artesanal para usar tecnologías apropiadas en su labor. En este sentido es necesario y urgente que en nuestra región las aptitudes artísticas y empíricas se complementen con la parte técnica, las competencias laborales y técnicas administrativas que ayuden a mejorar su negocio, eso es lo que falta en la actualidad.</p>



<p>6. Interpretación del investigador. Reflexiones y comentarios</p>	<p>Algunos entrevistados de las entidades, consideran que las competencias en labores productivas son diferentes a otras que se asuman, las aptitudes técnicas y artísticas hacen parte de la creatividad del diseño en manualidades de artesanía que transforman cualquier cosa con la mano, es la vida del Guajiro en su entorno de desempeño.</p> <p>Desde emprendimiento en Uniguajira se argumenta que: Revisan el tema de competencias emprendedoras, trabajo en equipo, comunicación, liderazgo y conocimiento aptitudinal para ser empresario; en cuanto a destreza y especialidad en manualidades.</p> <p>El ejercicio de una tarea productiva parte de un estudio del proceso y la relación con las ventas proyectadas, se observan conocimientos básicos y el hacer de técnicas en tejeduría, orfebrería, elaboración de bebidas y alimentos autóctonos de la región, la decoración y otras transformaciones relacionada con el diseño de su expresión cultural.</p> <p>Existen competencias en labores de artesanías realizadas en el medio de una tradición cultural en áreas diversas.</p> <p>Al parecer el relieve Guajiro es un elemento diferenciador debido a las costumbres diversas:</p> <p>En la Alta Guajira, el pastoreo del ganado caprino, la pesca artesanal marina, las siembras y el procesamiento de maíz, la preparación y comercialización de carbón vegetal usando maderas como guayacán y trujillo, y la gran empresa para la extracción, producción, distribución y comercialización de la sal marina y el gas natural.</p> <p>En el Sur de La Guajira, la agricultura y la ganadería, por un lado; y por el otro, la extracción, producción, distribución y comercialización del carbón mineral, además de la actividad del contrabando de gasolina de Venezuela, inciden en todo el departamento.</p> <p>En el Centro de La Guajira y la Trocal del Caribe, son importantes los sectores de la agricultura, ganadería, pesca marina y la elaboración y comercialización de ladrillos.</p>
--	---

**PREGUNTA c):** ¿Cuál ha sido la posición social de intervención de las empresas en su entorno, como participa, y de qué manera se mantiene su condición cultural reconocida ante la sociedad?

<p>1. SENA. Emprendimiento</p>	<p>El SENA desde el centro de servicios empresarial, hace participación en los procesos de transformación del crecimiento de las empresas, la intervención comienza desde la asesoría, el acompañamiento y el seguimiento a empresas involucradas por su voluntad. Es adoptar y adaptar buenas prácticas empresariales, en beneficio de la comercialización de sus productos y servicios, de una manera integral y constante a los procesos de modernización de las empresas. La condición informal cultural en el negocio y su intervención en la sociedad, se sujeta solo al escenario de ofertas y demandas en mercados locales, y esporádicamente al regional y al nacional</p>
--	---

<p>2. UG-Centro. Emprendimiento: Elicele</p>	<p>Desde emprendimiento en Uniguajira, observamos que algunas empresas que generan manufactura y servicios industriales en La Guajira carecen de una intervención significativa en el entorno con responsabilidad social, a pesar de que la ley obliga a hacerlo, de hecho, se ésta a espaldas en las comunidades, al parecer sirven de apoyo a temas educativos, recreativos, de salud, ayudas psicológicas, intervenciones a niños a nivel psicomotor y nutricional.</p>
<p>3. UG-Decana: Edilma</p>	<p>La Uniguajira tiene convenios con las empresas de bienes y de servicio para realizar prácticas los estudiantes, aplicando conocimiento teórico, hacen un semestre de prácticas empresarial en su plan de estudio con opción a grado de acuerdo a la modalidad, se adquieren competencias en un contexto de empresa</p>
<p>4. UG-Doc. Edgar Bonilla</p>	<p>La posición social de las empresas en su entorno, debe ser con la responsabilidad social, es mitigar el efecto que están generando en la población, al parecer solo las grandes y medianas empresas mine-ro-energéticas hacen algún tipo de intervención, la micro y la pequeña empresa carecen de acción en impacto social, sin embargo generan ciertas externalidades que pueden afectar el medio ambiente, la salud de la misma gente y carecen de recursos cuando a veces hacen sus cosas, carecen de control con los efectos dejados.</p> <p>La pequeña empresa de Riohacha afecta el entorno de su ubicación, por ejemplo si hace elementos de cosas en lavado, el agua sale a la calle y se aprecia en las calles las cosas que produce, es más nosotros como personas de esa localidad o a cualquier otra del departamento, tampoco hacemos nada, falta sentido de pertenencia con la ciudad, al igual que las empresas, nosotros adolecemos de responsabilidad social con la ciudad.</p>
<p>5. Fund. CERREJÓN</p>	<p>La fundación como tal, se ha posicionado en la cultura regional, es una tradición, lo llevamos en la sangre, es importante mantener nuestras raíces, tradiciones y brindar oportunidades laborales. Si hablamos de las microempresas actuales, diríamos que no aportan mucho al entorno, hace diez años los conceptos de responsabilidad social, donde ellos de pronto tiene en cuenta a sus vecinos al efecto que arrojan sus desechos en el entorno, están siendo apenas adquiridos, pero en términos generales siento que apenas ahora participan en forma muy mínima y utilizando mano de obra de la región, por ejemplo el SENA usa el recurso humano local y de la región, incluso jóvenes de la población wayuu sin diferencia en sus costumbres, las empresas formales quieren que los trabajadores a pesar de su idiosincrasia trabajen su horario laboral normalmente, eso no puede afectar la productividad de la empresa, y se ha revisado en el entorno.</p>

<p>6. Interpretación del investigador. Reflexiones y comentarios</p>	<p>Las entidades consultadas argumentan que la posición social de las empresas en su entorno, es la responsabilidad social de mitigación en efecto generando en la población, la fundación como tal, se ha posicionado en la cultura regional, es una tradición, lo llevamos en la sangre, es importante mantener nuestras raíces, tradiciones y brindar oportunidades laborales.</p> <p>Al parecer, las empresas minero-energéticas hacen algún tipo de intervención, las otras no; sin embargo la pequeña empresa generan externalidades que afectan el ambiente y la salud en poblaciones cercanas, se justifican en la carencia de recursos y a la falta de control cuando hacen sus cosas dejando contaminantes; hace diez años la responsabilidad social era entendida como tener en cuenta a vecinos y efectos que arrojan sus desechos en el entorno, apenas ahora participan esporádicamente y empiezan a utilizar mano de obra local y regional. Desde el centro de servicios empresarial del SENA se asesora y acompaña los procesos de responsabilidad social y transformación del crecimiento de las empresas involucradas a voluntad.</p> <p>Desde emprendimiento en Uniguajira, indican que las pequeñas unidades productivas carecen de intervención social, se ésta a espaldas de las comunidades; los convenios con empresas y participación de estudiantes realizando semestres de prácticas empresariales con opción a grado de acuerdo a la modalidad del plan de estudio, permiten adquirir competencias laborales profesionales en un contexto de empresa.</p>
--	---

**PREGUNTA d):** ¿Qué tipo de participación en la economía local y regional se adquiere en manufactureras y en servicios industriales?

<p>1. SENA. Emprendimiento</p>	<p>Aparte del sector agropecuario y el minero-energético, las artesanías se convierten en uno renglón emergente de la economía y del producto interno bruto de La Guajira, éstas al igual que las manufactura y los servicios industriales, son esas pequeñas empresas nacientes del fondo emprender con asesorías y acompañamiento, entre ellas las embotelladoras de agua potable, restaurantes, confecciones, y los prefabricados..</p>
<p>2. UG-Centro. Emprendimiento: Elicel</p>	<p>La participación de las manufacturas y los servicios industriales en la economía local no es significativa en comparación a la inmensa participación de economías de enclaves como el CERREJON, las salinas de Manaure, el gas natural y las productoras de energía que generan regalías y ciertas mitigaciones en el entorno social, algunas apoyan la incipiente empresa manufacturera en programas de fomento empresarial y crédito, desde los años 80 en unión con FUNDICAR-SENA-UNIGUAJIRA-TEXAS ECOPETROL y otros.</p> <p>Son microempresas de subsistencia personal y familiar, de pequeño capital, son antiguas sin visión de futuro con años de incursionar en Riohacha permanecido ahí, no impactan, no crecen, con pocos empleos y grandes dificultades en mercados informales, sin compromiso de buenas prácticas empresariales al no aprovechar las asesorías en las prácticas empresariales que reciben del SENA, UNIGUAJIRA, y otros; culturalmente afecta el entorno, de pronto los encadenamientos de los poster turísticos podrían hacerlo.</p>

<p>3. UG-Decana: Edilma</p>	<p>En la Guajira hace falta desarrollo industrial de empresas con valor agregado en las manufactureras y los servicios industriales, algunas producen bienes, que en el departamento no están desarrolladas en competitividad.</p>
<p>4. UG-Doc. Edgar</p>	<p>Ahí está el problema ¿Cuántas manufactureras tenemos que hagan transformación que se considere? cuales después del cerrejón, que tampoco es manufacturera es de extracción, o las de agua que proceso de transformación, de pronto le echan algunos elementos como para tratar de purificar el agua y te la presentan en un recipiente de plástico u otra forma; en las bloquera no es mucha la transformación, es coger cemento, agua y fermentar, de pronto los restaurantes que al parecer no son del todo de esa índole, entonces tendríamos que mirar que transformaciones se dan.</p>
<p>5. Fund. CERREJÓN</p>	<p>En La Guajira creamos empleo, contribuimos a la economía local, de vez en cuando hay empresas que pueden alcanzar otras regiones y es bueno para el departamento porque llegan nuevos dineros y se puede avanzar económicamente. Los recursos que adquieren las personas que trabajan en manufacturas y servicios para su diario, viven del día a día, se están tecnificando un poco, los ingresos que reciben los utilizan en los gastos de sus negocios, pero son exiguos sus ahorros, es insuficiente la capacidad para adquirir nuevas máquinas y corto para volver a reinvertir en capital de trabajo; a lo largo de su experiencia, es ingrata su condición y por más educación financiera transmitida a estas unidades productivas y las de servicios, la capacitación dada y ellos conocen y saben, poco lo aplican, se les pregunta porque si sabe que deben ahorrar, llevar una contabilidad, y guardar para volver a invertir, no lo hacen; dicen que viven el día, ven el dinero y se lo gastan inmediatamente, o porque les falta voluntad para salir adelante. Se sugiere mucha capacitación para el cambio de mentalidad, se identifican las carencias y hablamos de espíritus emprendedores reforzando con educación financiera.</p>
<p>6. Interpretación del investigador. Reflexiones y comentarios</p>	<p>Argumentan las entidades consultados que, la participación de las manufacturas y los servicios industriales en la economía local es baja en comparación a la gran aportación de las economías de enclaves como el CERREJON, las salinas de Manaure, el gas natural y las productoras de energía son generadoras de regalías y mitigaciones sociales, algunas apoyan la incipiente empresa manufacturera en programas de fomento empresarial y crédito, desde los años 80 en unión con FUNDICAR-SENA-UNIGUAJIRA-TEXAS ECOPETROL y otros. En general, la Guajira creamos empleo, contribuimos a la economía del país, hay empresas que pueden posesionarse en otras regiones, esto permite la llegada de nuevos dineros y es conveniente para el departamento, al poder avanzar económicamente.</p> <p>Los recursos que adquieren quienes trabajan en manufacturas y servicios son para su diario, viven del día a día, se tecnifican un poco, los ingresos los utilizan en los gastos del negocios, son exiguos sus ahorros,</p>

	<p>insuficiente capacidad para adquirir nuevas máquinas y se acorta el volver a reinvertir en capital de trabajo; su experiencia es ingrata y por más educación financiera transmitida sus unidades productivas no crecen, la capacitación dada se desconoce, poco lo aplican, se les pregunta: porque si sabe que deben ahorrar, llevar una contabilidad, y guardar para volver a invertir, no lo hacen; dicen que viven el día, ven el dinero y se lo gastan inmediatamente, además les falta voluntad para salir adelante.</p> <p>Sin embargo, se sugiere mucha capacitación para insistir con el cambio de mentalidad, se identifican las carencias y hablan de espíritus emprendedores reforzados con educación financiera. Son microempresas de subsistencia personal y familiar, de pequeño capital, son antiguas sin visión de futuro con años de incursionar en Riohacha permanecido ahí, no impactan, no crecen, con pocos empleos y grandes dificultades en mercados informales, sin compromiso de buenas prácticas empresariales no aprovechan las prácticas empresariales que reciben del SENA, UNIGUAJIRA, y otros; culturalmente afecta el entorno, de pronto los encadenamientos de los posters turísticos podrían hacerlo.</p> <p>En Uniguajira, se cuestiona ¿Cuántas manufactureras tenemos que hagan transformación?, de pronto le echan algunos elementos como es el caso de purificar el agua y la presentan en un recipiente de plástico u otra forma; esta situación se debe a la falta de desarrollo industrial de empresas con valor agregado en las manufactureras y los servicios industriales, algunas producen bienes, que en el departamento no están desarrolladas en competitividad</p>
--	--

**PREGUNTA e):** ¿Que dominio de conocimientos son necesarios en el desempeño de labores asignadas en las empresas manufactureras en la globalización de la economía mundial?

<p>1. SENA. Emprendimiento</p>	<p>Existen estándares internacionales que miden los productos de los diferentes sectores de la economía, también el nivel del conocimiento que las sociedades marcan en la globalización diversa empresas; al participar en los negocios se debe tener en cuenta los productos a exportar y consumir, con los conocimientos acorde a las exigencias del mercado.</p> <p>Las artesanías requieren de diseños innovadores constantes para ser aceptados por estándares de calidad, implica revisión exhaustiva del proceso productivo, el etiquetado, su empaque, y demás, es ofrecer un producto llamativo en su diseño, color, textura, combinaciones de agregados y otros, por ejemplo una mochila que de pronto no es llamativa, pero al combinar coloridos y agregados apunta a generar economía, por tanto hay que apropiarte y adoptar conocimientos formativos en técnicas requeridas en los procesos, en marketing, en lo financiero, lo administrativos, y en calidad total.</p>
--	--

<p>2. UG-Centro. Emprendimiento: Elicel</p>	<p>Para constituir una empresa debes tener conocimiento básico en procesos administrativos empresariales y finanzas; para incursionar a nivel global, el mundo se volvió una red y el empresario debe desarrollar y fortalecer los conocimientos del desempeño en empresas manufactureras, ir más allá de lo básico, los conocimientos acordes al mundo globalizado en cuanto a finanzas, normas contables, tributarias y legales, además las normas ambientales a cumplir.                  Los conocimientos de mercadotecnia, deben ser amplios y profundos; es enfrentar un mercado global distinto a Riohacha. Enfrentar la competencia y fortalecerse, con conocimientos globalizados</p>
<p>3. UG-Decana: Edilma</p>	<p>Para el desempeño de los estudiantes en las empresas de manufacturas y de servicios, tienen que aplicar procesos en la elaboración de bienes y servicios, esa parte la manejan ingenieros industriales</p>
<p>4. UG-Doc. Edgar</p>	<p>Falta visión y conocimientos en producción en ciertas microempresas, es posible montar empresas de cervezas artesanales, o para el ensamble de vehículos que salen más baratos acá por la cercanía con la maquilas que hay a nivel internacional, se necesita competencias en producción, gerencia y comercialización, para llevar productos a un mercado externo, distante de la tradición familiar de algo pequeño que solo vende en tiendas del barrio, es cambiar la visión miope del mercado, es poder salir del ostracismo en que estamos.</p>
<p>5. Fund. CERREJÓN</p>	<p>En la fundación, estar pendiente de las técnicas que salen, y atentos a seguir los protocolos de seguridad. En el campo productivo es importante que las personas tengan en cuenta la seguridad, el hecho de cero desperdicios, reutilizar el material para sacar el mejor provecho y conocer el funcionamiento de todos los equipos a su cargo, y poder darle tratamiento de mantenimiento preventivo; en ese orden de ideas, producir con los mínimos costos, realizando mejor su labor y adicionalmente cómo llegar al cliente en sus ventas de productos, con apropiados canales de comercialización para tener buenos ingresos.                  En cuanto a los tipos de conocimiento creados, adquiridos y transmitidos, utilizados con mayor efectividad por la organización empresarial en la promoción del desarrollo económico y social del entorno, las empresas transmiten su experiencia y la registran a través de sus bases de datos y en la experiencia con proveedores, este conocimiento lo mejora cuando hay una conexión directa con la persona que utiliza el servicio; esta retro alimentación se hace a través de los canales virtuales, y los canales personalizados que dicen cuál es la deficiencia para analizarlo como empresa a mejorar, el conocimiento ayuda a reconocer mercados, tecnologías, y después como empresario a evaluar la realidad utilizada en esa información, para dar mejores productos con mayores ingresos retribuidos a empleados, en el aporte a impuestos del municipio, y redundando también a mover la economía a la región en la que se aporta y desarrolla la actividad</p>

<p>6. Interpretación del investigador. Reflexiones y comentarios</p>	<p>Argumentan las entidades consultados que constituir una empresa debes tener conocimiento básico en procesos administrativos empresariales y finanzas; incursionar a nivel global en la red del mundo requiere desarrollar y fortalecer el desempeño en manufactureras, más allá de lo básico, acorde a la globalización en normas contables financieras, tributarias, legales, y ambientales, Conocimientos amplios y profundos de mercadotecnia para un mercado global distinto a Riohacha. Es enfrentar competencia y fortalecer conocimientos globalizados</p> <p>En la fundación Cerrejón, se capacita al empresario para estar pendiente de las técnicas que salen, y atentos a seguir los protocolos de seguridad; en lo productivo es importante la seguridad, el hecho de cero desperdicios, reutilizar el material para sacar el mejor provecho y conocer el funcionamiento de todos los equipos a su cargo, y poder darle tratamiento de mantenimiento preventivo; en ese orden de ideas, producir con los mínimos costos, realizando mejor su labor y adicionalmente cómo llegar al cliente en sus ventas de productos, con apropiados canales de comercialización para tener buenos ingresos.</p> <p>Continua la fundación Cerrejón, en cuanto a tipos de conocimiento creados, adquiridos y transmitidos, utilizados con mayor efectividad por la organización empresarial en la promoción del desarrollo económico y social en el entorno, las empresas transmiten su experiencia y la registran a través de sus bases de datos y en la experiencia con proveedores, este conocimiento lo mejora cuando hay una conexión con el que utiliza el servicio; ésta retro alimentación se hace a través de canales virtuales y personalizados que dicen cuál es la deficiencia para analizarlo como empresa a mejorar, el conocimiento ayuda a reconocer mercados, tecnologías, y después como empresario a evaluar la realidad utilizada en esa información, para mejores productos con mayores ingresos retribuidos en favor de los empleados, en el aporte a impuestos del municipio, y a mover la economía de región en la que se aporta y desarrolla la actividad</p> <p>Se indica que, los estándares internacionales miden productos en sectores de economía, el nivel del conocimiento se marca en la globalización de empresas para los negocios de exportar y consumir, acorde a exigencias del mercado. En este sentido, las artesanías requieren de diseños innovadores aceptados por estándares de calidad, con revisión exhaustiva del proceso productivo, etiquetado, y su empaque, ofrecer un producto llamativo en su diseño, color, textura, combinaciones de agregados y otros, en el caso de las mochilas debe ser llamativa de combinación colorida y agregados, es apropiarse y adoptar conocimientos técnicos en los procesos, en marketing, en lo financiero, lo administrativos, y en calidad total.</p> <p>En resumen, falta visión de empresa, competencias y conocimientos en producción, gerencia y comercialización, para un mercado externo, distante de la tradición familiar de algo pequeño que solo vende en tiendas de barrio, es cambiar la visión miope del mercado, y salir del ostracismo.</p>
--	---



**PREGUNTA f):** ¿Qué tipo de información se tiene acerca de innovaciones en áreas de trabajo manufacturero y el entorno empresarial?2.5

<p>1. SENA. Emprendimiento</p>	<p>La información a manejar empresas deberán estar fundamentadas en la innovación global, las artesanías realizan la fusión de piedras y materiales con tejidos de algodón o lana, o cuero, accesorios de tejidos, con material de plata y baños en oro con diseño apropiado, es el arraigo étnico de identidad cultural que crea fusiones y combinaciones sin perderse, una manta con bordados y expresiones en pinturas no es propia de la cultura wayuu y pude agregar piedras de circonio. Las técnicas generan procesos de afianzamiento cultural y valores étnicos del departamento, la mochila artesanal que enfrenta a la imitación industrial y pierde la esencia, el producto Guajiro se conoce como 100% hecho a mano.</p> <p>Con respecto a servicios, las innovaciones están en alianzas con otros que van a la vanguardia en la medida de ser consumidor o cliente solicitante en un escenario nacional e internacional realizándolo desde lo local, su atención es como cualquier otro, sin perder su cultural arraigada y sin salir de Riohacha.</p>
<p>2. UG-Centro. Emprendimiento: Elicel</p>	<p>Realmente en las empresas manufactureras hace falta espíritu renovador en el producto, no innovamos y hace falta en toda la cadena de valores, en el proceso, en la información, de la atención del servicio al cliente, en el producto, en la etiqueta, en el empaque, en la distribución, tenemos falencias en el manejo de datos y estadística. En Riohacha a la innovación aún le falta conocimiento de emprendimiento en los micro–empresarios.</p> <p>Lo cultural incide en la innovación, creemos que solamente vamos a innovar al colocar un empaque bonito y diferente; la gente al saber de emprendimiento puede producir por subsistencia o por oportunidad, es elegir apropiadamente; cuando es por subsistencia es fácil de hacer, montar cualquier cosa, hacer algo en la esquina de comprar y vender ahí se limita todo sin innovar, es muy arraigado y ha sido difícil desahacer esa costumbre.</p> <p>Pero en el ejercicio de los micro-empresarios hay cosas nuevas que se pueden hacer; no siempre innovar significa hacer algo nuevo, podemos innovar en algo establecido haciéndolo de forma diferente, esto indica que, si puede incidir en las costumbres culturales, sin embargo, no es tan fácil cambiar los paradigmas preestablecidos, es complicadito a veces esa mentalidad poco emprendedora hace que las personas no innoven, argumenta: ¿y qué pasaría si lo hago? ¿Y si pierdo mucho? ¿Y si me arriesgo y fracaso? ¿y qué dirá la gente? y hay muchos no, entonces hay cosas que confluyen junto a la falta de conocimiento en el emprendimiento, no de subsistencia, si no de emprendimiento realmente, de alto impacto o emprendimiento dinámico</p>
<p>3. UG-Decana: Edilma</p>	<p>En trabajos manufactureros, más bien en empresas de servicios, faltan empresas manufactureras</p>





	<p>Lo cultural incide en la innovación y el emprendimiento puede generar subsistencia o la oportunidad de elegir apropiadamente buscando desaprender la costumbre en la rutina.</p> <p>Hay cosas nuevas por hacer y no significa innovar el hacer algo nuevo, es crear de forma diferente en algo establecido para incidir en la costumbre; sin embargo, es difícil cambiar paradigmas preestablecidos en la mente poco emprendedora de argumento como: ¿y qué pasaría si lo hago? ¿Y si pierdo mucho? ¿Y si me arriesgo y fracaso? ¿y qué dirá la gente? y hay muchos no, es buscar impactar con emprendimiento dinámico que facilite la innovación.</p> <p>Consultado a la universidad se indican desconocer la Información de innovación en el área de manufacturas y servicios industriales; los estudiantes solo piensan en desempeñarse como ingenieros industriales o administradores de empresa, carecen de un énfasis en diseño y dibujo hacia la innovación en empresas, las que tenemos o comencemos en las prácticas hace muy poco, se pierde tiempo al indicar al microempresario, [mire jefe yo creo que esto lo podemos mejorar, si usted mueve esta máquina de aquí para que esto empalme con esto y con esto y aquí estamos ganando tanto tiempo], su respuesta es, no mijito eso a mí no me interesa, yo tengo que cumplir y aquí voy a perder días, el micro empresario no mira a largo plazo, todo el tiempo las cosas son así.</p> <p>Entidades como la fundación Cerrejón, Uniguajira, la Cámara de Comercio de La Guajira y el SENA apuntan a capacitar y asesorar en innovación para la empresa, realizan convocatorias en emprendimiento y fortalecimiento hacia el componente de creación de empresa con innovación, además se ha demostrado la necesidad de promover más allá de un producto definido, se requiere tener un carácter diferenciador donde el cliente llegue, se satisfaga con el producto y complazca sus expectativas</p>
--	--

**PREGUNTA g):** ¿A qué aciertos le apuntan las empresas y en qué tiempo; de qué manera se cultiva el «ingenio sutil» en las formas de producir, porque es necesario vivir del ingenio o el artificio o hechizo productivo en las empresas de La Guajira, diferente al resto del país?

<p>1. SENA. Emprendimiento</p>	<p>Nosotros en la Guajira somos apasionados, en la medida en que entremos a un proceso, sea productivo, o de servicio, esa pasión con la que se cuenta se lo añade al momento de prestación de servicio o de producción del bien, por ejemplo las artesanas están produciendo mochilas y en la medida de que ellas estén terminándolas y ven que la última línea tiene una salteada, inmediatamente te la quitan; ahora, como en todo tu encuentras personas que avanzan, mientras otras son muy quietas, el factor preponderante es la pasión que incluyas, si el 99% son apasionados de pronto es posible que el 1% restante sean quedaditos.</p> <p>Desde ese talento, la pasión del guajiro para hacer las cosas, de ahí para allá, vamos hacer lo que tenemos que hacer con tal de sacar el proceso adelante sea manual, o lo que sea. En cuanto al nivel de producción de las empresas en el departamento se mide desde el punto de vista de la demanda, de pronto no está totalmente desarrollado pero tampoco está</p>
--	--

	<p>subutilizado, porque en la medida que se dé la demanda del producto o el servicio, se da la necesidad, hay artesanos que están exportando y es un grupo colectivo de trabajo dedicado que lo hace, además tienen la necesidad de cumplir con la demanda del mercado contratado y ofertado que se está dando; apoyamos cualquier tipo de proceso empresarial que se dé y solicite la asesoría empresarial.</p>
<p>2. UG-Centro. Emprendimiento: Elicel</p>	<p>En La Guajira, la cultura hace muchas cosas diferentes y distintas al resto de Colombia, existen empresas del sector de la confección, de la industria alimenticia, de las panaderías, de procesamiento de lácteos, algunas producen agua potable, observamos que la gente está despertando y apunta a necesidades en el entorno, es tratar de satisfacer necesidades y se espera fortalecer ese sector.</p> <p>Ese ingenio sutil hay que cultivarlo, es de considerar que alguien puede crear una empresa en X o Y sector sin los estudios necesarios y pertinentes con falencia para generar recursos e ingresos necesarios, se pretende que la región se desarrolle, la comunidad se beneficie y se espera que muchas cosas que funcionan en otros lugares también se den; pero en la realidad en nuestro entorno no funcionan, para mucha gente en esas partes es importante, mientras en Riohacha no se consideran relevante y es posible que existan muchos negocios de ese tipo que antes era difícil conseguir aquí, ejemplo quien arreglara un aire acondicionado, una caldera, una máquina industrial, y tenías que trasladarte a otra ciudad asumiendo costos de movilidad y para la venida del técnico era mucho más costoso, hemos ido mejorando de manera distinta al resto del país, a veces nos acostumbramos a la recomendación familiar y de amigos de otros en otras ciudades y desconocemos la existencia del servicio de calidad en la ciudad, costumbre cultural nuestra e informal.</p>
<p>3. UG-Decana: Edilma</p>	<p>Sí, se vive del ingenio sutil, por estar centrado en la cultura, son pocas las pequeñas empresas manufactureras en el departamento, se espera que nuestros ingenieros industriales egresados de la universidad generen nuevas unidades productivas manufactureras que transformen bienes y servicios, muchos egresados trabajan en cosas gráficas.</p> <p>La Guajira le falta desarrollo, todo está dedicada al sector comercial, pero no a la manufactura industrial, faltan capitales que inviertan en este tipo de actividad en La Guajira, tenemos capital humano y materias primas poco utilizados y tenemos empresas prestadoras de servicios; tenemos recursos como la sal, el carbón, el gas, que pueden generar industrias como valor agregado en la economía regional y no se han podido asentar en La Guajira, somos subdesarrollados.</p>
<p>4. UG-Doc. Edgar</p>	<p>El artificio y el hechizo la sociedad lo vive por la falta de dinero, se hacen las cosas donde hay la ornamentación, se daña algo y lo mandamos hacer ahí, por falta de dinero que sale más fácil mandar hacer una cosa donde un torno que cómprala nueva, el torno las hace o las partes de pronto se la soldán, la pulen y la hacen supuestamente igualita; la gente se está acostumbra a esta situación porque sale más barato, esto demuestra la falta de formación en quienes están al frente de las pequeñas empresas, es muy poca la transformación.</p>

<p>5. Fund. CERREJÓN</p>	<p>Partamos del hecho que La Guajira está en condición incipiente, necesita que sus recursos naturales y sus empresarios sean vistos a nivel nacional, en esta competencia ardua, donde cualquier detalle se ve en todas partes, con el uso del internet es posible que lo realizado se vea en cualquier parte del mundo, entonces requerimos ser vistos y tenemos que innovar, tener la sutileza de estar atentos a lo nuevo, que le gusta a la gente, por que pagaría la gente, carecemos de sutileza para ser ingeniosos, de aplicar a las cosas cotidianas un cambio diferenciador por pequeño o ligero que sea, entonces no vamos a permanecer, este mundo es dinámico; el empresario Guajiro tiene un gran reto: tecnificarse, tener conciencia que estamos en un mundo global, somos más que el departamento de La Guajira o el municipio de Riohacha, en donde las costumbres son diferentes a nivel regional y mundial, debemos actuar con acierto en los cambios, en nuestros productos y seguir adelante.</p>
<p>6. Interpretación del investigador. Reflexiones y comentarios</p>	<p>Consultada la fundación Cerrejón indica que debemos partir del hecho que La Guajira está en condición incipiente, necesita que sus recursos naturales y sus empresarios sean vistos a nivel nacional, en esta competencia ardua donde cualquier detalle se ve en todas partes, con el uso del internet es posible que lo realizado se vea en cualquier otra parte del mundo, entonces requerimos de innovar, tener la sutileza de estar atentos a lo nuevo, que le gusta a la gente, por que pagaría la gente; necesitamos sutileza para ser ingeniosos, aplicar a las cosas cotidianas un cambio diferenciador por pequeño o ligero que sea, es permanecer en un mundo dinámico. Argumentan los empresarios en general que, en La Guajira la cultura hace cosas diferentes y distintas al resto de Colombia, existen empresas del sector de la confección y de modas, de procesamientos de alimentos y de lácteos, de las panaderías y reposterías, algunas producen agua potable, en fin, la gente está despertando y apunta a satisfacer necesidades en el entorno.</p> <p>En el SENA afirman que existe pasión en la Guajira, en la medida que entremos a un proceso productivo, o de servicio, esa pasión se le añade al momento de producción del servicio o del bien, como en todo, se encuentra quienes avanzan y un gran número muy quietos sin la pasión. Se hacen las cosas con tal de sacar el proceso adelante sea manual, o como sea. El nivel de producción de las empresas se mide desde la demanda, falta desarrollado, en la medida que se dé la demanda del producto o el servicio, se da la necesidad; por tanto, hay artesanos que exportan, es un grupo colectivo dedicado a cumplir con el mercado contratado y ofertado. Entidades como el SENA y Uniguajira apoyan con asesorías y prácticas cualquier tipo de proceso empresarial que lo solicite.</p> <p>Todas la entidades, afirman que el ingenio sutil hay que cultivarlo, se pretende que la región se desarrolle, la comunidad se beneficie y se espera que muchas cosas que funcionan en otros lugares también se den; pero en Riohacha no funcionan, no se consideran relevante, es difícil conseguir ciertos bienes y servicios como arreglar un aire acondicionado, una caldera, una maquina industrial, y tenga que trasladarte a otra ciudad asumiendo costos de movilidad y para la venida del técnico</p>

	<p>costoso adicionales, es urgente cambiar la costumbre de la recomendación familiar y otros amigos en diferentes ciudades y desconocemos la existencia del servicio de calidad en la ciudad, costumbre cultural nuestra e informal. Gran parte de los negocios están dedicados al sector comercial, faltan capitales que inviertan, tenemos talentos e insumos poco utilizados; recursos como la sal, el carbón mineral y vegetal, el gas natural, que pueden generar industrias con valor agregado en la economía regional y no se han podido asentar en La Guajira.</p> <p>Desde la Uniguajira se afirma que, el artificio y el hechizo la sociedad lo vive por la falta de dinero, se hacen y se arreglan las cosas donde hay la ornamentación; la gente se acostumbró a lo que sale más barato, es una falta de formación en quienes están al frente de las pequeñas empresas con muy poca transformación. El microempresario Guajiro tiene un reto: tecnificarse, tener conciencia que estamos en un mundo global, somos más que el departamento de La Guajira o el municipio de Riohacha, las costumbres son diferentes a nivel regional y mundial, debemos actuar con acierto en los cambios, en nuestros productos y poder seguir adelante.</p>
--	--

**PREGUNTA h):** ¿Cuál sería la visión de crecimiento en relación a las costumbres prácticas empresariales que podrían buscar la competitividad a corto, mediano y largo plazo, para producir bienes y servicios industriales?

<p>1. SENA. Emprendimiento</p>	<p>Depende de cada empresario, en la medida que él quiera surgir y crecer, y requiera nuestra asesoría la va a tener, siempre vamos a ver su valor agregado que lo conduzca a crecer, que se documente y haga la secuencia lógica, pero siempre la visión dependerá del empresario y su requerimiento al SENA nunca le vamos a exigir que tiene que subir en volúmenes de ventas, es su decisión como emprendedor, el que lo lleva a crecer, es la verraquera que le ponga al proceso sin que lo estemos obligando en nada, no se puede empujar, te llevamos de la mano, te asesoramos, te acompañamos y te seguimos en el proceso, no te obligamos. Las asesorías dependen de los temas que se encuentren, por ejemplo en mercados, financiera, administrativa, talento humano, es decir es integral y se da en sitio o acá en la institución, dependiendo de la necesidad del cliente.</p>
<p>2. UG-Centro. Emprendimiento: Elicel</p>	<p>Estas prácticas empresariales se refieren a las que hacen nuestros estudiantes en la universidad, en las empresas o prácticas como tal dentro de cualquier organización. En la visión de crecimiento empresarial hay que tomar lo bueno y desechar lo malo, muchas prácticas empresariales que se pueden internalizar en las organizaciones que las hagan ser competitivas, observamos que tenemos falencias y se aprecian en los ranking nacionales, internacionales, siempre estamos en últimos lugares en muchas cosas competitivas a cualquier plazo; muchas instituciones están apoyando la búsqueda de crecimiento con las prácticas empresariales, las consultorías, a través de capacitaciones, asistencia técnicas, apoyo</p>

	<p>financiero, es no quedarse de pronto con lo que tienen en el momento, se debe visionar a largo plazo.</p> <p>Las empresas deben hacer planes prospectivos a tres años, que cambios hare, cuáles puedo hacer, como modifico, no solamente en términos de talento humano que normalmente se acostumbra, como mejoro mi sistema de información a mediano plazo, mi sistema de comunicación, mi sistema de liderazgo y dirección como hago que mis clientes internos que son las personas que trabajan conmigo se sientan en un ambiente agradable para que haya mayor competitividad y mayor productividad en mi negocio, entonces se requiere de mayor esfuerzo no solamente en el momento que se necesita, sino que se visionen en un plan prospectivo, que normalmente no se acostumbran hacer.</p> <p>Lo que pasa es que de igual manera algunos empresarios necesitan ayuda de una entidad que las lleve de la mano, algunos producen y lo hacen bien, pero no estén constituidas legalmente simplemente buscan un sustento, es muy difícil que la persona con un pequeño negocio se ponga a hacer un estudio de mercado para innovar un producto de cierta manera, simplemente producen porque tienen la necesidad de vender y listo se quedan ahí; lo que pasa es eso que no hay un desarrollo en sí de todas las micro-empresas, simplemente se quedan en lo que están con el mercado, me invento esto, tengo esto y me quedo ahí. .</p>
<p>3. UG-Decana: Edilma</p>	<p>Si, las empresas en este mundo globalizado no sacan producto de calidad para ser competitivas, empresas que en la Guajira tiene que innovar, si no hay innovación, no hay competitividad, baja productividad; fracasan muchas empresas, se están disolviendo por falta de capital, entonces allí juega papel importante la renovación de la empresa, el marketing de la empresa, pero nos falta potenciar las industrias y las manufacturas, así sea que comiencen por pequeñas empresas para convertirse en medianas y grandes empresas con innovación y competitividad.</p>
<p>4. UG-Doc. Edgar</p>	<p>Ya yo les había dicho, como van a crecer las prácticas empresariales si cuando tú vas a una empresa lo que tu acabas de decir, fueron a una empresa para que le dieran la entrada y ustedes hicieran ¿eran practicas o eran como una actividad de ejercicio? era de una aplicación más bien, uno a veces mira las prácticas como opción de grado de 6 meses o de un año, pero ustedes lo que iban a hacer era la aplicación de alguna teoría que ustedes tenían sobre alguna cuestión y no le generaron la entrada, eso te responde, no hay espacios aquí en casi ninguna empresa para que ustedes vayan hacer sus prácticas o para que esa actividad se vaya incrementando con el dialogo, no la hay, no hay el espacio y las empresas son real si ustedes van a todas estas parte incluyendo a las empresas estas medianas que tenemos nosotros de construcción de vivienda que eso no es transformación tampoco que es la de Héctor de Ávila, la de La Macuira, es difícil la cuestión de las prácticas allá, no la hay. Si ustedes han tenido la oportunidad de ir allá a tocar las puertas para que les den el espacio, siempre vamos a tener ese problema.</p>



**PREGUNTA i):** ¿Qué formación empresarial han adquirido quienes dirigen empresa, para atender los sistemas de coordinación, planeación, organización, dirección y control; además en los procesos de producción, ¿qué arte y cual técnica aplica?

<p>1. SENA. Emprendimiento</p>	<p>Cuando tienes empresa en el mundo de hoy globalizado, la formación tiene que ser constante, el empresario en Riohacha es muy dado a la actualización y le gusta además que la gente se forme desde todo punto de vista administrativo, le hemos dado seminarios y actualizaciones; cuando necesita fortalecer una competencia o una habilidad, ellos pasan la solicitud y nosotros por medio de los centros canalizamos que debe ser lo que realmente necesita y se lo buscamos, eso depende más de la demanda que de la oferta que él tenga en sus actividades y por ende en sus productos, es decir que no podamos ofrecer capacitación sin considerar la necesidad del empresario, decir coge esto porque de pronto eso no es lo que me estas pidiendo y yo te lo estoy dando, no te puedo ofrecer cualquier cosa, es necesario hacerte un diagnóstico previo de las necesidades empresariales, de cada una de ellas, para programar lo que realmente necesita el empresario.</p>
<p>2. UG-Centro. Emprendimiento: Elicel</p>	<p>La universidad ha formado talento humano capacitado para dirigir empresas, administradores de empresa, ingenieros y en muchos otros sectores, tenemos un producto calificado el egresado, hemos observado que los estudiantes salen a buscar empleos más que a formar empresas, estamos en ese cambio de mentalidad, sí han recibido formación, deberán constituir empresas, porque sin ningún tipo de conocimiento técnico, Observamos a empresarios que se han dado cuenta que para poder ser sostenibles en el mercado deberá atender bien esos sistemas de coordinación, planeación, organización, dirección y control, que son los pasos del proceso administrativo, desde la época de Henry Fayol, se tomó conciencia que la empresa debe funcionar y sostenerse en el tiempo desarrollando cada área de la empresa, sea el negocio pequeño, los procesos de producción o los servicios deben esforzarse por formarse, por tener una capacitación, por tener un conocimiento técnico sea en la universidad o acudir al SENA para formarse en estas líneas, o a otros sistemas educativos, cómo SiSTEM CENTER, entre otros, o acudir a la educación virtual que tiene cursos a fines en formación empresarial, o en temas de capacitaciones en esta área y en aplicabilidad de ella lógicamente.</p>
<p>3. UG-Decana: Edilma</p>	<p>Bueno los empresarios cada día se están preparando para hacerle frente a un mundo globalizado y ellos aquí en la universidad se les ha abierto distintas maestrías en la facultad, como decano, tenemos tres especialización en gerencia de servicio de salud, en gerencia de construcción, en gerencia en finanzas y cuatro maestrías que benefician al sector, los gerentes de las empresas en el entorno vienen a capacitarse y podemos brindarles la maestría en gestión del desarrollo turístico sostenible por que la Guajira es un polo de desarrollo y podemos hacer gestiones económicas para que el turista venga a La Guajira, por ser atractiva y requiere potenciarse económicamente, la maestría en finanzas es fundamental en la empresa, la maestría en administración que inicia el otro</p>





<p>6. Interpretación del investigador. Reflexiones y comentarios</p>	<p>Con los empresarios conocidos en un trascurso de 20 años, la fundación Cerrejón indica que la mayoría tenían bachillerato, algunos continuaron y son profesionales de Uniguajira, otros poquitos no habían tenido educación primaria; el proceso de microempresa que inicio a la fundación se hacía el componente de capacitación empresarial en temas administrativos, financieros y otros se pudieran dar todo este proceso de planeación, organización, coordinación, dirección y control eran como hacerlo, como afrontarlo en cada una de sus actividades, fuesen empresas de servicios, productivas e inclusive comerciales.</p> <p>Así mismo, la formación empresarial de capacitación de educación no formal para estas empresas, adicionalmente se adelantaron asesorías y seguimientos unidos al fortalecimiento del arte y la técnica que aplicaban; de manera intuitiva los profesionales obviamente aplicaban los conocimientos adquiridos en su universidad, los que estudiaban bachillerato de pronto con lo que habían visto en otras empresas en la cuales habían trabajado y adquirirían experiencia, es difícil afirmar que todos eran analfabetas, generalmente apreciaban que el producto hubiera salido en condiciones aceptables, con mucho desperdicio o fallaban en control de producción, faltaba organización en los recursos al interior de la empresa, era hacer una planeación práctica ajustada a las temporadas del mercado.</p> <p>Por tanto, cuando tienes empresa en el mundo de hoy globalizado, la formación tiene que ser constante, desde el SENA se afirma que el empresario en Riohacha es muy dado a la actualización y le gusta además que la gente se forme desde todo punto de vista administrativo para fortalecer competencias o habilidades, todo depende de la demanda en sus actividades y por ende en sus productos, al final se hace un diagnóstico previo de las necesidades empresariales, para programar lo que realmente necesita el empresario.</p> <p>Por su parte, la universidad dice que en las empresas medianas y grandes las persona que ahí laboran son de alto nivel de formación, con pregrado y otros cuentan con posgrados; sin embargo, en las pequeñas y micros, existen quienes solo tienen el bachillerato, y otros con bachillerato incompleto, por tanto, la formación de esas personas se ajusta a su nivel de patrimonio.</p> <p>La universidad ha formado talento humano capacitado para dirigir empresas, administradores de empresa, ingenieros y en muchos otros sectores, tenemos un producto calificado el egresado, hemos observado que los estudiantes salen a buscar empleos más que a formar empresas, se espera tener cambio de mentalidad con la formación recibida y se espera que deberán constituir empresas.</p> <p>La educación superior en el departamento apunta a preparar a los empresarios para hacer frente a un mundo globalizado que exige pregrados y posgrados en ingeniería, administración, gerencia, finanzas, negocios internacionales y en gestión de desarrollo, por ser La Guajira una región atractiva y requiere potenciarse económicamente siendo competitiva con procesos administrativo y desarrollo de las funciones aplicables en el proceso.</p>
--	--



	<p>y promoción, en aumentar sus ventas, esta es una forma que desde el interior de las empresas es posible el ejercicio organizado, apreciamos que el sector turístico se está organizando cadenas productivas, los hoteles, la gastronómica, este sector apunta a ser un renglón de la economía competitivo en el departamento, son decisiones importantes que buscan fortalecer los procesos frente a la carencia de un plan y a través del ministerio de industria y comercio, se pretende participar en planes que organicen y fortalezcan el sector industrial, turismo, y el agropecuario de una manera coordinada, en la ejecución y control de los procesos.</p>
<p>3. UG-Decana: Edilma</p>	<p>Si realmente las empresas no son competitivas, no pueden, no venden, para que las empresas puedan sostenerse en el mercado tienen que aplicar el proceso administrativo de planear, de organizar, de coordinar o integrar, dirigir y controlar, eso nos permite tomar decisiones oportunas que lleguen a la empresa a posicionarse, porque en un sistema capitalista como el nuestro, la mayor o menor gestión de gerentes te mide por la utilidad, si no hay utilidad, pues hay una mala gestión, las empresas tienen que hacerlo, ser prospectiva, tener un direccionamiento estratégico con una misión, una visión, unos objetivos, unas políticas que cumplir para poder sostenerse en el mercado y tener competitividad en el entorno.</p>
<p>4. UG-Doc. Edgar</p>	<p>Es decir que estrategias debemos implementar como para sensibilizar a la gente que está al frente de esas empresas para que se hagan asesorías, fijate la Universidad de la Guajira tiene consultoría, accesorias y la parte de la unidad de emprendimiento y a través de eso se debería estar trabajando con los diferentes gerentes de las empresas para que se concienticen que hay que hacerlas tanto a nivel de mercadeo, de finanza, de personal, de producción, pero no todos están conscientes, ¿qué hacer? Hay que sensibilizarla y decirle cuales son las bondades que pueden tener esas asesorías a ese nivel para que puedan ellos implementar su productividad, su eficiencia en los empleados, puedan disminuir sus costos, todas esas cosas que se maneja, pero ellos no se dejan asesorar en ese sentido, entonces mientras nosotros manejamos esa estrategia encaminado a ese sentido, no vamos hacer esas cosas.</p>
<p>5. Fund. CERREJÓN</p>	<p>Aplicado a los microempresarios, la decisión es lo más importante, de hecho la capacitación no formal que se daba desde 1985 ha ido creciendo debido a componentes que se agregaban al factor externo, a los competidores y a los proveedores, sabían que lo fundamental era traer la mejor ganancia a estas pequeñas microempresas esa era la decisión además de la calidad con escasos recursos que ellos podían mantener; de hecho, con decisiones equívocas podían perder el exiguo capital de trabajo que pudieran manejar, inclusive por decisiones del afecto o familiares podría acabárseles todo el capital de trabajo.</p>

<p>6.                  Interpretación del investigador.                  Reflexiones y comentarios</p>	<p>La fundación Cerrejón afirma que aplicado a los microempresarios, la decisión más importante de hecho ha sido la capacitación no formal que se ha dado desde 1985, crece debido a componentes que se agregaban al factor externo, a los competidores y a los proveedores, sabían que lo fundamental era traer la mejor ganancia a estas pequeñas microempresas esa era la decisión además de la calidad con escasos recursos que ellos podían mantener; de hecho, con decisiones equívocas podían perder el exíguo capital de trabajo que pudieran manejar, inclusive por decisiones del afecto o familiares podría acabárseles todo el capital de trabajo.</p> <p>Al consultar a las entidades sobre las decisiones del empresario en su empresa se explica que lo importante es la formación, un propietario o administrador de su negocio debe estar al frente de una programación de actividades para producir que conozca, oriente y regule, saber cómo se llevan las cosas en los procesos, es estar a la cabeza del asunto organizando como gerente, sin improvisar cualquiera función esperando ser idóneo, unido a apropiarse de habilidades gerenciales y administrativas. En la práctica, no todo el tiempo se puede delegar, se debe crear un equipo de apoyo sin abandonar las obligaciones con la empresa. Es de resaltar que lo que no se conoce, no se puede controlar, así este en el frente del proceso; es obligante apropiarse de habilidades y competencias, muchos no la adquieren, solo delegan y el equipo puede tener deficiencias, e ir a la deriva en perjuicio de la empresa, es controlar todo y tomar excelentes decisiones desde lo administrativo, financiero, contable, laboral, técnico o de manera integral.</p> <p>En este sentido las organizaciones internamente son quienes realmente toman decisiones, no se permite que otro venga y decida lo que vas hacer, a parecer algunas empresas se esfuerzan por cumplir los pasos del proceso administrativo, y por ser algo sistemático, donde un conjunto de partes que se organizan y pueden ser llevadas por fases logren un resultado exitoso, y las personas al interior de las empresas lo hagan de forma organizada y sistemática, es formular, organizar y hacer proyectos con un plan a desarrollar en un programa, dependiendo del tamaño y el tipo de labor de objeto social que la empresa realiza; es el caso de la industria turística que está en auge en Riohacha.</p> <p>Se espera que el incipiente sector industrial genere un proceso significativo, la red regional de emprendimiento con sus mesas de trabajo apoya sectores en los pasos de planear, organizar, comercializar, mejorar sus técnicas de mercado y promoción para aumentar sus ventas, desde el interior de las empresas.</p> <p>Sin embargo, se indica que las empresas no son competitivas, no venden, difícilmente se sostienen en el mercado, lo cual obliga a aplicar un proceso administrativo de planear, organizar, coordinar o integrar, dirigir y controlar que les permite decisiones oportunas para llegar a posicionarse, porque en un sistema capitalista como el nuestro, la mayor o menor gestión de gerentes se mide por la utilidad como nivel, y se hace de manera prospectiva, con un direccionamiento estratégico, una misión, visión, objetivos, y políticas que cumplir para poder sostenerse en el mercado y ser competitivo en el entorno.</p>
--	---

**PREGUNTA k):** ¿Qué tipo de responsabilidad social han asumido las empresas manufactureras y de servicios industriales en Riohacha? ¿Lo incluyen en su estructura orgánica? ¿Se retroalimenta en la gestión social con el entorno para hacerla sostenible?

<p>1. SENA. Emprendimiento</p>	<p>En la medida que nosotros en el SENA, como asesores de proyectos en este caso del fondo emprender actuemos, uno de los compromisos que tiene el empresario tanto del fondo emprender y nosotros le inculcamos aquí, es el sentido de la responsabilidad social empresarial, con mayor énfasis se enfoca desde el punto de vista de la inclusión social desde la parte laboral, o sea madre cabeza de familia, desplazados por la violencia, o víctimas indígenas, muchos jóvenes del primer empleo hace parte de nuestra responsabilidad social como empresario, por ejemplo uno debe vincular a una madre cabeza de familia esto mejora su calidad de vida y su núcleo familiar, se le dice yo necesito que me hagas esto, lo hacen, pero igual esa persona está mejorando su nivel de vida al interior de su hogar. El proceso puede darse en la convocatorias de reclutamiento de talento humano es tener en cuenta si existe alguien que pueda suplir esa vacancia, no es que sea una persona de estrato alto, debes hacer la preferencia que si necesitamos una operaria, y desde el punto de vista administrativo el perfil que buscamos es de estratos medios y favorablemente bajo, así hacemos preferencia e interacción con el medio, el personal que buscamos sea de ese tipo de población; también por ejemplo podemos adelantar actividades que involucren el entorno en que se desempeña la empresa, de pronto campañas de donaciones, calamidad de cosa que no sean desde lo financiero exagerada, pero podemos hacer actividades como limpiar un parque, barrer la calle, son cosa que en la medida que se vayan dando es una oportunidad con la gente que nos acepte como empresario, así levamos dando a ellos para que podamos interactuar con esa sociedad</p>
<p>2. UG-Centro. Emprendimiento: Elicel</p>	<p>La responsabilidad social en manufacturera y servicios industriales es muy difícil, son las grandes empresas las que lo asumen, Chevron, universidad, Sena, etc., las empresas productivas les hace falta y se espera que les interese, que aporten y lo incluyan en su estructura orgánica, uno observa que la realidad cultural es otra cosa; el dueño hace todo, es gerente administrador, lleva las cuentas, va al banco, vende, compra, muchas veces no tiene recursos para más empleados o la empresa no es sostenible, si entran más personas hay que comenzar a mirar como ampliar.</p> <p>En la responsabilidad social hace falta fortalecer y buscar su identidad dentro de la empresa, cuales son los órganos de dirección, cual es la jerarquía, cual es la estructura, cual es la función de cada uno, que responsabilidades tiene cada quien, y por ende como se retroalimentaría la gestión social para hacerla mucho más sostenible. Se busca que las empresas retribuyan en un ciclo del sistema emprendedor, iniciar un proceso, una idea, construir una empresa para vender bienes y servicios para satisfacer necesidades y generar un ingreso utilizable para mano de obra, materia prima, lo logístico, para todos los recursos requerido; además para los pagos de impuestos, y sostener la familia. Son beneficios,</p>

	<p>es algo cíclico, recíproco, me das y te doy, es fortalecer y cumplir con la responsabilidad social en pro de la gestión social, es buscar que ellas mismas se vuelvan sostenibles, y dejen su condición de informalidad y falta de articulación con su entorno social.</p>
<p>3. UG-Decana: Edilma</p>	<p>Nuestros estudiantes investigan sobre la responsabilidad social de las empresas, sus repercusiones en el medio ambiente, y los servicios presentados en su condición de calidad de vida para las personas que intervienen en el entorno de las empresas, se desconoce de qué manera interviene en su entorno social, al parecer dicen hacer ciertas ayudas sujetas a las relaciones particulares sostenidas sin planeación alguna</p>
<p>4. UG-Doc. Edgar</p>	<p>Ya eso lo respondimos hace rato, en otra pregunta que, si te acuerda de que hablamos de que de pronto la responsabilidad social que tenían algunas empresas uno siempre las mira es a nivel de las medianas y grandes, algunos casos las pequeñas, incluso sin mirar solo nuestro entorno sino que miremos a nivel nacional, que ustedes han visto lo que han ocurrido todos estos días en este último mes de ciertas actividades que desarrollan de manera informal que son como unas microempresa con actividad de extracción de petróleo, extracción de oro, extracción de caliza, de todas esas cosas, ¿Qué están haciendo? Están dañando el medio ambiente, donde está la responsabilidad social de ellos, es el caso de Cundinamarca, en Guatapé eso también hace parte de la misma responsabilidad social, si tengo una empresa que presta un servicio y la gente va a recibir ese servicio, tengo que darle seguridad a la gente, eso es parte de la responsabilidad social, porque se debe mirar tanto el interior como el exterior, si estoy haciendo la intervención y la fiscalización a una empresa y encuentro que un empleado falla a su función laboral, yo boto ese empleado enseguida de acuerdo, ahí hay una serie de cosas que violan el sentido de la responsabilidad en su labor.</p>
<p>5. Fund. CERREJÓN</p>	<p>Las microempresas normalmente toman menos de 10 trabajadores, pero a nivel general, el hecho de mantener un recurso apropiado al menos con los permisos a su debido tiempo y a las aplicaciones de cada uno sin afectación de la empresa, era una responsabilidad asociada al nivel de su empresa, y partiendo de sus trabajadores, era tenerlos por lo menos contentos trascendiendo a su comunidad por hacer parte de la economía de región en donde se desenvuelven, en esos momentos la responsabilidad social carecía de importancia y era diferente a las estimaciones de como se está tomando ahora.</p>
<p>6. Interpretación del investigador. Reflexiones y comentarios</p>	<p>Según la fundación Cerrejón, las microempresas toman menos de 10 trabajadores en general, un recurso apropiado al menos con los permisos a su debido tiempo y a aplicaciones sin afectación de la empresa, era una responsabilidad asociada al nivel de su empresa, y sus trabajadores era tenerlos por lo menos contentos trascendiendo a su comunidad por hacer parte de la economía de región en donde se desenvuelven, en esos momentos la responsabilidad social carecía de importancia y era diferente a las estimaciones de como se está tomando ahora. Consultados los temas de Responsabilidad social, su involucramiento en la organización y la retroalimentación en la gestión social con el entorno</p>

	<p>hacia la sostenibilidad de la misma, las entidades consultadas afirman que prácticamente el empresario de la mediana y pequeña empresa dice desconocerlo, la realidad expone que la responsabilidad social es muy difícil, son las grandes empresas las que lo asumen, las otras adolecen de un interés en considerar lo importante de involucrarlo en su propia organización; el dueño hace todo, es gerente administrador, lleva las cuentas, va al banco, vende, compra, muchas veces le falta recursos para contratar más empleados o la empresa le falta sostenibilidad para asumir su crecimiento.</p> <p>Así mismo, se adolece de identidad en la empresa, se especula con la jerarquía y su estructura, y la función a desempeñar en las actividades respectivas, al final se desconoce cómo se retroalimentaría la gestión social para hacerla sostenible. Es urgente buscar la sostenibilidad y dejar su condición de informalidad careciendo de articulación con su entorno social.</p> <p>El SENA desde el fondo emprender, propone compromisos con el empresario y un mayor énfasis en la inclusión social desde lo laboral; muchos jóvenes del primer empleo hacen parte de la responsabilidad social como empresario, se debe vincular madres cabeza de familia que mejore su calidad de vida y su núcleo doméstico. El proceso puede darse en las convocatorias de reclutamiento de talento humano teniendo en cuenta estratos medios y favorablemente bajo, ésta preferencia e interacción con el medio involucra el entorno de la empresa, de pronto campañas de donaciones, calamidad de cosa que no sean desde lo financiero exagerada, pero podemos hacer actividades como limpiar un parque, barrer la calle, son cosa que en la medida que se vayan dando es una oportunidad con la gente que nos acepte como empresario.</p> <p>Desde la universidad se afirma que los estudiantes investigan sobre la responsabilidad social de las empresas, sus repercusiones en el medio ambiente, y los servicios presentados en su condición de calidad de vida para las personas que intervienen en su entorno, se desconoce cómo se hace, al parecer se dan ciertas ayudas sujetas a las relaciones particulares con el medio social sin planeación alguna.</p>
--	--

**PREGUNTA 1):** ¿Qué valores y normas son considerados en los procesos organizacionales hacia la búsqueda de la cultura de emprendimiento social, en el desarrollo tecnológico, en el desarrollo del talento humano, en la sostenibilidad empresarial, y como se comparten a su interior, además entre los empresarios agremiados, unido a la difusión de habilidades?

<p>1. SENA. Emprendimiento</p>	<p>Partiendo de la norma, y como empresario que estamos en un país de derechos como es Colombia, obligatoriamente la debes aplicar la norma laboral y de relaciones industriales y sociales en tu empresa, la tributaria, la civil, la fiscal a todo tipo de norma debe ser inmediato su aplicación, eso no que da a potestad de quien quiera hacerlo, es para todos incluyendo al empresario; y con respecto a los valores depende de cada empresario.</p> <p>Es que los valores de cada empresa no son más que el reflejo de los valores personales de quienes están ahí en convivencia, ver la honestidad</p>
--	--



	<p>y la responsabilidad en cada una de las personas desde el propietario, el gerente y los demás; si no soy caritativo o cualquier otro tipo de persona gruñona, yo no puedo tener o entender la simpatía hacia los demás, son mis valores los que me marcan, depende del arraigo que tenemos como personas, cuáles son esos valores que tengo y como lo puedo adoptar para esa empresa, es exteriorizar hacia los demás, sea ese tipo de empresa o sociedad que voy a construir en ese momento; en el desarrollo tecnológico esos excelentes valores se conjugan con las normas e influyen en su aplicación.</p>
<p>2. UG-Centro. Emprendimiento: Elicel</p>	<p>Realmente el emprendimiento es algo transversal, hablar de valores y normas son consideradas en el emprendimiento, explícito el tema de valores entonces ser honesto, responsable, puntual, disciplinado, perseverante, de normas, honrado, y voy a dar lo mejor de mí, en las competencias personales y de carácter emprendedor, el trabajo en equipo, el liderazgo, la apropiada comunicación, la capacidad de negociación, la capacidad de liderazgo participativo, el asumir riesgo calculado, el tener claro que quiero hacer, el tener visión, el tener un norte, o sea las cosas del proceso organizacional y de la mano para ser líder; es decir, no puedo ser emprendedor y no saber comunicarme.</p> <p>A veces creemos que la empresa funcione solo con el recurso financiero o los recursos físicos, si yo tengo la maquinaria, herramientas, equipos de oficinas, tengo la productividad y dejar la empresa en condición sostenible, muchísimas empresas han terminado porque no haber un trabajo en equipo, no hay excelente comunicación, porque dijiste algo que no debiste y no entendió e hizo otra cosa, se dañó el negocio por falta de un buen líder, porque no se asume el riesgo, porque no hay quien maneje la recepción del conflicto, entonces es más importante el tema de valores y normas es fundamental, el tema del desarrollo tecnológico tenemos que mejorarlo en nuestro entorno, ser más sensibles en el momento de decir, voy a invertir en capacitarme, en formarme técnicamente, en comprar tecnología de punta, una máquina que produzca mejor, nuestra manufactura es muy artesanal.</p> <p>Desde la universidad en el centro, le brindamos asesorías gratuitas en formulación de planes de negocio apoyados a que formen empresas, participen en convocatorias que puedan formular industrias, en el programa de ingeniería industrial muchos jóvenes han venido trabajando en bienes de negocios para graduarse, muchos lo tienen funcionando como empresas materializadas, entonces el talento humano se fortalece y los empresarios agremiados culturalmente también tendrán que dejar de ser muy individualista, culturalmente nos vemos afectados en el plano empresarial y en el producto, no somos dado a la asociatividad, a las agremiaciones y se está trabajando en agremiaciones principalmente turísticas, ahora se les llama clúster, cuando las empresas se unen en ese propósito su cadena de valor aumenta, su sostenibilidad es mayor, sustentables si se reúnen varias de un mismo sector les va mejor apoyándose entre ellas para participar, esa es una alianza estratégica cultural. En el distrito de Riohacha, hay una agremiación del sector de confección, la Fundación de Mujeres Artesanas Wayuu, quisimos trabajar con ellos,</p>

	<p>comunicarnos pero fue imposible comunicarnos, tienen una oficina de información pero están ausentes, su presidenta vive en Manaure, tampoco tuvimos oportunidad de hablar con ellos, sabemos que cuentan con el apoyo de la Asociación Chevron, no tuvimos la oportunidad para ver cómo trabajan, como se agremian, en la mayoría de las partes donde fuimos, trabajan de manera individual, las indígenas artesanas wayuu que se colocan en la calle primera de Riohacha donde exponen sus productos culturales, observamos que son reacias a asociarse, no pudimos tener conocimiento de cómo están agremiadas, cómo funcionan, y que aportes hacen al municipio; ellas son temerosas a mostrar su condición empresarial, no les gusta ser apreciadas, temen a todo lo social, étnico y cultural con presencia de otras personas distintas a su rol de convivencia.</p>
<p>3. UG-Decana: Edilma</p>	<p>La oficina de emprendimiento ajustada a la ley 1016 del 2010, orienta a los estudiantes a entender que el estado dejó de ser empleador y benefactor, es concientizarse en los planes de negocio para generar empleo, así mismo el gobierno dice tener capital semilla como una política de prestar recursos no reembolsables, incluso aceptar las empresas y hacerles seguimiento de acompañamiento.</p> <p>Nuestros docentes orientan nuevos valores y normas ajustados al emprendimiento, pretendiendo cambios aptitudinales a los expresados en la tradición cultural de la informalidad en los procesos productivos; es hacer de los estudiantes, asesores y consultores de empresas, orientado a sostener las empresas en el mercado y no que cumplan un ciclo insolvente, es fortalecer un ciclo para crecer.</p> <p>Los encuentros semestrales con los empresarios son satisfactorios, necesitamos gente emprendedora con valores nuevos hacia la búsqueda de una cultura de emprendimiento social con sostenibilidad, fortalecimiento gremial, y facilitador de la difusión de habilidades productivas que potencien la economía del departamento.</p>
<p>4. UG-Doc. Edgar</p>	<p>Mira aquí hay un problema es, como dice el cantante Jorge Oñate, que el Guajiro hasta la muerte le llega tarde, esos programas si bien llegan aquí, llegan tarde eso es un programas del orden nacional, son para poder fomentar de pronto la creación de empresas, pero cuando llegan aquí, ya faltan quince días para que se cierre la convocatoria y empieza la gente a correr y hacer lo que otros están haciendo en cuatro, seis u ocho meses, llevan sus proyectos bien elaborados con todos los documentos, nosotros lo hacemos en quince días lo presentamos mal elaborados y no llevan todos los documentos pero si los presentamos entonces que es lo que pasa con todo eso nos lo rechazan, entonces tu puedes encontrar muchas empresas de fomento a nivel nacional o a nivel internacional que aquí casi no llegan y cuando llegan, llegan tarde pero que si llegaran con tiempo se podrían trabajar mucho, ustedes miran por ejemplo al nivel del interior ustedes van a alguno colegio y algunos colegios ustedes encuentran de que los mismos colegios están entregándoles a aquellos alumnos que son sobresalientes o que tuvieron unos rendimientos muy altos o que sacaron unas excelentes pruebas saber les dan unas becas para que se vayan por ejemplo a Alemania a estudiar cualquier carrera como premio, y son colegios públicos de</p>

	<p>Bogotá o de Medellín aquí no se ha presentado, nunca jamás, digo allá si se presenta o las mismas becas que da el estado a quien le dan esas becas que da el estado primeros los que estas allá que son los que se un- tan de política y están cerca del presidente de los ministros y a los que les toca eso, los programas del fondo emprender averigüemos cuantos proyectos del fondo emprender nos han aprobado acá a través de la unidad de emprendimiento de la universidad y la unidad de emprendimiento del Sena, creo que la cámara de comercio también tiene una unidad de emprendimiento en estos momentos cuantos proyectos hemos presentado y cuantos nos han aprobado, es decir el porcentaje de efectividad o de cumplimiento que tenemos nosotros hoy es bien deficiente si hemos presentado nos han aceptado un proyecto nos han aprobado entre el 3 y el 5% del resto no pasa nada, entonces hay muchos otros programas que son para mejorar esas partes de las organizaciones de lo que llegan aquí y cuando llegan, llegan un poco tarde y tenemos que correr para poder cumplir</p>
<p>5. Fund. CERREJÓN</p>	<p>En los tiempos contemporáneos, los valores a considerar en las organizaciones empresariales son los que la identifican, propias de ellas, al pretender resaltar los valores de mi empresa hacia la cultura del emprendimiento social siempre debo considerar el trabajo en equipo, la empatía busca reflexionar hacia la innovación y al momento de agremiarse con otras empresas, como son de pronto pilares que se derivan o ramas que se derivan del pilar, que se inició al ser una organización diferente, es ponerse de acuerdo para haber cuál de los valores en la actividad productiva a realizar, se puede identificar pero de la mano con el emprendimiento social, que debe trabajar en equipo, además de la resolución de conflictos y considerar ampliamente la ética.</p>
<p>6. Interpretación del investigador. Reflexiones y comentarios</p>	<p>Según la fundación Cerrejón, en los tiempos contemporáneos, los valores a considerar en las organizaciones empresariales son los que la identifican, propias de ellas, al pretender resaltar los valores de mi empresa hacia la cultura del emprendimiento social siempre debo considerar el trabajo en equipo, la empatía busca reflexionar hacia la innovación y al momento de agremiarse con otras empresas, como son de pronto pilares que se derivan o ramas que se derivan del pilar, que se inició al ser una organización diferente, es ponerse de acuerdo para haber cuál de los valores en la actividad productiva a realizar, se puede identificar pero de la mano con el emprendimiento social, que debe trabajar en equipo, además de la resolución de conflictos y considerar ampliamente la ética. Dicen que Colombia es un país de derechos obligatorio, debes aplicar la norma laboral en las relaciones industriales, en tributaria, en civil, en fiscal a todo, sin la potestad de quien quiera hacerlo, y con respecto a valores depende del empresario, del reflejo de sus valores personales en convivencia, unido a la honestidad y la responsabilidad de cada quien; es entender más allá de la simpatía hacia los demás, los valores marcan y depende del arraigo que tenemos, como se puede adoptar en la empresa y exteriorizarlos hacia los demás, construyendo momentos; en el desarrollo tecnológico los valores se conjugan con las normas e influyen en su aplicación.</p>

Se indica que, el emprendimiento es algo trasversal, a los valores y normas, explícito a ser honesto, responsable, puntual, disciplinado, perseverante, de reglas, honrado, dar lo mejor, en las competencias personales y de carácter emprendedor, el trabajo en equipo, el liderazgo, la apropiada comunicación, la capacidad de negociación y de liderazgo participativo, el asumir riesgo calculado, el tener claro que quiere hacer, tener visión y un norte de las cosas del proceso organizacional y de la mano para ser líder. Creemos que la empresa funciona solo con el recurso financiero y los equipos físicos para posibilitar la productividad en condición sostenible, y es un error, las relaciones industriales y sociales al interior de la empresa no puede dejarse de lado.

la universidad y el centro empresarial brindan asesorías a la formulación de planes de negocio en apoyo al fomento de empresas, en participación en convocatorias que puedan formular industrias, se busca fortalecer el talento humano y los empresarios agremiados culturalmente dejando de ser muy individualista, se trabaja en agremiaciones principalmente del sector turístico en los llamados clúster unidos en un propósito de cadena de valor propiciando la sostenibilidad y sustentabilidad entre quienes participan, esa es una alianza estratégica cultural. En Riohacha, hay una agremiación del sector de confección, la Fundación de Mujeres Artesanas Wayuu, quisimos trabajar con ellos, comunicarnos pero fue imposible hacerlo tienen una oficina de información pero están ausentes, sabemos que cuentan con el apoyo de la Asociación Chevron, se desconoce cómo trabajan, como se agremian, se aprecia que lo hacen de manera individual en la calle primera de Riohacha donde exponen sus productos culturales, son temerosas a mostrar su condición empresarial, no les gusta ser apreciadas, tienen presencia de otras personas distintas a su rol de convivencia.

Desde la universidad y la oficina de emprendimiento la ley 1016 del 2010 orienta a los estudiantes a entender que el estado dejó de ser empleador y benefactor, es concientizarse en los planes de negocio para generar empleo, así mismo el gobierno dice tener capital semilla como una política de prestar recursos no reembolsables, incluso aceptar las empresas y hacerles seguimiento de acompañamiento, es orientar valores y normas ajustados al emprendimiento, pretendiendo cambios actitudinales a los expresados en la tradición cultural de la informalidad en los procesos productivos; es hacer de los estudiantes, asesores y consultores de empresas, orientado a sostener las empresas en el mercado y no que cumplan un ciclo insolvente, es fortalecer un ciclo para crecer. Los encuentros semestrales con los empresarios son satisfactorios, necesitamos gente emprendedora con valores nuevos hacia la búsqueda de una cultura de emprendimiento social con sostenibilidad, fortalecimiento gremial, y facilitador de la difusión de habilidades productivas que potencien la economía del departamento.

**PREGUNTA m):** ¿Qué actividades operacionales, de logística interna y externa, generan una cadena de valor productiva en la empresa manufacturera en Riohacha, y qué actividades en mercados y en servicios generan una cadena de valor productiva en la organización empresarial de La Guajira?

<p>1. SENA. Emprendimiento</p>	<p>Las actividades operacionales con logística interna y externa, requiere de la transversalidad de diversas actividad que generen cadena de valor, se debe conjugar con todo para generarlo; por ejemplo el requerimiento de las materias primas hasta el control de la calidad en el proceso genera cadena de valor, y deberá ser óptima pretendiendo al final un mejor producto; las actividades de entrada requieren de la preparación de insumos, la producción de cada una de esas piezas o componentes del servicio brindado, por último el control de calidad, en el empaque, en el envase, el etiquetado, hasta él envió hace parte de la cadena de valor productiva, es imposible hacer por partes o involucrar a capricho las calidades y los referentes en particular. Los procesos de manufactura en las unidades productivas en Riohacha, se van dando dependiendo de los posibles recursos que se puedan adquirir, en la mayoría de los casos son informales en condiciones manuales y sostienen una tradición cultural de carácter familiar de como se hace, algunos cambian al estar sujetos a las exigencias de calidad en los referentes de contratos, o participación en licitaciones y convocatorias privadas en las grandes empresas minero-energéticas asentadas en la región y sectores oficiales estatales para suministros de uniformes, alimentos preparados, servicios industriales en mantenimiento y otro.</p>
<p>2. UG-Centro. Emprendimiento: Elicel</p>	<p>Al parecer, se ha mejorado la logístico, las empresas se están esforzando por el proceso productivo dado aquí, algunas producen y a la ves hacen almacenamiento, hacen la distribución o el embalaje, tienen un stop de inventario, tienen sus propios vehículos para hacer la distribución o sus canales, unas redes sociales que operan, en lo físico un carro, un vehículo, mejorando la operación logística de sus empresas hasta en los domicilios, las personas van hasta las casa, por ejemplo los que se dedican a la ebanistería, a lo metalúrgico, a realizar cocinas integrales, anteriormente eso no existía; la gente se ha encargado de tener aquí la materia prima de ir hasta donde ti, ofreciendo hacer todo el proceso como tal, la elaboración de la manufactura maneja una cadena de valor al interior de las empresas, es importante porque si falta lo logístico, el cliente no tendrá el producto, entonces eso lo hace un servicio deficiente, inoportuno, se pierde si tú eres el proveedor, entonces ¿cómo haces? se perdió la oportunidad, tu operación logística fallo y como es una cadena al afectaste el cliente ya no lo tiene para que hacerlo y el a su vez afecta al consumidor.</p> <p>Entonces se creó un problema en términos de indicadores de ineficiencia o deficiencia no oportuna, al producto no llegar a tiempo, genera sobre costos, pérdida de tiempo y se pierde dinero, es importante este proceso como tal y las empresas quizás no tengan para contratar una persona que sea experta en eso, pero si alguien tiene nociones y mire entorno a la operación logística cómo se desarrolla, como se llega a los clientes del servicio de manera oportuno; una de las cosas que debes</p>

	<p>tener en cuenta en nuestros micro-empresarios en el entorno es la empatía, eso lo va a ayudar a que la empresa sea competitiva en el mercado de esos productos.</p> <p>Muchas cosas son distintas en nuestra región por la idiosincrasia, lo cual dificulta crear agremiaciones, la falta de creatividad y no es fácil que la gente se meta en el proceso del emprendimiento, estamos dando inicio desde la universidad, sea toda la cadena de valor de emprendimiento desde la identificación, la capacitación, la asistencia, el acompañamiento, además de ser centro de emprendimiento también somos centro de consultorías, estamos apoyando desde el ejercicio académico con los estudiantes quienes al momento de ser egresados o sin serlo puedan materializar ideas y fortalezas en el tejido empresarial cambiando el chip de empleados, es cambiar el paradigma cultural y mejorar el entorno a nivel socioeconómico.</p>
<p>3. UG-Decana: Edilma</p>	<p>En la logística, nosotros tenemos en la Guajira un poco de desarrollo en logística operacional, solo a través de los enclaves económicos existentes en los puertos hay mucha logística de alto nivel mundial, por eso tenemos el programa de negocios internacionales donde la logística le va a permitir a las empresas poder exportar e importar productos de calidad, donde la logística le permite escoger, y mantener una organización dentro de las empresas manufactureras, para no solamente exportar sino también importar, dependiendo del material necesario para la producción . Es de resaltar que el vínculo de la universidad- empresa –estado, es fundamental para que la Guajira se potencie económicamente y el apoyo lo tenemos, existe un convenio con la cámara de comercio de La Guajira, estuve 10 año en la cámara de comercio y trate en lo posible, como representante del ministerio, buscando fortalecer los vínculos entre la universidad y los empresarios, para hacerle acompañamiento donde el conocimiento que genera la universidad gestione y aplique a las empresas, se sostengan en libertad y ese laso hay que fortalecerlo, porque el estado muchas veces deja solo a los pequeños y medianos empresarios y requieren acompañarlo, eso sería lo ideal que fortalecer el vínculo universidad - empresa - estado para que la región, el departamento y el país produzcan bienes y servicios que le permitan a la gente tener un proyecto de vida que trabaja dentro de las empresas, éstas no solamente deben pensar en lograr los objetivos empresariales, las personas que trabajan también tienen sus propios objetivos, hay que motivarlos, para que sigan aplicando, siga desempeñándose con eficiencia y competencias que le van a permitir a las personas cumplir con un proyecto de vida para su familia, mejorar la calidad de vida en el departamento sería el sueño de esta universidad, esa es su responsabilidad social, dependiendo de lo que usted crea de la universidad con el resto de las empresas, o se frente ese ángulo.</p>
<p>4. UG-Doc. Edgar</p>	<p>Son escasas las empresas que tienen cadenas productivas, pero si pudieran darse por ejemplo de la fabricación de lácteos, en el sur del departamento hay una vocación pecuaria para hacer cadenas desde la parte de producción, la transformación, la comercialización se pudiese dar, pero no ocurre, porque el empresario de éste sector dueño de finca</p>

	<p>bien organizada no se le considera como tal, y el que es no trabaja en torno a mancomunarse prefiere venderle a la lechera que esta allá en Valledupar antes que asociarse con los otros productores y hacer una cooperativa para montar un gran empresa, en Riohacha se hizo un ejercicio donde la misma universidad estuvo presente, se le compraron unos tanques fríos para montar una planta de procesamiento de productos lácteos pero apenas se trajeron los equipos y una maquinaria, aparecieron los dueños, todo el mundo quería estar adentro, ser el dueño y mandar, ahí fue donde se llegó a las peleas y todo se quedó así, se dañó la construcción, se empezaron a robar los techos y las ventanas, los tanques de dañaron, todo se lo robaron y quedo en nada.</p> <p>En el carbón, no hay cadena productiva; otras actividades agrícolas pueden dar cadena productiva, por ejemplo, las frutas tampoco las aprovechamos, no tenemos las empresas para hacer la cadena productiva, ni siquiera a corto tiempo. Hubo iniciativa con la gobernación de la Guajira cuando creo algo llamado Bioguajira, era una cuestión que se dedicaba al cultivo de camarones en piscinas, esa empresa se constituyó con un recurso de la gobernación y de algunos particulares, pero quedo en manos de la gobernación por ser mayor aportante, también quebró, dio al traste con todas la iniciativas aparecieron los políticos a meterle más gente de la que en verdad necesitaba el proyecto y fracasó, quienes invirtieron y compraron acciones quebraron, entonces sumado a las grandes debilidades que tenemos esta ser egoísta sin conciencia de que podemos trabajar de manera asociada o cooperada, siempre nos estamos dando golpes, los vecinos que tenemos se aprovechan de todas esas coyunturas, Santa marta, Barranquilla y Cartagena, se aprovechan de lo que tenemos y se lo llevan para allá, siempre ha pasado; entonces tenemos opciones de puertos con espacios o lugares idóneos para su acondicionamiento, permitimos que los vecinos se opongan a su apertura, a ellos les disminuye las exportaciones y las importaciones allá, los puertos en La Guajira tienden a ser con mayor calado.</p> <p>En el corregimiento de Mingueo municipio de Dibulla, Puerto Brisa S.A. tiene muchos problemas políticos y nosotros carecemos de representación en el senado, mientras cuantos tiene Atlántico, Magdalena y Bolívar ellos hacen gloria allá en el congreso, nuestras solicitudes son inciertas y siempre existen obstáculos, además en La Guajira todos los políticos consiguen votos y después se olvidan, es posible que lo que viene para La Guajira ellos lo pelean para otras regiones, mientras estemos inconscientes y pedimos las cosas a corto plazo el departamento seguirá estancado.</p>
<p>5. Fund. CERREJÓN</p>	<p>Las actividades operacionales pueden generar considerable valor para la empresa en la medida que se sistematice, sea en cuanto a maquinaria, y en base de datos; para las empresas de servicios podemos tener información de proveedores, de competidores y del proceso productivo, es analizarlo para sacar correctivos y cada vez mejorar utilizando el principio de PHVA: planear, hacer, verificar y actualizar.</p> <p>En cuanto a las actividades en el mercado y servicios que podrían generar una cadena de valor productivo en la organización empresarial, han variado en cuanto se manejaban estas microempresas, ahora se trabaja</p>

	<p>con las microempresas que realicen alianzas para poder competir y trabajar, entonces poder llegar a los mercados globales, se debe aparte de tecnificar, tener cadenas de valor que sean pequeñas, ahora se da el mercadeo por internet la cual reduce la cadena de proveedores e intermediarios para llegar al consumidor final mejorando la cadena de valor y de esa forma son más competitivo; al hacer énfasis en llegar a los mercados y mejorar la cadena de valor tenemos que utilizar la innovación y generar estrategias de alianzas, es el caso de organizar los hotelero, unidos los confeccionistas, dejar el deseo del lucro particular aumentado o el llamado individualismo y de pronto que el margen de ganancias sea un poco menos, pero el volumen ayuda a beneficiar a muchos.</p>
<p>6.                  Interpretación del investigador.                  Reflexiones y comentarios</p>	<p>La fundación Cerrejón dice que las actividades operacionales pueden generar considerable valor para la empresa en la medida que se sistematice, sea en cuanto a maquinaria, y en base de datos; para las empresas de servicios podemos tener información de proveedores, de competidores y del proceso productivo, es analizarlo para sacar correctivos y cada vez mejorar utilizando el principio de PHVA: planear, hacer, verificar y actualizar.</p> <p>Otros afirman que, las actividades operacionales con logística interna y externa requieren de la transversalidad de diversas actividad que generen cadena de valor, las actividades de entrada requieren de la preparación de insumos, la producción de cada pieza o componentes del servicio brindado, por último el control de calidad, en empaques, en envase, en etiquetado, hasta él envió hace parte de la cadena de valor productiva, es imposible por partes o involucrar a capricho calidades y referentes en particular. Los procesos se van dando dependiendo de los recursos que se puedan adquirir, en la mayoría son informales en condiciones manuales y sostienen una tradición cultural de carácter familiar de como se hace, algunos cambian al estar sujetos a las exigencias de calidad en los referentes de contratos, o participación en licitaciones y convocatorias privadas en las empresas minero-energéticas asentadas en la región y en el sectores oficial estatal en suministro de uniformes, alimentos preparados, servicios industriales en mantenimiento y otro.</p> <p>Así mismo, las actividades en el mercado y servicios que podrían generar una cadena de valor productivo en la organización empresarial, han variado en su manejo, ahora se trabaja con alianzas para poder competir y crecer, llegando a mercados globales con el uso de la internet, reduciendo el vínculo con proveedores e intermediarios para llegar al consumidor final y de esa forma ser más competitivo; el énfasis en los mercados mejora la cadena de valor, obliga a utilizar la innovación y genera estrategias de alianzas, es el caso de organizar los hotelero con restaurantes y transportistas, también unidos los confeccionistas con otros sectores, es dejar el deseo del lucro particular aumentado o el llamado individualismo y de pronto que el margen de ganancias sea un poco menos, pero el volumen de rotación ayuda a beneficiar a muchos. Desde el SENA se dice que, al parecer, se ha mejorado la logístico, algunas empresas se esfuerzan por producir, a la ves almacenan con un stock de inventarios, hacen distribución o embalaje, y mantienen redes sociales que operan la logística hasta en los domicilios aprovechando</p>





## ANÁLISIS DE ENTREVISTA DIRIGIDA A EXPERTO EN DESARROLLO REGIONAL, ECONOMISTA Y SOCIÓLOGO

**PREGUNTA a):** ¿Que hace diferente la manera particular tradición de laborar un producto o realizar un servicio en Riohacha La Guajira, en relación al país?

CESAR	Interpretación del investigador	Reflexiones y comentarios
El experto economista y sociólogo afirma que, la tradición histórica propia de su identidad de región Guajira aislada en el pasado por carecer de vías de comunicación con el resto del país, hasta mediado de los años 60, ubicada en una frontera con Venezuela, con la influencia de Santa marta y en menor grado los santanderes, además del caribe insular entre ellas Aruba y curazao en la movilidad del contrabando de licores, víveres, rancho y electrodomésticos en su forma y manera de hacer las cosas, de entenderlas y de cumplir de manera particular personal que se crea en la relación de oferta y demanda del producto o servicio, indica esto “negocios soportados en la palabra que en un documento legal”. Por tanto, si es de consumo sus ingredientes, texturas y sabor se les da su manipulación exclusiva.		

**PREGUNTA b):** ¿Cuales competencias laborales y cuales aptitudes técnicas, artísticas, o de mañas empíricas han sido necesarias al desempeñar una tarea productiva manufacturera y o de servicios en Riohacha?

CESAR	Interpretación del investigador	Reflexiones y comentarios
El experto economista y sociólogo afirma que, en las manufacturas se expresan hechizos acordes a la necesidad del mercado solicitante, con sus exigencias y satisfacciones cumplidas ante la baja posibilidad tecnológica existente. En alimentos las relaciones con el caribe, su identidad y con mezclas de las indígenas Wayuu, de igual manera con las artesanías sus colores y expresión cultural de su raza, costumbres, tradición familiar plasmado en sus telares y tejidos manuales.		

**PREGUNTA c):** ¿Cuál ha sido la posición social de intervención de las empresas en su entorno, como participa, y de qué manera se mantiene su condición cultural reconocida ante la sociedad?

CESAR	Interpretación del investigador	Reflexiones y comentarios
El experto economista y sociólogo indica que, muchas de ellas son informales y se mantienen por largo tiempo así. No dan el salto a la legalidad y a la formalidad. Se mantiene debido a la necesidad y urgencia de su labor, frente a las distancias, costos y dificultades para hacerlo o traerlo de otras latitudes		

**PREGUNTA d):** ¿De qué manera se ha cultivado el “ingenio sutil” en las formas de producir, porque es necesario vivir del ingenio o el artificio o hechizo productivo en las empresas o pequeñas unidades productivas manufactureras en Riohacha, diferente al resto de la región y del país?

CESAR	Interpretación del investigador	Reflexiones y comentarios
		El experto economista y sociólogo argumenta que, se hereda de la tradición familiar y su innata creación. “El bollo de Trine”, “La tortuga de Mello”, “El Dulce de las Bebas”, “El Pan de mujer de la calle 10”, “Las arepitas de Chancho”, “Las Confecciones de Rene Escobar”, “La Peluquería de Feligno”, “La Carnicería de Toñé”, “El Teatro Aurora”, “Muebles en varilla de hierro con tejido en mimbré de plástico, elaboración de dulces en horno artesanal, y procesamiento de vinagre común en la calle 11 de Ana Morales”, “La Carpintería de Luis Guerrero”, “El Comedero de Ramonita”, “Manipulación y procesamiento artesanal de pescado y productos del mar donde Narcisa de la calle 11”.

**PREGUNTA e):** ¿Cómo se ha manifestado el cambio de actitud en la manera de producir en estas empresas manufactureras en Riohacha?

CESAR	Interpretación del investigador	Reflexiones y comentarios
		El experto economista y sociólogo indica que, no trascienden a la formalización, algunas desaparecen, otras vuelven con otro nombre.

**PREGUNTA f):** ¿Cómo han enfrentado las dificultades técnicas y tecnológicas, y como se haría en el presente de la empresa o pequeñas unidades productivas?

CESAR	Interpretación del investigador	Reflexiones y comentarios
		El experto economista y sociólogo aprecia que no son de grandes escalas, no acceden a consumo masivo, se quedan en la pequeña producción de sobrevivencia y sustento familiar o particular eventual, no siempre acumulan capital.

**PREGUNTA g):** ¿Cuáles costumbres practicas deberían cambiar en las pequeñas unidades productivas de Riohacha para ser competitiva en el corto, mediano y largo plazo?

CESAR	Interpretación del investigador	Reflexiones y comentarios
		El experto economista y sociólogo afirma que las costumbres practicas deberían cambiar siendo competitivas en el tiempo, a partir de una evolución, dejando a un lado la informalidad y los liderazgos tradicionales.

**PREGUNTA h):** ¿A qué aciertos debe apuntarle la empresa o pequeñas unidades productivas manufacturera y-o de servicios en Riohacha, y en qué tiempo?

CESAR	Interpretación del investigador	Reflexiones y comentarios
		El experto economista y sociólogo sugiere poner la tradición al servicio del mercado a escala y no a la sobrevivencia, es decir, aprovechar la empatía cultural propia de las gentes de Riohacha, para potencializar sus planes de negocios.

**PREGUNTA i):** ¿Qué formación empresarial deberán adquirir quienes dirigen los cambios en la empresa surgidas de las pequeñas unidades productivas manufactureras y -o de servicios en Riohacha, para atender los sistemas de coordinación, planeación, organización, dirección y control?

CESAR	Interpretación del investigador	Reflexiones y comentarios
	<p>El experto economista y sociólogo comenta que la formación empresarial deberá estar al beneficio de quienes dirigen los cambios en la empresa surgidas de las pequeñas unidades productivas en Riohacha, para atender los sistemas de emprendimiento organizacionales en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formalización empresarial industrial manufacturera y/o de servicios industriales.</li> <li>• Bancarización y Ahorro</li> <li>• Permeabilidad y flexibilidad financiera empresarial.</li> <li>• Acompañamiento técnico en la ruta de inversión y de mercado.</li> </ul>	

**PREGUNTA j):** ¿Qué tipo de conocimiento ha creado, adquirido, transmitido y utilizado de manera efectividad las organizaciones empresariales de las pequeñas unidades productivas, conducentes al crecimiento empresarial para la promoción del desarrollo económico y social en el entorno de Riohacha y la región?

CESAR	Interpretación del investigador	Reflexiones y comentarios
	<p>El experto economista y sociólogo advierte que el tipo de conocimiento creado, adquirido, transmitido y utilizado de manera efectividad en las pequeñas unidades productivas, conducentes al crecimiento y a la promoción del desarrollo económico y social en el entorno de Riohacha y la región, por ser tradicionales, pueden ser únicas en lo que hacen. Lo importante es ver como impactar mercado a escala accediendo a sistema productivos modernos</p>	

ISBN 978-958-5534-47-6



9 789585 534476