

**DISEÑO DE UN MODELO GERENCIAL PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE
EMPRENDIMIENTO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD COGNITIVA EN
COLOMBIA**

ADA SHIRLEY NIÑO VELASQUEZ

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
ESPECIALIZACION EN ALTA GERENCIA.
BOGOTA, D.C., AGOSTO, 2016**

Resumen

El presente trabajo se realizó en primera instancia como propuesta de investigación y dando respuesta a los problemas sociales como es la discapacidad, entre otros, surge la necesidad de crear un modelo gerencial de administrar un centro de emprendimiento empresarial, para una población específica y en este caso las personas en situación de discapacidad cognitiva o para la familia de los mismos.

Por otro lado, para el desarrollo de este trabajo se está haciendo una revisión bibliográfica básica para la excelente realización del proyecto y a partir de los postulados hacer un modelo alta gerencia para dirigir un centro de emprendimiento para personas en situación de discapacidad cognitiva.

Sin embargo, el crecimiento desmesurado de esta problemática es en todo el país, no solamente ha sido fuente de preocupación del estado, sino que se ha convertido desde hace algunos años en un clamor de las empresas públicas y privadas que le ha venido exigiendo a los Gobiernos, en sus ministerios de trabajo y el de industria comercio y turismo de fortalecer el emprendimiento para garantizar la calidad de vida en esta población.

A esto hay que agregar la crisis laboral del país ha influido para que las empresas se vean obligados a replantear sus programas de responsabilidad social y emprendimiento, a realizar tareas para mejorar el clima organizacional, darle su identidad, sus límites, su impacto social, los conocimientos y prácticas implicados en ellas, sus modelos de formación y, especialmente, los estándares de calidad para el buen funcionamiento laboral.

El documento está estructurado en tres capítulos, que hacen un recorrido por; los antecedentes, los marcos de referencia y la estructura del diseño gerencial para el centro. Finalmente, se hacen las conclusiones del proyecto y se deja la propuesta de poder realizar el proyecto, ya que tiene viabilidad.

Delimitación del problema

En todo el mundo existen personas en situación de discapacidad física, sensorial o cognitiva, afectando en un alto porcentaje a la población en general. Situación que no puede ser ajena a ningún ser humano, como tampoco al mismo estado, entidades gubernamentales, públicas y privadas y a todos los interesados en este tema, a tener un compromiso social con esta población y a trabajar en todos los aspectos, sociales, psicológicos, familiares y laborales, en favor a este tipo de problemática, para que lleguen a tener una mejor calidad de vida, de acuerdo a sus condiciones y características de la misma (Ramos, 2008).

Es así como en la actualidad se ha detectado que la sociedad va asimilando poco a poco la integración de las personas en situación de discapacidad en todos los ámbitos familiares, sociales, culturales y laborales, este con mayor interés en la actualidad. Estudios muestran que el incluir a la vida laboral a personas con una discapacidad de cualquier tipo y a su vez reforzarla cada día, los ha motivado ampliar sus horizontes y crear su propia empresa (Ramos, 2008).

De tal manera, motivada por la formación gerencial surge la preocupación profesional y personal de diseñar un modelo gerencial que permita crear un centro de emprendimiento para esta población, con un equipo de profesionales, que se encargan de acompañar y coordinar el desarrollo de la cultura, la motivación y la formación empresarial para que aprendan a crear su propia empresa, con acciones basadas en la formación de competencias básicas, laborales, humanistas y empresariales que le permitan hacer parte del sistema productivo del país y a la vez que mejoren su calidad de vida en la condición en que se encuentran, a través del desarrollo de sus capacidades, habilidades y destrezas que le permitan generar ingresos adicionales y la conformación de microempresas.

Sin embargo, se ha observado que no hay diseños gerenciales específicos conocidos para este tipo de programas que permita dirigir, orientar, apoyar y prestar servicios de asesoría técnica a las personas en situación de discapacidad cognitiva para que tengan la capacidad de innovar, ser creativos y poder ser emprendedores de su propia vida laboral, que no se sienta víctima por su condición, que cumplan con el requisito de querer poner en marcha de su plan de negocio, y luego puedan transmitir sus conocimientos y experiencias empresariales a otras personas de su misma condición, que acepte el trabajo de asesoría- tutoría y seguimiento de la ruta de trabajo, creado en el centro.

Finalmente, lo que se pretende es que esta población con su familia tenga un apoyo, profesional para fortalecer el espíritu emprendedor y quieran crear su propia empresa logrando contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, en todos los contextos familiares, sociales, culturales y laborales, bajo los parámetros de una empresa ética, con responsabilidad social y eco-eficiente.

Por lo anterior se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuál es el modelo gerencial óptimo para la creación de un centro de emprendimiento para personas con discapacidad cognitiva, en Colombia?

Antecedentes

En el censo general del 2005, realizado por Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), se evidencia que 2.640.000 personas, presentan una limitación permanente, lo cual equivale al 6.4% del total de la población colombiana. En comparación con el censo anterior (1.993) Colombia reportó una tasa del 1.85% de personas con algún tipo de discapacidad, sobre el total de la población; y cada día el número de personas con discapacidad cognitiva, se ha ido incrementando, siendo una problemática creciente una vez que ellos van desarrollando físicamente, siendo en la mayoría de las veces discriminados a nivel social (DANE, 2005).

Pero al mismo tiempo, en la década de los 90, en Colombia se fortalece la visión empresarial, desarrollando programas y promoviendo el emprendimiento empresarial hasta la fecha, que ya está mucho más consolidado con nuevas tecnologías, las condiciones han mejorado día a día y los emprendimientos han crecido, llegando a proponer proyectos donde estén involucrados los procesos de emprendimiento para personas en situación de discapacidad (Varela, 2008).

Por lo tanto, Colombia cada día está tomando conciencia que se debe apoyar a las personas con diferentes condiciones de discapacidad y para ello el gobierno incentiva su inclusión laboral por medio de diferentes beneficios tributarios para las empresas de todos los sectores económicos, es así, que encontramos algunas leyes que apoyan el proceso, es así como el artículo 31 de la Ley 361 de 1997 señala que:

Los empleadores obligados a presentar declaración de impuesto de renta y que ocupen trabajadores en condición de discapacidad tienen derecho a deducir de la renta el 200% del salario y prestaciones sociales pagado durante el periodo gravable mientras la condición de discapacidad subsista. Este beneficio sólo aplica para empleados con condición de discapacidad no inferior al 25% comprobada (Congreso de Colombia, 1997).

Adicionalmente, la Ley 1429 de 2010, reglamentada por el Decreto 4910 de 2011, estableció algunos beneficios tributarios para las empresas que contraten personas en situación de discapacidad, con el fin de promover la generación de nuevos empleos y esto ha motivado a muchas empresas a hacerlo, no solo por la ley, sino por la responsabilidad social (Congreso de Colombia, 2010).

Este beneficio consiste en la opción de tomar como descuento tributario, para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta, los aportes a las cajas de compensación familiar, ICBF y Sena, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima a cargo del empleador, correspondiente a los nuevos empleos.

Además de lo anterior, no se ha encontrado perfiles gerenciales de personas que dirijan centro de Emprendimiento para discapacitados, proceso que se seguirá buscando, ya que si existen entidades responsables de centros de emprendimiento para personas sin ninguna incapacidad. Tales como REUNE, MICT, INNPULSA, los centros de emprendimiento como el de la Universidad Militar que es una de las pioneras en emprendimiento, entre otras (Ministerio de industria Comercio y Turismo, 2009).

Igualmente, la misión del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo MICT, entidad líder del emprendimiento en Colombia, es apoyar la actividad empresarial, productora de bienes, servicios y tecnología. Su objetivo primordial es formular, adoptar, dirigir y coordinar las políticas de desarrollo económico y social del país, relacionados con la competitividad, integración y desarrollo de los sectores productivos de la industria, la micro, pequeña y mediana empresa, el comercio exterior y el turismo (Ministerio de industria Comercio y Turismo, 2009).

Bajo este marco, el MICT ha decidido implementar una nueva herramienta que responda efectivamente a las necesidades de los empresarios colombianos, complemente los programas establecidos y contribuya a mejorar el nivel de desarrollo socioeconómico de las regiones. La creación e implementación de Centros de Desarrollo Empresarial para las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes), logrando impulsar el crecimiento y desarrollo de éstas empresas, preparándolas para responder oportunamente a los retos de la competencia interna y los desafíos que genera la globalización de la economía, sin importar que sea para discapacitados o no. No hay discriminación de ninguna índole (Ministerio de industria Comercio y Turismo, 2009).

Justificación

Es importante para la implementación de este proyecto partir de la misión y visión de la especialización y su línea de investigación, apuntándole al emprendimiento, pero con una perspectiva ética hacia la responsabilidad social y humanista.

Desde el ámbito socio-político, la discapacidad física, sensorial y cognitiva, es ahora vista como una condición integral de la persona, la cual excede cualquier ámbito sectorial, al momento de su atención. Por ello, y para una adecuada intervención “se deben generar objetivos y estrategias desde la salud, la educación y el trabajo, dirigiendo sus acciones más al fortalecimiento de las habilidades y potencialidades del individuo que a sus carencias” (Congreso de Colombia, 1997).

Es importante decir que el crear un centro de desarrollo empresarial se hace de acuerdo con las necesidades del mercado, variando su tamaño, inversión infraestructura y tecnología. Por lo tanto en este caso se proyecta hacia una población específica, con criterios éticos, novedosos y creativos. Cuyo fin primordial es crear su propia fuente de trabajo y empleo para otros, la empresa.

Según Sánchez (2005), para la administración de empresas el concepto de empresa ha ido evolucionando, adaptándose a los diferentes momentos históricos, donde inicialmente su lucha era la búsqueda del poder, posterior a esto, ha habido cambios y con ello han surgido nuevas teorías, como la teoría del comportamiento empresarial y humano psicopsicológicamente, en donde, el comportamiento de los colaboradores se encuentra por encima del interés económico de las organizaciones, por lo cual, su teoría está integrada por el fenómeno de la motivación.

Por lo tanto, a las personas en situación de discapacidad cognitiva se deben motivar para que sean su propio jefe, que le permita realizarse, a nivel personal y profesional. Estableciendo una intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo del individuo para conseguir una meta. La intensidad hace referencia al esfuerzo que la persona utiliza para lograr su objetivo, dicho, esfuerzo deberá canalizarse en la dirección de la meta deseada y la persistencia se refiere a la medida tiempo en que una persona sostiene dicho esfuerzo (Robbins, 2004).

Entonces se hace importante, proponer el diseño de un modelo gerencial para la creación de un centro de emprendimiento para personas con discapacidad cognitiva en Colombia, buscando igualmente establecer una relación con organismos internacionales, como la Asamblea general de la Naciones Unidas, reforzando su trabajo sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Un aspecto a destacar, que aparece en las *“Normas íntimamente ligado a la equiparación de oportunidades, es la equiparación en las obligaciones: A medida que las personas con discapacidad logren la igualdad de derechos, deben también asumir las obligaciones correspondientes”* (Escobar-Roca, 2010). La participación es un derecho y también un deber, no solo de las organizaciones de personas con discapacidad, sino de cada individuo en particular. En el tema que hoy nos ocupa es esta una cuestión capital, el poder crear un centro de emprendimiento que les de las herramientas técnicas, académicas y gerenciales para crear su propia empresa y dejar de ser víctimas de la discriminación laboral.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar un modelo gerencial óptimo para la creación de un centro de emprendimiento, para personas con discapacidad cognitiva, en Colombia.

Objetivos específicos

- Describir los conceptos básicos, técnicos y legales para la creación de un centro de emprendimiento para personas en situación de discapacidad cognitiva, relacionados con la alta gerencia.
- Plantear una propuesta para la creación de un centro de Emprendimiento, que responda al bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad cognitiva.
- Proponer un modelo de alta gerencia para dirigir y gerenciar un Centro de Emprendimiento para las personas en situación de discapacidad cognitiva, que permita determinar la factibilidad de soluciones creativas e innovadoras a las necesidades detectadas en función de proyecto de vida.

Marco referencial

Para iniciar, como dice Varela (2008), en el proceso de formación de las empresas el pilar fundamental es su recurso humano con espíritu empresarial, llamado empresario; definición diferente al de inversionista, inventor o gerente. El emprendedor es una persona que es innovadora, creativo, metódico, ético, responsable, cumpliendo normas y responsable con las tareas que se propone en cada una de sus tareas, existen varios tipos de emprendedores, pero todo parte de tener un espíritu empresarial, con ideas de negocio, pero que muchas veces no las han materializado y cuando se logra son empresas sólidas que perduran a través del tiempo.

Por otro lado, hay una diferencia con el empresario, que es el propietario de una empresa, maneja un grupo de personas, llamados empleados y el emprendedor. Vale la pena recordar que la empresa es la que maneja toda actividad económica organizada para la producción.

El acompañamiento individual que se le hace a un emprendedor, se tiene en cuenta hacerle las asesorías que permita evaluar la idea de negocio, asistencia técnica luego diagnosticarla y darle la viabilidad al plan de negocio y luego dirigirlo para que cumpla la ruta del mismo. Entonces, el desarrollo empresarial, permite hacer la reorganización de la empresa, trabajando las políticas institucionales, innovaciones y objetivos de la misma. Sin olvidar el elemento primordial de la misma que es el talento humano y el cuidado que se debe tener con este, como saber invertir en él, sin ponerle limitaciones físicas (Galindo-Ruiz, 2011).

Por otro lado, la discapacidad es cualquier restricción o carencia de una capacidad para realizar una actividad, las discapacidades constituyen un segundo nivel de consecuencia de la enfermedad, derivado de las deficiencias como efecto y objetivación de éstas, que afecta el desenvolvimiento de la persona en su globalidad, para aquellas habilidades esenciales en la vida cotidiana. Desde la problemática social es de importancia que las personas con discapacidad se puedan beneficiar de los mismos derechos y de las mismas oportunidades de incorporarse al mercado de trabajo que los demás ciudadanos.

Una persona discapacitada que viva en un país de desarrollo tiene una gran probabilidad de encontrarse con otros discapacitados que no se han rehabilitado ni tienen los servicios adecuados para esta misma, la sociedad de una u otra forma los ha rechazado y se ha olvidado de ellos. Sin embargo, hoy en día existen empresas, gracias a la ley del discapacitado, que están tratando de ubicarlos laboralmente. Pues el trabajo constituye sin duda uno de los remedios más eficaces -cuando no el único- para poder salir de esta dura situación.

Marco conceptual

En función de ampliar el enfoque del presente trabajo es vital enunciar algunas definiciones que aportan una base de conocimiento en el ámbito interconectado del emprendimiento y de la discapacidad; es así como se identifica en el trabajo del Ministerio de Industria Comercio y Turismo (2009) los conceptos de: *Apertura de Empresa* como aquel que incluye los procedimientos que se deben llevar a cabo para registrar legalmente la firma antes de que se puedan iniciar operaciones, sin olvidar la importancia de llevar a cabo un análisis estratégico de planeación y factibilidad de la organización; *Capital de Riesgo*, refiriéndose al capital destinado a financiar el proceso de desarrollo de una empresa desde sus primeros niveles de crecimiento y posterior expansión hasta lograr posicionarse en el mercado.

Relacionado con el concepto anterior se encuentra el de *Capital Semilla*, el cual se define como aquel capital destinado a financiar la primera etapa de una empresa, en la que se efectúan investigaciones y pruebas al concepto inicial del producto o servicio. Si bien es fundamental para el crecimiento de una organización, este tipo de inversión trae consigo un riesgo importante al no tener un historial de desempeño de la compañía, flujo de fondos, ni producto o servicio probado (Ministerio de Industria Comercio y Turismo, 2009).

Este capital semilla es dado por un *Inversionista Ángel* quién es una persona jurídica o natural, con cierto grado de experiencia en el mundo de los negocios, que aporta capital, experiencia en gestión financiera y redes de contacto, entre otros, a aquellas iniciativas empresariales que se han identificado con potencial de crecimiento. De igual forma se han generado *Redes de Inversionistas Ángel*, quienes se encargan de conectar aquellos emprendedores interesados en obtener capital (iniciativas empresariales o empresas) con inversionistas interesados en identificar oportunidades de inversión (Inversionista ángel) (Ministerio de Industria Comercio y Turismo, 2009).

Es relevante también tener en cuenta aquellas entidades que apoyan el emprendimiento a nivel nacional y regional, dentro de las cuales está la *Red Nacional para el Emprendimiento* quien se encarga de establecer políticas y directrices nacionales orientadas al fomento del emprendimiento, esta red está adscrita al Ministerio de Industria Comercio y Turismo y la integran: representantes del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de la Protección Social, Dirección General del SENA, Departamento Nacional de Planeación, Colciencias, Programa Presidencial Colombia Joven, , entre otros (Ministerio de Industria Comercio y Turismo, 2009).

Finalmente se encuentra la *Red Regional para el Emprendimiento*, quien al igual que la Red Nacional para el Emprendimiento establece políticas y directrices orientadas al fomento del emprendimiento, pero esta adscrita a cada Gobernación y se integra por los representantes de: la Gobernación Departamental, Dirección Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, cámara de comercio de la ciudad capital, Alcaldía de la ciudad capital y un representante de los alcaldes de los demás municipios, entre otros (Ministerio de Industria Comercio y Turismo, 2009).

Modelos gerenciales

Actualmente el entorno organizacional se caracteriza principalmente por presentar cambios constantes como consecuencia de la apertura de mercados, la competencia y la situación económica nacional, es así como al desarrollar un emprendimiento es de vital importancia implementar un modelo gerencial que sea una herramienta para impulsar la eficacia y eficiencia en la gestión de la organización (Monge y Zhunio, 2013).

Algunos modelos que han sido utilizados a lo largo del desarrollo organizacional son:

Planeación estratégica

Se trata de un modelo contribuye a formalizar el proceso administrativo, de acuerdo a unas metas establecidas, estableciendo planes de acción dirigidos al logro de los objetivos organizacionales, teniendo en cuenta el análisis del entorno, estudio del mercado (necesidades del entorno), alineado al diseño de las estrategias se dirijan a la consecución de sus objetivos de negocio (Monge y Zhunio, 2013).

Mejoramiento continuo (Kaizen)

Diseñado por el Dr. William Edwards Deming, basado en la cultura japonesa, este modelo busca fomentar la participación de los colaboradores en función del mantenimiento de procesos efectivos, el mejoramiento de aquellos que lo requieran y de la innovación continua. En resumen, el modelo de Mejoramiento Continuo está enfocado en la optimización de la calidad en el servicio y/o en el proceso productivo, dando lugar a espacios de co-construcción en los que la participación de los trabajadores tiene un papel determinante en la planeación, ejecución y evaluación de la organización (Monge y Zhunio, 2013).

Empoderamiento “Empowerment”

Teniendo sus orígenes con el trabajo de Pablo Freire, termino de empoderamiento como tal hoy se refiere a la potencialización de habilidades y a la adjudicación de herramientas que generan un desarrollo continuo. Como modelo gerencial, busca que el líder de la organización fomente la autonomía, automotivación, toma de decisiones, orientación al logro, creatividad e innovación, todo esto por medio de la disminución de control exagerado (Monge y Zhunio, 2013).

Espíritu emprendedor

Este modelo trabaja en pro de colaboradores mucho más activos tanto con en el entorno externo como interno de la organización por medio del incentivo a trabajar en equipo, lo que conlleva a desarrollar actitudes de cooperación, además de mejorar la sensibilidad hacia las necesidades de los otros, en la confianza en sí mismo y propia tenacidad. En términos directivos, el presente modelo se enfoca en la capacidad de planificar, dirigir equipos, comunicación transformadora y la aceptación de responsabilidades por parte del líder de la organización (Monge y Zhunio, 2013).

Modelo de las Cinco “R”

Diseñado por Osborne y Gaebler (1999 citado por Fernández, Delgado, Ortega, y Caldera, 2007), este modelo tiene como fin la optimización de procesos administrativos y operativos, mediante capacitación del personal, mediante la reestructuración (análisis de elementos estructurales de la organización), reingeniería (rediseño radical de procesos en busca de mejoramiento integral), reinención (planificación estratégica en función de la apertura de mercados), realineación (alineación de la estructura con la estrategia organizacional) y la re conceptualización (utilización de herramientas de aprendizaje con los clientes, productos / servicios y organización del trabajo).

Marco legal

Tabla 1. *Leyes de beneficios a los discapacitados (Ministerio de industria Comercio y Turismo, 2009).*

BENEFICIO A LOS DISCAPACITADOS							
LEYES							
LEY	CONCEPTO	DECRETOS	CONCEPTO	CONPES	CONCEPTO	SUPER FINANCIERA	CONCEPTO
29 DE 1990	Dictan disposiciones para el fomento de la investigación científica y el desarrollo tecnológico y se otorgan facultades extraordinarias	393 de 1991	Dictan normas sobre asociación para actividades científicas y tecnológicas, proyectos de investigación y creación de tecnologías.	3297 del 26 de julio de 2004,	Define la Agenda Interna para la Productividad y Competitividad.	Resolución 470 de 2005	Permitió el establecimiento de Fondos de Capital Privado.
344 DE 1996	Por la cual se dictan normas tendientes a la racionalización del gasto público, se conceden unas facultades extraordinarias y se expiden otras disposiciones.	585 de 1991	Por el cual se crea el Consejo Nacional de Ciencia y tecnología, se reorganiza el Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología (Colciencias) y se dictan otras disposiciones.	3424 del 16 de mayo de 2006	Sobre Banca de las Oportunidades.	La Circular 8 de 2008	Autorizó a las administradoras de fondos de pensiones del régimen de pensión obligatoria, para realizar inversiones en fondos de capital privado colombianos. 1.2 Instrumentos de planificación relacionados con el emprendimiento.
590 de 2000	Sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana, modificada por la Ley 905 de 2004 y por la Ley 1151 de 2007 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010	4466 de 2006	Se reglamenta el artículo 22 de la Ley 1014 de 2006, sobre constitución de nuevas empresas.	3439 del 14 de agosto de 2006,	Crea el Sistema Administrativo Nacional de Competitividad (El Decreto 1475 de mayo de 2008 incluye al MCIT en la Secretaría Técnica y define que MCIT y Confecámaras coordinarán las Comisiones Regionales de Competitividad).		
789 de 2002	Por la cual se crea el Fondo Emprender.	2175 de 2007	Sobre la administración y gestión de carteras colectivas, en el cual se precisaron algunos aspectos relativos a los FCP.	3484 del 13 de agosto de 2007,	Sobre política nacional para la transformación productiva y la promoción de las Mipymes.		

Tabla 2. *Leyes de beneficios a los discapacitados (Ministerio de industria Comercio y Turismo, 2009).*

BENEFICIO A LOS DISCAPACITADOS						
LEYES						
LEY	CONCEPTO	DECRETOS	CONCEPTO	CONPES	CONCEPTO	SUPER FINANCIERA CONCEPTO
1014 de 2006,	De fomento a la cultura del emprendimiento.	525 de 2009	Por el cual se reglamenta el artículo 43 de la Ley 590 de 2000, sobre la gradualidad del pago de parafiscales.	3527 del 23 de junio de 2008	Sobre la Política Nacional de Competitividad y Productividad. Según la Política Nacional de Competitividad y Productividad, un país puede aumentar el valor de su producción por 3 vías: produciendo más El emprendimiento es fundamental para alcanzar la transformación productiva y de ahí su estrecha relación con la competitividad. (productividad), produciendo mejor (aumentando la calidad) o produciendo nuevos productos (transformación productiva).	
1286 de 2009,	por la cual se modifica la Ley 29 de 1990, se transforma a Colciencias en Departamento Administrativo, se fortalece el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación en Colombia y se dictan otras disposiciones.	1192 de 2009	Por el cual se reglamenta la Ley 1014 de 2006 sobre el fomento a la cultura del emprendimiento y se dictan otras disposiciones.	3533 del 14 de julio de 2008,	“Bases para la adecuación del sistema de propiedad intelectual a la competitividad y productividad nacional”.	
	Tecnología e Innovación en Colombia y se dictan otras disposiciones.			3582 del 27 de abril de 2009,	“Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación”.	

Propuesta para la creación de un centro de Emprendimiento, que responda al bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad cognitiva

Para esta propuesta es importante crear mecanismos de promoción y apoyo a emprendedores, generando una cultura de emprendimiento, por medio de capacitación, acompañamiento y fortalecimiento de competencias empresariales.

Por otro lado, lograr establecer convenios de cooperación con entidades, tanto de orden nacional como internacional, en actividades relacionadas con el emprendimiento en general, la creación y el desarrollo de empresas para personas en situación de discapacidad, que les permita mejorar su calidad de vida tanto a ellos como a su propio sistema familiar.

También, desde la responsabilidad social, crear actividades emprendedoras que den respuesta a las necesidades del desarrollo socioeconómico colombiano, para personas en situación de discapacidad, a través de experiencias creativas e innovadoras que contribuyan a desarrollar su capacidad emprendedora y ayuden a otros que este en su misma situación.

Por todo lo anterior se creará esta propuesta del centro de Emprendimiento que tendrá como nombre: **Centro de Desarrollo Empresarial Alejandro Velasco** “*Empezando Una Nueva Vida*”.



ALEJANDRO VELASCO
CENTRO DE DESARROLLO EMPRESARIAL

Este centro parte de la idea de la especialización en alta gerencia y luego de factores personales, que permiten ver las condiciones y fortalezas que ofrece el centro, son su contenido curricular, enfocada a la discapacidad, con el propósito de orientar y formar adecuadamente a las personas con discapacidad cognitiva, emprendedores, empresarios y a la familia en general de esta población, en fortalecer sus estrategias de emprendimiento, fortalecimiento y creación de empresa. Este proceso parte de observar en el ámbito social y laboral que hay incertidumbre, ya que las nuevas generaciones traen conocimientos más abiertos al cambio, lo que obliga a trabajar con personas en situación de discapacidad emprendedoras que lleguen a ser grandes innovadores y empresarios de Colombia, fin último del centro.

Justificación para crear el centro de desarrollo empresarial

Las Mipymes colombianas han tenido grandes cambios económicos, sociales y gerenciales, llegando en este momento a cambiar el paradigma en las personas en situación de discapacidad cognitiva. El Gobierno Nacional ha decidido apoyar al empresario colombiano a través de la creación de centros de fortalecimiento empresarial; pero no a una mayor escala en empresas para discapacitados cognitivos. Por lo anterior, aprovechando las competencias de grupos multidisciplinarios de expertos en las temáticas de emprendimiento encontrados en el país, se propone crear el Centro de desarrollo Empresarial el cual buscará satisfacer las necesidades de emprendedores Mipymes y Gacelas relacionadas con procesos; asesoría, acompañamiento, fortalecimiento, seguimiento y control en las unidades productivas, generando así desarrollo económico y social para contribuir a la generación de empleo en su propia empresa, contando también con el apoyo del estado a través del Ministerio de Comercio Industria y Turismo.

Plataforma estratégica

Hace referencia al desarrollo de la estructura organizacional, misión, visión, objetivos y mapa estratégico del Centro de Emprendimiento.

Estructura organizacional

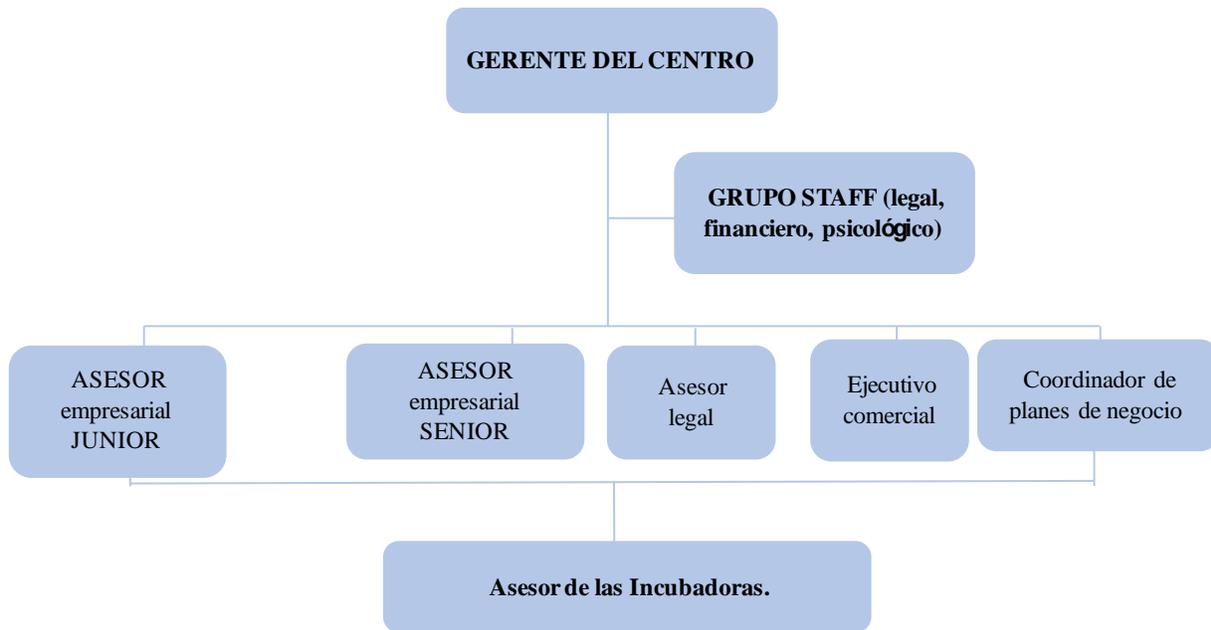


Figura 1. Estructura Organizacional del Centro de Desarrollo Empresarial Alejandro Velasco “Empezando Una Nueva Vida”.

Mapa Estratégico

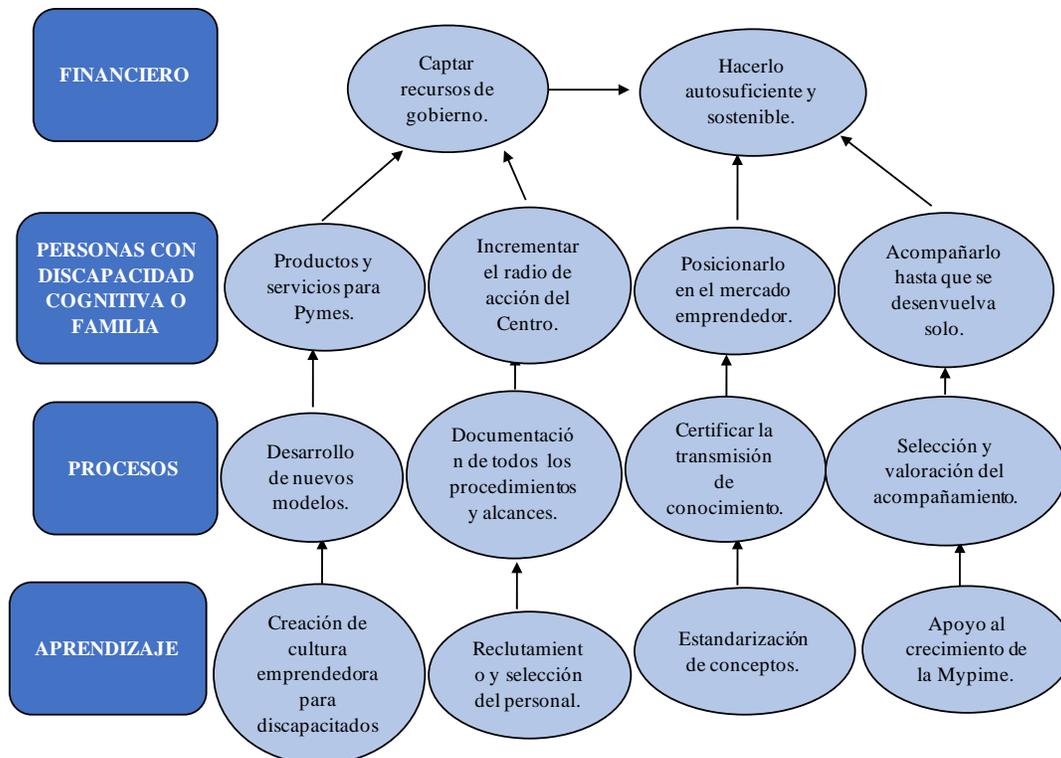


Figura 2. Mapa estratégico del Centro de Desarrollo Empresarial Alejandro Velasco “Empezando Una Nueva Vida”.

Grupos de interés para el centro.

- Clientes: personas con discapacidad cognitiva y familia de los mismos con espíritu emprendedor, con idea de negocio, con proyecto definido de empresa y empresas en operación (MIPYMES).
- Socios: Ministerio de Comercio Industria y Turismo, Proexport, Cámara de Comercio de Bogotá –CCB- – Secretaria de Desarrollo Económico-SDDE- Entidades Educativas, Agremiaciones Empresariales, Alcaldías, Entidades Financieras, Organizaciones no Gubernamentales –ONG-, SENA, Parques Tecnológicos.
- Empleados: gerente, grupo staf (contador, abogado, psicólogos, sociólogos, Secretaria) Asesores empresariales Senior y Junior (por disciplina), ejecutivo comercial, coordinador de proyectos. Investigadores-Pasantes.
- Agencia de Financiamiento: Ministerios del Gobierno Nacional, Alcaldías, Agremiaciones Empresariales, Agencias de Cooperación Internacional, Instituciones de Educación Superior (IES).

Impacto económico en Colombia, la creación del centro de desarrollo empresarial

- Formalidad de negocio par apersonas en situación de discapacidad cognitiva y/ o familia.
- Ventas.
- Generación de empleo.
- Aportes al sector.
- Asociatividad.
- Capacitación y formación.
- Fomentar la responsabilidad Social Empresarial.

Niveles de clientes

Galindo-Ruiz (2011) plantea diferentes niveles que son una herramienta para desarrollar una idea de negocio de manera coherente con el entorno al que influencia:

- **Emprendedores con idea de negocio** = personas que poseen una idea de negocio, pero no han efectuado ningún desarrollo empresarial.
- **Emprendedores con interés en crear empresa** = personas que quieren canalizar el desarrollo de la idea empresarial a través de la consolidación de una organización.
- **Emprendedores con idea de negocio consolidada pero no formalizada** = personas que han empezado a desarrollar actividades para iniciar operación comercial, se han organizado, pero no han formalizado esta organización.
- **Empresarios Micro** = empresarios con menos de 3 años en actividad, cuyas ventas no superan los \$50.000.000 anuales.
- **Empresarios Pequeños** = empresarios con menos de 3 años en actividad, cuyas ventas no superan los \$250.000.000 anuales.
- **Empresarios Medianos** = empresarios con menos de 3 años en actividad, cuyas ventas no superan los \$500.000.000 anuales.

Elaboración del DOFA para el centro empresarial.Tabla 3. *Análisis DOFA para la creación del centro empresarial*

FORTALEZA	DEBILIDAD (aspectos a mejorar)
<ul style="list-style-type: none"> · Contar con grupos multidisciplinarios y acreditados con una amplia experiencia en temas administrativo, financiero, técnico, tecnológico, ambiental y psicológico. · Reconocimiento público en el medio del grupo de discapacitados. · Alta capacidad de trabajo e interacción en redes · contar con aliados estratégicos que faciliten bases de datos de empresarios o ángeles inversores. 	<ul style="list-style-type: none"> · Inexistencia de Bases de datos de los empresarios y emprendedores de las instituciones que manejan personas en situación de discapacidad cognitiva. · Falta de visibilidad dentro del ecosistema emprendedor. · Diversidad de criterios. · Ser un programa nuevo sin una base de clientes grande y sin una historia de éxito · Infraestructura por adquirir
OPORTUNIDAD	AMENAZA
<ul style="list-style-type: none"> · Expertos por sector de discapacitados cognitivos · Creciente interés por asociarse. · Interés de estado por apoyar y crear redes de emprendimiento para esta población · Investigación aplicada con empresas a partir del conocimiento especializado de las organizaciones. · Reconocimiento e identificación de actores del ecosistema. · Hay un mercado de empresarios con necesidad de apoyar estos proyectos. · Alianzas con actores internacionales para el desarrollo profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> · Ambientes más competitivos en los sectores de discapacidad física. · Poco interés del empresario por acceder a este tipo de servicios. · Resistencia de los empresarios a por hacer alianzas con esta población. · No estar preparado para ayudar a los clientes a aprovechar las oportunidades del centro.

Posibles entidades de financiación.

Para el centro de desarrollo empresarial es importante conocer la información de contacto de los Bancos, ONG, Inversionistas de Riesgo, Capital Semilla, Ángeles Inversionistas y Ministerio de Comercio Industria, Comercio y Turismo, entre las instituciones que pueden brindar financiación están:

- Banco de Comercio Exterior de Colombia S.A:
<http://www.bancoldex.com/general/index.php>
- Banco mundial de la mujer: <http://www.bancomujer.org/>
- Proexport: <http://www.proexport.com.co>
- Finagro: <http://www.finagro.gov.co/>
- Fondo emprender: <http://www.fondoemprender.com/>
- Fondo nacional de productividad y competitividad:
<http://www.mincomercio.gov.co/econtent/home.asp>
- Finamerica S. A. Compañía de financiamiento comercial: <http://www.finamerica.com.co/>
- Corporación andina de fomento – caf: <http://www.caf.com/>
- Fondo fomento palmero: <http://www.fedepalma.org/ffp.htm>
- Fondo nacional del café: <http://www.cafedecolombia.com/>
- Icetex instituto colombiano de crédito educativo y estudios técnicos en el exterior:
<http://www.icetex.gov.co/>
- Fng fondo nacional de garantías S.A: <http://www.fng.gov.co/fng.nsf>
- Coomeva: <http://www.coomewa.com.co/>
- Ventures - el concurso de planes de negocio en Colombia: <http://www.ventures.com.co/>

Estrategias del centro por grupo de interés

- Clientes internos (empleados)
- Clientes externos con discapacidad cognitiva o su familia (con interés de crear empresa)
- Aspectos financieros: Captar recursos del gobierno y sector privado para que ellos financien a los empresarios en forma progresiva en sus consultorías y asesorías.

Base de datos de empresas para hacer redes que tiene el Estado.

La siguiente base de datos es de Incubadoras, Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial, Centros de Desarrollo Empresarial, Centros de Competitividad, Centros de Desarrollo Productivo y Entidades que dictan capacitación en temas de Creación de Negocios o tiene similitud al Centro en Colombia, entre otras se encuentran:

- Corporación para el Desarrollo de las Microempresas: <http://www.microempresas.com.co/portal/index.php>
- Tecno Parque COLOMBIA – Aplicación productiva del Conocimiento y las Nuevas Tecnológicas: <http://www.tecnoparquecolombia.org/>
- ACOPI Bogotá: <http://www.acopibogota.org.co/>
- ACOPI - Asociación Colombiana de pequeñas y medianas empresas: <http://www.acopivalle.com.co/>
- Jóvenes con empresa: <http://www.jovenesconempresa.com/>
- Fundación Mac: <http://www.fundacionmac.org/>
- Fundación Carvajal: <http://www.fundacioncarvajal.org.co/>
- Fundación Alvaralice: <http://www.alvaralice.org/pages/article.php?l=es&id=30>
- Fundación Corona: <http://www.fundacioncorona.org.co/>
- Parque Tecnológico del Software: <http://www.parquesoft.com/>
- Incubadora de Empresas de Base Tecnológica de Antioquia: <http://www.incubadora.org.co/>
- Incubadora de Empresas Del Oriente, “Incubar Boyacá”: <http://www.incubarboyaca.org.co/>
- INCubarFuturo: <http://www.incubarfuturo.org.co/>
- Incubadora de Empresas de Base Tecnológica del Caribe: <http://www.incubarcariibe.org/>
- Nodi – Andi: <http://www.incubadora.org.co/>
- ANDI - Asociación Nacional de Industriales, Colombia: <http://www.andi.org.co/>
- ACOPI - Seccional Valle del Cauca, Colombia: <http://www.acopivalle.com.co/>
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo – Colombia: <http://www.mincomercio.gov.co/eContent/home.asp>
- Guía de Comercio Exterior para Colombia: <http://www.productosdecolombia.com/>

Otros elementos característicos del centro de Emprendimiento

Implementación de estrategias para el centro de desarrollo empresarial son:

Creación del plan de negocios: Debe llevar

- Idea de negocio, (entorno, social, cultural, político)
- Fase de mercadeo
- Ingeniería del producto
- Estructura legal
- Fase administrativa
- Fase financiera.

Finalmente, Varela (2008), habla de 6 etapas básicas, que se deben tener en cuenta cuando ya existe el centro y se inicia el trabajo de llevarlos a crear su propia empresa y son: la motivacional o gusto, la situacional, que es la oportunidad, de la decisión; la etapa analítica que es donde él habla del plan de empresa, la de recursos y la operativa. En términos generales, todas las propuestas apuntan a lo mismo, crear su propia empresa desde un modelo gerencial.

Propuesta del modelo de alta gerencia para dirigir y gerenciar un centro de Emprendimiento para las personas en situación de discapacidad cognitiva

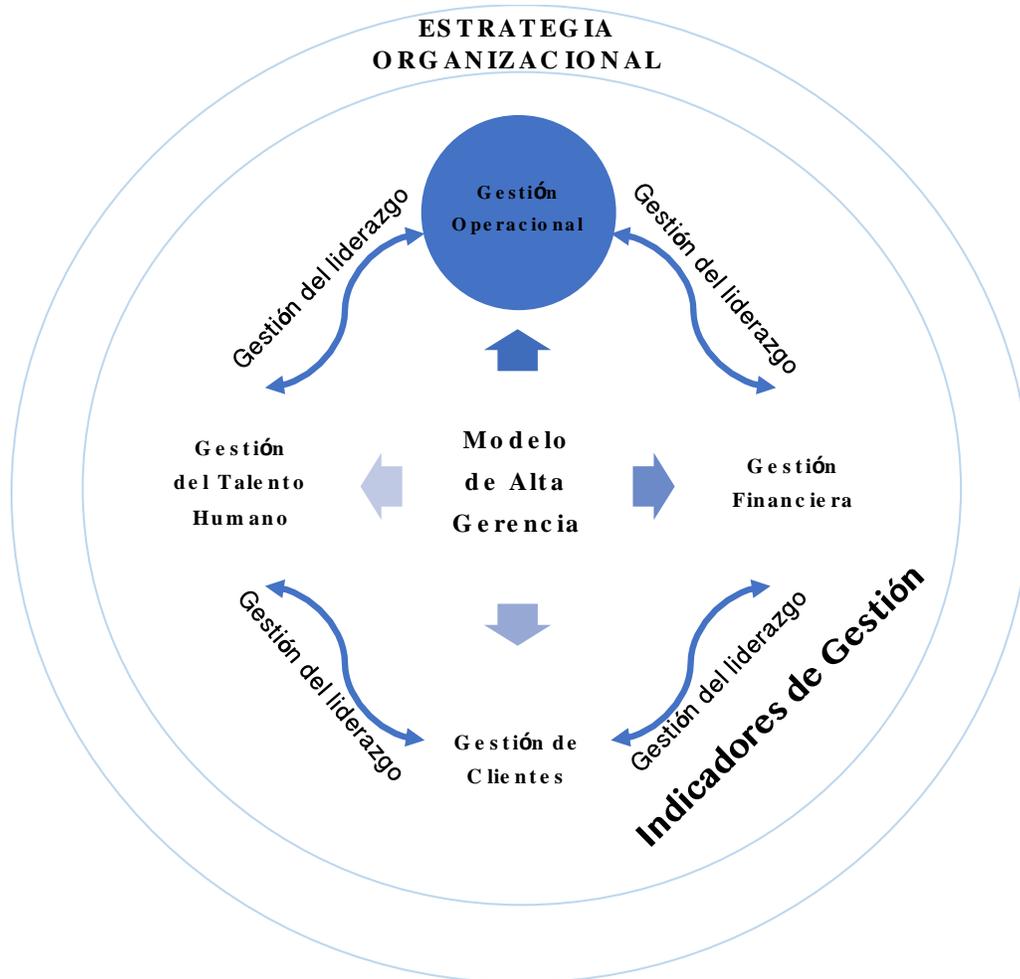


Figura 3. Diseño del modelo de alta gerencia.

Gestión del Talento humano:

El gerente deberá ejecutar tareas relacionadas con el funcionamiento de la empresa, que van desde la contratación del personal hasta la compra de insumos, el pago del personal, la firma de los cheques, verificar que el personal cumpla con su horario, la limpieza del local, el pago a los proveedores, el control de los inventarios de insumos y de producción, la gestión del negocio son parte de esta área. Así mismo con su equipo podrá construir y reformar cuando sea necesario, la misión, visión, objetivos, políticas, metas, estrategias y alternativas de la empresa y el perfil de los profesionales que laboren en la empresa.

Llevará un control cronológico de la empresa para verificar si los objetivos y estrategias elaboradas se cumplen, si los programas están bien desarrollados y si las actividades planeadas para que se cumplan los objetivos y las metas se están llevando a cabo.

Por ultimo identificará guías potenciales de apoyo que faciliten la integración de la alta gerencia con los colaboradores, llevando la participación, comunicación y aprendizaje de forma continua y bilateral. Adicionalmente fomentar la nueva concepción de un liderazgo con capacidad de autoconciencia y regulación sobre sus emociones, pensamientos e impulsos, de motivar en una visión conjunta y de gestionar el equipo lleva a la creación y fortalecimiento de un ambiente laboral que facilite el trabajo en equipo, autonomía, comunicación, orientación hacia el cliente y resolución de problemas, controlando a su vez el miedo y estrés de los colaboradores.

Gestión financiera

Esta área el gerente se encargará del óptimo control, manejo de los recursos económicos y financieros de la empresa, llevando un sistema contable en el que se detallen los ingresos y egresos monetarios de la empresa en el tiempo. Dentro de las actividades a realizar en la gestión financiera se encuentran:

- Llevar el control presupuesto de la empresa y llevar el control de las ventas y la nómina del personal.
- Se debe declarar y cancelar periódicamente los impuestos según los resultados de los libros contables que la empresa lleva, tomando en cuenta la emisión de facturas, las proyecciones de ingresos por ventas y los costos asociados con el desarrollo del negocio.
- Elaborar el flujo de caja realizado por medio de arqueos de caja a través de recibos donde se registra los ingresos y egresos de la empresa, este control se hará diariamente.
- El elaborar flujos de inversión mensuales donde se proyecten los futuros costos y gastos de la empresa.
- Fuentes de Financiación
- Análisis de rentabilidad
- TIR – VPN-B/C.
- Flujo de caja

- Trabajar sobre las finanzas y sistema simple contable, como fuentes financieras, donde se detalla las fuentes de los recursos financieros que son utilizados para el buen funcionamiento de la empresa, durante el periodo de planeación.

Gestión operacional

Esta área está encargada de la producción de los servicios que son bienes intangibles, estos son los servicios que se les brindan a las personas. El plus es elaborar un producto de calidad oportunamente y a menor costo posible, con una inversión de capital y con un máximo de satisfacción de sus clientes.

- Se solicita y controla el material con el que se va a trabajar. Se determina la secuencia de los programas, el seguimiento de los objetivos y los métodos de cada programa.
- Se lleva el control del trabajo y se logra la satisfacción del cliente, a través del: - Análisis y control de los servicios que se prestan. - Medición del trabajo. - Métodos del trabajo, planeación y distribución de instalaciones.
- Trabajar en forma periódica por la innovación de los servicios de la empresa para que correspondan a las necesidades del cliente.
- Atención al cliente por medio de los servicios con calidad, servicio y satisfacción del cliente
- Trabajar sobre costos, ventas, precio e ingresos.
- Describir quien es la actual competencia para la empresa, el tipo de productos similares o complementarios que ofrecen, precio y calidad de los productos similares ofrecidos, lugar donde está localizada la competencia y cómo son sus formas de venta.

Gestión del cliente

- Se trata de satisfacer las exigencias del cliente respecto al servicio, informar, reducir el riesgo, facilitar la acción de compra y el trato con el cliente.
- Especificar los clientes actuales y potenciales para el tipo de servicio o producto de la empresa: perfil del consumidor, quienes son, cuáles son sus preferencias y necesidades, cual es la opinión sobre el servicio que requieren o que reciben actualmente.

- Conocer las opiniones de los clientes, sobre la calidad del producto o servicio que se brinda y que nivel de calidad espera recibir.
- Opinión que tienen los clientes de la competencia, en qué segmento se mueve y cómo se ubica el producto frente a la competencia.

Gestión de liderazgo empresarial

Para desarrollar un modelo de alta gerencia es determinante especificar estrategias que el gerente debe implementar para ejecutarlo efectivamente, según Tapias (2012), algunas de ellas son:

- Posesionar e interiorizar en el gerente la cultura del servicio, fortaleciendo el compromiso de una excelente comunicación, manejo de marca y servicio de apoyo.
- Generación de vínculos emocionales y de servicio.
- Tener conocimiento del centro y de los clientes.
- Hacer investigación, innovación y tecnología.
- Saber manejar el riesgo.
- Sostenibilidad: Innovar, asumir responsabilidad con la consolidación de negocios, la preservación de los recursos naturales y el progreso de la gente.
- Orientar las acciones con un sentido ético.
- Definir políticas y procedimientos que proporcionen al centro seguridad razonable, tanto a él como a sus colaboradores.
- Disponer de los procedimientos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional del centro de acuerdo con su naturaleza, características y propósitos de la misma.

Así mismo Varela (2008) habla de unas conductas empresariales que debe manejar todo gerente:

- Compromiso y determinación: con excelente capacidad de decisiones, saber resolver problemas y saber sacrificar su tiempo personal
- Que tenga excelente liderazgo, con iniciativa, saber construir equipos de trabajo, íntegro y confiable, paciente.
- Conocer las necesidades de los clientes, tolerante, trabaja bajo presión.
- Ser creativo, con mente abierta, soluciona con creatividad los problemas, en con facilidad.

Conclusiones del proyecto

- El equipo empresarial es fundamental en la creación de un centro de Emprendimiento.
- En los modelos gerenciales para dirigir una empresa y un centro de emprendimiento son importantes las habilidades gerenciales, como los valores, aptitudes, actitudes, competencias empresariales, ser innovador y tener una buena capacidad técnica.
- En cuanto a la motivación y determinación para dirigir, va de la mano con los factores culturales y el entorno que de una u otra forma apoyan el proceso.
- El hacer una revisión bibliográfica sobre creación de centros de emprendimiento se encontró gran variedad a nivel nacional e internacional, no hay barreras frente al tipo de emprendedor, que en este caso que son discapacitados cognitivos, y todos apuntan a mejorar la calidad de vida de los emprendedores.
- El gerente debe ser humanista, social, corporativo, ético, comprometido con su quehacer laboral y estar atento a los cambios del entorno empresarial.
- Si hay viabilidad y apoyo del Estado como de entidades privadas para crear el centro de emprendimiento para personas en situación de discapacidad Cognitiva.
- El modelo gerencial es la columna vertebral para que la empresa sea óptima.

Referencias

- Congreso de Colombia. (1997). *Ley 361 de 1997: Ley de Discapacidad* Recuperado de : <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=343>
- Congreso de Colombia. (2010). *ley 1429 de 2010: Ley de formalización y generación de empleo.* Recuperado de : http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2005). *Censo general 2005.* Recuperado de <http://www.dane.gov.co/>
- Escobar-Roca, G. (2010). *Personas con discapacidad.* Madrid, España: Trama Editorial.
- Fernández, N., Delgado, F., Ortega, E. y Caldera, E. (2007). SERBILUZ: Transitando hacia un modelo gerencial innovador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 12(37), 99 – 112.
- Galindo-Ruiz, C. (2011). *Formulación y evaluación de planes de negocio.* Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Ministerio de industria Comercio y Turismo. (2009). *Política de Emprendimiento.* Recuperado de <http://www.mincit.gov.co/minindustria/descargar.php?id=24353>.
- Monge, E. y Zhunio, B. (2013). Aplicación de modelos gerenciales en los establecimientos de alimentos y bebidas del centro histórico de quito. *RICIT*, (5), 40 – 68.
- Ramos, D. (2008). *Sobradamente Capacitados.* Recuperado de <http://www.emprendedores.es/>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional.* México: Ed. Pearson.
- Sánchez, A. (2005). La teoría de la organización y el moderno pensamiento administrativo, una visión interdisciplinaria. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 1(1), 87-94.
- Tapias, J. (2012). *Desarrollo empresarial.* Medellín, Colombia: Ed. Visión Digital.
- Varela, R. (2008). *Innovación Empresarial: Arte y ciencia en la creación de Empresas.* Bogotá, Colombia: Ed. Pearson Educación de Colombia.